

---

# PELATIHAN DAN COACHING UNTUK PENINGKATAN KUALITAS SDM PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN KABUPATEN PATI

<sup>1</sup>Wahyu Eko Santoso\*, <sup>2</sup>Nunung Ghoniyah

<sup>1,2</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung

\*Corresponding Author:

[wahyuekosantoso@std.unissula.ac.id](mailto:wahyuekosantoso@std.unissula.ac.id)

## Abstrak

*Pelatihan Dan Coaching Untuk Peningkatan Kualitas SDM Pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kabupaten Pati. Skripsi ini bertujuan untuk mendapatkan pengalaman secara langsung mengenai cara kerja dikantor BKPP terkait dengan penginputan data penilaian evaluasi kinerja/SKP, CPNS, KP, dan lain-lain. Serta mendapatkan solusi berdasarkan teori dari permasalahan yang dihadapi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang menggambarkan fenomena dilapangan. Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan: wawancara, observasi, studi pustaka, dan dokumentasi. Lokasi penelitian dilaksanakan dikantor Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Pati, dan yang digunakan sebagai informan dalam penelitian yaitu pegawai kantor. Hasil dari penelitian menemukan indikasi masalah yang muncul pada kantor BKPP Kabupaten Pati yaitu transisi penilaian evaluasi kinerja sehingga menyebabkan kinerja kurang optimal, motivasi menurun, dan disiplin menurun.*

**Kata Kunci:** Kinerja, Motivasi, Disiplin, dan Pelatihan.

## Abstract

*Training And Coaching To Improve The Quality Of Human Resources At The Office Of The Personnel, Education And Training Agency Of Pati Regency. This MB-KM internship report aims to gain hands-on experience on how the BKPP office works related to inputting performance evaluation assessment data/SKP, CPNS, KP, and others. And get a solution based on the theory of the problems encountered. This research is a type of descriptive research, namely research that describes phenomena in the field. In collecting data, the writer uses: interviews, observations, literature studies, and documentation. The location of the research was carried out at the Office of the Personnel, Education and Training Agency (BKPP) of Pati Regency, and those used as informants in the study were office employees. The results of the study found indications of problems that arise in the Pati Regency BKPP office, namely the transition of performance evaluation assessments, causing less than optimal performance, decreased motivation, and decreased discipline.*

**Keywords:** Performance, Motivation, Discipline, and Training.

## 1. PENDAHULUAN

Pendahuluan memuat tentang latar belakang penelitian, masalah dan tujuan penelitian, serta teori dan kajian penelitian-penelitian sebelumnya.

Kinerja adalah komponen yang penting dan menarik karena telah terbukti memiliki keunggulan yang signifikan. Institusi menginginkan karyawan bekerja dengan tekun dan dengan kemampuan terbaiknya untuk menghasilkan hasil kerja yang sebaik mungkin; jika tidak, akan sulit untuk berhasil mencapai tujuan mereka.

Wibowo (2007) menulis tentang manajemen dan penilaian kinerja karyawan dalam sebuah buku, menjelaskan Istilah "kinerja" berasal dari kata "kinerja", yang menunjukkan output atau keluaran tenaga kerja. Penting untuk disadari bahwa kinerja mencakup lebih dari sekadar hasil kerja seseorang atau tingkat kinerja seseorang di tempat kerja. Sedangkan menurut Moehariono pada 2012, mengungkapkan performance atau kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan sejauh mana suatu program kegiatan atau kebijakan telah dilaksanakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi perusahaan yang dituangkan dalam perencanaan strategisnya (Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, 2014).

Sedangkan, Wirawan pada 2009 mengungkapkan bahwa dinamika energi kerja. Kinerja adalah output yang dihasilkan oleh indikator pekerjaan atau profesi selama periode waktu yang telah ditentukan (Rahmasari, 2012).

Kinerja sumber daya manusia atau sering disebut dengan SDM merupakan elemen utama bagi operasional dan pengelolaan SDM lainnya. Dalam interaksi antara modal, material, teknik, dan elemen mesin, SDM memainkan peran penting. Kualitas manusia dapat ditentukan oleh kompleksitas dunia. Akibatnya, kita harus selalu berhati-hati dan memperhatikan semua detail. Karyawan dalam konteks ini dapat dianggap sebagai sumber daya manusia yang bergabung dengan pekerjaan. Untuk berhasil mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran perusahaan, perusahaan membutuhkan personel yang kreatif, produktif, dan inventif yang mengelola komponen lainnya dengan hati-hati. Namun, penting juga untuk mengelola dan memaksimalkan potensi orang dan tenaga kerja mereka.

Menurut penelitian Christina dan Maren (2010), komitmen berdampak pada kinerja sumber daya manusia. Kekuatan relatif karyawan dalam menunjukkan keterlibatan mereka dalam perusahaan adalah komitmen organisasi.

Hilman & Kalippen, 2015. Menjelaskan bentuk inovasi sistem manajemen kinerja SDM terintegrasi lebih dekat dengan aksi inovasi total, yaitu penggunaan metode layanan baru yang disesuaikan dengan tingkat kebutuhan pelanggan. Sedangkan dari segi inovasi, strategi proses dan inovasi layanan adalah dua metode yang dapat digunakan untuk berinovasi (Riyadi, 2019).

Sedangkan, menurut Kemboi et al (2014) mengemukakan Kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh modal intelektual seseorang. Seseorang dengan bakat dan dedikasi yang kuat akan bekerja untuk meningkatkan kinerja atau berperilaku dengan cara yang paling konsisten dengan tujuan dan nilai inti organisasi. Menurut Purba, 2009. Mengungkapkan bahwa dedikasi yang kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berada di bawah

lingkup mereka dengan cara yang efisien dan efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerjanya, Purba (2009) (Jejen, Ekonomi, Bisnis, Baubau, & Tenggara, 2021).

Prosedur sistematis yang disebut penilaian kinerja digunakan dari waktu ke waktu untuk menilai kinerja pekerjaan karyawan. Mengidentifikasi, mengamati, mengukur, mendokumentasikan, dan memverifikasi kekuatan dan kekurangan karyawan dalam kinerja mereka selanjutnya digunakan untuk penilaian kinerja. Tinjauan kinerja ini dapat membantu organisasi meningkatkan kinerja karyawan. Agar bisnis mencapai tujuan organisasi dan menginspirasi individu untuk berhasil, evaluasi kinerja sangat penting. Pelaksanaan penilaian kinerja ini akan membantu karyawan bekerja lebih baik.

Kinerja bawahan ditinjau dan didiskusikan, dengan penekanan pada identifikasi kelemahan dan kekuatan serta peluang untuk peningkatan kinerja dan pengembangan keterampilan, menurut Latham dan Weley dalam Mondy, W., dan Noe, M. (2005). Penilaian kinerja adalah seperangkat interaksi formal terstruktur antara atasan dan bawahan, biasanya dalam bentuk wawancara berkala (Pada & Tridharma, 2017).

UPI, 2011 mengungkapkan penilaian kinerja menggunakan rubrik penilaian sebagai panduan penilaian. Pengembangan kriteria atau rubrik untuk mengarahkan penilaian hasil kerja diperlukan untuk memastikan validitas, kewajaran, dan akurasi penilaian. Tinjauan kinerja memperhitungkan lebih dari sekadar respons yang benar atau salah. Guru melakukan observasi untuk membuat penilaian subyektif tentang tingkat pencapaian yang dicapai oleh siswa, seperti halnya evaluasi bentuk esai. Perbandingan kinerja siswa dengan kriteria luar biasa yang dicapai sebelumnya berfungsi sebagai dasar untuk evaluasi ini (keunggulan, prestasi) (Ardli, Abdullah, & Mujdalipah, n.d.).

Penilaian kinerja sangat penting karena umpan balik yang diberikan oleh organisasi dapat menawarkan kemungkinan bagi pekerja untuk melakukan perbaikan kinerja mereka. Dengan membantu karyawan mengatasi tantangan eksternal melalui penilaian kinerja, supervisor dapat membantu atasannya mengatasi masalah dengan mengidentifikasi penyebab pekerjaan karyawan yang kurang optimal.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis, sekarang ini di kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pati atau sering di maksud BKPP muncul permasalahan yang perlu dibahas yaitu tentang adanya Transisi penilaian evaluasi kinerja dengan adanya peraturan baru Peraturan Perundang-undangan no 30 tahun 2019 dan permen PAN no 8 RB tahun 2021, Penilaian sebelumnya menggunakan Peraturan Perundang-undangan 46. Permen PAN no 8 dicabut diganti dengan permen PAN no 6 tahun 2022 ( tentang pengelolaan kinerja pegawai). Pada ( PP 30 tahun 2019 menjelaskan tentang Penilaian Kinerja PNS merupakan salah satu aturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan telah ditetapkan pada tanggal 26 April 2019. PP 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS mencabut PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Menurut Permenpan RB No 8 Tahun 2021 yang dimaksud Sistem Manajemen Kinerja PNS adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan Kinerja; pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan Kinerja; penilaian Kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi Kinerja ).

Pada evaluasi pekerjaan Aparatur Sipil Negara atau sering disebut ASN, dilakukan oleh petugas evaluasi setiap 1 (satu) tahun sekali pada SKP lama yang dilaksanakan pada akhir

bulan Desember. Sedangkan untuk SKP yang baru untuk saat ini dilakukan 2 kali dalam setahun, yaitu pada akhir Juli dan Desember, dikarenakan adanya transisi.

Selain memenuhi tugas pokok di SKP, pegawai ASN dapat menyelesaikan tugas tambahan atau tugas yang berbeda yang diberikan kepadanya oleh atasan langsungnya, yang ditunjukkan dengan sertifikat. Tugas tambahan tersebut bukan sekedar tugas jabatan, melainkan tugas kedinasan kepala Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya juga terdapat Asesmen Kreativitas yang dapat dilakukan ASN ketika mencari sesuatu yang baru dan terkait dengan misi utamanya dan membuktikannya dengan sertifikat; Unit Bisnis Level II, Pejabat SDM atau Presiden. SKP juga memuat evaluasi perilaku kerja. Evaluasi ditawarkan dengan angka dan indikasi berikut: 91 - atas, 76 - 90, 61 - 75, 51 - 60, dan 50 - bawah (buruk). Selain itu, evaluasi perilaku di tempat kerja memperhitungkan sejumlah faktor, termasuk kepemimpinan, kerja sama, orientasi layanan, integritas, dan komitmen. Petugas yang mengamati petugas yang dievaluasi menetapkan standar untuk mengevaluasi perilaku kerja, dan penilaian perilaku kerja juga dapat mengambil umpan balik dari peninjau lain pada tingkat yang sama di berbagai bidang keahlian. Penilai melakukan wawancara akhir untuk suatu jabatan ASN setiap 1 (satu) tahun sekali. Penilaian kinerja ASN dilakukan melalui menggabungkan unsur SKP dan perilaku kerja yang telah disusun sesuai dengan ketentuan.

Pada permasalahan yang di bahas terkait Transisi Penilaian Evaluasi Kinerja ASN tersebut ada beberapa yang menjadi kendala. Untuk SKP pada tahun 2020 penilaian terjadi satu kali terhadap kinerja ASN, yang pada intinya dalam SKP tertulis jangka waktu penilaian Januari s/d Desember, dan pada SKP tahun 2021 setelah ada aturan-aturan baru penilaian dibagi menjadi dua kali yang pertama pada bulan Januari s/d Juni dan Juli s/d Desember. Pada bulan Januari s/d Juni masih menggunakan aturan yang lama, dan untuk bulan Juli s/d Desember menggunakan aturan yang baru. Dengan hal ini, para pegawai di kantor BKPP harus beradaptasi dengan aturan baru yang berlaku pada SKP di bulan Juli s/d Desember, hal tersebut sudah ketentuan dari pusat perundang-undangan, karena jika aturan baru langsung di gunakan untuk setahun penuh kemungkinan para pegawai akan semakin kesulitan dalam beradaptasi dengan adanya transisi SKP tersebut.

Adanya aturan baru yang di ubah atas dasar dari pusat menjadikan pegawai di kantor BKPP Kab Pati itu belum bisa menyesuaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga perlu dibutuhkan pelatihan pada pegawai yang menangani tugas pekerjaan pada penginputan penilaian evaluasi kinerja. Hal tersebut dikarenakan SDM belum kompeten dan para pegawai diwajibkan harus bisa beradaptasi dengan cepat agar pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih normal dan efisien kembali. Apabila permasalahan yang terjadi belum bisa di selesaikan dengan baik, maka dampak yang terjadi pada pegawai pekerjaan yang dilakukan akan menumpuk dan menambah beban kerja, yang menjadikan pegawai kurang kompeten dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan solusi yang tepat untuk permasalahan yang sedang di hadapi.

Akibat dari permasalahan yang dihadapi saat ini menjadikan motivasi, kinerja, dan kedisiplinan pada pihak pegawai di kantor BKPP Kab Pati menjadi menurun. Dalam upaya peningkatan SDM yang terjadi di Kantor BKPP Kab Pati perlu melalui beberapa hal, yang harus dilakukan untuk saat ini yaitu paling adanya kegiatan Pendidikan dan Pelatihan berlanjut. Yang artinya pada setiap kantor harus melakukan kegiatan tersebut

agar nantinya pada saat ada permasalahan baru yang muncul para pegawai kantor bisa menemukan dan atau memecahkan permasalahan dengan mudah dan tepat.

Program pelatihan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai antara lain: program off the job training atau (pelatihan diluar tempat kerja), misalnya melalui metode ceramah, diskusi kelompok, role play (permainan peran), dan development center (pusat pengembangan), sedangkan program on the job training atau (program pelatihan ditempat kerja) menggunakan metode antara lain: demonstrasi (memberikan materi latihan & tindakan spesifik yang diambil oleh pekerja), praktek langsung, rotasi kerja, dan metode melakukannya sendiri. Selain itu, manfaat dari pelatihan antara lain: meningkatkan dan kepuasan pengakuan kerja; membantu pegawai mengatasi stress, tekanan, dan frustrasi; serta membantu mendorong pegawai untuk mencapai kepuasan dan kepercayaan diri. Dengan adanya ilmu dan pengetahuan baru dari adanya program pelatihan dapat membakar kembali semangat para pegawai. Dalam program ini dapat dilakukan berbagai metode tergantung pada kenyamanan para pegawai sehingga pegawai mendapatkan suasana baru yang tentunya menambah semangat kerja kembali. Selain itu, program pelatihan juga sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan. Menjaga ketertiban sangat penting bagi perusahaan untuk tumbuh, karena banyak manfaat yang didapat dalam program latihan yaitu pelatihan ulang karyawan untuk memastikan kepatuhan dan kenikmatan prosedur, aturan, atau kebijakan yang ada. agar dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan kompeten dalam organisasi.

Tujuan MB-KM magang yang dilakukan mahasiswa adalah untuk mendapatkan pengalaman secara langsung mengenai cara kerja di kantor BKPP terkait dengan penginputan data penilaian evaluasi kinerja/SKP, CPNS, KP, dan lain-lain. Serta mendapatkan solusi berdasarkan teori dari permasalahan tersebut. Dari permasalahan diatas akan dilakukan studi kasus lebih lanjut dengan tujuan mendapatkan solusi yang tepat berdasarkan teori yang ada dan solusi yang didapatkan akan digunakan untuk evaluasi kepada kantor BKPP untuk bisa diterapkan. Bukan hanya itu, tujuan magang juga untuk mendapatkan ilmu dan pengalaman baru yang selanjutnya bisa dijadikan cerminan pada dunia kerja yang sebenarnya.

## **2. METODE**

Peneliti menggunakan observasi, dokumentasi, dan wawancara untuk mengumpulkan data penelitian pada kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Pati. Selain itu, penulis penelitian ini menggunakan pendekatan analisis taksonomi untuk mengevaluasi data yang telah mereka kumpulkan, yang melibatkan pemeriksaan yang lebih menyeluruh ketika membahas suatu subjek atau masalah.

Dalam analisis ini, deskripsi fenomena adalah subjeknya, namun fokus penelitiannya adalah pada area atau aspek tertentu. Komponen utama dari masalah studi dijelaskan secara rinci, sehingga bagian yang disorot harus ditindaklanjuti dan organisasi internalnya harus dirinci.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### HASIL

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Pati atau sering di disebut BKPP yang salah satunya mengurus tentang penilaian evaluasi kinerja. Akhir-akhir ini terdapat masalah yang muncul pada bagian kinerja dan mutasi yaitu tentang adanya transisi penilaian evaluasi kinerja dengan adanya peraturan baru Peraturan Perundang-undangan no 30 tahun 2019 dan permen PAN no 8 RB tahun 2021, Penilaian sebelumnya menggunakan Peraturan Perundang-undangan 46. Permen PAN no 8 dicabut diganti dengan permen PAN no 6 tahun 2022 ( tentang pengelolaan kinerja pegawai).

PP 46 Tahun 2011 penilaian prestasi kerja PNS digunakan dalam peraturan sebelumnya. Laporan SKP aturan lama memuat tindakan dengan periode penilaian Januari hingga Desember. Penilaian SKP pada peraturan lama dilakukan 1 kali dalam setahun pada bulan desember dan penginputan hasil evaluasi kinerja dilakukan pada awal tahun yaitu januari.

Pada aturan baru yang menggunakan PermenPAN RB No 8 Tahun 2021 yang menjelaskan Sistem Manajemen Kinerja PNS adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan Kinerja; pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan Kinerja; penilaian Kinerja; tindak lanjut; dan sistem informasi Kinerja, dan Peraturan perundang-undangan nomor 30 tahun 2019 menjelaskan tentang Penilaian Kinerja PNS merupakan salah satu aturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan telah ditetapkan pada tanggal 26 April 2019.

Dari pembahasan dua aturan diatas penulis dapat menyimpulkan adanya kerumitan yang lebih pada penggunaan aturan baru. Sehingga disini pegawai merasa kesulitan dalam mengolah data dikarenakan adanya ketentuan-ketentuan baru yang sebelumnya tidak ada pada aturan lama. Hal ini berdampak pada lambatnya pengerjaan.

#### 1. Kinerja kurang optimal dengan adanya perubahan peraturan baru terhadap laporan SKP

Penyebab menurunnya kinerja pegawai kantor BKPP pada bidang kinerja dan mutasi dipengaruhi oleh aturan baru pada proses pengolahan dan pengunggahan data SKP yang berbeda dengan aturan lama. Pada aturan lama laporan SKP berisikan dikegiatan tugas jabatan, langkah-langkah penginputan pada aturan yang lama meliputi: pengumpulan data PNS dari Dinas Sosial kepada pihak BKPP, kemudian pihak BKPP akan mengirimkan data tersebut melalui aplikasi SAPK. Sedangkan, aturan baru pada laporan SKP berisikan dioutput hasil kegiatan (target), yang pada isi laporannya adanya perubahan form dan tambahan indikator. Dalam SKP yang baru perlu adanya dialog kinerja untuk menentukan sasaran kinerja, untuk menentukan sasaran kinerja dengan menggunakan kuisisioner sebagai alat survei atau riset. Langkah-langkah penginputan pada laporan SKP yang baru meliputi: pengumpulan data PNS diberikan oleh Dinas Sosial (dinsos) kepada BKPP dengan data nominatif, ambil data rekon dari badan kepegawaian negara (BKN) untuk dimasukkan penginputannya, penggabungan data nomatif ke rekon ( penggabungan ID PNS yang beberapa kolom data PNS harus dihilangkan ), dan yang terakhir penginputan dalam SAPK sekaligus di unggah.

## 2. Motivasi menurun dengan adanya perubahan peraturan baru terhadap laporan SKP

Menurunnya motivasi pegawai pada kantor BKPP dipengaruhi pada perubahan peraturan perundang-undangan baru yang tertera dalam laporan SKP yang menyulitkan dalam proses pengerjaan. Rumitnya pengolaan dalam laporan SKP yang baru mengakibatkan dari pihak pegawai kantor pada bidang kinerja dan mutasi merasa kesulitan karena hanya dikerjakan dengan 3 orang dan 2 orang aktif. Sedangkan salah satu dari pegawai menjabat sebagai kasubit sehingga belum bisa menangani pengolahan data.

Pada fenomena yang terjadi dalam kantor BKPP tentang motivasi menurun, penulis menyarankan berdasarkan teori seorang pekerja harus memiliki motivasi yang tinggi. Karena dorongan untuk usaha dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan tertentu adalah apa yang memotivasi orang.

Menurut Hasibuan (2012:146), menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan untuk terlibat dalam serangkaian tindakan yang menghasilkan pencapaian tujuan tertentu (Maguni & Maupa, 2018).

Beberapa psikolog menggambarkan konsep motivasi sebagai konstruksi fiktif yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah, intensitas, dan kegigihan aktivitas yang diarahkan pada tujuan. Motivasi meliputi ide-ide seperti kebutuhan untuk pemenuhan, keinginan untuk dimiliki, rutinitas, dan rasa ingin tahu (Ridha, 2020).

## 3. Disiplin menurun dengan adanya perubahan aturan baru terhadap laporan SKP

Faktor menurunnya disiplin terkait dengan adanya aturan baru juga memengaruhi menurunnya motivasi kerja. penurunan motivasi pada pegawai kantor berpengaruh besar terhadap tingkat kedisiplinan. Hal seperti ini perlu adanya tindakan pendisiplinan supaya kedisiplinan para pegawai kantor dapat kembali seperti semula.

Pada pendisiplinan ini faktor SDM merupakan masalah yang paling signifikan sejak tingkat disiplin meningkat dengan tingkat kontrol karyawan. Oleh karena itu, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya tanpa disiplin staf yang baik. Seseorang pegawai dapat dikatakan dengan disiplin yang tinggi jika pegawai tersebut memahami bahwa pegawai bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Dari paparan yang dijelaskan Sutrisno (2015: 86), disiplin memiliki manfaat antara lain:

1. Rasa kepedulian karyawan yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Antusiasme dan semangat kerja yang tinggi serta inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Rasa tanggung jawab pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi antar karyawan.
5. Peningkatan efisiensi kerja dan produktivitas karyawan (Surajiyo, 2018).

## PEMBAHASAN

Dari pembahasan sebelumnya penulis menyimpulkan bahwa ketika seseorang tidak mampu melaksanakan tugas yang disebabkan karena tidak memahami aturan atau kurang

terampil, maka dapat mengakibatkan menurunnya motivasi, disiplin, sehingga berimbas pada kualitas SDM yang kurang optimal. Dalam solusi permasalahan ini berfokus pada pegawai yang hanya menangani permasalahan pada pengolahan sasaran kinerja pegawai.

Terkait masalah yang ditemukan penulis menyarankan supaya dilakukan kegiatan pelatihan dan coaching. Pelatihan dapat dilakukan baik secara on job training maupun off job training. Pelatihan on job training dilakukan saat jam kerja sehingga pada saat proses pelatihan pegawai dapat menemukan masalah disituasi yang sebenarnya. Misalnya pegawai kurang memahami masalah yang dihadapi secara langsung pada situasi kerja dan akhirnya pegawai dapat menguasai sistem secara penuh. Pelatihan juga dapat dilakukan secara off job training yaitu pelatihan dilakukan diluar jam kerja. Pelatihan seperti ini memiliki keuntungan karena pegawai bisa lebih fokus pada pelatihan karena fokus pegawai sedang tidak pada pekerjaan kantor.

Widodo (2015:82), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan secara sistematis sehingga seseorang dapat bekerja secara profesional di industrinya. Pelatihan terdiri dari berbagai kegiatan individu. Bukan hanya itu Rivai (2011:212) menjelaskan pelatihan adalah suatu proses modifikasi perilaku pegawai secara sistematis untuk menvcapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai untuk melakukan tugas-tugas dengan rutin (Report, 2018).

Metode lain untuk mengatasi masalah dengan kualitas SDM adalah meminta supervisor memberikan manfaat paling besar kepada anggota staf mereka dari keterampilan mereka dengan terlibat dalam pembinaan. Sebagai salah satu fase dalam pengembangan sumber daya manusia, pembinaan merupakan bagian penting dalam menjalankan suatu organisasi.

Tujuan daripada praktik coaching adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengajari staf bagaimana tindakan mereka dapat memengaruhi situasi saat ini. Selain itu, dari pihak kantor harus bisa memberikan fasilitas pada coaching ini untuk pendampingan secara langsung dengan tim ahli agar pegawai dalam kegiatan coaching berjalan sesuai dengan tujuan.

Menurut Gallwey's (dalam wiley dan sons, 2007) Coaching adalah proses memaksimalkan potensi seseorang untuk membantu mereka belajar daripada mengajar. Pembinaan (training/coaching) adalah solusi yang memungkinkan. Pendekatan individu, seperti pembinaan dan pelatihan, fokus pada keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan anggota organisasi (Fitriany, 2019).

Kegiatan pelatihan dan coaching sangat penting dalam pertumbuhan pribadi pegawai yang menyangkut kepuasan dan kepercayaan diri, pengontrolan emosi pegawai lebih baik, dan meningkatkan kepuasan serta pengakuan di lingkungan kerja.

#### **4. KESIMPULAN**

Berikut kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan temuan pembahasan yang telah disajikan dalam laporan ini:

1. Adanya permasalahan dalam kinerja di kantor BKPP Kab Pati yang meliputi perubahan aturan dalam pengerjaan laporan sasaran kinerja pegawai (SKP).

2. Pemberlakuan aturan baru pada pengolahan laporan SKP tahun 2021 berimbas pada kinerja pegawai yang merasa kesulitan dalam pengolahan data sehingga terjadi adanya keterlambatan dalam pengumpulan data.
3. Adanya pelatihan dan coaching diperlukan untuk meningkatkan keterampilan pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja, motivasi dan disiplin pegawai yang dapat mempercepat proses pengolahan data.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardli, I., Abdullah, A. G., & Mujdalipah, S. (n.d.). PEMBELAJARAN TEKNIK PEMELIHARAAN IKAN, 147–166.
- Fitriany, R. (2019). Pengaruh Pelatihan Coaching untuk Meningkatkan Kinerja Supervisor pada Divisi Wiraniaga Di PT. X. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 70–77. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i1.52>
- Jejen, L., Ekonomi, J., Bisnis, D., Baubau, P., & Tenggara, S. (2021). Peran teknologi informasi dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia. *Forum Ekonomi*, 23(1), 1–11.
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 100. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>
- Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. (2014).
- Pada, S., & Tridharma, P. T. (2017). No Title, 3(3), 170–182.
- Rahmasari, L. (2012). Pengaruh Kecerdasan Intelektual , Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*, 3(1), 1–20.
- Report, P. C. X. O. (2018). Plagiarism Checker X Originality Report skripsi wulan. *Jurnal Edudikara*, 2(2), 3–5.
- Ridha, M. (2020). Teori Motivasi Mcclelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran PAI. *Palapa*, 8(1), 1–16. <https://doi.org/10.36088/palapa.v8i1.673>
- Riyadi, M. K. (2019). Inovasi Sistem Manajemen Kinerja Sdm Terintegrasi Dengan Big Data Di Bpjs Kesehatan. *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 9(1), 35–44. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v9i1.1528>
- Surajiyo. (2018). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 7–23.