

BAB I **PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah komponen penting untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di sektor publik. Mereka dianggap sebagai aset kunci dalam menyediakan layanan publik yang berkualitas dan meningkatkan performa organisasi pemerintah. Oleh karena itu, meningkatkan kemampuan mereka melalui bimbingan strategis merupakan hal yang sangat penting, yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan efektivitas operasional dan hasil dalam melaksanakan tugas mereka. Perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan demografis telah secara signifikan mengubah wajah sumber daya manusia. Teknologi informasi dan komunikasi telah memperkenalkan sistem informasi sumber daya manusia yang mempermudah pengelolaan data karyawan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier. Globalisasi menuntut organisasi untuk mengelola tenaga kerja yang semakin beragam dan tersebar di berbagai lokasi geografis. Sementara itu, perubahan demografis seperti meningkatnya jumlah pekerja milenial, mengharuskan penyesuaian kebijakan dan praktik sumber daya agar sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka.

Tantangan dalam bidang sumber daya manusia tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencakup isu-isu etika dan kesejahteraan karyawan. Isu-isu seperti keseimbangan kerja-hidup, inklusi dan keberagaman, serta kesehatan mental semakin menjadi perhatian. Organisasi harus mengembangkan suasana tempat kerja yang meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas.

Selain itu, penekanan utama manajemen sumber daya manusia terletak pada pengembangan karyawan. Persaingan yang semakin ketat, organisasi perlu mampu mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik. Program pelatihan dan pengembangan, mentoring, serta jalur karier yang jelas adalah alat

penting untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan. Dinamika pasar tenaga kerja juga mempengaruhi strategi rekrutmen dan retensi karyawan. Organisasi harus menyesuaikan strategi rekrutmen mereka untuk menarik kandidat berkualitas dengan menggunakan teknik-teknik modern seperti *employer branding* dan media sosial. Program retensi karyawan yang efektif, termasuk pengakuan dan penghargaan, fleksibilitas kerja, dan peluang pengembangan karier, juga menjadi kunci untuk mempertahankan karyawan berkinerja tinggi. Pada akhirnya, sumber daya manusia adalah komponen penting dari kesuksesan organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang strategis dapat mendorong keunggulan kompetitif, meningkatkan kinerja karyawan, dan menumbuhkan budaya kerja yang positif. Oleh karena itu, organisasi harus terus berinovasi dan menyesuaikan strategi sumber daya manusia mereka untuk mengimbangi lanskap bisnis yang berkembang pesat.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat adalah badan pemerintah yang didedikasikan untuk memajukan pengembangan sumber daya manusia di wilayah Jawa Barat. Berfungsi sebagai pusat pendidikan dan pelatihan, badan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan efisiensi layanan publik. Untuk meningkatkan standar pelayanan dan kompetensi pegawai pemerintah, khususnya pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, BPSDM Jawa Barat menekankan peran penting kompetensi dalam mempertahankan efektivitas program pelatihan. Kompetensi pegawai berimplikasi pada kemampuan pegawai dalam menerapkan pengetahuan selama pelatihan ke dalam praktik kerja sehari-hari. BPSDM Provinsi Jawa Barat memegang peranan penting dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di provinsi Jawa Barat.

Di tengah dinamika perkembangan zaman dan kompleksitas tuntutan pekerjaan, Pemerintah provinsi Jawa Barat mengadopsi pendekatan Pegawai PPPK sebagai model manajemen sumber daya manusia di sektor publik. PPPK merupakan mekanisme

kepegawaian yang memfasilitasi rekrutmen tenaga ahli sesuai dengan kebutuhan proyek atau tugas spesifik. Pelatihan berperan sentral dalam mempersiapkan dan meningkatkan kemampuan PPPK agar dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif. Namun, keberhasilan pelatihan tidak semata ditentukan oleh proses pelatihan itu sendiri, melainkan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan individu yang mengikuti pelatihan.

Kompetensi mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi efektivitas pelatihan salah satunya metode pembelajaran yang digunakan *blended learning* sebagai metode pelatihan yang menggabungkan pembelajaran daring dan tatap muka menuntut peserta untuk memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan praktis dalam dua aspek utama: teknologi (teknis) dan pengelolaan diri (non-teknis). Namun, ketidaksesuaian keterampilan peserta dengan tuntutan metode *blended learning* menjadi kendala yang signifikan. Peserta dengan keterampilan teknologi yang rendah menghadapi kesulitan dalam mengakses, memahami, dan menggunakan platform pembelajaran daring, sedangkan kurangnya kemampuan pengelolaan diri menghambat mereka dalam mengatur waktu, konsentrasi, dan komitmen belajar secara mandiri. Kondisi ini mengakibatkan:

1. Pemahaman materi yang tidak optimal, karena peserta tidak dapat memanfaatkan media pembelajaran secara efektif.
2. Kesulitan mengaplikasikan materi pelatihan ke tempat kerja, mengurangi nilai praktis pelatihan.
3. Rendahnya efektivitas pelatihan secara keseluruhan, karena pelatihan tidak mampu mencapai tujuan pembelajaran serta penilaian yang diharapkan.

Teori Kompetensi (*Competency Theory*) dalam (Sahidah, 2020:12) adalah teori yang menyatakan bahwa kompetensi memengaruhi kualitas pelatihan. David McClelland (Notoadmodjo, 2021) adalah salah satu orang yang mengembangkan teori ini dan menyatakan bahwa kompetensi individu sangat mempengaruhi keberhasilan dalam pekerjaan dan dalam proses pembelajaran, termasuk pelatihan. Seperti yang diusulkan oleh McClelland, kinerja yang efektif adalah hasil dari perpaduan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang secara kolektif membentuk seperangkat kompetensi penting. Dalam konteks pelatihan, semakin tinggi tingkat kompetensi individu, semakin efektif pelatihan yang diikutinya. Ini karena fakta bahwa tingkat kompetensi individu terkait dengan tingkat keberhasilan. Teori ini menekankan bahwa efektivitas pelatihan bergantung pada dua faktor: kualitas pelatihan itu sendiri dan tingkat keterampilan awal pegawai pelatihan. Program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat memberdayakan karyawan dengan menjembatani kesenjangan antara pengetahuan teoretis dan aplikasi praktis, yang pada akhirnya memungkinkan mereka untuk memasukkan keterampilan baru ke dalam alur kerja mereka dan mendorong peningkatan kinerja organisasi. Kompetensi individu berpengaruh besar pada penerimaan dan pemahaman materi pelatihan. Mereka yang memiliki kompetensi tinggi lebih mudah mengerti konsep-konsep yang rumit, aktif berpartisipasi, dan menggunakan pengetahuan dengan efektif, sedangkan mereka yang kurang kompeten memerlukan lebih banyak bantuan. Tingkat kompetensi juga mempengaruhi motivasi dan kepuasan pegawai pelatihan; individu yang kompeten cenderung lebih termotivasi dan menganggap pelatihan lebih berguna. Kompetensi yang tinggi mempermudah penerapan pengetahuan dan keterampilan baru di tempat kerja, mempercepat proses adopsi keterampilan baru dan meningkatkan produktivitas. Instruktur yang memahami tingkat kompetensi dapat menyesuaikan materi dan metode pengajaran untuk memenuhi kebutuhan mereka. Penelitian menunjukkan adanya korelasi kuat antara kompetensi dan efektivitas pelatihan, dan penilaian kompetensi membantu

mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, sehingga pelatihan dapat disesuaikan dengan lebih baik. Kompetensi sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelatihan, sehingga proses pelatihan dapat berlangsung efektif dan mencapai target keefektifan yang diinginkan.

Kompetensi awal yang memadai, penyelenggara pelatihan dapat merancang program yang lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan. Upaya ini tidak hanya akan memperkuat hasil pelatihan tetapi juga memperkuat integrasi yang mulus dari wawasan dan kompetensi yang baru mereka peroleh ke dalam upaya pekerjaan rutin mereka. Oleh karena itu, sangat penting untuk menilai bagaimana kompetensi berdampak pada efektivitas pelatihan. Evaluasi ini bertujuan untuk memahami peran kompetensi awal dalam proses pelatihan dan bagaimana hal tersebut memengaruhi hasil pelatihan. Dengan demikian, penyelenggara pelatihan dapat menyesuaikan metode dan materi pelatihan agar lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi peserta. Noe, & Klein dalam artikel mereka yang berjudul "*Learning in the TwentyFirst-Century Workplace*". Mereka menggarisbawahi peran penting dari kecakapan pribadi sebagai landasan dalam menentukan keberhasilan program pelatihan. Biasanya, mereka yang memiliki kompetensi yang kuat akan lebih unggul dalam mengintegrasikan wawasan dan kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan ke dalam tanggung jawab pekerjaan rutin mereka. Evaluasi berikut ini mengkaji pelaksanaan pelatihan bagi PPPK di BPSDM Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.1 Evaluasi Penyelenggaraan Orientasi PPPK Pemerintah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023

No	Angkatan	Nilai	Kualifikasi
1	PPPK Angkatan 1	92,36	SANGAT MEMUASKAN
2	PPPK Angkatan 2	94,48	SANGAT MEMUASKAN
3	PPPK Angkatan 3	90,77	SANGAT MEMUASKAN
4	PPPK Angkatan 4	85,26	SANGAT MEMUASKAN
5	PPPK Angkatan 5	85,26	MEMUASKAN
Rata-rata		87,62	MEMUASKAN

Sumber: BPSDM Provinsi Jawa Barat

Berikut adalah kualifikasi penilaian dalam proses Penyelenggaraan Orientasi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Angkatan 1 s.d V Tahun 2023.

Tabel 1.2 Kualifikasi penilaian terhadap pelatihan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja angkatan 1 s.d V Tahun 2023

No	Pelatihan	Nilai	Kualifikasi
1	PPKK angkatan 1	95,54	Sangat Memuaskan
2	PPPK angkatan 2	95,75	Sangat Memuaskan
3	PPPK angkatan 3	95,84	Sangat Memuaskan
4	PPPK angkatan 4	92,83	Sangat Memuaskan
5	PPPK angkatan 5	94,38	Sangat Memuaskan
Rata-Rata		94,46	Sangat Memuaskan

Sumber: BPSDM Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan tabel evaluasi pelatihan orientasi PPPK di provinsi Jawa Barat, nilai rata-rata sebesar 87,62 dianggap kurang karena tidak memenuhi pencapaian target penilaian yang ditetapkan yakni 94,46 untuk proses pelaksanaan kegiatan pelatihan. Meskipun nilai tersebut cukup tinggi, namun belum mencapai standar atau harapan yang diinginkan. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek tertentu dalam penyelenggaraan pelatihan memerlukan perbaikan atau peningkatan. Salah satu penyebab utama ketidakmencapaian target tersebut adalah masalah kompetensi. Penting untuk memastikan materi pembelajaran dan metode pembelajaran disesuaikan dengan kebutuhan dan tingkat pemahaman.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Efektivitas Pelatihan BPSDM Provinsi Jawa Barat.

No.	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Pelatihan yang saya ikuti telah meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja sama tim untuk mencapai tujuan yang ditetapkan	2	10	18	90
2	Pelatihan yang saya ikuti telah membantu saya dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan saya	4	20	16	80
3	Pelatihan yang saya ikuti telah meningkatkan kemampuan saya dalam berpikir kritis dan analitis	3	15	17	75
4	Pelatihan yang saya ikuti dapat membantu meningkatkan kinerja saya	5	25	15	55
Rata-Rata			15%		75%
Jumlah Responden = 20					

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut 75% responden menyatakan TIDAK dan 15% menyatakan YA, terlihat bahwa hasil pra survey menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan PPPK di BPSDM Provinsi Jawa Barat masih dinilai kurang memadai. Salah satu temuan utama dari survei ini adalah bahwa sekitar 75% menyatakan ketidakpuasan mereka dengan kualitas pelatihan yang diberikan. Penilaian ini

menunjukkan bahwa ada masalah yang perlu diatasi dalam pelatihan. Ketidakpuasan responden dapat berasal dari masalah seperti kurikulum yang tidak sesuai dengan kebutuhan praktis, pendekatan pengajaran yang tidak efektif, kurangnya dukungan dari penyelenggara pelatihan, atau bahkan ketidaksesuaian antara materi yang diajarkan dan tuntutan pekerjaan sehari-hari. Demi meningkatkan efektivitas pelatihan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, diperlukan langkah-langkah perbaikan konkret dan terukur. Ini mencakup revamp kurikulum dengan fokus pada keterampilan yang praktis dan relevan, peningkatan metode pengajaran yang lebih interaktif dan partisipatif, serta peningkatan komunikasi dan kolaborasi antara penyelenggara pelatihan dengan PPPK. Melalui langkah-langkah ini, diharapkan BPSDM Provinsi Jawa Barat dapat mengatasi tantangan dalam efektivitas pelatihan PPPK dan memastikan bahwa program tersebut memberikan manfaat yang maksimal bagi para pegawai pelatihan, serta mendukung peningkatan kualitas SDM di lingkungan kerja mereka.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Kompetensi BPSDM Provinsi Jawa Barat

No.	Indikator	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Saya memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan saya	7	35	13	65
2	Saya dapat mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan saya	5	25	15	75
3	Saya dapat mengembangkan kemampuan diri saya melalui pelatihan dan pengembangan profesional	7	35	13	65
4	Saya dapat bekerja sama dengan tim untuk mencapai tujuan yang ditetapkan	4	20	16	80
Rata-Rata			29%		71%
Jumlah Responden = 20					

Berdasarkan tabel tersebut 71% responden menyatakan TIDAK dan 29% menyatakan YA, ini menunjukkan bahwa Kompetensi pada BPSDM Provinsi Jawa Barat membutuhkan perbaikan yang signifikan. Hasil dari pra survey menunjukkan bahwa banyak pegawai pelatihan mengalami kesulitan dalam mengembangkan kemampuan diri mereka dan menunjukkan tingkat tanggung jawab yang kurang memadai. Masalah ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kompetensi dalam berbagai aspek yang relevan dengan pekerjaan mereka. Penting untuk diingat bahwa kemampuan individu dalam berkembang dan bertanggung jawab sering kali menjadi kunci keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, hasil evaluasi seperti pra survey ini memberikan fondasi yang kuat untuk mengidentifikasi area-area di mana pelatihan dan pengembangan lebih lanjut diperlukan.

Langkah selanjutnya adalah merancang program pelatihan yang lebih terfokus dan terarah untuk meningkatkan kompetensi yang masih kurang. Ini termasuk pengembangan kurikulum yang relevan, penerapan metode pembelajaran yang efektif, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang intensif. Dalam melakukan perbaikan dalam hal ini, diharapkan BPSDM Provinsi Jawa Barat dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan, serta meningkatkan kepuasan dan kinerja individu dalam lingkungan kerja mereka.

Kompetensi pra-pelatihan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan program pelatihan. Hal ini mencakup keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki karyawan sebelum menjalani pelatihan. Memahami kompetensi awal dengan baik memungkinkan penyelenggara pelatihan untuk menyesuaikan materi dan metode pelatihan sehingga lebih relevan dan efektif.

Namun, terdapat beberapa tantangan dalam menjamin efektivitas pelatihan bagi pelatihan orientasi pegawai pemerintah dengan perjanjian. Salah satu tantangan

utamanya adalah perbedaan kompetensi awal di antara pelatihan. Variasi ini dapat mempengaruhi seberapa baik mereka dapat menyerap dan menerapkan materi pelatihan dalam tanggungjawabnya. Oleh karena itu, sangat penting untuk menilai bagaimana kompetensi mempengaruhi efektivitas pelatihan.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapat melalui wawancara dengan pihak penyelenggara dan laporan penyelenggaraan pelatihan orientasi pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja GELOMBANG 1 ANGKATAN 1 sampai dengan 5 TAHUN 2023 dalam pelaksanaannya dimungkinkan masih terdapat beberapa kekurangan, antara lain permasalahan teknis dalam pemanfaatan media pembelajaran secara daring. Berdasarkan hal tersebut pihak penyelenggara akan melakukan perbaikanperbaikan untuk pelaksanaan Orientasi PPPK selanjutnya. Dan kurangnya pengetahuan terkait dengan teknologi informasi. Menavigasi lanskap era digital yang terus berubah, kemahiran dalam teknologi informasi menjadi keterampilan yang sangat penting, terutama dalam bidang pengembangan pendidikan dan kejuruan. Pendidikan yang berbasis teknologi, seperti blended learning, semakin populer karena menawarkan fleksibilitas dan aksesibilitas yang tinggi. Namun, muncul permasalahan terkait kurangnya pengetahuan dan keterampilan teknologi informasi di kalangan, yang sering disebut sebagai "gaptek" atau gagap teknologi. *Blended learning* menggabungkan pengajaran tatap muka tradisional dengan metodologi pembelajaran online. Model ini memberikan banyak keuntungan, seperti akses lebih luas ke sumber belajar, fleksibilitas waktu belajar, dan kemampuan mengikuti pembelajaran dari mana saja. Namun, efektivitas model ini sangat bergantung pada kemampuan dalam menggunakan teknologi informasi. Salah satu tantangan utama dalam penerapan *blended learning* adalah kompetensi teknologi informasi dari para pegawai pelatihan. Berdasarkan observasi dan evaluasi awal, banyak pegawai pelatihan mengalami kesulitan dalam mengakses, memahami, dan memanfaatkan platform pembelajaran digital. Peningkatan kompetensi bagi PPPK berlangsung melalui metodologi kohesif

yang dirancang untuk menumbuhkan kejujuran, semangat patriotik, sikap yang kuat dan bertanggung jawab, ketajaman profesional, dan keahlian di bidang masing-masing. Untuk mencapai hal ini, pendekatan pelatihan yang inovatif dan terintegrasi sangat penting. Perpaduan pedagogis ini menjalin kebijaksanaan abadi dari pengajaran di kelas dengan pengalaman praktis dan langsung, memastikan bahwa para siswa mencerna, melatih, dan mewujudkan pengetahuan mereka, mengubahnya menjadi keahlian naluriah dan memungkinkan mereka untuk menikmati manfaat nyata dari pendidikan mereka. Kegiatan atau materi pelatihan yang diberikan itu seperti :

1. Overview Kebijakan Orientasi PPPK
2. Postur dan perilaku keamanan nasional, prinsip-prinsip inti ASN
3. Kedudukan dan fungsi PPPK dalam memperjuangkan tercapainya *Smart Governance*, sebagaimana diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.
4. Penugasan membuat jurnal
5. Pengenalan manajemen kinerja organisasi
6. Pengenalan susunan organisasi dan tata kerja
7. Pengenalan jabatan
8. Penerapan fungsi dan tugas ASN di tempat kerja
9. Kurikulum pengenalan fungsi dan tugas ASN

Melihat latar belakang dan pentingnya peran kompetensi karyawan dan efektivitas pelatihan dalam menentukan keberhasilan program pelatihan, peneliti termotivasi untuk meneliti hal ini lebih lanjut. Judul penelitian yang diusulkan adalah: **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Pelatihan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Pada Badan Pengembang an Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti mengidentifikasi permasalahan yang ada pada BPSDM Provinsi Jawa Barat sebagai berikut:

1. Terdapat permasalahan didalam kompetensi yaitu kurangnya pengetahuan, dan keterampilan teknis dalam pembelajaran sehingga tidak mencapai target penilaian pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja BPSDM Provinsi Jawa Barat.
2. Terdapat permasalahan didalam efektivitas pelatihan yaitu desain dan metode pembelajaran dianggap belum sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga belum tercapainya kualifikasi penilaian terhadap pelatihan PPPK BPSDM Provinsi Jawa Barat.

1.3 Batasan Masalah

Landasan dalam konteks masalah dan tantangan yang telah diidentifikasi, studi ini mempersempit ruang lingkupnya untuk mempertajam fokus dan kedalaman, dengan membatasi variabel-variabel pada parameter berikut:

1. Penelitian ini akan berfokus pada variabel Kompetensi dan Efektivitas Pelatihan
2. Populasi yang akan ditanyakan terhadap penelitian ini adalah PPPK Pada BPSDM Provinsi Jawa Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan tantangan yang telah diidentifikasi, pertanyaan utama penelitian dijelaskan di bawah ini:

1. Bagaimana tingkat kompetensi PPPK di BPSDM Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana efektivitas pelatihan pegawai PPPK di BPSDM Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap efektivitas pelatihan PPPK di BPSDM Provinsi Jawa Barat?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Upaya penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data dan wawasan yang diperlukan untuk komposisi tugas akhir, serta untuk mengevaluasi dampak kompetensi dan efektivitas pelatihan terhadap pegawai pemerintah dengan perjanjian kontrak di BPSDM Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini merupakan bagian dari persyaratan penyelesaian studi guna meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini mencakup hal-hal berikut:

1. Mengidentifikasi, mendeskripsikan, dan menganalisis kompetensi PPPK di BPSDM Provinsi Jawa Barat.
2. Mengidentifikasi, mendeskripsikan, dan menganalisis efektivitas pelatihan pegawai PPPK di BPSDM Provinsi Jawa Barat.
3. Mengukur pengaruh kompetensi terhadap efektivitas pelatihan pegawai PPPK di BPSDM Provinsi Jawa Barat.

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Studi ini bertujuan untuk memajukan pengetahuan di bidang manajemen secara signifikan, khususnya manajemen sumber daya manusia, dengan

mengeksplorasi dampak kompetensi terhadap efektivitas program pelatihan bagi pegawai pemerintah dengan perjanjian kontrak (PPPK).

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Studi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan yang lebih dalam mengenai teori-teori yang telah diterapkan dan diamati dalam konteks pengaruh kompetensi pada efektivitas penyelenggaraan pelatihan

2. Bagi Perusahaan

Upaya investigasi ini siap untuk menghasilkan pengetahuan yang berdampak, yang berfungsi sebagai sumber daya utama untuk upaya penelitian berikutnya yang berfokus pada penjelasan dampak kompetensi terhadap keberhasilan program pelatihan.

3. Bagi Akademis

Studi ini dirancang untuk memberikan wawasan dan pengetahuan yang berharga, serta menjadi referensi yang berguna bagi para peneliti di masa depan yang tertarik untuk mengeksplorasi dampak kompetensi terhadap efektivitas pelatihan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan BPSDM Provinsi Jawa Barat yang beralamat di Jalan Kolonel Masturi No. 5, Kelurahan Cipageran, Kecamatan Cimahi Utara, Kota Cimahi, Jawa Barat, kode pos 40511.

1.7.2 Waktu Penelitian

Investigasi dilakukan selama semester genap tahun akademik 2024, dimulai pada bulan Februari 2024 dan berakhir pada bulan Agustus 2024, mengikuti jadwal penelitian berikutnya.

Tabel 1.5 Jadwal Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1.	Pengajuan judul						
2.	Penyusunan BAB 1						
3.	Penyusunan BAB II						
4.	Penyusunan BAB III						
5.	Sidang UP						
6.	Olah Data						
7.	Penyusunan BAB IV, BAB V, Lampiran, Abstrak						
8.	Sidang Akhir						

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2024)

