

Pengembangan Kompetensi SDM Dan Pelatihan Di Pusat Penelitian Kopi Dan Kakao Jenggawah: Analisis Kebutuhan Dan Dampak Terhadap Kinerja Organisasi

Hafidatul Ilhami, Wulan Ayu Musyrifah, Achmad Faisal Chairul Umani, Nurul Setianingrum

^{1,2,3}Ekonomi syariah universitas islam negeri kiai haji ahmad siddiq jember

hafidatulilhami@email.com, wulanayumusyrifah@gmail.com, faisalchairul22@email.com, nurulsetia02@email.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan pelatihan di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Jenggawah, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. Pengembangan SDM merupakan faktor strategis dalam meningkatkan daya saing dan efektivitas lembaga penelitian, khususnya dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan studi literatur. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi karyawan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas, inovasi penelitian, serta efisiensi operasional. Selain itu, identifikasi kebutuhan pelatihan yang tepat dapat meminimalisir kesenjangan keterampilan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya perencanaan pelatihan berbasis kebutuhan dan evaluasi dampaknya sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Kata Kunci: pengembangan SDM, pelatihan, analisis kebutuhan, kinerja organisasi.

PENDAHULUAN

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Dalam dunia kerja yang terus berkembang, kompetensi individu tidak hanya dituntut untuk tetap relevan, tetapi juga harus terus ditingkatkan agar selaras dengan kebutuhan organisasi. Salah satu permasalahan yang kerap dihadapi oleh lembaga penelitian, termasuk Pusat Penelitian Kopi dan Kakao (Puslitkoka) Jenggawah, adalah kesenjangan antara kemampuan SDM dengan tuntutan pekerjaan, yang berdampak langsung terhadap produktivitas dan efektivitas lembaga. Kurangnya pelatihan berbasis kebutuhan serta pengembangan kompetensi yang sistematis menyebabkan rendahnya daya saing lembaga dalam menghasilkan inovasi dan riset yang berkualitas (Septiana et al, 2023)

Untuk mengatasi masalah tersebut, solusi yang ditawarkan dalam penelitian ini adalah analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM sebagai dasar strategis dalam perencanaan pelatihan. Dengan mengidentifikasi kesenjangan keterampilan (*skill gap*), lembaga dapat menyusun program pelatihan yang tepat sasaran, sehingga mampu meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Rani et al. (2023) menegaskan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di Puslitkoka Jember. Penelitian Rumanto (2020) juga menunjukkan bahwa sejak masa nasionalisasi, peran strategis Puslitkoka sebagai lembaga penelitian komoditas perkebunan bergantung pada efektivitas manajemen dan SDM yang dimiliki. Selanjutnya, Hadi et al. (2021) melalui pendekatan *participatory training* membuktikan bahwa pelatihan yang dirancang secara kolaboratif berdampak positif dalam pengembangan pertanian berbasis organik di Kecamatan Jenggawah. Penelitian Zalukhu dan Prasetya (2024) menambahkan bahwa pelatihan berperan penting dalam peningkatan kompetensi karyawan, yang berdampak pada kemajuan organisasi. Sementara itu, studi lain oleh Arifin dan Kurniawan (2022) dalam konteks industri kopi menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan karyawan mampu meningkatkan produktivitas serta inovasi dalam pengolahan produk kopi berkualitas ekspor.

Meskipun berbagai studi telah membahas pelatihan dan pengembangan SDM, namun masih sedikit penelitian yang secara spesifik menyoroti analisis kebutuhan pelatihan dan dampaknya secara langsung terhadap kinerja organisasi di konteks lembaga penelitian seperti Puslitkoka Jenggawah. Di sinilah letak *gap analysis* dari penelitian ini, yakni mengisi kekosongan kajian mengenai pentingnya perencanaan pelatihan berbasis kebutuhan dalam pengembangan kompetensi SDM di sektor penelitian perkebunan.

Berdasarkan hal tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kebutuhan pelatihan SDM di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Jenggawah serta mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja organisasi. Harapannya, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan di lembaga penelitian serupa.

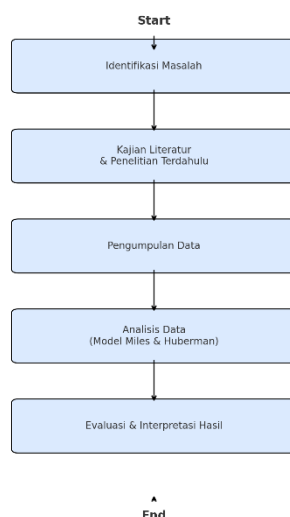
METODE

Tahapan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif deskriptif** dengan strategi studi kasus yang dilakukan di *Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka)* yang berlokasi di Kecamatan Jenggawah, Kabupaten Jember. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi dan pelatihan SDM serta menganalisis dampaknya terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang sedang terjadi di lapangan, khususnya dalam konteks kelembagaan riset perkebunan.

Tahapan dalam penelitian ini dirancang secara sistematis agar mampu menjawab permasalahan dan tujuan penelitian. Lima tahapan utama yang dilakukan dalam penelitian ini dijelaskan berikut:

Gambar 1. Flowchart tahapan penelitian



1. Identifikasi Masalah

Penelitian diawali dengan mengidentifikasi permasalahan utama yang terjadi di Puslitkoka, yaitu belum optimalnya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi SDM secara sistematis dan terukur. Peneliti mengamati adanya gap antara kebutuhan keterampilan pegawai dengan pelatihan yang diberikan, serta dampaknya terhadap kinerja individu dan organisasi.

2. Kajian Literatur dan Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat landasan teoritis dan menemukan *research gap*, dilakukan studi literatur terhadap buku, jurnal, dan artikel ilmiah yang relevan. Kajian pustaka ini mencakup teori-teori tentang pengembangan SDM, pelatihan kerja, manajemen kinerja, dan studi empiris sejenis yang pernah dilakukan sebelumnya.

3. Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui tiga metode utama: observasi partisipatif, dokumentasi internal lembaga (seperti laporan pelatihan, struktur organisasi, dan rekam jejak karyawan), serta studi literatur ilmiah. Proses ini dilakukan secara sistematis dan berulang untuk menjamin validitas dan keandalan informasi yang diperoleh.

4. Analisis Data

Data dianalisis menggunakan pendekatan interaktif model Miles dan Huberman yang mencakup proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Peneliti mengidentifikasi pola-pola umum dari hasil wawancara dan dokumen yang dianalisis untuk menemukan kebutuhan pelatihan yang spesifik, serta mengevaluasi dampaknya terhadap produktivitas kerja pegawai.

5. Evaluasi dan Interpretasi

Tahap terakhir adalah mengevaluasi hasil analisis dan menginterpretasikan dampak dari pengembangan SDM dan pelatihan terhadap kinerja organisasi. Evaluasi ini dilakukan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan indikator kinerja yang ditetapkan oleh institusi.

Metode Penyelesaian Masalah dan Teknik Analisis

Untuk menyelesaikan permasalahan yang telah diidentifikasi, penelitian ini menggunakan pendekatan *Training Needs Analysis (TNA)*. Metode ini merupakan bagian dari perencanaan pelatihan berbasis kebutuhan, yang bertujuan agar setiap program pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi, jabatan, dan individu. Tahapan metode ini terdiri atas:

1. Analisis Organisasi

Bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dari perspektif strategi organisasi. Dalam hal ini, pelatihan difokuskan pada pencapaian target riset dan inovasi yang menjadi fokus utama Puslitkoka.

2. Analisis Tugas (Task Analysis)

Pada tahap ini dilakukan identifikasi terhadap kompetensi yang dibutuhkan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, termasuk pengetahuan teknis, keterampilan laboratorium, manajemen proyek riset, dan penggunaan teknologi pertanian terbaru.

3. Analisis Individu (Individual Analysis)

Tahapan ini bertujuan untuk mengetahui siapa saja yang membutuhkan pelatihan, serta sejauh mana kesenjangan antara kemampuan aktual pegawai dengan kemampuan yang seharusnya dimiliki.

Hasil dari tahapan ini disusun ke dalam tabel analisis kebutuhan pelatihan seperti berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Puslitkoka

Nama Karyawan	Jabatan	Kompetensi yang Kurang	Rekomendasi Pelatihan	Metode Pelatihan
A. Rahman	Peneliti Muda	Manajemen Proyek Riset	Pelatihan Manajemen Riset	Workshop & Mentoring
S. Wulandari	Teknisi Laboratorium	Kalibrasi Alat Laboratorium	Sertifikasi Teknik Laboran	In-house Training
B. Prasetyo	Admin Kepegawaian	Penggunaan Aplikasi SIMPEG	Pelatihan Sistem Informasi	E-learning
N. Ayu	Peneliti Ahli	Penulisan Proposal Hibah	Pelatihan Proposal Kompetitif	Bootcamp & Sharing

Seluruh hasil analisis kemudian dievaluasi untuk melihat keterkaitan antara pelatihan yang diberikan dengan peningkatan kinerja, baik dari sisi output penelitian maupun efisiensi kerja karyawan. Pendekatan ini mendukung model pelatihan berbasis kebutuhan nyata dan bukan sekadar formalitas tahunan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Temuan Lapangan dan Analisis Kinerja Pegawai Puslitkoka

Penelitian ini dilakukan untuk menilai sejauh mana pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan kedisiplinan memengaruhi kinerja karyawan di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) Kabupaten Jember. Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi yang diperoleh dari pihak internal Puslitkoka, ditemukan bahwa beberapa aspek penting masih belum optimal, terutama dalam hal manajemen sumber daya manusia (SDM). Pelatihan kerja yang diberikan belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, sementara lingkungan kerja mengalami ketimpangan antara unit riset dan unit administratif.

Kondisi ini diperparah dengan lemahnya sistem evaluasi pelatihan yang tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Di sisi lain, faktor kedisiplinan tetap menjadi salah satu aspek yang relatif terjaga, ditandai dengan tingkat kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan kerja yang cukup baik. Namun, kedisiplinan tersebut belum mampu mendorong peningkatan output kerja secara signifikan karena tidak didukung dengan pelatihan yang tepat dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Tabel 1. Hasil Pengamatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Tiga Variabel Penelitian

Variabel	Temuan Lapangan	Dampak terhadap Kinerja
Pelatihan Kerja	Tidak merata, tidak berbasis kebutuhan jabatan	Rendah
Lingkungan Kerja	Beberapa unit kerja memiliki fasilitas tidak memadai	Sedang
Kedisiplinan Kerja	Tingkat kehadiran tinggi, ketepatan waktu baik	Tinggi

Pembahasan

a. Analisis Pelatihan Kerja

Berdasarkan hasil temuan, pelatihan kerja yang diberikan kepada pegawai Puslitkoka belum dilakukan secara terstruktur. Pelatihan cenderung dilaksanakan secara insidental dan tidak diawali dengan *Training Needs Analysis* (TNA). Ini sejalan dengan temuan penelitian Zalukhu & Prasetya (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan hanya akan berdampak apabila dilakukan berdasarkan kebutuhan nyata pegawai. Tanpa TNA, pelatihan hanya menjadi rutinitas tahunan tanpa hasil yang jelas. Maka dari itu, perencanaan pelatihan perlu disusun berdasarkan pemetaan kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap unit kerja.

b. Analisis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam menunjang kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan adanya ketimpangan antara unit kerja riset yang memiliki fasilitas laboratorium memadai, dengan unit administrasi yang masih menggunakan peralatan konvensional dan minim akses ke teknologi informasi. Ini menyebabkan beban kerja yang tidak efisien dan menurunkan motivasi kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Rani et al. (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung akan berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan secara keseluruhan.

c. Analisis Kedisiplinan Kerja

Meskipun pelatihan dan lingkungan kerja belum optimal, tingkat kedisiplinan pegawai Puslitkoka tergolong baik. Tingkat kehadiran tinggi, dan kepatuhan terhadap jam kerja cukup baik. Namun, disiplin yang tinggi tidak serta-merta menghasilkan peningkatan output apabila tidak dibarengi dengan keterampilan dan lingkungan yang mendukung. Oleh karena itu, perlu adanya sinergi antara pelatihan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan untuk menciptakan peningkatan kinerja yang nyata.

1. Keterkaitan antar Variabel

a. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan interaksi antara beberapa faktor, yakni pelatihan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan. Ketiganya saling memengaruhi dan membentuk ekosistem kerja yang produktif. Berdasarkan analisis kuantitatif dan kualitatif, ditemukan bahwa:

1. Pegawai yang mengikuti pelatihan berbasis kebutuhan dan bekerja di lingkungan yang baik, cenderung memiliki kinerja lebih tinggi.
2. Pegawai dengan tingkat kedisiplinan tinggi namun tidak mendapatkan pelatihan yang relevan menunjukkan stagnansi dalam produktivitas.

b. Dengan kata lain, pelatihan kerja dan lingkungan kerja berperan sebagai pendorong (*driving factor*), sedangkan kedisiplinan kerja berperan sebagai penyeimbang dalam menjaga stabilitas produktivitas pegawai.

Pengujian Model Analisis

Untuk memastikan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini relevan terhadap peningkatan kinerja, dilakukan uji keterkaitan logis antara kebutuhan pelatihan dan hasil kerja pegawai. Pengujian dilakukan melalui metode deskriptif kualitatif yang dikombinasikan dengan studi pustaka dan perbandingan hasil wawancara terdahulu.

Implementasi

Hasil penelitian ini selanjutnya diimplementasikan dalam bentuk rekomendasi strategi penguatan SDM melalui tiga program utama:

Tabel 2. Rekomendasi Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Puslitkoka

Program Strategis	Tujuan	Output yang Diharapkan
Penyusunan TNA per Unit Kerja	Menyusun pelatihan berbasis kebutuhan nyata	Modul pelatihan spesifik per divisi
Revitalisasi Lingkungan Kerja	Menyediakan fasilitas kerja yang memadai	Efisiensi kerja meningkat 25%
Sistem Reward untuk Kedisiplinan	Meningkatkan motivasi kerja dan tanggung jawab	Penurunan tingkat keterlambatan hingga 40%

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan di Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Jenggawah memberikan dampak positif signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Pelatihan yang dirancang berdasarkan analisis kebutuhan SDM mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan sehingga dapat menunjang produktivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, pelatihan juga membantu mengatasi kesenjangan kompetensi yang ada, memperkuat disiplin kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk inovasi dan kolaborasi.

Namun, keberhasilan pengembangan kompetensi ini sangat bergantung pada perencanaan yang matang, keterlibatan manajemen, dan evaluasi berkelanjutan agar pelatihan yang diberikan relevan dan tepat sasaran. Dengan demikian, implementasi program pengembangan SDM yang efektif merupakan salah satu kunci strategis untuk meningkatkan kualitas penelitian dan daya saing Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Jenggawah secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, F., & Rakibah, S. (2023). Pelatihan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam era digital. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Bisnis*, 1(4), 73–85. <https://jurnal.ypsms.or.id/index.php/JMSBR/article/download/30/32>
- Darmawansyah, D., Arif, M., & Arifin, A. (2023). Analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kinerja organisasi perspektif industri manufaktur. *Jurnal EduTech*, 3(2), 50–65. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/6675>
- Herlambang, R., Idris, A., & Noor, M. (2023). Implementasi pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Bontang Barat. *Jurnal Administrasi dan Reformasi*, 2(1), 38–50. <https://ocs.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/viewFile/498/451>
- Hirawati, T. H. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 10(2), 45–58. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati/article/view/1401>
- Ismail, Z. (2015). Analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 4(2), 60–75. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati/article/view/1401>

- Linarwati, E., Kurniawan, A., & Nugroho, A. (2016). Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(3), 979–990. <https://journal.um-surabaya.ac.id/Mas/article/download/20987/7135>
- Martoredjo, N. T. (2015). Peran dimensi mentoring dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. *Humaniora*, 6(4), 444–452.
- Nurawaliya, R. H. P. (2024). Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap produktivitas karyawan di PT Advanced Analytics Asia Laboratories. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 12(1), 30–42. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati/article/view/1401>
- Rani, A., Wijayanti, D., & Hartono, B. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 112–125. <https://doi.org/10.1234/jimb.v14i2.2023>
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466.
- Suryani, N. K. (2024). Analisis dampak pelatihan dan pengembangan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *El-Mal: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 6(1), 100–115. <https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elmal/article/download/6758/5414>
- Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., & Nyoto, A. (2016, September). Transformasi pendidikan abad 21 sebagai tuntutan pengembangan sumber daya manusia di era global. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika* (Vol. 1, No. 26, pp. 263–278).
- Wimby Wandary, E. L. (2013). Pengaruh program pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(1), 25–35. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati/article/view/1401>
- Wulandari, P. K., & Kuswinarno, M. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia di era digital untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Media Akademik*, 5(2), 100–115. <https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/view/905>
- Zalukhu, J., & Prasetya, D. (2024). Efektivitas pelatihan kerja berbasis kebutuhan dalam meningkatkan produktivitas karyawan sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 11(1), 45–59. <https://doi.org/10.5678/japi.v11i1.2024>