



Analysis of the Implementation of Human Resource Training in Increasing Work Productivity at the Office of Religious Affairs of West Kapuas District, Kapuas Regency

Ma'rifat¹, Septeria Noor Yuliannisa^{2*}, Mukhlani Khariry³
STIA Bina Banua Banjarmasin

Corresponding Author Septeria Noor Yuliannisa septerianoory@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Employee Training, Work Productivity, Human Resources

Received : 12, September

Revised : 14, November

Accepted: 16, January

©2025 Ma'rifat, Yuliannisa, Khariry:

This is an open-access article distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study analyzes the implementation of employee training and its influence on work productivity at the Religious Affairs Office (KUA) of West Kapuas District and identifies obstacles and solutions for its implementation. Using a qualitative descriptive approach, data was collected through interviews, observations, and documentation from three informants directly involved in the service. The analysis used the Miles and Huberman models. The results of the study show that training improves employee knowledge and skills, but it is not optimal due to limited quotas, uneven distribution, and low motivation. The impact on productivity is seen in the improvement of technical skills, but it has not been significant in changes in work attitudes. Research emphasizes the need for more equitable, relevant, and sustained coaching training.

Analisis Pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Barat Kabupaten Kapuas

Ma'rifat¹, Septeria Noor Yuliannisa^{2*}, Mukhlis Khariry³

STIA Bina Banua Banjarmasin

Corresponding Author Septeria Noor Yuliannisa septerioory@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Pelatihan Pegawai; Produktivitas Kerja; Sumber Daya Manusia

Received : 12, September

Revised : 14, November

Accepted: 16, Januari

©2025 Ma'rifat, Yuliannisa, Khariry:

This is an open-access article distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pelaksanaan pelatihan pegawai dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Kapuas Barat serta mengidentifikasi kendala dan solusi pelaksanaannya. Menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dari tiga informan yang terlibat langsung dalam pelayanan. Analisis memakai model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, namun belum optimal karena kuota terbatas, distribusi yang tidak merata, dan rendahnya motivasi. Dampaknya terhadap produktivitas terlihat pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi belum signifikan dalam perubahan sikap kerja. Penelitian menegaskan perlunya pelatihan yang lebih merata, relevan, dan didukung pembinaan berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Produktivitas pegawai merupakan faktor fundamental dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada sektor publik yang dituntut memberikan pelayanan cepat, tepat, dan akuntabel kepada masyarakat. Menurut Robbins dan Judge (2019), produktivitas individu dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi. Dalam konteks birokrasi di Indonesia, isu produktivitas tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target kinerja, tetapi juga menyangkut pemenuhan amanat reformasi birokrasi sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang ASN No. 5 Tahun 2014, yang menegaskan pentingnya profesionalitas, kompetensi, dan etika kerja aparatur sipil negara.

Berbagai kajian menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas pegawai sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki organisasi. Armstrong dan Taylor (2020) menyatakan bahwa pelatihan merupakan instrumen strategis dalam pengembangan SDM karena mampu memperbaiki kemampuan teknis, pengetahuan, dan sikap profesional pegawai. Pelatihan yang efektif menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kompetensi sesuai tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan kerja. Notoadmodjo (2018) juga menegaskan bahwa pelatihan merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan dan daya saing.

Namun demikian, kondisi empiris pada sejumlah instansi pemerintah menunjukkan bahwa pelatihan belum sepenuhnya dioptimalkan sebagai strategi peningkatan produktivitas. Keterbatasan anggaran, rendahnya motivasi pegawai, serta distribusi kesempatan pelatihan yang tidak merata menjadi hambatan utama dalam pengembangan SDM (Sedarmayanti, 2018). Fenomena ini juga terlihat pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Kapuas Barat Kabupaten Kapuas. Berdasarkan data kinerja tahun 2022–2023, beberapa layanan inti seperti pelayanan nikah–rujuk, bimbingan keluarga sakinah, dan administrasi ketatausahaan belum mencapai target. Sebagai contoh, realisasi pelayanan nikah–rujuk pada tahun 2023 hanya mencapai 70% dari target 90%. Demikian pula layanan bimbingan keluarga sakinah mengalami penurunan dari 90% menjadi 70% pada tahun yang sama. Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi dan produktivitas pegawai.

Hasil observasi dan wawancara awal mengindikasikan bahwa produktivitas pegawai dipengaruhi oleh rendahnya frekuensi pelatihan, ketidaksesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan, serta terbatasnya kuota pelatihan yang diberikan oleh instansi pembina. Selain itu, disiplin kerja pegawai belum optimal; masih ditemukan pegawai yang terlambat hadir atau pulang sebelum waktunya, sebagian dipengaruhi oleh faktor geografis, keterbatasan transportasi, dan penyalahgunaan aplikasi absensi berbasis GPS. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2018) bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor internal seperti kompetensi dan motivasi serta faktor eksternal seperti fasilitas dan sistem pengawasan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan berperan penting dalam peningkatan produktivitas kerja. Ramadoni dan Saputri (2020) menemukan bahwa pelatihan yang terstruktur mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mojokerto. Fauzi et al. (2019) mengungkapkan bahwa produktivitas pegawai di sektor publik dipengaruhi oleh tingkat keterampilan dan pendidikan. Sementara itu, Rita dan Yuliharsi (2022) menekankan bahwa rendahnya motivasi dan sarana prasarana berdampak negatif pada produktivitas pegawai selama pandemi. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut belum secara spesifik menelaah mekanisme pelatihan pada unit pemerintah kecil seperti KUA, belum menguji hubungan langsung antara pelatihan dan indikator produktivitas kerja, serta belum mempertimbangkan konteks geografis dan teknis yang mempengaruhi kinerja pegawai di wilayah pedesaan.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pelaksanaan pelatihan SDM secara komprehensif pada KUA Kecamatan Kapuas Barat, mulai dari analisis kebutuhan pelatihan, metode pelaksanaan, keterlibatan peserta, hingga kendala dan solusi yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian terdahulu, studi ini tidak hanya menggambarkan kondisi pelatihan, tetapi juga mengaitkannya secara langsung dengan indikator produktivitas kerja pegawai berdasarkan teori Yusuf (2018), yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap.

Dengan demikian, tujuan utama penelitian ini adalah untuk: (1) menganalisis pelaksanaan pelatihan pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja pada KUA Kecamatan Kapuas Barat Kabupaten Kapuas; dan (2) mengidentifikasi kendala serta merumuskan solusi pelaksanaan pelatihan yang relevan bagi peningkatan produktivitas pegawai di instansi layanan publik tingkat kecamatan tersebut. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam literatur pengembangan SDM sektor publik serta kontribusi praktis bagi pengambil kebijakan dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif dan kontekstual.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan sumber daya manusia (SDM) dipahami sebagai proses terencana yang bertujuan membekali pegawai dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Dalam perspektif manajemen modern, pelatihan merupakan komponen strategis pengembangan SDM karena mampu membentuk kompetensi yang relevan dengan tuntutan organisasi. Dessler (2020) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan kegiatan sistematis yang membantu pegawai mengembangkan keahlian spesifik sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja. Pandangan ini sejalan dengan Notoadmodjo (2018) dan Hasibuan (2018) yang menempatkan pelatihan sebagai investasi organisasi agar pegawai mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dan tuntutan pelayanan publik.

Berbagai penelitian dalam lima tahun terakhir menegaskan bahwa pelatihan memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai. Sitompul (2021) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kapasitas pegawai dan efektivitas organisasi. Studi lain yang dilakukan oleh Marliana (2020) menegaskan bahwa pelatihan dan motivasi berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai dengan budaya kerja sebagai faktor yang memperkuat hubungan keduanya. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan tidak hanya ditentukan oleh materi atau metode pelatihan, tetapi juga oleh lingkungan organisasi yang mendukung.

Selain itu, penelitian Numberi (2022) mengidentifikasi bahwa kombinasi pelatihan, budaya organisasi, dan pengawasan yang efektif mampu meningkatkan kinerja ASN secara signifikan. Pelatihan juga ditemukan sebagai bentuk investasi strategis bagi organisasi publik sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan, yang memperlihatkan hubungan positif antara pelatihan dan produktivitas pegawai. Temuan-temuan ini menguatkan landasan teoretis bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam menciptakan pegawai yang kompeten dan produktif.

Dalam konteks birokrasi, regulasi nasional seperti PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS menempatkan pengembangan kompetensi melalui pelatihan sebagai kewajiban yang harus dipenuhi instansi pemerintah untuk mendukung peningkatan kinerja aparatur. Penelitian Cahyania (2023) menunjukkan bahwa pelatihan ASN yang disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi dan survei kepuasan masyarakat mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik secara signifikan. Penelitian tersebut memperkuat argumen bahwa pelatihan yang relevan dan terarah akan menghasilkan peningkatan output dan kualitas kerja pegawai.

Konsep produktivitas yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada kerangka Yusuf (2018), yang mengukur produktivitas melalui empat dimensi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap. Pendekatan ini sejalan dengan perkembangan teori produktivitas kontemporer yang tidak hanya menekankan kuantitas output, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap standar kerja. Studi Prisia (2021) pada tenaga kesehatan menemukan bahwa pelatihan teknis mampu meningkatkan produktivitas melalui peningkatan keterampilan dan kedisiplinan. Penelitian Noya (2022) menunjukkan bahwa kompetensi yang diperkuat melalui pelatihan berperan signifikan dalam peningkatan kinerja dan produktivitas di sektor jasa. Dengan demikian, literatur mendukung bahwa pelatihan yang efektif seharusnya terukur dampaknya pada keempat dimensi produktivitas tersebut.

Faktor-faktor pendukung keberhasilan pelatihan juga menjadi perhatian dalam penelitian mutakhir. Marliana (2020) menekankan bahwa budaya kerja berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara pelatihan dan kinerja, sehingga organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung implementasi ilmu dan keterampilan hasil pelatihan. Penelitian lain pada ASN menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan pengawasan yang konsisten turut memengaruhi efektivitas pelatihan dalam meningkatkan produktivitas. Temuan-temuan ini relevan dengan kondisi empiris pada KUA Kecamatan Kapuas Barat, di mana rendahnya motivasi, hambatan geografis, serta disiplin kerja menjadi tantangan nyata dalam pencapaian produktivitas.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas peran pelatihan dalam peningkatan produktivitas, terdapat beberapa celah (*research gap*) yang menjadikan penelitian ini memiliki nilai kebaruan. Pertama, sebagian besar penelitian dilakukan pada instansi besar atau sektor privat, sementara kajian pada unit layanan publik kecil seperti KUA masih sangat terbatas. Kedua, penelitian terdahulu umumnya menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memetakan proses pelatihan secara lebih mendalam mulai dari analisis kebutuhan hingga evaluasi. Ketiga, belum banyak penelitian yang mengkaji keterhubungan langsung antara pelatihan dan produktivitas berdasarkan indikator pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap dalam konteks instansi keagamaan. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk mengisi celah tersebut dengan menyajikan analisis komprehensif mengenai pelaksanaan pelatihan SDM serta dampaknya terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Kapuas Barat.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memahami pelaksanaan pelatihan pegawai dan dampaknya terhadap produktivitas kerja pada KUA Kecamatan Kapuas Barat. Fokus penelitian diarahkan pada indikator pelatihan menurut Hasibuan (2018) – jenis, materi, dan waktu pelatihan – serta indikator produktivitas menurut Yusuf (2018) – pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap. Informan dipilih secara purposif dan terdiri dari tiga pegawai yang terlibat langsung dalam proses pelayanan, yaitu pengelola dokumentasi, pengadministrasi persuratan, dan penyuluh fungsional. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi kegiatan kerja, serta telaah dokumen administratif yang relevan.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang memungkinkan pemahaman faktual terhadap kondisi pelatihan dan produktivitas pegawai. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Seluruh tahapan mulai dari pralapangan, pengumpulan data lapangan, hingga analisis intensif dilakukan untuk memastikan keabsahan data dan menghasilkan temuan yang menjelaskan bagaimana pelatihan dilaksanakan, kendala yang muncul, serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai KUA Kecamatan Kapuas Barat.

HASIL PENELITIAN

Pelaksanaan Pelatihan Pegawai pada KUA Kecamatan Kapuas Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan pegawai pada KUA Kecamatan Kapuas Barat telah dilaksanakan, namun belum berjalan optimal. Pelatihan yang tersedia umumnya berasal dari Balai Diklat Keagamaan dan Kementerian Agama Kabupaten Kapuas, tetapi jumlah kuota yang terbatas membuat tidak semua pegawai mendapat kesempatan mengikuti pelatihan secara merata. Analisis kebutuhan pelatihan sebenarnya telah dilakukan secara informal oleh pimpinan, terutama berdasarkan kesenjangan performa pekerjaan dan persyaratan teknis layanan. Ringkasan temuan pelaksanaan pelatihan disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Pelaksanaan Pelatihan Pegawai pada KUA Kecamatan Kapuas Barat

Aspek Pelatihan	Temuan Lapangan	Interpretasi
Analisis kebutuhan	Dilakukan berdasarkan kesenjangan tugas dan kemampuan pegawai	Pemenuhan kebutuhan belum sistematis
Peserta pelatihan	Tidak merata karena kuota terbatas	Peluang peningkatan kompetensi tidak setara
Materi pelatihan	Fokus pada teknis layanan KUA dan administrasi	Relevan dengan tugas, tetapi tidak berkelanjutan
Metode pelatihan	Workshop, diklat teknis, on-the-job learning	Efektif tetapi frekuensi rendah
Evaluasi pelatihan	Belum terstruktur	Dampak pelatihan sulit diukur secara objektif

Sumber: Diolah penulis 2023

Temuan lapangan memperlihatkan bahwa pegawai yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan keterampilan teknis, seperti pengoperasian SIMKAH, penyusunan dokumen administrasi nikah, dan manajemen pelayanan keagamaan. Namun pegawai yang tidak pernah mengikuti pelatihan menunjukkan performa lebih rendah, terutama dalam aspek keterampilan teknis dan ketepatan waktu penyelesaian layanan.

Produktivitas Kerja Pegawai KUA Kecamatan Kapuas Barat

Analisis produktivitas menunjukkan bahwa sebagian besar target layanan tercapai, namun terdapat beberapa layanan inti yang tidak mencapai target. Data produktivitas pegawai pada tahun 2022–2023 tersaji dalam Tabel 2.

Tabel 2. Produktivitas Pegawai KUA Kapuas Barat 2022–2023

No	Uraian Tugas	Target	Realisasi 2022	Realisasi 2023	Keterangan
1	Pelayanan nikah/ rujuk	100	99	70	Tidak tercapai
2	Statistik layanan & bimas	1	1	1	Tercapai
3	Dokumentasi & SIM	12	12	12	Tercapai
4	Bimbingan keluarga sakinah	95	90	70	Tidak tercapai
5	Bimbingan kemasjidan	12	12	12	Tercapai
6	Hisab rukyat & syaria	1	1	1	Tercapai
7	Penyuluhan agama Islam	12	12	12	Tercapai
8	Bimbingan zakat/ wakaf	1	1	1	Tercapai
9	Ketatausahaan & rumah tangga	250	240	225	Tidak tercapai
10	Bimbingan manasik haji	1	1	1	Tercapai

Sumber: Diolah Penulis 2023

Data menunjukkan bahwa produktivitas pegawai mengalami penurunan terutama pada layanan teknis yang membutuhkan keterampilan tinggi, seperti pelayanan nikah–rujuk dan bimbingan keluarga sakinah. Penurunan ini berkaitan erat dengan keterbatasan pelatihan, kurangnya pengalaman teknis, serta kedisiplinan pegawai yang belum optimal.

Kendala Pelaksanaan Pelatihan

Penelitian menemukan dua kendala utama:

- Motivasi pegawai rendah – beberapa pegawai kurang antusias mengikuti pelatihan karena jarang mendapat kesempatan dan kurangnya insentif.
- Kuota pelatihan terbatas – alokasi peserta dari Kementerian Agama sangat sedikit sehingga tidak semua pegawai dapat mengembangkan kompetensinya.
- Solusi yang ditemukan antara lain peningkatan motivasi melalui arahan pimpinan, reward internal, dan coaching, serta rotasi penugasan mengikuti pelatihan secara berkala agar semua pegawai mendapat kesempatan yang adil.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pelaksanaan pelatihan di KUA Kecamatan Kapuas Barat memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai, meskipun pelaksanaannya belum berjalan secara optimal. Temuan ini selaras dengan pandangan Dessler bahwa pelatihan merupakan komponen strategis dalam pengembangan sumber daya manusia karena berfungsi meningkatkan knowledge, skills, and abilities yang menjadi dasar kinerja individu. Ketika pegawai memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan, mereka menunjukkan kemampuan teknis yang lebih baik, khususnya dalam pelaksanaan layanan administrasi pernikahan, pengoperasian SIMKAH, serta manajemen dokumen layanan. Hal ini mengonfirmasi teori Armstrong & Taylor yang menyatakan bahwa pelatihan meningkatkan kemampuan adaptasi pegawai terhadap tuntutan pekerjaan modern dan kompleks.

Namun demikian, kesenjangan yang cukup nyata terlihat antara pegawai yang memperoleh pelatihan dan yang tidak. Pegawai yang tidak mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan menunjukkan keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, ketidakmampuan mengikuti perkembangan prosedur teknis, serta kesulitan dalam menyelesaikan layanan yang memerlukan ketelitian tinggi. Situasi ini mencerminkan konsep Hasibuan yang menegaskan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi kerja; ketika salah satu komponen tidak memadai, produktivitas cenderung menurun. Penurunan realisasi kerja pada beberapa layanan inti, seperti pelayanan nikah-rujuk yang hanya mencapai 70 persen dan bimbingan keluarga sakinah yang turun menjadi 70 persen, merupakan cerminan dari kurangnya pemerataan pelatihan dan tidak optimalnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas teknis.

Jika ditinjau dari kerangka produktivitas menurut Yusuf yang menggunakan empat dimensi utama pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap – hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berkontribusi kuat terhadap peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai. Pegawai yang memperoleh pelatihan lebih memahami alur pelayanan, lebih terampil dalam pengelolaan administrasi, dan lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan tugas. Namun, pelatihan belum sepenuhnya berpengaruh terhadap dimensi sikap, khususnya disiplin kerja. Beberapa pegawai masih datang terlambat atau pulang lebih awal, dan sebagian memanfaatkan celah dalam penggunaan aplikasi absensi digital. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi teknis tidak otomatis mendorong perubahan sikap kerja, sehingga teori yang dikemukakan Marliana relevan dalam konteks ini, yaitu bahwa efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi internal pegawai.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kendala struktural, terutama terbatasnya kuota pelatihan, menjadi faktor signifikan yang menghambat pengembangan kompetensi pegawai secara merata. Terbatasnya akses pelatihan ini menyebabkan ketimpangan kompetensi yang berimbas pada produktivitas pelayanan. Hasil ini memperkuat temuan penelitian Numberi dan Ramadoni & Saputri yang menegaskan bahwa pelatihan akan berdampak maksimal jika diberikan secara konsisten dan merata kepada seluruh pegawai. Ketidakseimbangan kesempatan pelatihan juga berpotensi menurunkan motivasi kerja karena pegawai merasa tidak mendapatkan ruang untuk berkembang, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap produktivitas sebagaimana dijelaskan Hasibuan.

Faktor eksternal seperti kondisi geografis yang sulit dan keterbatasan sarana transportasi turut memengaruhi produktivitas pegawai, terutama terkait kedisiplinan. Meskipun faktor ini bukan bagian langsung dari variabel pelatihan, kondisi tersebut berinteraksi dengan variabel sikap kerja yang digunakan dalam model produktivitas Yusuf. Dengan demikian, pelatihan yang efektif seharusnya tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga diarahkan pada penguatan sikap profesional, manajemen waktu, tanggung jawab, dan komitmen terhadap standar pelayanan publik.

Secara keseluruhan, temuan penelitian memberikan gambaran bahwa pelatihan memiliki peran penting sebagai mekanisme peningkatan produktivitas, tetapi efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh pemerataan akses, motivasi pegawai, dan budaya kerja instansi. Pelatihan memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan, namun tidak secara otomatis mengubah perilaku kerja tanpa dukungan supervisi, insentif, dan pembentukan pola kerja yang konsisten. Hal ini memperlihatkan pentingnya integrasi antara program pelatihan, sistem pembinaan, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan agar peningkatan produktivitas dapat tercapai secara menyeluruh.

Temuan penelitian ini mengonfirmasi teori bahwa produktivitas merupakan hasil interaksi antara kompetensi teknis, motivasi, sikap, dan kondisi organisasi. Dengan demikian, pelatihan yang dirancang secara kontekstual, terstruktur, dan merata berpotensi menjadi instrumen yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai KUA Kecamatan Kapuas Barat. Namun tanpa dukungan pembinaan disiplin dan pemerataan kesempatan pengembangan kompetensi, peningkatan produktivitas hanya akan dirasakan sebagian pegawai dan tidak berdampak penuh pada kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan pegawai pada KUA Kecamatan Kapuas Barat memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, khususnya pada aspek pengetahuan dan keterampilan teknis pegawai. Namun, pelatihan belum memberikan dampak yang merata karena kuota yang terbatas dan distribusi kesempatan yang tidak seimbang antarpegawai. Kondisi ini berkontribusi terhadap penurunan produktivitas pada beberapa layanan inti, seperti pelayanan nikah-rujuk dan bimbingan keluarga sakinah, serta masih ditemukannya kendala kedisiplinan yang berkaitan dengan sikap kerja pegawai. Dengan demikian, pelatihan terbukti berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, namun efektivitasnya sangat bergantung pada pemerataan akses, motivasi pegawai, serta dukungan budaya kerja dan supervisi internal.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar KUA Kecamatan Kapuas Barat memperkuat sistem pelatihan melalui peningkatan pemerataan kesempatan bagi seluruh pegawai secara bergilir, serta memperluas kerja sama dengan Balai Diklat dan Kementerian Agama untuk memperoleh kuota pelatihan yang lebih besar. Selain itu, pelatihan ke depan perlu memasukkan aspek pembinaan sikap profesional, disiplin kerja, dan komitmen pelayanan sebagai bagian dari materi inti, sehingga perubahan perilaku kerja dapat berjalan beriringan dengan peningkatan keterampilan teknis.

PENELITIAN LANJUTAN

Pimpinan juga perlu melakukan supervisi berkelanjutan dan memberikan motivasi melalui penghargaan berbasis kinerja agar pegawai mampu menerapkan hasil pelatihan secara konsisten dalam pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Cahyana, R. (2023). Pengaruh pelatihan ASN terhadap kualitas pelayanan publik pada Dinsosnakertrans Kota Yogyakarta. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 115–128.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Fauzi, A., Lestari, D., & Ramadhan, M. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(1), 45–55.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Marliana, A. (2020). Pelatihan, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 17(1), 67–78.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE.
- Notoadmodjo, S. (2018). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.

- Noya, A. (2022). Kompetensi dan pelatihan sebagai determinan kinerja karyawan sektor jasa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 14(2), 134-142.
- Numberi, Y. (2022). Pengaruh pelatihan, budaya organisasi, dan pengawasan terhadap kinerja ASN. *Jurnal Kebijakan Publik*, 9(3), 201-214.
- Prisia, T. (2021). Pengaruh pelatihan teknis terhadap produktivitas tenaga kesehatan di Puskesmas Kecamatan Pademangan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(2), 78-88.
- Ramadoni, Y., & Saputri, R. (2020). Pengaruh pengembangan SDM melalui diklat terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Administrasi Negara*, 13(1), 55-66.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Yusuf, A. M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Prenadamedia Group.