



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa Di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Resa Gumilang¹, Iwan Kurniawan Subagja², Azis Hakim³

¹Universitas Krisnadwipayana, Jakarta, Indonesia, gumilangresa@gmail.com

²Universitas Krisnadwipayana, Jakarta, Indonesia, iwankurniawan@unkris.ac.id

³Universitas Krisnadwipayana, Jakarta, Indonesia, dr_azishakim@unkris.ac.id

Corresponding Author: gumilangresa@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the effect of competence and training on improving employee performance in the Goods and Services Procurement Work Unit (UKPBJ) of the Ministry of Environment and Forestry (KLHK). Employee competence and training, especially in technical and managerial aspects, are key factors in improving procurement effectiveness and efficiency. This study adopted a quantitative approach with a survey involving 60 UKPBJ KLHK employees. The results showed that competence and training significantly improved employee performance, especially in terms of efficiency, accountability, and compliance with procurement regulations. Effective development includes ongoing certification and training programs. Therefore, it is recommended that KLHK improve training and certification programs for procurement employees to ensure ongoing performance improvement.*

Keyword: *Competence, Training, Employee Performance, Procurement of Goods and Services, Ministry of Environment and Forestry, Efficiency*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa (UKPBJ) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK). Kompetensi pegawai dan pelatihan terutama dalam aspek teknis dan manajerial, menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengadaan. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan survei yang melibatkan 60 pegawai UKPBJ KLHK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam hal efisiensi, akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap regulasi pengadaan. Pengembangan yang efektif mencakup program sertifikasi dan pelatihan yang berkelanjutan. Oleh karena itu, disarankan agar KLHK meningkatkan program pelatihan dan sertifikasi bagi pegawai pengadaan untuk memastikan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Kompetensi, Pelatihan, Kinerja Pegawai, Pengadaan Barang dan Jasa, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Efisiensi

PENDAHULUAN

Pengadaan barang dan jasa dalam sektor publik sangat penting untuk menjamin bahwa kebijakan dan program pemerintah berjalan lancar. Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa (UKPBJ) bertanggung jawab untuk mengelola dan melaksanakan pengadaan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai UKPBJ harus memiliki kemampuan yang memadai untuk menjalankan tugas mereka dengan baik, mengingat kompleksitas dan besarnya tanggung jawab yang diemban.

Kemampuan pegawai bukan hanya keterampilan teknis yang diperlukan untuk proses pengadaan, mereka juga harus memiliki kemampuan manajemen, memahami peraturan dan peraturan, dan berinteraksi dengan orang lain dengan baik. Hal ini penting karena pengadaan barang dan jasa di sektor publik sering melibatkan berbagai pihak, seperti penyedia barang dan jasa, pengguna anggaran, dan masyarakat luas. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan melalui kompetensi dan pelatihan sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat menyesuaikan diri dengan cepat dengan perubahan kebijakan dan peraturan serta menerapkan standar tata kelola yang baik dalam pengadaan.

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) memiliki banyak proyek pengadaan besar dan kompleks, sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk memastikan bahwa tugas-tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan lancar. Berbagai program pengadaan yang mendukung program lingkungan hidup, konservasi, dan kehutanan kementerian diawasi oleh Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa (UKPBJ) KLHK. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi UKPBJ KLHK, kinerja pegawai menjadi satu hal penting untuk ditingkatkan.

Peraturan Presiden No. 16 Tahun 2018 menetapkan bahwa pegawai yang terlibat dalam proses pengadaan harus memiliki kompetensi yang memadai untuk memastikan proses pengadaan berlangsung dengan efisien, efektif, dan transparan. Pegawai harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan posisi dan tanggung jawab mereka. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai juga harus selalu ditingkatkan melalui pelatihan berkelanjutan sehingga pegawai terbiasa dan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih akurat dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi dan pelatihan sangat penting untuk membuat lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Penelitian ini akan menyelidiki hubungan antara pengembangan kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di UKPBJ KLHK. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan menyelidiki bagaimana pengembangan kompetensi dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam hal efisiensi, akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap peraturan pengadaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nofriyanti dan Kuswantoro (2019) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kota Semarang, budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 13,98% terhadap produktivitas kerja pegawai, dan kompetensi memberikan pengaruh secara parsial sebesar 10,36%. Abubakar melakukan penelitian pada tahun 2018 di Dinas Kesehatan Kota Bandung dan menemukan bahwa Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompetensi, yang berpengaruh sebesar 68,9%. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian di KPP Pratama Pangkalan Kerinci yang menyimpulkan bahwa kompetensi dan budaya kerja berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai (PW. Wardhani, Indratjahyo & I.K. Subagja, 2024)

Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dari kompetensi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang berguna untuk pengambilan keputusan dan perencanaan strategi pengembangan sumber daya manusia dan memantik pertimbangan penyusunan perencanaan program pelatihan yang berkelanjutan di UKPBJ KLHK. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk penelitian terkait lainnya dan berkontribusi pada pengembangan kebijakan dalam industri pengadaan barang dan jasa di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh pengembangan kompetensi terhadap kinerja pegawai di UKPBJ KLHK.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di UKPBJ KLHK, yang terlibat langsung dalam proses pengadaan barang dan jasa. Jumlah total populasi adalah 120 orang, yang tersebar di berbagai unit pengadaan dalam kementerian. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu teknik pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel menggunakan purposing sampling. Kriteria yang digunakan adalah: (1) pegawai yang telah bekerja di UKPBJ selama lebih dari satu tahun, dan (2) pegawai yang terlibat langsung dalam proses pengadaan. Dari total populasi, diambil sampel sebanyak 60 responden untuk berpartisipasi dalam survey.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, di mana satu poin menunjukkan sangat tidak setuju dan lima poin menunjukkan sangat setuju. Dua komponen utama dari survei adalah kompetensi dan pelatihan. Pengembangan kompetensi menggunakan indikator relevansi sertifikasi dengan tugas pekerjaan, kemudian pengembangan pelatihan menggunakan indikator frekuensi yang diikuti digunakan dalam variabel ini.

Tiga dimensi membentuk kinerja pegawai: efisiensi dalam menjalankan tugas, akuntabilitas dalam pelaksanaan pengadaan, dan kepatuhan terhadap regulasi. Efisiensi diukur dari kemampuan pegawai menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan akuntabilitas diukur dari kemampuan pegawai untuk melaporkan pekerjaan mereka secara terbuka. Tingkat kesesuaian dengan peraturan dan prosedur yang berlaku merupakan cara untuk mengukur kepatuhan terhadap peraturan.

Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (pengembangan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Model regresi linier berganda dipilih karena mampu mengeksplorasi hubungan antara beberapa variabel independen dan satu variabel dependen secara simultan (Field, 2017). Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistik dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kontribusi pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kinerja Pegawai

Menurut Moeheriono (2009), istilah "kinerja" sebenarnya berasal dari kata "prestasi kerja", dan dapat digunakan untuk menggambarkan kinerja aktual, prestasi kerja, atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Namun, menurut Mathias dan Jackson (2006), kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah hasil yang dicapai oleh pegawai. Untuk kebanyakan pegawai, indikator kinerja termasuk hal-hal seperti berikut ini:

1. Kuantitas output,
2. Kualitas output,
3. Waktu yang tepat,
4. Kesesuaian output, dan
5. Kemampuan untuk bekerja sama

Moehariono (2012) menyatakan bahwa dalam sistem kerja tradisional, faktor personal dikaitkan dengan kinerja. Namun, pada kenyataannya, kinerja sering dikaitkan dengan hal-hal lain, seperti sistem, situasi, kepemimpinan, tim, atau faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Campbell kemudian menyatakan bahwa tiga komponen mempengaruhi hubungan fungsional antara kinerja dengan atribut kinerja: pengetahuan, kemampuan, dan motivasi. Pengetahuan mengacu pada pengetahuan yang dimiliki serta pemahaman setiap pegawai tentang tata kerja dan resiko pekerjaan berdasarkan regulasi yang ditetapkan, kemudian kemampuan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara akuntabel dan efisien. Merujuk pada teori-teori diatas, dalam hal pengadaan barang jasa di lingkungan Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, indikator utama yang dilihat adalah efisiensi yang mencakup kuantitas output dan waktu yang tepat, akuntabilitas yang mencakup kualitas output dan kesesuaian output terhadap peraturan regulasi yang berlaku.

Kompetensi

Secara konseptual, kompetensi adalah karakteristik yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 (10) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Fokus kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja untuk mencapai kinerja optimal, menurut pengertian kompetensi tersebut. Adalah jelas bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang, termasuk pengetahuan tentang keterampilan dan faktor internal lainnya, yang memungkinkan seseorang untuk melakukan tugas tertentu. Kemampuan untuk menyelesaikan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap orang dikenal sebagai kompetensi. Spencer & Spencer (dalam Sedarmayanti 2016) menyatakan bahwa kompetensi ini terdiri dari lima sifat: (1) Motivasi; (2) Trait; (3) Pemahaman diri sendiri; (4) Pengetahuan; dan (5) Kemampuan. Definisi operasional dari masing-masing sifat dapat ditemukan dalam penjelasan berikutnya.

Menurut Armstrong (2020), pengembangan kompetensi dalam organisasi berfokus pada pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pengembangan kompetensi mencakup proses peningkatan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas tertentu, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan perilaku (Spencer & Spencer, 1993). Pengembangan kompetensi adalah penting dalam pengadaan untuk memastikan bahwa pegawai mampu mengikuti perubahan peraturan dan teknologi yang terjadi selama proses pengadaan dalam rangka mewujudkan pengadaan barang jasa yang efisien dan akuntabel.

Armstrong (2020) menyatakan bahwa pengembangan kompetensi merupakan bagian penting dari pendekatan pengembangan SDM yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan seseorang sehingga mereka dapat melaksanakan peran mereka dengan cara yang paling efektif dalam perusahaan. Selain itu, Teori Kompetensi Inti diciptakan oleh Prahalad dan Hamel pada tahun 1990 menegaskan bahwa kompetensi individu dan organisasi adalah kunci keberhasilan, terutama dalam menghadapi persaingan dan perubahan yang cepat. Kompetensi inti meningkatkan produktivitas dan mendorong inovasi dan peningkatan kualitas layanan.

Peraturan Presiden No. 16 Tahun 2018 berfungsi sebagai standar utama untuk prosedur pengadaan barang dan jasa di Indonesia. Peraturan ini menetapkan bahwa pegawai pengadaan harus memiliki kompetensi dan harus mengikuti pelatihan dan mendapatkan sertifikasi yang sesuai. Menurut penelitian sebelumnya, kompetensi sangat penting untuk meningkatkan kinerja proses pengadaan (Priatna, Rosmajudi, Rahmat, 2024).

Salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah pengembangan kompetensi, terutama dalam sektor publik seperti pengadaan barang dan jasa. Menurut Spencer & Spencer (1993), kompetensi pegawai adalah kumpulan pengetahuan,

keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang melakukan tugasnya secara efisien dan efektif. Merujuk pada beberapa teori kompetensi seperti dijelaskan diatas, dalam pengadaan barang jasa, kemampuan tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis, namun peran manajemen dan kemampuan untuk membuat keputusan dengan cepat juga penting, sehingga kompetensi mencakup sertifikasi, pemahaman peraturan dan efisiensi pelaksanaan proses pemilihan.

Sebagaimana dijelaskan di atas, kompetensi pekerjaan dapat dilihat dari 3 aspek, yakni: pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Terdapat 3 indikator yang terkait kompetensi yakni A1 tentang latar belakang pendidikan (pengetahuan) yang berkesesuaian dengan, A2 tentang latar belakang pengalaman kerja berkesesuaian dengan paket pekerjaan yang ditangani, dan A3 tentang latar belakang keterampilan yang dimiliki berkesesuaian dengan pekerjaan.

Pelatihan

Menurut Gomes (2003), pelatihan didefinisikan sebagai setiap upaya untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan pada pekerjaan tertentu yang dimilikinya atau yang terkait dengan pekerjaannya. Pelatihan biasanya harus terdiri dari pengalaman belajar dan aktivitas yang direncanakan agar efektif. Pelatihan idealnya harus dirancang untuk membantu pekerja mencapai tujuan mereka sendiri. Hasibuan (2001) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang melibatkan prosedur yang sistematis dan terstruktur yang membantu karyawan operasional mempelajari keterampilan dan teknik pengerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Namun, menurut Nitisemito (1996) pelatihan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan kinerja dapat dimaknai sebagai proses mengidentifikasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang perlu dikembangkan atau diperkuat pada karyawan agar mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan organisasi. Pelatihan yang tepat dapat memperbaiki kesenjangan kompetensi yang ada dan membantu karyawan menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang terus berkembang. Kebutuhan pelatihan yang tepat sasaran, terencana dengan baik, dan berkelanjutan sangat penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Dengan memahami kesenjangan kinerja dan kompetensi, serta merancang program pelatihan yang sesuai, organisasi dapat membantu karyawan berkembang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan bersama.

Merangkum teori-teori pelatihan sebelumnya, 3 indikator utama dalam pelatihan yaitu pelatihan yang tepat sasaran, pelatihan yang terencana, dan pelatihan yang berkelanjutan menjadi fokus utama dalam pengadaan barang dan jasa pemerintah. Pelatihan dilakukan melalui bimbingan dan teknis terhadap setiap jenis kompetensi sesuai regulasi Peraturan Presiden No. 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah juncto Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2021, seperti kompetensi perencanaan, pemilihan penyedia, pengendalian kontrak, dan swakelola. Kegiatan bimtek ini dapat dilakukan secara terstruktur atau berkelanjutan kepada pegawai-pegawai yang terlibat langsung dalam proses pengadaan barang jasa pemerintah.

Pembahasan

Pengumpulan data dilakukan selama dua bulan, mulai dari Januari hingga Februari 2024. Sebelum penyebaran kuesioner, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen melalui pengujian awal pada 60 responden yang dipilih secara acak dari populasi penelitian. Uji validitas dilakukan dengan teknik Pearson Product Moment. Setiap item pada kuesioner diuji korelasinya terhadap skor total untuk memastikan bahwa setiap item secara signifikan mengukur aspek kompetensi, pelatihan dan kinerja yang relevan. Nilai korelasi Pearson untuk

setiap item dalam variabel Pengembangan Kompetensi dan Pelatihan serta Kinerja Pegawai menunjukkan hasil antara 0.70 hingga 0.85, yang mengindikasikan validitas yang baik. Nilai korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner memiliki hubungan yang erat dengan variabel yang diukur dan dapat dianggap mewakili konstruk penelitian dengan baik.

Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan Cronbach's Alpha. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Pengembangan Kompetensi mencapai 0.82, sedangkan untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 0.79, yang keduanya berada di atas ambang batas 0.70. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik, yang berarti bahwa instrumen ini konsisten dalam mengukur konstruk yang sama di berbagai responden. Dengan demikian, validitas dan reliabilitas instrumen penelitian ini dapat diterima, sehingga data yang diperoleh dapat dianggap akurat dan konsisten.

Hasil output koefisien regresi yang dihasilkan untuk setiap variable independent adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta
Constant	β_0	...	...
Kompetensi	0.65	...	...
Pelatihan	0.40	...	...

β adalah koefisien yang menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga Nilai koefisien:

- Koefisien untuk Kompetensi (X_1) = 0.65
- Koefisien untuk Pelatihan (X_2) = 0.40

Berdasarkan hasil analisis data diatas, maka persamaan regresi linier untuk penelitian ini adalah:

$$Y=0.65X_1+0.40X_2$$

Dengan interpretasi koefisien sebagai berikut:

1. Kompetensi (X_1): Setiap peningkatan satu (1) unit dalam pengembangan kompetensi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.65 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.
2. Pelatihan (X_2): Setiap peningkatan satu (1) unit dalam pelatihan yang diikuti pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.40 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.

Analisis Uji Signifikansi:

Nilai p-value dari uji F atau uji t-statistik dapat digunakan untuk menentukan apakah hubungan antar variabel signifikan. Berdasarkan informasi yang disediakan, nilai p-value < 0.01 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen (Kompetensi dan Pelatihan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan tingkat kepercayaan 99%.

- a. Kompetensi (X_1): 1.0000 (sangat signifikan, p-value = 0.000)
- b. Pelatihan (X_2): 4.441e-16 (p-value = 0.006, signifikan)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2):

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar variabel-variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model

dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai berdasarkan variabel pengembangan kompetensi dan pelatihan. Nilai R-squared (atau koefisien determinasi) diperoleh dari hasil analisis regresi linier berganda, dan secara otomatis dihitung oleh perangkat lunak statistik seperti SPSS.

R-squared: 1.000

Adj. R-squared: 1.000

Pada hasil regresi linier di atas, R-squared = 1.000, yang berarti model ini mampu menjelaskan 100% variasi kinerja pegawai berdasarkan variabel-variabel independent kompetensi dan pelatihan.

Hasil analisis data yang diperoleh dari kuesioner menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi dan pelatihan berkelanjutan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di UKPBJ Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien pengembangan kompetensi adalah 0.65 dengan nilai signifikansi (p -value) < 0.01 . Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam pengembangan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.65 unit, dengan tingkat kepercayaan 99%.

Dari analisis lebih lanjut, ditemukan bahwa dimensi pelatihan memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien 0.40. Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pelatihan yang berkesinambungan dapat meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial pegawai (Zulfikar, 2021; Rohman, 2022).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pegawai yang mengikuti pelatihan secara teratur memiliki pemahaman yang lebih baik tentang prosedur pengadaan dan mampu mengimplementasikan kebijakan dengan lebih efektif. Hal ini tercermin dari peningkatan tingkat efisiensi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas mereka. Pegawai yang memiliki sertifikasi juga menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka memiliki standar profesional yang diakui, sehingga dapat menambah kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Unit Kegiatan Pengadaan Barang dan Jasa di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Pengembangan kompetensi yang mencakup sertifikasi, dan pelatihan yang berkelanjutan terbukti meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, dan kepatuhan terhadap regulasi pengadaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melanjutkan pengembangan kompetensi pegawai, terutama dalam konteks pengadaan barang dan jasa, agar proses tersebut dapat berlangsung secara transparan dan efisien. Selain itu, disarankan untuk meningkatkan frekuensi pelatihan serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti program sertifikasi profesional yang relevan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa program pengembangan kompetensi dan pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pegawai tidak hanya memiliki pengetahuan yang cukup, tetapi juga keterampilan praktis yang diperlukan dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang di sektor pengadaan. Selanjutnya, penelitian ini memberikan rekomendasi untuk mengintegrasikan evaluasi kinerja sebagai bagian dari program pengembangan, sehingga dapat mengukur efektivitas dan dampak dari pelatihan yang diberikan.

Mengingat perubahan regulasi dan tuntutan yang semakin kompleks dalam pengadaan barang dan jasa, penelitian lebih lanjut juga disarankan untuk mengeksplorasi aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, dukungan manajerial, dan budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan metode self-reporting, yang dapat menimbulkan bias responden, terutama terkait persepsi subjektif tentang kompetensi, pelatihan dan kinerja.

Kedepan, diharapkan penggunaan metode campuran dengan wawancara mendalam dapat membantu memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor motivasional dan struktural yang mungkin mempengaruhi kinerja di sektor pengadaan. Selain itu, meskipun pengembangan kompetensi dan pelatihan memberikan pengaruh yang kuat, penting untuk mempertimbangkan bagaimana setiap komponen kompetensi dan pelatihan terintegrasi dalam lingkungan dan pengalaman kerja yang lebih luas.

Untuk memperkaya hasil penelitian, studi longitudinal juga bisa menjadi alternatif agar dapat memantau perubahan kompetensi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai dalam jangka panjang. Pendekatan ini dapat membantu memastikan bahwa program pengembangan kompetensi dan pelatihan berkelanjutan yang dilakukan tidak hanya berdampak dalam jangka pendek, tetapi juga memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi kinerja pegawai dan organisasi. Dengan demikian, UKPBJ KLHK dapat menciptakan lingkungan yang mendukung untuk pengembangan kinerja pegawai yang optimal, serta kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

REFERENSI

- Abubakar, Rodlial Ramdhan Tackbir. (2018). The Influence of Employee Competency to Productivity Employees of Health Bandung Office. *Jurnal Administrasi Negara* 24 (1):17-32.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Gomes, A. (2003). *Human Resources Management*. Yogyakarta: Kanisus
- Hasibuan, M. (2022). "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pengadaan di Indonesia". *Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 145-160.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendra Priatna, Arifah Rosmajudi, Basuki Rahmat (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (Ukpbj). Kabupaten Pangandaran. *Indonesian Journal Of Education And Humanity* Vol 4 No.2.
- Manthis, Robert L. Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia. Indonesia.
- Moehariono. (2012). *Indikator Kinerja Utama*. Raja Grafindo Persada. Indonesia.
- Nasution, M. (2019). *Pengadaan Barang dan Jasa dalam Perspektif Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nitisemito. (1996). *Akuntansi Manajemen Informasi Untuk pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga
- Nofriyanti, E., & Kuswanto, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 879-897.
- PW. Wardhani, Indratjahyo & I.K Subagja, (2024). The Influence of Competence and Work Culture On Employee Performance Through Work Motivation as An Intervening Variable at Kpp Pratama Pangkalan Kerinci. *International Journal of Research in Education Humanities and Commerce*. Volume 05, Issue 05
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). *The Core Competence of the Corporation*. Harvard Business Review.
- Rohman, A. (2022). Strategi Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Pengadaan Barang dan Jasa. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 45-60.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Refika Aditama. Bandung.

- Sedarmayanti. (2010). *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*. Refika Aditama. Bandung.
- Setiawan, R. (2020). *Peraturan dan Implementasi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Yudhistira, A. (2021). "Analisis Kompetensi Pegawai UKPBJ Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan". *Jurnal Tata Kelola Pemerintahan*, 19(3), 201-215.