

ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PADA PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN KLATEN

Fenella Ziven Clarentha¹, Arif Hartono²

Manajemen, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia

20311405@students.uii.ac.id

Abstract

The lack of employee competence in carrying out supervisory duties in the local government environment is one of the main problems that can affect the effectiveness of the performance of the Klaten District Inspectorate. Various challenges such as time, budget, and ability gaps between employees indicate the need for structured and targeted training. This study aims to analyze employee training needs to support the improvement of the quality of human resources within the Inspectorate. The approach used was descriptive qualitative, with data collection techniques through observation, interviews and documentation. The focus of the analysis is directed at three main aspects in assessing training needs, namely organizational analysis, task analysis, and individual analysis. The results showed that the training prepared based on the identification of competency gaps was aligned with the vision, mission and strategic direction of the agency. However, the training process still faces obstacles such as limited resources and lack of active involvement of participants. Therefore, more systematic and sustainable training planning is needed so that training really has an impact on improving employee capabilities and encouraging the achievement of effective, accountable and professional governance.

Keywords: *Training, Training Needs, Klaten District Inspectorate*

Abstrak

Kurangnya kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas pengawasan di lingkungan pemerintahan daerah menjadi salah satu permasalahan utama yang dapat memengaruhi efektivitas kinerja Inspektorat Kabupaten Klaten. Berbagai tantangan seperti keterbatasan waktu, anggaran, dan kesenjangan kemampuan antarpegawai menunjukkan perlunya pelatihan yang terstruktur dan tepat sasaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan pegawai guna mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Inspektorat. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Fokus analisis diarahkan pada tiga aspek utama dalam penilaian kebutuhan pelatihan, yaitu analisis organisasi, analisis tugas, dan analisis individu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang disusun berdasarkan identifikasi kesenjangan kompetensi telah selaras dengan visi, misi, serta arah strategis instansi. Meskipun demikian, proses pelatihan masih menghadapi kendala seperti keterbatasan sumber daya dan kurangnya keterlibatan aktif peserta. Oleh karena itu, dibutuhkan perencanaan pelatihan yang lebih sistematis dan berkelanjutan agar pelatihan benar-benar berdampak terhadap peningkatan kemampuan pegawai dan mendorong tercapainya tata kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan profesional.

Kata Kunci: *Pelatihan, Kebutuhan Pelatihan, Inspektorat Kabupaten Klaten*

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Dalam administrasi publik, kompetensi pegawai merupakan aspek fundamental yang menentukan kualitas pelayanan dan efektivitas pelaksanaan tugas pemerintahan. Di lingkungan Inspektorat Kabupaten Klaten yang berfungsi sebagai pengawas internal terhadap pelaksanaan kebijakan daerah, kompetensi pegawai menjadi faktor penentu keberhasilan lembaga. Tugas-tugas Inspektorat mencakup audit keuangan, pemeriksaan operasional, hingga pengawasan terhadap kepatuhan hukum. Kompleksitas ini menuntut adanya sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki *soft skills* seperti komunikasi, manajemen waktu, dan kemampuan adaptasi.

Namun, dalam praktiknya, peningkatan kompetensi pegawai sering menghadapi berbagai kendala. Beban kerja tinggi, keterbatasan anggaran, dan minimnya akses ke pelatihan berkualitas menjadi hambatan utama. Selain itu, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang beragam di antara pegawai menyulitkan penyusunan program pelatihan yang efektif. Untuk menjawab tantangan tersebut, pelatihan menjadi strategi yang sangat penting. Melalui pelatihan, pegawai dapat memperoleh wawasan baru, memperbarui keterampilan, dan memperkuat pemahaman terhadap tugas mereka.

Pelatihan di Inspektorat Kabupaten Klaten tidak hanya berfungsi meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga sebagai bagian dari strategi organisasi dalam memperkuat kinerja secara menyeluruh. Seiring waktu, pelatihan di sektor publik telah berkembang dari sekadar pelatihan teknis menjadi lebih holistik, mencakup pengembangan *soft skills*, manajemen perubahan, dan adaptasi teknologi baru. Oleh karena itu, diperlukan *training needs analysis* untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi aktual pegawai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

Analisis kebutuhan pelatihan ini menjadi penting mengingat keberagaman karakteristik pegawai dan kompleksitas tugas mereka. Hasil analisis ini akan menjadi dasar penyusunan strategi pengembangan yang lebih tepat sasaran. Metode pelatihan seperti *on-the-job training*, *classroom training*, *e-learning*, *workshop*, hingga *mentoring* dapat diterapkan sesuai kebutuhan. Pemilihan metode harus mempertimbangkan efektivitas, karakteristik peserta, dan kompetensi yang dituju.

Pelatihan yang dirancang dengan baik juga berdampak pada kepuasan kerja. Pegawai yang mendapatkan pelatihan relevan dan berkualitas cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan mengurangi *turnover* pegawai (Anindita & Hidayat, 2023). Di sisi lain, pelatihan juga menjadi sarana pengembangan karir, membantu pegawai mempersiapkan diri menuju posisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi.

Menghadapi perubahan kebijakan dan regulasi yang dinamis, pegawai juga memerlukan pelatihan yang membekali mereka dengan kemampuan manajemen perubahan (Rubina et al., 2024). Selain itu, pelatihan yang mendorong pemikiran kritis dan inovasi dapat meningkatkan efisiensi serta efektivitas kerja. Dalam jangka panjang, pelatihan harus dipandang sebagai investasi, bukan beban. Investasi ini memberi imbal balik berupa peningkatan produktivitas, akuntabilitas, serta pelayanan publik yang lebih baik.

Di era digital, kemampuan menggunakan teknologi informasi menjadi sangat penting. Pelatihan terkait literasi digital, pengelolaan data, dan pelaporan berbasis sistem sangat dibutuhkan untuk mendukung efisiensi kerja pegawai. Pelatihan juga harus berkelanjutan, agar kompetensi pegawai tetap relevan terhadap perkembangan zaman. Selain aspek teknis, pelatihan mengenai kolaborasi, *public speaking*, serta budaya organisasi juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Observasi peneliti (2024) menunjukkan bahwa manajemen perkantoran di Inspektorat Klaten mulai mengadopsi teknologi seperti Canva, Linktree, dan ChatGPT. Di bidang kearsipan, pelatihan difokuskan pada pengelolaan arsip aktif dan inaktif, serta prosedur pemindahan dan penghapusan arsip. Di bidang kepegawaian, pelatihan mencakup sistem kepegawaian, penilaian kinerja, dan regulasi terbaru.

Agar pelatihan memberi dampak maksimal, perlu pendekatan sistematis yang melibatkan empat tahap: analisis kebutuhan, desain program, implementasi, dan evaluasi. Fokus utama penelitian ini adalah pada tahap analisis kebutuhan, yang terdiri dari tiga aspek: analisis organisasi, tugas, dan individu (Snell & Morris, 2019). Analisis organisasi bertujuan menyelaraskan pelatihan dengan visi dan misi Inspektorat Klaten. Analisis tugas mengidentifikasi keterampilan teknis yang dibutuhkan berdasarkan tanggung jawab pegawai, sedangkan analisis individu mengevaluasi kebutuhan pelatihan spesifik berdasarkan kinerja pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini mengangkat judul: “Analisis Kebutuhan Pelatihan Pada Pegawai Inspektorat Kabupaten Klaten.” Hasil evaluasi akan melahirkan rekomendasi seperti peningkatan efektivitas analisis kebutuhan, diversifikasi metode pelatihan, dan integrasi teknologi digital. Dengan pelatihan yang berkelanjutan dan terstruktur, pegawai Inspektorat Klaten diharapkan menjadi SDM yang kompeten, adaptif, dan profesional, demi mendukung peningkatan kualitas pengawasan dan pelayanan publik.

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Pelatihan

Menurut Pramudyo (2017), pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kinerja individu, mencakup aspek proses, peserta, kinerja, dan pekerjaan. Tujuannya adalah menciptakan perubahan signifikan dalam kemampuan dan perilaku peserta. Sutrisno (2019) menekankan bahwa pelatihan bertujuan meningkatkan keterampilan dan memastikan penggunaan peralatan kerja sesuai standar. Shad Morris (2019) menambahkan bahwa pelatihan membekali pegawai untuk menjalankan pekerjaan saat ini. Yuni Rachmawati (2018) menyebut pelatihan sebagai lingkungan terstruktur untuk mengembangkan sikap, pengetahuan, dan keterampilan agar karyawan lebih kompeten sesuai tuntutan pekerjaan nyata.

Manfaat Pelatihan

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2006), pelatihan memberikan manfaat strategis seperti: (1) memfasilitasi orientasi bagi pegawai baru agar memahami tujuan, aturan, dan tanggung jawab jabatan; dan (2) membantu karyawan beradaptasi dengan teknologi baru demi meningkatkan efisiensi kerja. Sementara itu, Deane et al. (2010) menegaskan bahwa pelatihan merupakan investasi jangka panjang yang memberi manfaat bagi perusahaan dan individu, antara lain: (1) peningkatan kompetensi pelayanan, (2) produktivitas kerja, (3) kerja sama tim, (4) persiapan regenerasi karyawan, (5) peningkatan motivasi kerja, (6) identifikasi kelemahan karyawan, dan (7) mempermudah adaptasi terhadap budaya organisasi. Pelatihan, dengan demikian, tidak hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga memperkuat kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh.

Pendekatan Strategis untuk Pelatihan

Pendekatan strategis dalam pelatihan melibatkan empat langkah utama yang harus dilaksanakan secara sistematis. (1) Penilaian kebutuhan merupakan tahap awal yang penting untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi karyawan saat ini dengan

keterampilan yang dibutuhkan organisasi. (2) Desain program adalah proses merancang kurikulum, memilih metode dan materi pelatihan yang sesuai, baik secara klasikal maupun digital, seperti e-learning atau pelatihan berbasis simulasi. (3) Implementasi merupakan pelaksanaan pelatihan sesuai rencana, menggunakan metode seperti *on-the-job training*, *workshop*, atau sistem LMS untuk mendukung proses pembelajaran. (4) Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas pelatihan dari berbagai aspek, seperti reaksi peserta, peningkatan pengetahuan, perubahan perilaku, hingga dampak terhadap kinerja organisasi. Keempat tahapan ini menjadikan pelatihan sebagai investasi strategis yang berdampak nyata terhadap peningkatan kompetensi pegawai dan daya saing organisasi.

Penilaian kebutuhan

Penilaian kebutuhan merupakan langkah awal dalam merancang pelatihan untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya (Elizar Sinambela, 2016). Menurut Shad Morris (2019), terdapat tiga komponen utama. (1) Analisis organisasi mencakup evaluasi tujuan, strategi, dan sumber daya organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Faktor seperti perubahan teknologi, demografi tenaga kerja, serta keterbatasan anggaran menjadi pertimbangan penting. Pelatihan dapat berupa teknis (pengoperasian alat, akuntansi, TI) maupun non-teknis (komunikasi, kepemimpinan, etika). (2) Analisis tugas berfokus pada keterampilan dan perilaku yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. KSAO (*Knowledge, Skills, Abilities, and Other characteristics*) diidentifikasi agar pelatihan sesuai dengan tuntutan kerja nyata. Contoh seperti pelatihan bagi ahli radiologi menunjukkan pentingnya kombinasi keterampilan teknis dan interpersonal. (3) Analisis individu bertujuan mengidentifikasi karyawan yang benar-benar memerlukan pelatihan. Evaluasi ini mencegah pelatihan yang tidak tepat sasaran dan memastikan solusi diberikan hanya ketika masalah kinerja disebabkan oleh kekurangan kemampuan. Di Inspektorat Kabupaten Klaten, pendekatan ini penting agar pelatihan yang dirancang benar-benar berdampak pada peningkatan kompetensi pegawai.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan memahami secara mendalam fenomena pelatihan pegawai di Inspektorat Kabupaten Klaten. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan tiga informan kunci yang memiliki peran strategis dalam proses pelatihan, yaitu Budi Prasetyo, Dian Mandasari Putri, dan Nining Martiningsih. Data primer diperoleh langsung dari wawancara, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen seperti laporan GAP dan daftar pelatihan. Teknik observasi nonpartisipatif digunakan untuk menangkap kondisi nyata di lapangan, dan dokumentasi mendukung keakuratan data.

Analisis data dilakukan dengan model Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin validitas, penelitian menggunakan teknik ketekunan pengamat, triangulasi (sumber, teori, metode), dan perpanjangan keikutsertaan. Pendekatan ini memastikan bahwa data yang diperoleh objektif dan mencerminkan kondisi sebenarnya. Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu menggambarkan secara komprehensif proses analisis kebutuhan pelatihan pegawai di lingkungan instansi pemerintah.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Analisis Organisasi

Analisis organisasi merupakan bagian penting dalam tahap awal identifikasi kebutuhan pelatihan. Tujuannya adalah menilai kondisi internal organisasi secara menyeluruh untuk

menentukan pelatihan yang relevan dan tepat sasaran. Pada tahap ini, keselarasan program pelatihan dengan visi, misi, serta strategi organisasi menjadi fokus utama agar pelatihan dapat mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

Perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasi, baik yang bersifat internal maupun eksternal, memengaruhi cara kerja dan kompetensi yang dibutuhkan oleh karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus terus menyesuaikan keterampilan dan kompetensi karyawan dengan perubahan tersebut. Sebagai contoh, perubahan regulasi atau kebijakan baru dapat memerlukan penyesuaian dalam keterampilan karyawan untuk memenuhi tuntutan yang ada. Pak Budi, selaku Kepala Sub Bagian Inspektorat Kabupaten Klaten, menekankan pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kualitas pengawasan dan akuntabilitas publik di lingkungan pemerintah daerah. Menurutnya:

“Pelatihan ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk meningkatkan kualitas pengawasan dan akuntabilitas publik di lingkungan pemerintah daerah. Selain itu, adanya tuntutan dari peraturan perundang-undangan seperti Permendagri tentang Pengawasan Pemerintah Daerah menjadi acuan utama. Dengan pelatihan, pegawai diharapkan lebih kompeten dalam menjalankan tugas pengawasan, audit, dan evaluasi kinerja sesuai standar profesional.”

Pernyataan Pak Budi ini menunjukkan bagaimana analisis organisasi penting untuk menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan spesifik yang muncul akibat regulasi atau perubahan kebijakan. Pelatihan bukan hanya sekadar meningkatkan keterampilan pegawai, tetapi juga sebagai respons terhadap kebutuhan untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi di pemerintahan. Di sisi lain, Bu Ning menambahkan bahwa Pemerintah Kabupaten Klaten sangat mendukung pelatihan untuk pegawai di Inspektorat, menyatakan:

“Pemerintah Kabupaten Klaten sangat mendukung pelatihan untuk pegawai di Inspektorat dibuktikan dengan dukungan anggaran pelatihan baik di Inspektorat sendiri maupun melalui BKPSDM Kabupaten Klaten.”

Selain itu, Bu Ning juga menegaskan bahwa pelatihan ini sejalan dengan upaya pencapaian visi dan misi Kabupaten Klaten. Hal ini menggambarkan bagaimana analisis organisasi juga melibatkan pemahaman mengenai visi dan strategi organisasi. Dengan adanya dukungan anggaran dan komitmen terhadap pelatihan, organisasi memastikan bahwa pengembangan kompetensi pegawai sesuai dengan arah dan tujuan jangka panjang mereka. Namun, dalam perencanaan pelatihan, tidak dapat dipungkiri adanya tantangan yang dihadapi. Pak Budi kembali menyoroti beberapa kendala utama:

“Tantangan utama adalah keterbatasan anggaran, sehingga pelatihan harus disesuaikan dengan prioritas. Kendala lainnya adalah waktu yang terbatas, karena pegawai juga harus menjalankan tugas rutin mereka. Selain itu, partisipasi aktif dari peserta terkadang menjadi tantangan, terutama jika pelatihan tidak dianggap relevan dengan pekerjaan mereka sehari-hari.”

Kendala-kendala ini menunjukkan betapa pentingnya analisis organisasi yang mendalam untuk memastikan bahwa program pelatihan yang dirancang dapat sesuai dengan prioritas organisasi, serta dapat diikuti dengan efisien oleh para pegawai. Tanpa adanya penyesuaian yang matang, pelatihan berisiko tidak memberikan dampak yang optimal. Bu Ning juga menekankan keselarasan pelatihan dengan kebutuhan organisasi. Menurutnya:

“Hampir semuanya langsung berdampak, karena usulan diklat ini sudah disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.”

Pernyataan Bu Ning ini menggarisbawahi pentingnya keselarasan antara pelatihan yang diberikan dan kebutuhan organisasi yang lebih besar. Oleh karena itu, dalam merencanakan pelatihan, organisasi harus memastikan bahwa pelatihan tersebut relevan dengan pekerjaan sehari-hari pegawai dan mendukung tujuan strategis organisasi.

Dalam konteks ini, analisis organisasi yang menyeluruh sangat penting. Proses ini memastikan bahwa program pelatihan yang dirancang mendukung tujuan strategis perusahaan dan tidak bertentangan dengan cara kerja organisasi. Oleh karena itu, pelatihan harus disesuaikan dengan visi, misi, dan budaya organisasi, agar hasilnya efektif dan dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan kompetensi pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, tujuan utama dari analisis organisasi dalam konteks pelatihan adalah untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan tidak hanya relevan dengan kebutuhan saat ini, tetapi juga mendukung visi dan misi organisasi dalam jangka panjang. Penelitian yang bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana analisis organisasi dapat menjadi dasar yang kuat dalam menentukan pelatihan yang sesuai, sangat penting agar setiap pelatihan yang dilaksanakan dapat memberikan hasil yang maksimal, baik bagi pegawai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

Analisis Tugas

Analisis tugas merupakan tahap kedua dalam analisis kebutuhan pelatihan yang bertujuan mengidentifikasi uraian dan spesifikasi pekerjaan pada setiap jabatan. Karena setiap posisi memiliki tanggung jawab dan kebutuhan kompetensi yang berbeda, analisis ini penting untuk menentukan tugas utama karyawan serta keterampilan yang diperlukan agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif.

Sebagaimana dijelaskan oleh Pak Budi, selaku Kepala Sub Bagian Inspektorat Kabupaten Klaten, proses perencanaan pelatihan dimulai dengan mengidentifikasi GAP kompetensi pegawai, yang hanya bisa dilakukan melalui analisis tugas yang mendalam. Hal ini dilakukan untuk merancang pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan kompetensi pegawai berdasarkan deskripsi pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Pak Budi menjelaskan:

“Perencanaan pelatihan dimulai dengan analisis kebutuhan pegawai melalui identifikasi kelemahan atau GAP kompetensi. Selanjutnya, disusun program pelatihan berdasarkan prioritas kebutuhan organisasi, dengan melibatkan stakeholder internal dan eksternal. Evaluasi dilakukan dengan metode survei kepuasan peserta, analisis hasil pasca-pelatihan, dan pengukuran dampak terhadap kinerja di unit kerja masing-masing.”

Pernyataan Pak Budi ini menekankan bahwa analisis tugas adalah langkah pertama yang sangat penting dalam merencanakan pelatihan yang efektif. Tanpa analisis tugas yang mendalam, tidak mungkin mengidentifikasi dengan jelas GAP kompetensi yang perlu diatasi melalui pelatihan yang tepat.

Mbak Dian juga menegaskan pentingnya analisis tugas dalam melihat GAP kompetensi antar pegawai. Dengan menganalisis tugas dan tanggung jawab setiap karyawan, organisasi dapat mengidentifikasi pelatihan yang dibutuhkan oleh setiap individu untuk memenuhi standar kinerja yang diinginkan. Mbak Dian menyatakan:

“Inspektorat melakukan analisis kebutuhan pelatihan dengan cara dibuat GAP kompetensi masing-masing pegawai, untuk disesuaikan dengan program kerja pengawasan, sehingga akan diketahui, pelatihan-pelatihan apa saja yang dibutuhkan oleh pegawai.”

Pernyataan Mbak Dian ini menunjukkan bahwa dengan melakukan analisis tugas, organisasi dapat melihat perbedaan kompetensi antar pegawai dan merancang pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing individu, mengingat tanggung jawab pekerjaan yang berbeda. Bu Ning menambahkan pentingnya pelatihan yang lebih spesifik untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan kebutuhan jabatan dan tugas pegawai. Bu Ning menjelaskan:

“Manajemen perkantoran ini untuk meningkatkan kompetensi SDM: update teknologi terbaru seperti Canva, LinkTree, ChatGPT. Kearsipan untuk meningkatkan kompetensi arsiparis dan staf yang mengurus arsip tentang arsip aktif, inaktif, pemindahan, dan penghapusan arsip. Public speaking untuk meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri pegawai dalam bertindak untuk melayani/pelayanan publik. Kepegawaian: untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan tentang sistem kepegawaian dan kinerja pegawai serta aturan-aturan terbaru terkait dengan kepegawaian dan pengawasan.”

Pernyataan Bu Ning ini menegaskan bahwa analisis tugas tidak hanya mencakup identifikasi kompetensi yang dibutuhkan, tetapi juga pemilihan pelatihan yang sangat spesifik dan relevan dengan tugas yang diemban pegawai, seperti penggunaan teknologi terbaru atau keahlian dalam manajemen arsip dan kepegawaian.

Mbak Dian juga menekankan pentingnya relevansi antara tugas dan tanggung jawab pegawai dengan materi pelatihan yang diberikan. Melalui analisis tugas, organisasi dapat menilai kesesuaian antara materi pelatihan dan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, yang akan memastikan bahwa pelatihan memberikan manfaat maksimal. Bu Ning menyatakan:

“Relevansi tugas dan tanggung jawab dengan materi pelatihan. Penilaian terhadap kinerja sebelumnya dan potensi pengembangan kompetensi. Ketersediaan pegawai untuk mengikuti pelatihan tanpa mengganggu operasional kerja. Pegawai yang baru diangkat pada posisi tertentu atau memerlukan sertifikasi khusus juga sering diutamakan.”

Pernyataan Mbak Dian ini menunjukkan bahwa analisis tugas tidak hanya melihat apa yang dikerjakan oleh pegawai, tetapi juga memastikan bahwa pelatihan yang diberikan tepat sasaran, relevan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, serta mendukung peningkatan kinerja mereka di masa depan.

Selain itu, Mbak Dian juga menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan. Seiring dengan penugasan yang semakin berkembang dan berubah, pelatihan yang terus-menerus diperlukan untuk memperbarui kompetensi dan pengetahuan karyawan agar selalu siap menghadapi perubahan tugas. Mbak Dian menjelaskan:

“Sangat penting. Karena penugasan-penugasan yang semakin bertambah/berubah, sehingga diperlukan pelatihan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan memperbarui ilmu, menyesuaikan dengan kebutuhan penugasan.”

Kesimpulan dari analisis tugas menunjukkan bahwa deskripsi dan spesifikasi pekerjaan memegang peranan penting dalam menentukan jenis pelatihan yang tepat untuk setiap pegawai. Deskripsi pekerjaan menggambarkan pembagian tugas serta tanggung jawab yang harus dijalankan, sedangkan spesifikasi pekerjaan menitikberatkan pada keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tersebut. Dengan melakukan analisis tugas secara mendalam, perusahaan dapat memilih pelatihan yang sesuai, baik bagi pegawai yang baru saja dipromosikan, dipindahkan ke divisi lain, maupun yang mengalami perubahan dalam tugas dan tanggung jawab mereka.

Analisis Individu

Tingkatan ketiga dalam melakukan analisis kebutuhan pelatihan adalah analisis individu. Analisis ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah karyawan sudah memenuhi kompetensi yang disyaratkan oleh perusahaan atau belum. Jika seorang karyawan belum memenuhi kompetensi yang diperlukan, maka pelatihan akan diberikan untuk mengisi kesenjangan kompetensi tersebut. Pelatihan ini akan membantu karyawan menambah pengetahuan dan keterampilan, yang akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka.

Pak Budi, selaku Kepala Sub Bagian Inspektorat Kabupaten Klaten menjelaskan tujuan utama pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi pegawai, baik kompetensi teknis, manajerial, maupun integritas, sehingga mereka dapat menjalankan tugas pengawasan dengan lebih efektif dan efisien:

“Tujuan utama pelatihan adalah meningkatkan kompetensi teknis, manajerial, dan integritas pegawai agar mampu menjalankan tugas pengawasan secara efektif dan efisien. Kompetensi yang ditingkatkan meliputi pemahaman regulasi, keterampilan audit berbasis teknologi, dan penguatan soft skill seperti komunikasi dan etika kerja. Pelatihan ini juga diharapkan dapat memperkuat peran Inspektorat sebagai pengawal akuntabilitas daerah.”

Dari pernyataan ini, kita dapat memahami bahwa analisis individu akan berfokus pada kompetensi spesifik yang dimiliki oleh setiap pegawai, dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis mereka, seperti keterampilan audit berbasis teknologi dan komunikasi. Hal ini relevan dengan analisis individu yang bertujuan untuk mengetahui apakah karyawan telah mencapai kompetensi yang diharapkan dalam pekerjaannya atau masih ada GAP yang perlu diisi melalui pelatihan. Mbak Dian yang berperan dalam analisis perencanaan di Inspektorat Kabupaten Klaten juga menambahkan:

“Pemilihan pegawai dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan (training needs analysis) yang diidentifikasi dari hasil evaluasi kinerja, gap kompetensi, atau prioritas organisasi. Biasanya, kepala unit kerja mengusulkan nama-nama pegawai yang dianggap membutuhkan pelatihan tertentu untuk mendukung tugas mereka. Selain itu, pelatihan tertentu juga ditujukan kepada pegawai dengan jabatan atau tugas spesifik, seperti auditor atau pengawas teknis.”

Dengan adanya pelatihan tersebut, kompetensi pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Klaten diharapkan dapat meningkat, seperti yang disampaikan oleh Bu Ning:

“Ada. Yaitu pegawai yang telah mengikuti pelatihan diharapkan dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja organisasi, dan dapat menularkan kemampuannya kepada teman sejawat.”

Dalam hal dampak dari pelatihan, pernyataan lebih lanjut menggambarkan hasil yang diharapkan dari peningkatan kompetensi individu melalui pelatihan, seperti yang disampaikan Mbak Dian:

“Peningkatan kualitas hasil audit dan pengawasan yang lebih akurat dan sesuai standar. Penguatan budaya kerja yang lebih profesional dan berintegritas di lingkungan Inspektorat. Pegawai menjadi lebih adaptif terhadap perubahan regulasi dan teknologi. Peningkatan kepercayaan publik terhadap peran Inspektorat sebagai penjaga akuntabilitas pemerintah daerah.”

Hasil-hasil tersebut menggambarkan bahwa setelah melalui analisis individu, pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai yang berdampak pada kualitas audit, pengawasan, serta profesionalisme dalam bekerja. Selain itu, kompetensi yang lebih baik juga akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap kinerja Inspektorat. Hal ini sejalan dengan tujuan analisis individu yang tidak hanya mengevaluasi kesenjangan kompetensi tetapi juga mengarah pada pencapaian tujuan organisasi jangka panjang, seperti yang dijelaskan oleh Bu Ning tentang bagaimana pelatihan yang efektif memperkuat peran Inspektorat sebagai pengawal akuntabilitas daerah.

Selanjutnya, Mbak Dian menambahkan mengenai cara penilaian dampak dari pelatihan yang diberikan, yaitu dengan memantau perubahan kinerja pegawai di tempat kerja. Hal ini dilakukan melalui laporan dari kepala unit atau hasil audit yang dilakukan setelah pelatihan:

“Penilaian dampak dilakukan dengan memantau perubahan kinerja pegawai di tempat kerja melalui laporan kepala unit atau hasil audit.”

Ini menunjukkan bahwa setelah pelatihan dilakukan, analisis individu tidak hanya berhenti pada pemberian pelatihan, tetapi juga pada evaluasi kinerja untuk melihat seberapa efektif pelatihan tersebut dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai. Penilaian ini tidak hanya bermanfaat untuk menilai keberhasilan pelatihan, tetapi juga memberikan masukan berharga untuk perbaikan proses pelatihan di masa depan.

Bu Ning juga menambahkan bahwa pelatihan atau diklat ini bisa menjadi kegiatan rutin, tergantung pada kebutuhan organisasi yang berkembang selama tahun berjalan. Ini menunjukkan bahwa analisis individu akan terus diperbarui untuk menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan yang muncul berdasarkan perubahan di lingkungan kerja:

“Alhamdulillah berjalan dengan baik, terkait menjadi diklat rutin atau tidak... Tergantung dengan kebutuhan organisasi pada saat tahun berjalan. Diklat untuk sekretariat sudah dijalankan 6 tahun.”

Pernyataan Bu Ning menegaskan bahwa pelatihan harus bersifat fleksibel dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan karyawan. Oleh karena itu, analisis individu juga harus terus dilakukan untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan relevan dan sesuai dengan perkembangan kebutuhan kompetensi individu yang berubah. Ini juga menggambarkan pentingnya pelatihan yang dapat beradaptasi dengan kebutuhan yang dinamis dari organisasi dan para pegawai, yang bisa berkembang sesuai dengan tantangan baru yang muncul dalam pekerjaan mereka.

Analisis individu dalam konteks pelatihan bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan memenuhi kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan memahami kebutuhan dan kesenjangan kompetensi yang ada, pelatihan dapat disesuaikan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis karyawan, seperti keterampilan audit dan komunikasi. Dampak dari pelatihan ini kemudian dievaluasi melalui perubahan kinerja di tempat kerja, yang terlihat dari hasil laporan kepala unit atau audit. Peningkatan kompetensi individu melalui pelatihan diharapkan dapat memperkuat kualitas audit dan pengawasan, serta meningkatkan profesionalisme dan integritas pegawai. Selain itu, pelatihan harus bersifat fleksibel dan terus disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan organisasi, sehingga analisis individu menjadi proses yang dinamis dan berkelanjutan. Ini juga menandakan bahwa evaluasi yang berkelanjutan terhadap kebutuhan pelatihan adalah hal yang sangat penting dalam memastikan bahwa kompetensi pegawai selalu sejalan dengan tuntutan pekerjaan dan tujuan organisasi.

4.2 Pembahasan

Analisis Organisasi

Pada level organisasi, meskipun Inspektorat Kabupaten Klaten telah memiliki visi dan misi yang jelas serta sasaran dan tujuan yang terukur, permasalahan yang muncul tidak terletak pada perumusan arah institusi, melainkan pada aspek pengelolaan dan implementasi strategi untuk mencapainya. Tujuan yang sudah dirumuskan perlu diterjemahkan ke dalam rencana aksi yang konkret agar dapat diimplementasikan oleh setiap anggota organisasi. Ketidakterstruktur dalam implementasi strategi mengakibatkan sulitnya organisasi dalam mengukur progres dan memantau pencapaian tujuan secara efektif. Kondisi ini menunjukkan adanya celah dalam proses manajerial yang berdampak pada pencapaian tujuan yang optimal.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Wijaya & Juwono (2021) yang menekankan pentingnya analisis organisasi dalam menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM. Mereka menyatakan bahwa organisasi seperti OJK harus melakukan

pelatihan yang terstruktur dan berbasis pada identifikasi gap kompetensi sebagai dasar penyusunan strategi pengembangan. Tanpa perencanaan pelatihan yang sistematis dan berbasis kebutuhan nyata, organisasi akan kesulitan mencapai sasaran pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan.

Selain sejalan dengan penelitian Wijaya & Juwono (2021), temuan ini juga diperkuat oleh Nurhalim & Puspita (2021) yang menekankan pentingnya pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan pada level organisasi. Mereka menyatakan bahwa tanpa analisis menyeluruh, organisasi cenderung mengalokasikan pelatihan secara tidak tepat sasaran dan tidak efisien.

Faujiah & Fadli (2023) menyoroti bahwa di PT Pupuk Kujang, pelatihan yang tidak selaras dengan arah strategis organisasi justru menghambat kinerja. Mereka menyarankan pembaruan rutin terhadap kebutuhan pelatihan karena konteks organisasi dan tuntutan industri terus berubah. Riana Dewi Kartika (2022) mengungkapkan bahwa lemahnya perencanaan pelatihan berbasis strategi organisasi, seperti yang terjadi pada koperasi di Busungbiu, dapat berujung pada pelatihan yang reaktif dan tidak efektif. Adapun Estu Miyarso (2019) menekankan pentingnya pemetaan kebutuhan organisasi dalam menyusun pelatihan berbasis teknologi pendidikan yang tepat sasaran, sebagai upaya menjamin efektivitas program pembelajaran jangka panjang.

Lebih lanjut, penelitian oleh Dicky Widianoro (2021) juga mengungkapkan bahwa meskipun sebuah organisasi atau usaha telah memiliki visi dan misi, ketiadaan sasaran yang jelas dan arah strategis yang kuat dapat menjadi hambatan utama dalam pembentukan struktur organisasi dan sistem manajemen yang efektif. Permasalahan ini turut dialami oleh Inspektorat Kabupaten Klaten, di mana strategi implementasi yang lemah dan keterampilan manajerial yang belum optimal menghambat pengelolaan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Sebaliknya, penelitian oleh Nadiarani Anindita (2023) menunjukkan bahwa meskipun analisis kebutuhan pelatihan telah dilakukan di instansi pemerintah, implementasinya yang kurang tepat justru berdampak pada tidak efektifnya program pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menjadi peringatan bahwa analisis organisasi yang tidak dijalankan secara akurat dapat menghambat strategi manajerial dan arah kebijakan SDM secara keseluruhan.

Sementara itu, Qamariyah & Nurhadi (2021) menyoroti pentingnya program pelatihan yang disusun berdasarkan analisis kebutuhan yang komprehensif. Mereka menegaskan bahwa tanpa pendekatan yang sistematis, pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi cenderung tidak relevan dan gagal menjawab kesenjangan kompetensi. Hal ini menegaskan bahwa untuk menciptakan perubahan organisasi yang berdampak, dibutuhkan strategi pengembangan SDM yang disusun berdasarkan data yang kuat dan analisis organisasi yang mendalam.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa berbagai penelitian terdahulu mendukung temuan pada Inspektorat Kabupaten Klaten, yaitu bahwa kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi terletak pada adanya strategi implementasi yang terarah, keterampilan manajerial yang kuat, serta pelatihan dan pengembangan SDM yang berbasis pada hasil analisis kebutuhan yang jelas dan terukur.

Analisis Tugas

Pada level tugas, pembagian pekerjaan di Inspektorat Kabupaten Klaten telah dilakukan secara cukup baik, dengan deskripsi tugas yang jelas serta distribusi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian masing-masing anggota. Namun demikian, tantangan yang muncul bukan pada kejelasan tugas, melainkan pada kurangnya pengelolaan tugas yang sistematis dan terukur. Masih diperlukan penguatan dalam hal pemahaman keterkaitan

tugas individu dengan tujuan strategis organisasi, serta sistem evaluasi kinerja yang berfokus pada hasil konkret.

Hal ini sejalan dengan temuan Wijaya & Juwono (2021) menunjukkan bahwa meskipun uraian jabatan di OJK telah tersedia, standar nilai profisiensi pada kompetensi teknis belum sepenuhnya dijadikan tolok ukur penguasaan tugas. Selain itu, asesmen kompetensi perilaku belum mencakup seluruh pegawai, sehingga data yang ada belum memadai untuk merancang pelatihan berbasis kebutuhan tugas secara komprehensif.

Nurhalim & Puspita (2021) menekankan bahwa pemetaan kebutuhan pelatihan di tingkat tugas harus mempertimbangkan kesenjangan kompetensi teknis. Faujiah & Fadli (2023) mencatat bahwa kegagalan menyelaraskan pelatihan dengan jenis pekerjaan menyebabkan turunnya kepuasan kerja dan efektivitas kerja karyawan di PT Pupuk Kujang. Adapun Riana Dewi Kartika (2022) menunjukkan bahwa meskipun pembagian tugas jelas, pelatihan yang tidak berbasis pada evaluasi kebutuhan tugas menyebabkan kesenjangan pelaksanaan pekerjaan harian.

Estu Miyarso (2019) melalui konteks pendidikan menemukan bahwa pendekatan e-training mampu meningkatkan pemahaman guru terhadap tanggung jawab tugas, asalkan dirancang berbasis kebutuhan pekerjaan yang spesifik. Menariknya, Nadiarani Anindita (2023) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa pelatihan yang dilakukan tanpa hasil analisis kebutuhan yang valid justru tidak berkontribusi signifikan pada pemenuhan tugas dan peran aparatur sipil negara. Ini menunjukkan bahwa tidak hanya pembagian tugas yang penting, tetapi juga metode analisis kebutuhan yang digunakan untuk menyusun pelatihannya.

Temuan ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Dicky Widiyanto (2021) pada Usaha X, yang menunjukkan bahwa pembagian tugas operasional telah dilakukan dengan baik dan sesuai kemampuan anggota. Namun, mereka menyoroti bahwa kejelasan pembagian tugas saja belum cukup tanpa adanya sistem pengelolaan yang berorientasi hasil dan terintegrasi dengan pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, Qamariyah & Nurhadi (2021) juga menekankan pentingnya penyesuaian pelatihan dengan kebutuhan tugas yang aktual, terutama dalam menghadapi tantangan baru seperti perubahan teknologi. Dalam konteks guru PAI, misalnya, kemampuan menyusun dan menyampaikan materi secara daring menjadi bagian penting dari tugas yang harus didukung melalui pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa tugas-tugas yang sudah jelas tetap perlu dikaji ulang secara berkala agar relevan dengan kebutuhan dan tantangan yang terus berkembang.

Dengan demikian, pembahasan ini memperlihatkan bahwa meskipun pembagian tugas secara struktural sudah memadai, penguatan dalam manajemen kinerja dan keselarasan antara tugas individu dengan sasaran organisasi tetap menjadi aspek penting yang perlu dikembangkan lebih lanjut. Selain itu, pelatihan yang relevan dengan tugas nyata menjadi instrumen penting dalam menjaga efektivitas dan produktivitas kerja.

Analisis Individu

Pada level individu, anggota Inspektorat Kabupaten Klaten pada dasarnya telah memiliki keterampilan dasar yang cukup untuk menjalankan tugas mereka. Namun, masih terdapat tantangan yang signifikan dalam aspek pengembangan keterampilan manajerial dan kemampuan dalam pengambilan keputusan strategis. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompetensi teknis telah dimiliki, belum semua individu memiliki kemampuan yang memadai untuk berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi yang lebih besar. Penguatan dalam pengelolaan tugas dan komunikasi lintas unit menjadi krusial agar individu mampu menjalankan perannya dengan lebih terarah dan strategis.

Situasi ini sejalan dengan temuan Wijaya & Juwono (2021) yang menjelaskan bahwa di OJK, pengembangan individu dilakukan melalui penyusunan Rencana Pengembangan Individu (RPI) berbasis self-assessment. Namun, efektivitas RPI terbatas karena banyak pegawai belum memahami fungsinya secara optimal, dan metode self-assessment cenderung memiliki akurasi rendah dalam mengidentifikasi gap kompetensi yang sebenarnya. Oleh karena itu, data TNA perlu divalidasi lebih lanjut sebelum dijadikan dasar pelatihan. Ini menunjukkan bahwa tanpa pemahaman individu yang baik terhadap peran dan kebutuhannya, pengembangan kompetensi tidak dapat berjalan secara efektif.

Penelitian oleh Dicky Widianoro (2021) juga memperkuat hal ini. Mereka menemukan bahwa meskipun sebagian besar anggota dalam suatu organisasi memiliki keterampilan yang memadai, tetap dibutuhkan pengembangan kompetensi berkelanjutan untuk memastikan setiap individu dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan kontribusinya dalam organisasi. Kesadaran akan pentingnya peningkatan diri menjadi bagian penting dalam pengembangan peran individu yang efektif. Nurhalim & Puspita (2021) menyatakan bahwa pelatihan harus mempertimbangkan aspek karakteristik individu seperti kompetensi, sikap, dan kesiapan belajar.

Faujiah & Fadli (2023) menemukan bahwa pelatihan yang tidak disesuaikan dengan profil individu menyebabkan rendahnya kepuasan kerja dan efektivitas kontribusi pegawai. Riana Dewi Kartika (2022) menegaskan bahwa pengabaian terhadap pemetaan kebutuhan individu dapat menyebabkan pegawai tidak ditempatkan secara optimal dan mengalami stagnasi kinerja. Estu Miyarso (2019) juga menunjukkan pentingnya pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan personal untuk mengatasi kesenjangan dalam penerapan kurikulum 2013.

Sebaliknya, temuan dari Nadiarani Anindita (2023) memperlihatkan bahwa meskipun pelatihan telah dilakukan, tidak adanya analisis yang mendalam terhadap kebutuhan individu menyebabkan hasil pelatihan tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan berbasis data dalam merancang pelatihan yang mampu meningkatkan peran strategis individu dalam organisasi.

Sementara itu, Qamariyah & Nurhadi (2021) menekankan pentingnya pelatihan yang memperhatikan karakteristik dan kesiapan individu secara personal. Dalam konteks guru PAI, mereka menyoroti perlunya pengembangan kompetensi profesional, terutama di bidang teknologi sebagai respon terhadap tuntutan pembelajaran daring. Ini menunjukkan bahwa pendekatan pengembangan individu perlu bersifat adaptif dan sesuai dengan tantangan yang dihadapi oleh masing-masing profesi atau bidang kerja.

Dengan demikian, meskipun pegawai telah memiliki keterampilan dasar, masih diperlukan strategi pengembangan individu yang lebih sistematis dan berbasis kebutuhan nyata. Ini mencakup peningkatan kemampuan strategis, manajerial, serta komunikasi antarunit agar kontribusi individu dalam organisasi menjadi lebih maksimal dan selaras dengan tujuan institusional.

Berdasarkan temuan tersebut, peneliti merekomendasikan langkah-langkah yang dapat diambil oleh Inspektorat Kabupaten Klaten untuk mengatasi permasalahan yang ada. Pertama, Inspektorat Kabupaten Klaten perlu merumuskan dan menetapkan sasaran dan tujuan yang lebih konkret dan terukur. Sasaran ini harus dapat diterjemahkan dalam bentuk rencana kerja jangka pendek dan jangka panjang yang jelas, sehingga setiap anggota dapat berkontribusi secara terarah dalam pencapaian tujuan organisasi. Sasaran yang spesifik juga akan memudahkan dalam pengukuran kinerja dan memberikan dasar untuk evaluasi progres yang dilakukan. Kedua, Inspektorat Kabupaten Klaten perlu

mengembangkan sistem perencanaan yang lebih baik dan sistem manajerial yang lebih terstruktur. Sistem ini harus mencakup langkah-langkah pengawasan yang berbasis pada sasaran yang sudah ditetapkan dan pengukuran kinerja yang objektif. Evaluasi kinerja harus dilakukan secara berkala agar setiap unit kerja dan individu dapat menilai progres mereka dalam mencapai tujuan yang lebih besar. Dengan adanya sistem pengawasan dan perencanaan yang lebih baik, Inspektorat dapat menghindari penyimpangan dari tujuan yang telah ditetapkan.

Ketiga, pengembangan keterampilan anggota Inspektorat juga sangat penting. Program pelatihan yang terfokus pada peningkatan kompetensi manajerial, keterampilan komunikasi antar unit, dan kemampuan pengambilan keputusan yang strategis perlu diselenggarakan. Pelatihan mengenai goal setting juga perlu diberikan agar anggota Inspektorat lebih memahami cara merumuskan tujuan yang jelas dan bagaimana mencapainya. Keempat, sosialisasi tentang pentingnya goal setting bagi seluruh anggota Inspektorat sangat diperlukan untuk memastikan bahwa setiap individu memahami peran mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Setiap anggota harus memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan bersama. Psikoedukasi mengenai cara membuat dan mengevaluasi tujuan juga akan membantu meningkatkan rasa tanggung jawab individu terhadap pencapaian tersebut.

5. Kesimpulan

- a. Inspektorat Kabupaten Klaten telah memiliki visi, misi, serta sasaran dan tujuan organisasi yang jelas. Namun, permasalahan utama terletak pada implementasi strategi dan pengelolaan sasaran tersebut ke dalam tindakan konkret. Strategi yang belum terstruktur dengan baik menyebabkan sulitnya pengukuran kinerja dan pencapaian tujuan secara optimal. Kurangnya sistem manajerial yang terarah juga menghambat efektivitas pelaksanaan pelatihan yang seharusnya mendukung pengembangan SDM secara strategis.
- b. Deskripsi pekerjaan dan pembagian tugas di Inspektorat Kabupaten Klaten sudah cukup jelas dan sesuai dengan kapasitas masing-masing pegawai. Namun, terdapat kekurangan dalam pengelolaan tugas secara sistematis serta lemahnya integrasi antara tugas individu dan tujuan strategis organisasi. Tanpa adanya pelatihan yang relevan dan berbasis pada kebutuhan tugas yang spesifik, pelaksanaan pekerjaan cenderung stagnan dan kurang adaptif terhadap perkembangan teknologi maupun tantangan baru.
- c. Pegawai di Inspektorat pada dasarnya memiliki kompetensi dasar yang mencukupi, namun belum semua memiliki kemampuan manajerial dan strategis yang dibutuhkan untuk mendukung tujuan organisasi secara maksimal. Kebutuhan pelatihan pada level individu belum sepenuhnya disesuaikan dengan gap kompetensi personal, sehingga pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan performa dan kontribusi nyata pegawai. Selain itu, kesadaran individu terhadap pentingnya peningkatan kompetensi dan komunikasi lintas unit masih perlu diperkuat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, . Pen. PT Refika Aditama.
- [2] Deane, K. D., O'Donnell, C. I., Hueber, W., Majka, D. S., Lazar, A. A., Derber, L. A.,

- Gilliland, W. R., Edison, J. D., Norris, J. M., Robinson, W. H., & Holers, V. M. (2010). The number of elevated cytokines and chemokines in preclinical seropositive rheumatoid arthritis predicts time to diagnosis in an age-dependent manner. *Arthritis and Rheumatism*, 62(11), 3161-3172. <https://doi.org/10.1002/art.27638>
- [3] Dicky Widianoro, N. K. (2021). Pengaruh likuiditas, profitabilitas dan solvabilitas terhadap harga saham perusahaan LQ45 yang terdaftar di BEI periode 2018-2021. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(2), 168-190.
- [4] Elizar Sinambela, K. R. A. P. (2016). Analisis Kinerja Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 16.
- [5] Estu Miyarso. (2019). Penilaian Kebutuhan Pelatihan Online Tentang Kurikulum 2013 Bagi Guru-Guru DI DIY. *Jurnal Ilmiah WUNY*, 1.
- [6] Faujiah, L., & Fadli, U. M. D. (2023). Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Pada PT PUPUK KUJANG CIKAMPEK. *PRIMER: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 318-321. <https://doi.org/10.55681/primer.v1i3.150>
- [7] Nadiarani Anindita, Moh. T. H. (2023). Implementasi Analisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Jombang. *Journal of Economics and Business UBS*, 12, 127-142.
- [8] Nurhalim, A. D., & Puspita, S. (2021). Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(2a), 104-110. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i2a.202>
- [9] Pramudyo, A. (2017). Analisis Pengaruh Revitalisasi Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Pedagang Dan Minat Masyarakat Berbelanja Di Pasar Tradisional (Studi Kasus Pada Pasar Bantul). *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 14, 875-885. www.kompasiana.com
- [10] Qamariyah, N., & Nurhadi, A. (2021). Pentingnya Analisis Kebutuhan dalam Program Pendidikan dan Pelatihan berbasis IT bagi Guru PAI di Tengah Pandemi Covid'19 (Vol. 4, Issue 1).
- [11] Riana Dewi Kartika. (2022). Analisis Kebutuhan Pelatihan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Koperasi Di Kecamatan Busung BIU Riana Dewi Kartika. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 133-139.
- [12] Rubina, R., Seswandi, A., & Zargustin, D. (2024). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 5(2), 133-147. <https://doi.org/10.35912/jakman.v5i2.2873>
- [13] Shad Morris, S. S. (2019). Bagaimana karyawan dapat memecahkan masalah pelanggan dengan lebih baik: Pendekatan nilai guna terhadap modal manusia dan sosial. In *Buku Pegangan Penelitian Sumber Daya Modal Manusia Strategis* (pp. 199-214.).
- [14] Sutrisno, D. S. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 6(2), 187-196. <http://ojs.unm.ac.id/index.php/administrare/index>
- [15] Wijaya, S. N., & Juwono, V. (2021). Needs Assessment Analysis Of Human Resources Development In Indonesia Financial Services Authority. In *Majalah Ilmiah Bijak* (Vol. 18, Issue 1). <http://ojs.stiami.ac.id>

- [16] Yuni Rachmawati. (2018). Pengaruh Inflasi dan Suku Bunga Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di LQ45 Bursa Efek Indonesia. Jurnal Media Akuntansi (Mediasi), 1(1), 66-79.