



**STRATEGI EFEKTIF DALAM PEMBINAAN ASN UNTUK  
MENINGKATKAN KINERJA LAYANAN PUBLIK DI BALAI BESAR  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KESEJAHERAAN SOSIAL (BBPPKS)  
DI PADANG**

***EFFECTIVE STRATEGIES IN FOSTERING ASN TO IMPROVE PUBLIC  
SERVICE PERFORMANCE AT THE SOCIAL WELFARE EDUCATION AND  
TRAINING CENTER (BBPPKS) IN PADANG***

**Apriyana Rahayu<sup>1</sup>, Fatia Nur Fadila Qomari<sup>2</sup>, Nina Wijayanti<sup>3</sup>, Ringga Alisyia putri<sup>4</sup>,  
Sindy Aulia<sup>5</sup>, Rahmadhona Fitri Helmi<sup>6</sup>**

Universitas Negeri Padang

Email: [rahayu201882@gmail.com](mailto:rahayu201882@gmail.com)<sup>1</sup>, [fatianurfadilahqomari@gmail.com](mailto:fatianurfadilahqomari@gmail.com)<sup>2</sup>, [ninawijayanti.pasbar@gmail.com](mailto:ninawijayanti.pasbar@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[alisyaringga@gmail.com](mailto:alisyaringga@gmail.com)<sup>4</sup>, [auli050105@gmail.com](mailto:auli050105@gmail.com)<sup>5</sup>

Article history :

Received : 05-01-2025  
Revised : 07-01-2025  
Accepted : 09-01-2025  
Published : 12-01-2025

**Abstract**

*This research is motivated by the importance of the role of ASN in providing optimal public services, especially in the field of social welfare. The Padang City Social Welfare Education and Training Center (BBPPKS), as an institution responsible for fostering and developing ASN competencies, has a big challenge in implementing effective and sustainable strategies to improve ASN performance. This research uses a qualitative approach to collect in-depth data related to effective strategies in fostering the State Civil Apparatus (ASN) at the Office of the Social Welfare Education and Training Center (BBPPKS). The main technique used is a semi-structural interview that allows the researcher to explore the informant's experiences, perceptions, and perspectives in depth.*

**Keyword : BBPPKS , Development of the state civil apparatus**

**Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran ASN dalam menyediakan pelayanan public yang optimal, khususnya di bidang kesejahteraan sosial. Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Kota Padang, sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pembinaan dan pengembangan kompetensi ASN, memiliki tantangan besar dalam menerapkan strategi yang efektif dan berkelanjutan untuk memperbaiki kinerjaASN. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengumpulkan data mendalam terkait strategi efektif dalam pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Padang, Teknik utama yang digunakan adalah wawancara semi-struktural yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pengalaman, persepsi , dan pandangan informan secara mendalam.

**Kata Kunci : BBPPKS , pembinaan ASN**

**PENDAHULUAN**

Keberhasilan negara dalam aspek pembangunan sangat tergantung kepada kemampuan para aparatnya dalam membuat atau merumuskan suatu kebijakan ataupun program-programnya, termasuk didalamnya untuk megatasai



permasalahan-permasalahan sosial yang ada ditengah-tengah masyarakat saat ini. Maka dari itu dibutuhkan kebijakan sosial dan juga program yang tepat sasaran untuk dalam penanganan masalah sosial yang ada, serta didukung juga oleh sarana dan prasarana yang mencukup, sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang. Yang dimaksud dengan kebijakan adalah menurut Iskandar dalam Ramdani (2017:2) mendefinikan kebijakan sebagai sebuah program aktivitas sukup, aksi, untuk bertindak dan tidak bertindak untuk menyelesaikan sebuah masalah.

Sumber Daya Manusia adalah suatu komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di dalam perusahaan tersebut. Elemen lain, seperti uang, mesin, dan modal tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik (Fazini & Suparno, 2018). Sumber daya manusia khususnya pegawai pemerintah dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang selanjutnya berubah istilah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) selaku pengembangan tugas dalam menjalankan roda pemerintahan dan pembangunan di berbagai bidang sesuai dengan perannya masing-masing harus selalu diupayakan peningkatan kemampuan kinerjanya agar produktivitas kerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat terpenuhi sesuai tuntutan dan kebutuhan.

Pegawai sebagai bagian dari sumber daya aparatur perlu dikembangkan. Didorong dan ditumbuhkan prakarsa dan kreativitas untuk mampu menunjukkan disiplin, kinerja dan produktivitas kerja yang optimal dalam menyelenggarakan tugas-tugas pelayanan publik dibidang pembangunan, pemerintahan dan kemasyarakatan. Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai.

Pembinaan kepegawaian adalah segala usaha dan tujuan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan pegawai dengan tujuan untuk mampu melaksanakan tugas organisasi dengan efektif dan efisien. Pembinaan dilakukan adalah dengan tujuan untuk menghasilkan pegawai yang bermutu dan berkualitas yang berdaya guna dan berhasil guna, yang dilakukan secara sistematis dan pemanfaatan potensi dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam tatanan pemerintahan modern, kinerja layanan publik menjadi salah satu tolok ukur utama keberhasilan sebuah negara dalam menjalankan fungsinya. Layanan publik yang baik tidak hanya memastikan terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat, tetapi juga berkontribusi pada stabilitas sosial dan pembangunan ekonomi. Di Indonesia, reformasi birokrasi yang dimulai sejak awal 2000-an telah menempatkan kualitas layanan publik sebagai salah satu fokus utama. Aparatur Sipil



Negara (ASN), sebagai motor penggerak layanan publik, memegang peranan strategis dalam mewujudkan pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel.

Dalam konteks peningkatan kinerja ASN, pembinaan dan pengembangan kompetensi menjadi hal yang sangat krusial. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyatakan bahwa ASN harus terus mengembangkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan yang terstruktur, sistematis, dan berkelanjutan. Tujuan dari pembinaan ini adalah menciptakan ASN yang adaptif terhadap perubahan, inovatif dalam mencari solusi pelayanan publik, dan mampu merespons kebutuhan masyarakat dengan cepat dan tepat. Namun, meskipun regulasi telah ditetapkan, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pembinaan ASN di berbagai instansi pemerintah masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan terbesar adalah kurangnya strategi yang efektif dalam merancang dan melaksanakan program pembinaan, yang berdampak pada hasil yang tidak maksimal dalam hal peningkatan kinerja ASN dan kualitas layanan publik.

Salah satu lembaga yang memiliki peran strategis dalam pembinaan ASN adalah Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) di Kota Padang. Lembaga ini bertanggung jawab untuk meningkatkan kompetensi ASN yang bekerja di sektor kesejahteraan sosial melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan. BBPPKS menjadi pusat pengembangan kapasitas ASN di bidang kesejahteraan sosial, yang mencakup berbagai isu penting seperti penanggulangan kemiskinan, perlindungan sosial, dan pemberdayaan masyarakat rentan. Oleh karena itu, pembinaan yang efektif bagi ASN di BBPPKS memiliki dampak yang signifikan, tidak hanya pada kinerja ASN itu sendiri, tetapi juga pada kualitas layanan sosial yang diberikan kepada masyarakat.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengidentifikasi dan mengevaluasi strategi-strategi pembinaan ASN yang telah diterapkan di BBPPKS Kota Padang. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana strategi-strategi tersebut berdampak pada peningkatan kinerja ASN dalam memberikan pelayanan kesejahteraan sosial yang berkualitas dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang efektif untuk memperkuat peran BBPPKS dalam pembinaan ASN dan mendukung upaya peningkatan kualitas layanan publik di sektor kesejahteraan sosial.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pendekatan Pelatihan ASN**

Menurut Cherrington (1995), mengatakan bahwa metode *on the job training* cenderung berfokus pada pengembangan dan pelatihan jangka panjang. Metode *on the job training* dibagi menjadi 6 macam yaitu:



### **1. Training instruksi pekerjaan (job instruction training)**

Pelatihan ini memerlukan analisa kinerja pekerjaan secara teliti. Pelatihan ini dimulai dengan penjelasan awal tentang tujuan pekerjaan, dan menunjukkan langkah-langkah pelaksanaan pekerjaan berdasarkan dari masing-masing tugas dasar pekerjaan.

### **2. Apprenticeship**

Adalah suatu cara mengembangkan keterampilan pengrajin atau pertukangan. Pelatihan ini mengarah pada proses penerimaan karyawan baru, yang bekerja sama dan dibawah bimbingan praktisi yang ahli untuk beberapa waktu tertentu. Keefektifan pelatihan ini tergantung pada kemampuan praktisi yang ahli dalam mengawasi proses pelatihan. Pelatihan ini tidak mempunyai standar format.

### **3. Internship dan Assistantships**

Pelatihan ini hampir sama dengan pelatihan apprenticeship tetapi mengarah pada kekosongan pekerjaan yang menuntut pendidikan formal yang lebih tinggi. Contoh internship training adalah magang.

### **4. Job rotation dan transfer**

Pelatihan ini adalah proses belajar yang biasanya untuk mengisi kekosongan dalam manajemen dan teknikal. Pelatihan ini terdapat 2 kerugian yaitu peserta pelatihan hanya merasa dipekerjakan sementara dan tidak mempunyai komitmen untuk terlibat dalam pekerjaan dengan sungguh-sungguh, dan banyak waktu yang terbuang untuk memberi orientasi pada peserta terhadap kondisi pekerjaan yang baru.

17.

### **5. Junior boards dan Committee assignments**

Pelatihan dengan memindahkan peserta pelatihan ke dalam bertanggungjawab dalam keputusan administrasi. Menempatkan peserta dalam anggota eksekutif agar memperoleh kesempatan dalam berinteraksi dengan eksekutif yang lain.

### **6. Coaching dan Counseling**

Pendekatan ini menurut Sule dan Saefullah (2009:205) dalam bentuk coaching dan counseling yaitu bimbingan yang diberikan fasilitator atau atasan kepada bawahan yang bertindak sebagai coach mengenai berbagai hal yang terkait dengan pekerjaan. Pembimbingan adalah kombinasi observasi dengan pemberian arahan. Seperti modeling, ini merupakan cara yang paling alamiah untuk belajar.



## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik yang saling melengkapi untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai strategi efektif dalam pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Padang. Teknik utama yang digunakan adalah **wawancara semi-struktural**, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pengalaman, persepsi, dan pandangan informan secara mendalam. Dengan mengajukan serangkaian pertanyaan terbuka kepada pimpinan BBPPKS, staf pengajar, peserta pelatihan (ASN), dan stakeholder eksternal, peneliti dapat menggali informasi tentang pelaksanaan program pelatihan, dampak yang dirasakan, serta tantangan dan peluang yang dihadapi dalam proses pembinaan. Wawancara akan direkam dengan izin informan, dan catatan observasi non-verbal juga akan dibuat untuk menambah kedalaman data yang diperoleh. Selain wawancara, observasi lapangan juga dilakukan untuk mendapatkan konteks yang lebih kaya mengenai pelaksanaan program pelatihan di BBPPKS. Peneliti akan mengamati interaksi dalam kelas, metode pengajaran yang digunakan oleh instruktur, serta keterlibatan peserta selama pelatihan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara, BBPPKS mengadopsi pelatihan kombinasi digital dan tatap muka untuk meningkatkan kapasitas ASN. Pelatihan ini mencerminkan metode job instruction training (Cherrington, 1995) yang dimulai dengan penjelasan tujuan pekerjaan melalui Zoom dan dilanjutkan dengan pertemuan langsung. Dengan pendekatan ini, peserta mendapatkan instruksi terstruktur yang membantu mereka memahami langkah-langkah pekerjaan secara detail. Hal ini sangat relevan dalam konteks tugas-tugas administratif yang membutuhkan penjelasan langsung untuk meminimalisir kesalahan. Strategi ini terbukti efektif dalam membekali ASN dengan kemampuan teknis yang lebih baik untuk diaplikasikan di lapangan.

BBPPKS menghadapi resistensi pegawai dalam pelaksanaan pelatihan, seperti adanya perasaan tidak adil ketika peserta tertentu dipilih untuk program tertentu. Resistensi ini dapat dikaitkan dengan kelemahan metode job rotation (Cherrington, 1995), di mana peserta merasa pelatihan hanya menjadi penugasan sementara. Hal ini menciptakan tantangan tambahan bagi BBPPKS dalam membangun komitmen peserta terhadap pelatihan. Namun, dengan memberikan penjelasan transparan dan motivasi, BBPPKS berupaya mendorong pegawai untuk melihat pelatihan sebagai kesempatan pengembangan diri. Langkah ini juga membantu mengurangi persaingan tidak sehat di antara pegawai.

Pelaksanaan pembinaan ASN di BBPPKS juga melibatkan praktik magang di lapangan untuk memahami tugas riil, seperti penyaluran bantuan dan pengelolaan keuangan. Metode ini sejalan dengan prinsip apprenticeship (Cherrington, 1995), di mana peserta belajar langsung di bawah bimbingan praktisi yang ahli. Bimbingan langsung ini membantu ASN baru untuk memahami prosedur yang sebelumnya asing bagi mereka. Contoh konkret adalah pelatihan bagaimana mengelola anggaran agar sesuai kapasitas dan prosedur yang berlaku. Dengan



pendekatan ini, ASN tidak hanya belajar teori tetapi juga memperoleh pengalaman praktik langsung yang meningkatkan kompetensi kerja mereka.

Evaluasi pelatihan dilakukan oleh Pusdiklat untuk memastikan hasil pelatihan memberikan dampak nyata pada kinerja ASN. Proses ini mencerminkan metode coaching dan counseling (Sule & Saefullah, 2009), di mana fasilitator memantau peserta dan memberikan arahan sesuai kebutuhan. BBPPKS menggunakan pendekatan ini untuk memastikan bahwa pelatihan berkelanjutan dan peserta memiliki pemahaman yang mendalam terhadap tugas mereka. Evaluasi melibatkan penilaian langsung terhadap kinerja di tempat kerja serta umpan balik dari peserta pelatihan. Dengan demikian, BBPPKS dapat memastikan bahwa pelatihan menghasilkan peningkatan kompetensi yang signifikan.

BBPPKS juga telah memperkenalkan pelatihan berbasis teknologi, seperti Pena TV, yang memungkinkan peserta dari berbagai daerah mengakses materi pelatihan secara fleksibel. Program ini menunjukkan penerapan job instruction training, di mana peserta diberi panduan terstruktur melalui media digital. Dalam pelatihan ini, peserta diberikan pengetahuan terkait kewirausahaan di berbagai sektor, seperti perdagangan, pertanian, dan makanan. Dengan pendekatan ini, pelatihan dapat menjangkau lebih banyak peserta tanpa mengorbankan kualitas materi. Hal ini menunjukkan bahwa BBPPKS memanfaatkan teknologi untuk mengatasi keterbatasan sumber daya dan meningkatkan efisiensi pelatihan.

Kendala utama BBPPKS adalah keterbatasan anggaran, yang memengaruhi jumlah pelatihan yang dapat dilaksanakan setiap tahun. Untuk mengatasi hal ini, BBPPKS memprioritaskan pelatihan yang memiliki dampak langsung pada tugas dan fungsi ASN. Strategi ini sejalan dengan prinsip job instruction training, di mana pelatihan dirancang secara efisien agar sesuai dengan kebutuhan spesifik. Pemilihan prioritas ini dilakukan berdasarkan analisis tugas ASN, memastikan bahwa setiap pelatihan memberikan hasil maksimal. Dengan pendekatan ini, BBPPKS berhasil meningkatkan efektivitas pelatihan meskipun dengan anggaran terbatas.

Salah satu tantangan lainnya adalah rendahnya minat peserta dalam mengikuti pelatihan. Beberapa peserta merasa pelatihan tidak relevan dengan kebutuhan mereka, sehingga mengurangi motivasi untuk berpartisipasi. Untuk mengatasi masalah ini, BBPPKS menggunakan metode coaching, di mana fasilitator memberikan motivasi langsung kepada peserta. Langkah ini membantu membangun semangat peserta untuk melihat pelatihan sebagai investasi jangka panjang dalam karier mereka. Dengan memberikan arahan yang jelas, peserta akhirnya memahami manfaat pelatihan untuk pengembangan diri dan kinerja mereka.

Selain itu, BBPPKS melibatkan peserta pelatihan dalam kegiatan administratif melalui pendekatan junior boards dan committee assignments (Cherrington, 1995). Dalam metode ini, peserta diberi tanggung jawab untuk mengambil keputusan administratif di bawah bimbingan atasan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis tetapi juga membangun rasa percaya diri peserta. Melalui partisipasi aktif ini, peserta belajar bagaimana mengelola tugas-tugas yang kompleks secara mandiri. Langkah ini membantu mempersiapkan peserta untuk tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

BBPPKS juga menunjukkan inovasi dalam pelatihan melalui penggunaan teknologi pembelajaran. Misalnya, platform digital digunakan untuk memberikan akses pelatihan tanpa batas



geografis. Pendekatan ini mencerminkan efisiensi dalam metode internship dan assistantships (Cherrington, 1995), di mana peserta dapat belajar secara mandiri sambil menerima bimbingan dari pelatih. Dengan demikian, pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu peserta tanpa mengurangi kualitas materi. Hasilnya, peserta lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja.

Dalam evaluasi efektivitas program, BBPPKS juga melibatkan peserta untuk memberikan umpan balik terhadap materi pelatihan. Hal ini sejalan dengan pendekatan coaching, di mana evaluasi menjadi proses dua arah antara pelatih dan peserta. Umpan balik ini digunakan untuk memperbaiki materi dan metode pelatihan agar lebih relevan dengan kebutuhan peserta. Dengan melibatkan peserta secara aktif, BBPPKS memastikan bahwa pelatihan terus berkembang dan memberikan manfaat yang optimal. Langkah ini menunjukkan komitmen BBPPKS terhadap peningkatan kualitas pelatihan secara berkelanjutan.

Dalam menghadapi tantangan resistensi peserta pelatihan, BBPPKS menekankan pentingnya transparansi dalam seleksi peserta. Pegawai yang berprestasi tinggi lebih sering diprioritaskan untuk mengikuti pelatihan, sementara pegawai lain didorong untuk meningkatkan performa mereka agar layak mengikuti pelatihan serupa. Pendekatan ini berkaitan dengan metode coaching (Sule & Saefullah, 2009), di mana pembimbing memberikan motivasi untuk memacu semangat peserta lain. Selain itu, transparansi juga menciptakan rasa keadilan di kalangan pegawai, sehingga resistensi dapat diminimalisir. Dengan demikian, seleksi peserta pelatihan menjadi alat untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

BBPPKS juga memberikan perhatian khusus pada pelatihan kewirausahaan, seperti yang terlihat dalam program Pahlawan Ekonomi Nusantara (PENA). Program ini dirancang untuk memberdayakan masyarakat melalui pelatihan keterampilan di berbagai sektor, seperti pertanian, perdagangan, dan jasa. Pendekatan ini mencerminkan penerapan job instruction training, di mana peserta dilatih secara sistematis untuk mengembangkan usaha mandiri. Dalam pelatihan ini, peserta diberi panduan teknis yang rinci dan didukung oleh media digital seperti Pena TV. Program ini tidak hanya meningkatkan kapasitas individu tetapi juga memberikan dampak nyata pada perekonomian lokal.

BBPPKS mengintegrasikan evaluasi pasca-pelatihan sebagai bagian penting dari program pengembangan ASN. Evaluasi ini dilakukan dengan memantau langsung implementasi hasil pelatihan di tempat kerja masing-masing peserta. Hal ini sejalan dengan prinsip coaching dan counseling (Sule & Saefullah, 2009), di mana bimbingan dan pengawasan berkelanjutan menjadi kunci untuk memastikan bahwa pelatihan memberikan hasil yang nyata. Selain itu, evaluasi juga melibatkan umpan balik dari peserta tentang kesesuaian materi pelatihan dengan tugas yang mereka hadapi. Dengan pendekatan ini, BBPPKS dapat terus memperbaiki metode pelatihannya agar lebih relevan dan berdampak positif.

Salah satu inovasi yang dilakukan BBPPKS adalah menyediakan platform pelatihan berbasis digital yang dapat diakses secara fleksibel oleh peserta. Misalnya, pelatihan melalui Pena TV memungkinkan peserta untuk belajar mandiri tanpa batasan waktu dan tempat. Pendekatan ini mencerminkan prinsip internship dan assistantships (Cherrington, 1995), di mana peserta didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka secara mandiri dengan panduan dari pelatih. Dengan



teknologi ini, pelatihan menjadi lebih inklusif dan efisien, terutama bagi peserta dari daerah terpencil. Hasilnya, peningkatan kapasitas ASN dapat dicapai secara lebih merata di seluruh wilayah.

Dalam pelaksanaannya, BBPPKS juga menggunakan metode job rotation untuk memberikan pengalaman kerja yang beragam kepada ASN. Pegawai diberi kesempatan untuk bekerja di berbagai fungsi, seperti pengelolaan anggaran, penyaluran bantuan, atau pelaporan administrasi. Meskipun metode ini memiliki kelemahan, seperti kurangnya komitmen dari peserta, BBPPKS mengatasinya dengan memberikan arahan dan motivasi yang berkelanjutan. Proses ini memungkinkan pegawai untuk memahami tugas-tugas yang berbeda dan meningkatkan fleksibilitas mereka dalam pekerjaan. Dengan demikian, metode ini efektif dalam mempersiapkan ASN untuk menghadapi berbagai tantangan pekerjaan.

Tantangan anggaran yang dialami BBPPKS juga memaksa mereka untuk memprioritaskan pelatihan yang benar-benar mendesak dan relevan. Dengan menggunakan prinsip job instruction training, BBPPKS merancang pelatihan yang fokus pada tugas-tugas inti pegawai. Anggaran yang terbatas dialokasikan untuk pelatihan yang memiliki dampak langsung terhadap peningkatan pelayanan publik. Misalnya, pelatihan terkait pengadaan barang dan jasa sering menjadi prioritas karena relevansinya dengan tugas administratif. Strategi ini memastikan bahwa setiap pelatihan yang dilaksanakan memberikan hasil maksimal meskipun dengan keterbatasan sumber daya.

BBPPKS juga menciptakan pendekatan berbasis pengalaman untuk pelatihan ASN baru. Pegawai yang baru direkrut diajak langsung ke lapangan untuk mempraktikkan teori yang telah mereka pelajari selama pelatihan. Pendekatan ini mencerminkan metode apprenticeship (Cherrington, 1995), di mana peserta belajar langsung di bawah bimbingan mentor yang lebih berpengalaman. Dengan pengalaman ini, pegawai baru lebih cepat memahami tugas dan tanggung jawab mereka, termasuk dalam pengelolaan data dan anggaran. Pendekatan praktis ini terbukti efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja para ASN baru.

BBPPKS juga terus memotivasi pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kapasitas. Misalnya, pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan di luar instansi jika relevan dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Pendekatan ini mencerminkan penerapan committee assignments, di mana peserta diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas administratif yang relevan dengan pelatihan. Selain itu, partisipasi dalam pelatihan eksternal juga memberikan peluang bagi pegawai untuk membangun jaringan profesional. Dengan cara ini, pegawai tidak hanya belajar keterampilan baru tetapi juga meningkatkan hubungan kerja mereka dengan pemangku kepentingan lain.

Salah satu dampak positif pelatihan BBPPKS adalah meningkatnya kualitas pelayanan publik. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan melaporkan bahwa mereka lebih percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas mereka, seperti penyaluran bantuan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis tetapi juga membantu pegawai memahami pentingnya memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Pendekatan ini relevan dengan metode coaching, di mana peserta dibimbing untuk mengaplikasikan pengetahuan mereka dalam situasi nyata. Dengan demikian, pelatihan memberikan kontribusi langsung pada peningkatan kualitas pelayanan publik.



Dapat dilihat bahwa program pelatihan yang dilaksanakan oleh BBPPKS mencerminkan berbagai metode pelatihan yang telah diuraikan oleh Cherrington (1995) dan Sule & Saefullah (2009). Dengan kombinasi metode seperti job instruction training, coaching, dan apprenticeship, BBPPKS mampu meningkatkan kapasitas ASN secara signifikan. Meskipun menghadapi tantangan seperti resistensi peserta dan keterbatasan anggaran, BBPPKS terus berinovasi untuk memastikan bahwa pelatihan tetap relevan dan efektif. Pelibatan teknologi dalam pelatihan juga memungkinkan jangkauan yang lebih luas dan efisiensi yang lebih baik. Dengan pendekatan ini, BBPPKS memberikan kontribusi nyata pada peningkatan kompetensi ASN dan pelayanan publik di Indonesia.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan yang dilakukan oleh BBPPKS mencerminkan berbagai metode pelatihan seperti job instruction training, coaching, dan apprenticeship. Pelatihan berbasis kombinasi digital dan tatap muka terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman ASN terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, pelatihan berbasis pengalaman di lapangan memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan kompetensi praktis pegawai, terutama dalam pengelolaan anggaran dan penyaluran bantuan sosial. Dengan strategi yang terstruktur, BBPPKS mampu mengoptimalkan pelatihan meskipun menghadapi kendala anggaran dan resistensi peserta.

Inovasi BBPPKS dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran seperti Pena TV dan platform digital lainnya menunjukkan adaptasi terhadap perkembangan zaman. Teknologi ini tidak hanya memperluas jangkauan pelatihan tetapi juga meningkatkan efisiensi dengan memungkinkan peserta belajar secara fleksibel. Evaluasi pasca-pelatihan yang melibatkan pemantauan langsung dan umpan balik peserta memperkuat efektivitas pelatihan, memastikan bahwa setiap program memberikan manfaat nyata pada peningkatan kinerja ASN. Selain itu, penekanan pada transparansi dan motivasi dalam seleksi peserta berhasil mengatasi resistensi dan membangun komitmen pegawai terhadap pengembangan kapasitas.

Program pelatihan BBPPKS memberikan dampak positif pada kualitas pelayanan publik dan kapasitas ASN. Dengan pendekatan yang beragam dan inovatif, BBPPKS berhasil menciptakan program pelatihan yang relevan, adaptif, dan berkelanjutan. Meskipun menghadapi keterbatasan anggaran dan tantangan internal, BBPPKS terus mengupayakan perbaikan dan inovasi untuk memastikan keberhasilan pelatihan. Program ini menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan yang terencana dan terarah dapat menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, siap menghadapi tantangan, dan mampu memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chairunisa, F., & Jaenudin, J. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulungan. *Jurnal Administrasi Negara STIA LAN Makassar*, 21(2), 42645.
- Cherrington, D.J.( 1995). *The management of human resources*, 4<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Nadir (2016). Pengaruh Servant Leadership, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Pendidikan PEPATUDZU*, 1(1), 1-15.



- Ningtyas, D. I. S., & Sari, R. M. (2019). Analisis Kinerja Pelayanan Publik Puskesmas terhadap Indeks Kepuasan Masyarakat. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 4(2), 122-134.
- Ningtyas, D. I. S., & Sari, R. M. (2019). Analisis Kinerja Pelayanan Publik Puskesmas terhadap Indeks Kepuasan Masyarakat. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 4(2), 122-134.
- Robbins (2015). Kemampuan Intelektual dalam Meningkatkan Kinerja ASN. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 3(2), 1-10.
- Rusega, E. N. D., & Atong, P. (2016). Kinerja Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2), 314-322. <https://doi.org/10.24905/jip.1.2.2016.314-322> 1.
- Supranto (2001). Indikator Kinerja Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1-10.