



Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Batam Melalui Pendekatan *In-House Training (IHT)* Berbasis *Knowledge Sharing*

**Sabri^{1*}, Rahman Syahputra², Khadijah³, Amirullah⁴,
Muhammad Fadli Luran⁵, Adnan⁶**

^{1, 2, 3, 4, 5, 6} Universitas Ibnu Sina, Batam, Indonesia

*Corresponding author: sabri@uis.ac.id

Received 31-07-2026

Revised 10-08-2026

Published 04-09-2026

ABSTRAK

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Batam menghadapi tantangan berupa perubahan regulasi, transformasi digital, dan kesenjangan kompetensi pegawai yang berdampak pada efektivitas pengelolaan keuangan dan aset daerah. Kegiatan pengabdian ini bertujuan meningkatkan kompetensi pegawai melalui strategi *In-House Training*, *Knowledge Sharing*, dan program mentoring. Metode pelaksanaan meliputi identifikasi kompetensi pegawai dan kebutuhannya, merancang kegiatan pelatihan, pelaksanaan *training* berbasis studi kasus, pendampingan, serta monitoring dan tahap evaluasi dengan pre-test, post-test, dan angket kepuasan. Hasil kegiatan diperoleh sebanyak 28 peserta yang mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan nilai rata-rata peserta pelatihan dari 67,8 pada nilai pre-test, meningkat menjadi 88,9 pada saat post-test. Selain itu sebanyak 96% peserta juga menyatakan merasa puas (termasuk juga sangat puas) dengan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan. Program ini juga memperkuat budaya berbagi pengetahuan dan kolaborasi antarpengawai. Implikasi praktisnya, strategi ini dapat menjadi model pengembangan kompetensi yang efektif, efisien, dan berkelanjutan dalam mendukung kompetensi tata kelola keuangan daerah yang profesional, transparan, serta juga akuntabel khususnya di kota Batam.

Kata kunci: Pengembangan kompetensi; *In-House Training*; *Knowledge sharing*; BPKAD.

ABSTRACT

The Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Batam City faces challenges related to regulatory changes, digital transformation, and employee competency gaps, which affect the effectiveness of regional financial and asset management. This community service activity aimed to enhance employee competencies through **In-House Training**, **Knowledge Sharing**, and mentoring programs. The implementation method included identifying employee competencies and training needs, designing training activities, conducting case-based training, providing mentoring, and carrying out monitoring and evaluation through pre-tests, post-tests, and satisfaction questionnaires. The results showed that 28 participants experienced an increase in their average training score from 67.8 in the pre-test to 88.9 in the post-test. In addition, 96% of participants reported being satisfied or very satisfied with the training activities. The program also strengthened the culture of knowledge sharing and collaboration among employees. Practically, this strategy can serve as an effective, efficient, and sustainable model for competency development in supporting professional, transparent, and accountable regional financial governance, particularly in Batam City.

Keywords: Competency development; *In-House Training*; *Knowledge sharing*; Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD).



PENDAHULUAN

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Batam atau BPKAD memiliki peran strategis sebagai pengelola utama APBD dan seluruh aset milik Pemko Batam. Fungsi BPKAD tidak hanya sebatas mencatat pemasukan dan pengeluaran, tetapi juga menjamin seluruh proses pengelolaan keuangan dan aset berjalan sesuai prinsip akuntabilitas, transparansi, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku (Islami, et al, 2023; Luange, 2024).

Di era otonomi daerah dan pemerintahan digital saat ini, tantangan yang dihadapi BPKAD semakin kompleks (Masyitoh, 2023; Luange, 2024). Regulasi di bidang keuangan daerah terus mengalami perubahan, seperti Permendagri No. 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah, PMK terbaru, serta implementasi penuh Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual. Di sisi lain, digitalisasi sistem melalui aplikasi SIPD RI, SAKTI, SIMDA BMD, dan e-Aset menuntut pegawai untuk memiliki literasi teknologi yang mumpuni.

Kondisi ini menempatkan kompetensi pegawai sebagai faktor penentu keberhasilan. Sistem, aplikasi, dan regulasi secanggih apapun tidak akan memberikan hasil optimal tanpa didukung SDM yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan juga sikap kerja yang baik (Mustofa, 2024). Oleh karena itu, pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan BPKAD Kota Batam bukan lagi sekadar program rutin, melainkan sebuah kebutuhan strategis dan investasi jangka panjang dalam rangka untuk mewujudkan tata kelola dan sistem pemerintahan yang baik (*good governance*).

Pengembangan kompetensi berlandaskan pada UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN yang mengamanatkan bahwa setiap ASN berhak dan wajib mengembangkan kompetensinya. Kompetensi ASN terdiri dari 3 pilar: kompetensi teknis, sosial kultural, dan manajerial. Untuk BPKAD, kompetensi teknis menjadi prioritas utama karena berhubungan langsung dengan tupoksi kebendaharaan, akuntansi, dan pengelolaan aset (Sudrajat, 2020). Urgensinya terletak pada 3 hal yang meliputi : 1) Menjaga kepatuhan: Kesalahan teknis sekecil apapun di bidang keuangan dapat berakibat temuan BPK dan berdampak pada opini laporan keuangan; 2) Meningkatkan efisiensi: Pegawai kompeten bekerja lebih cepat, akurat, dan minim revisi, sehingga beban kerja tinggi dapat diatasi; 3) Membangun kepercayaan publik: BPKAD yang dikelola SDM profesional akan meningkatkan kepercayaan masyarakat dan OPD mitra kerja.

Berdasarkan realita di lapangan, BPKAD Kota Batam menghadapi beberapa tantangan SDM yang perlu diselesaikan melalui strategi terarah: a). Dinamika Regulasi yang Tinggi Aturan keuangan daerah berubah cepat. Pegawai yang tidak mengikuti update akan tertinggal dan berpotensi melakukan kesalahan prosedur. Ini menuntut budaya belajar berkelanjutan; b). Tuntutan Transformasi Digital, Pemerintah pusat mewajibkan penggunaan SIPD RI untuk perencanaan-anggaran, SAKTI untuk penatausahaan, dan SIMDA BMD untuk aset. Banyak pegawai senior yang masih gagap teknologi, sementara pegawai muda butuh pendalaman materi teknis akuntansi; c).

Ketimpangan Beban Kerja, Volume pekerjaan BPKAD mencakup seluruh OPD di Kota Batam. Sementara jumlah dan komposisi pegawai belum sepenuhnya ideal. Akibatnya terjadi penumpukan pekerjaan di beberapa bidang tertentu; d). Keberagaman Latar Belakang Pendidikan, Tidak semua pegawai BPKAD berlatar belakang akuntansi/keuangan. Ada yang dari ilmu pemerintahan, hukum, atau teknik. Ini jadi tantangan sekaligus peluang, karena butuh strategi pengembangan yang bisa menyamaratakan pemahaman teknis dasar; dan e). Kurangnya Sistem Kaderisasi, Belum ada pemetaan *talent pool* yang jelas untuk menyiapkan calon pejabat struktural dan fungsional masa depan di BPKAD. Padahal regenerasi kepemimpinan harus dipersiapkan sejak dini. Berdasarkan permasalahan tersebut, kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai BPKAD Kota Batam melalui penerapan strategi *In-House Training*, *Knowledge Sharing Internal*, dan program mentoring sebagai upaya mendukung pengelolaan keuangan dan aset daerah yang lebih profesional, efektif, transparan, dan akuntabel

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan menggunakan pendekatan *In-House Training (IHT)* yang dipadukan dengan *Knowledge Sharing* dan Program Mentoring. Pendekatan ini dipilih karena mampu meningkatkan kompetensi pegawai secara berkelanjutan dengan memanfaatkan sumber daya internal organisasi sehingga lebih efisien dari sisi biaya, namun tetap dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan juga kapasitas sumber daya manusia (Ramadani, & Kusumaningrum, 2024; Afdhal et al., 2025).

Metode pelaksanaan dirancang secara partisipatif dengan melibatkan seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Batam. Selain penyampaian materi, kegiatan juga menekankan pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*), diskusi kasus nyata (*case-based learning*), praktik penggunaan aplikasi pemerintahan, serta mentoring antarpegawai. Dengan demikian, pengetahuan yang diperoleh dari berbagai kegiatan bimbingan teknis (bimtek), pendidikan dan pelatihan (diklat), maupun workshop eksternal dapat didiseminasikan secara merata kepada seluruh pegawai. Pelaksanaan kegiatan terdiri atas enam tahapan sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram alir kegiatan

1. Identifikasi Kebutuhan Kompetensi

Tahap awal kegiatan dilakukan melalui identifikasi kebutuhan kompetensi pegawai BPKAD Kota Batam menggunakan metode observasi, wawancara, dan diskusi dengan pimpinan maupun pegawai pada setiap bidang. Kegiatan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi kompetensi pegawai saat ini, mengidentifikasi kesenjangan kompetensi (*competency gap*), serta mengetahui permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan fungsi, serta tugas berkaitan dengan pengelolaan keuangan dan aset daerah.

Hasil identifikasi digunakan sebagai dasar dalam menentukan prioritas materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, khususnya terkait pembaruan regulasi, penguatan kompetensi teknis, serta peningkatan kemampuan penggunaan aplikasi pemerintahan berbasis digital seperti SIPD RI, SIMDA BMD, dan e-Aset.

2. Penyusunan Program In-House Training

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan, selanjutnya disusun program In-House Training yang mencakup penentuan materi pelatihan, penyusunan jadwal kegiatan, penunjukan narasumber internal, serta penyusunan modul pembelajaran. Program dirancang agar materi yang diberikan relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan dapat langsung diterapkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Selain itu, ditetapkan mekanisme bahwa setiap pegawai yang mengikuti kegiatan bimtek, diklat, maupun workshop eksternal berkewajiban menyampaikan kembali materi yang diperoleh kepada seluruh pegawai melalui forum BPKAD Sharing

Session. Strategi ini bertujuan memperluas transfer pengetahuan tanpa harus mengirim seluruh pegawai mengikuti pelatihan eksternal.

3. Pelaksanaan *In-House Training* dan *Knowledge Sharing*

Tahap ini merupakan inti dari kegiatan pengabdian yang diwujudkan melalui penyelenggaraan *In-House Training* dan forum *Knowledge Sharing* secara berkala. Kegiatan dilakukan menggunakan metode ceramah, diskusi antar kelompok, *case study*, simulasi, dan juga praktik penggunaan aplikasi yang berkaitan langsung dengan tugas pokok BPKAD Kota Batam.

Materi yang diterima peserta pelatihan tidak hanya berupa teori, melainkan juga membahas permasalahan nyata yang dihadapi dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah. Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman peserta terhadap perubahan regulasi sekaligus memperkuat kemampuan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan akuntabel.

4. Program Mentoring dan Pendampingan

Untuk menjaga keberlanjutan proses pembelajaran, kegiatan dilanjutkan melalui program mentoring antara pegawai senior dan pegawai junior. Pendampingan dilakukan selama proses kerja sehingga transfer pengetahuan dan pengalaman dapat berlangsung secara langsung melalui praktik kerja sehari-hari.

Program mentoring difokuskan pada penyelesaian pekerjaan teknis, konsultasi permasalahan yang dihadapi pegawai, serta berbagi pengalaman dan best practice. Dengan demikian, kompetensi pegawai dapat berkembang secara lebih merata sekaligus mengurangi ketergantungan terhadap individu tertentu dalam penyelesaian pekerjaan.

5. Monitoring dan Evaluasi

Tahapan ini dilakukan untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan kegiatan dan untuk juga peningkatan kompetensi yang dimiliki peserta setelah mengikuti program. Evaluasi dilakukan dengan memberikan pre-test dan post-test setelah kegiatan pelatihan. Selain itu juga dilakukan observasi selama kegiatan berlangsung, penilaian terhadap hasil diskusi maupun praktik, serta penyebaran angket kepuasan peserta.

Data hasil evaluasi selanjutnya dianalisis untuk mengetahui tingkat keberhasilan program dan sebagai dasar penyusunan rekomendasi perbaikan pada pelaksanaan kegiatan berikutnya. Tahap ini juga menjadi indikator pencapaian tujuan pengabdian dalam meningkatkan kompetensi pegawai BPKAD Kota Batam.

6. Tindak Lanjut dan Keberlanjutan

Tahap terakhir difokuskan pada penyusunan strategi keberlanjutan agar peningkatan kompetensi pegawai tidak berhenti setelah kegiatan pengabdian selesai. Beberapa bentuk tindak lanjut yang direncanakan meliputi penyelenggaraan BPKAD Sharing Session secara rutin, penyusunan bank materi pelatihan digital, serta pengembangan komunitas belajar internal di lingkungan BPKAD Kota Batam.

Selain itu, hasil evaluasi dimanfaatkan sebagai dasar penyusunan roadmap pengembangan kompetensi pegawai dan sistem kaderisasi melalui *talent pool*. Upaya tersebut diharapkan mampu membangun budaya belajar (*learning organization*) sehingga peningkatan kompetensi dapat berlangsung secara berkelanjutan dan mendukung terwujudnya tata kelola keuangan daerah yang profesional, transparan, dan akuntabel.

HASIL KEGIATAN

Kegiatan pengabdian masyarakat yang dilaksanakan BPKAD Kota Batam bertujuan meningkatkan kompetensi pegawai melalui implementasi strategi In-House Training, Knowledge Sharing Internal, dan Program Mentoring. Seluruh rangkaian kegiatan dilaksanakan secara sistematis sesuai tahapan yang telah dirancang sehingga mampu menjawab berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi pada tahap pendahuluan, khususnya terkait kesenjangan kompetensi teknis, perubahan regulasi, transformasi digital, serta kebutuhan peningkatan kapasitas sumber daya manusia.

1. Identifikasi Kebutuhan Kompetensi Pegawai

Hasil identifikasi menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pemahaman yang baik terhadap tugas pokok masing-masing. Namun demikian, masih ditemukan beberapa aspek yang memerlukan penguatan, terutama dalam memahami perubahan regulasi pengelolaan keuangan, implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) berbasis akrual, pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD), serta pengoperasian aplikasi pemerintahan berbasis digital seperti SIPD RI dan SIMDA BMD.

Selain itu, hasil diskusi juga menunjukkan adanya perbedaan tingkat penguasaan kompetensi antara pegawai senior dan pegawai yang relatif baru, khususnya pada kemampuan penggunaan aplikasi berbasis teknologi informasi. Kondisi demikian menjadi dasar bagi tim pelaksana untuk penyusunan materi pelatihan yang lebih terarah sesuai yang dibutuhkan organisasi.

2. Penyusunan Program *In-House Training*

Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan, selanjutnya disusun program pelatihan internal yang terdiri atas beberapa topik prioritas, yaitu pembaruan regulasi pengelolaan keuangan daerah, implementasi SIPD RI (Sistem Informasi Pemerintahan Daerah Republik Indonesia), pengelolaan aset, penyusunan laporan keuangan, serta penyelesaian kasus aktual yang sering dihadapi pegawai BPKAD Kota Batam.

Salah satu strategi yang diterapkan adalah mewajibkan setiap pegawai yang mengikuti bimtek atau diklat eksternal untuk menyampaikan kembali materi yang diperoleh kepada pegawai lain melalui kegiatan BPKAD *Sharing Session* (Surawan, & Abdurrahman, 2017; Din, et al., 2022;). Strategi ini terbukti mampu memperluas penyebaran informasi dan mengurangi kesenjangan pengetahuan antarpegawai tanpa harus mengeluarkan biaya pelatihan yang besar.

3. Pelaksanaan *In-House Training* dan *Knowledge Sharing*

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui forum *In-House Training* yang dipadukan dengan *Knowledge Sharing*. Materi disampaikan oleh narasumber internal yang sebelumnya telah mengikuti berbagai kegiatan bimtek, workshop, maupun diklat yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah.



Gambar 2. Kegiatan Pelatihan *In-House Training* dan *Knowledge Sharing*

Selama kegiatan berlangsung, peserta tidak hanya memperoleh penjelasan mengenai teori, tetapi juga diajak mendiskusikan berbagai permasalahan nyata yang terjadi di lingkungan BPKAD Kota Batam. Pendekatan *case-based learning* ini membuat peserta lebih aktif dalam memberikan solusi terhadap berbagai permasalahan administrasi keuangan maupun pengelolaan aset.

Selain diskusi, kegiatan juga dilengkapi dengan simulasi penggunaan aplikasi SIPD RI, pengelolaan data aset daerah, serta penyelesaian berbagai kasus yang sering muncul dalam proses penyusunan laporan keuangan daerah. Pendekatan tersebut dinilai lebih efektif dibandingkan metode ceramah konvensional karena peserta dapat langsung mempraktikkan materi yang diperoleh (Islami, et al., 2023).

4. Program Mentoring dan Pendampingan

Sebagai bentuk keberlanjutan kegiatan, diterapkan program mentoring antara pegawai senior dengan pegawai junior. Melalui kegiatan ini, pegawai yang telah memiliki pengalaman lebih panjang berperan sebagai mentor dalam mendampingi penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

Pendampingan dilakukan secara langsung pada saat proses penyusunan laporan keuangan, penginputan data pada aplikasi SIPD RI, maupun penyelesaian administrasi aset daerah. Model pembelajaran seperti ini memberikan kesempatan bagi pegawai junior untuk memperoleh pengalaman praktis sekaligus mempercepat proses adaptasi terhadap lingkungan kerja.

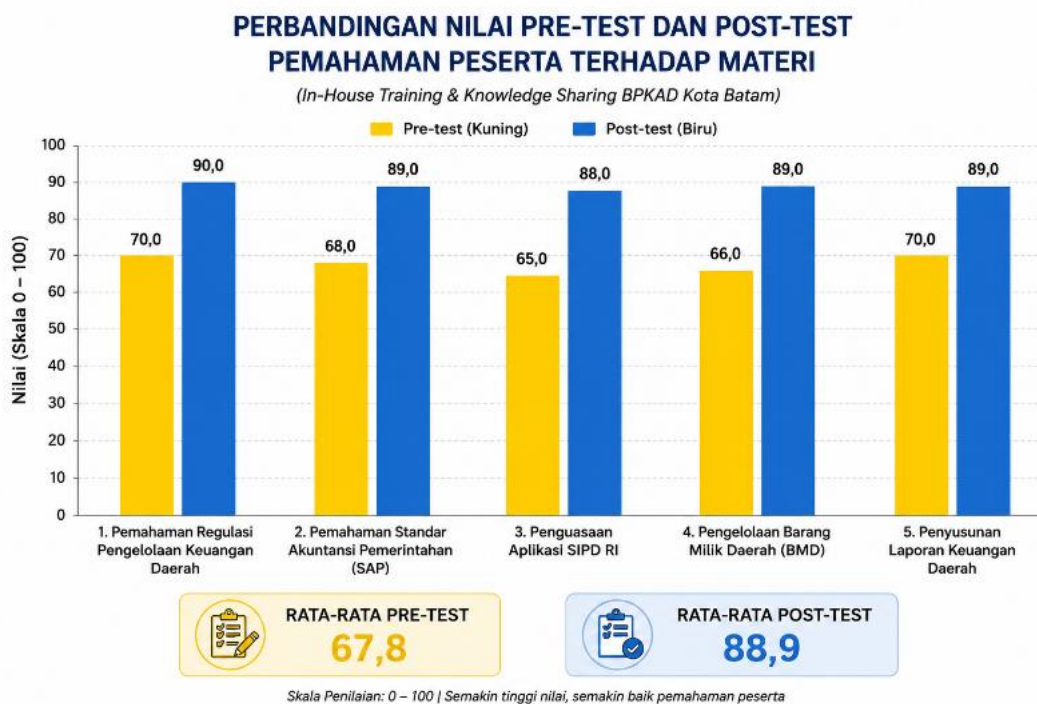


Gambar 3. Pemberian pre-test dan post-test

Hasil observasi menunjukkan bahwa komunikasi antarpegawai menjadi lebih intensif dan kolaboratif. Selain meningkatkan kemampuan teknis, kegiatan mentoring juga mampu memperkuat budaya berbagi pengetahuan (*knowledge sharing culture*) di lingkungan BPKAD Kota Batam (Haerida, 2024; Ramadani & Kusumaningrum, 2024).

5. Evaluasi Peningkatan Kompetensi Pegawai

Evaluasi kegiatan dilakukan menggunakan instrumen *pre-test* dan *post-test*, observasi selama pelatihan, serta angket kepuasan peserta. Berdasarkan hasil evaluasi, terjadi peningkatan pemahaman peserta terhadap materi yang diberikan.

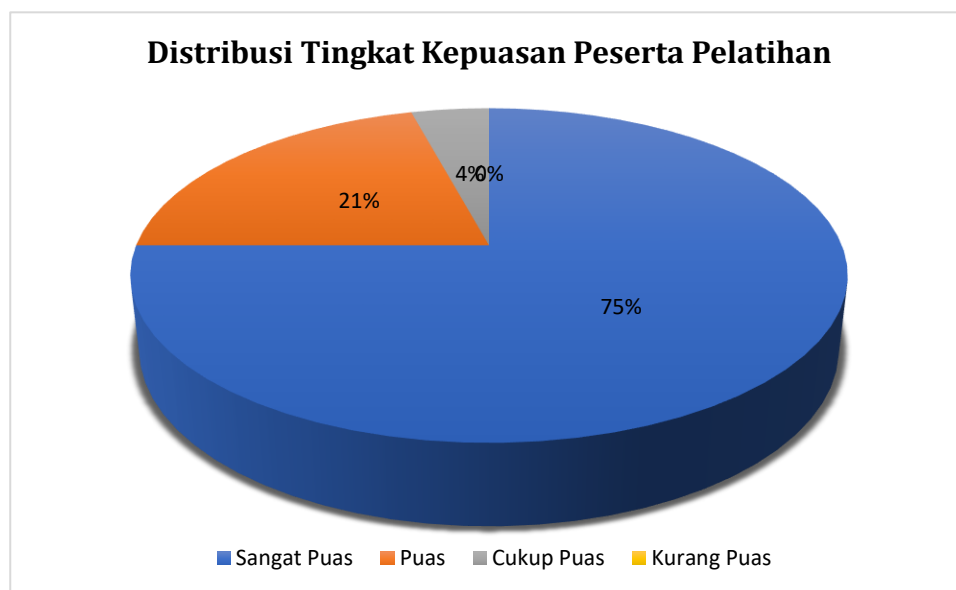


Gambar 4. Nilai pretest dan posttest pemahaman peserta

Gambar 4 di atas menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta pada seluruh sub-variabel materi setelah mengikuti kegiatan *In-House Training* dan *Knowledge Sharing* Internal. Sebelum pelatihan, nilai rata-rata pre-test peserta sebesar 67,8, yang menunjukkan bahwa pemahaman peserta terhadap materi masih berada pada kategori cukup. Setelah mengikuti seluruh rangkaian kegiatan, nilai rata-rata post-test meningkat menjadi 88,9, atau mengalami peningkatan sebesar 21,1 poin.

Peningkatan tertinggi terlihat pada aspek pemahaman regulasi pengelolaan keuangan daerah dan penguasaan aplikasi SIPD RI, yang merupakan materi inti dalam kegiatan pengabdian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa metode pelatihan berbasis *knowledge sharing*, studi kasus, dan mentoring efektif dalam meningkatkan kompetensi teknis pegawai BPKAD Kota Batam (Siregar, et al. 2023). Selain meningkatkan pemahaman konseptual, peserta juga menunjukkan peningkatan kemampuan dalam mengimplementasikan materi pada pelaksanaan tugas sehari-hari.

Selain peningkatan nilai evaluasi, peserta juga diminta memberikan penilaian terhadap pelaksanaan kegiatan. Hasil pengisian angket oleh peserta menunjukkan sebagian besar dari mereka menyatakan kegiatan sangat bermanfaat karena materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan tugas dan pekerjaan mereka. Distribusi tingkat kepuasan peserta ditunjukkan pada Gambar 5 berikut.



Gambar 5. Tingkat kepuasan peserta

Berdasarkan hasil evaluasi tingkat kepuasan pada Gambar 5 di atas, 75% peserta menyatakan sangat puas, 21% menyatakan puas, dan 4% menyatakan cukup puas, sedangkan tidak terdapat peserta yang menyatakan kurang puas. Dengan demikian, sebanyak 96% peserta memberikan respon positif (puas dan sangat puas) terhadap pelaksanaan kegiatan. Hasil ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan kompetensi melalui *In-House Training* dan *Knowledge Sharing Internal* telah mampu memenuhi kebutuhan pembelajaran pegawai, baik dari sisi substansi materi maupun metode pelaksanaan.

Tingginya tingkat kepuasan peserta dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama, materi pelatihan disusun berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan kompetensi sehingga relevan dengan tugas pokok pegawai. Kedua, pembelajaran menggunakan pendekatan studi kasus (*case-based learning*) yang diambil dari permasalahan nyata di lingkungan BPKAD Kota Batam, sehingga peserta lebih mudah dalam memahami dan mengimplementasikan materi yang diperoleh dalam pekerjaan mereka. Ketiga, adanya sesi diskusi dan mentoring memungkinkan terjadinya

pertukaran pengalaman antarpegawai, yang pada akhirnya memperkuat budaya berbagi pengetahuan (*knowledge sharing culture*) di lingkungan organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa metode *In-House Training* dan *Knowledge Sharing Internal* mampu memberikan pengalaman belajar yang relevan karena materi yang dibahas berasal dari kasus nyata yang dihadapi pegawai BPKAD Kota Batam (Islami, et al, 2023; Haerida, 2024).

6. Dampak Kegiatan terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai

Berdasarkan keseluruhan hasil kegiatan, program pengabdian ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi pegawai BPKAD Kota Batam. Dampak tersebut dapat dilihat dari meningkatnya pemahaman terhadap regulasi terbaru, meningkatnya kemampuan penggunaan aplikasi pemerintahan berbasis digital, serta semakin baiknya koordinasi antarpegawai melalui budaya berbagi pengetahuan.

Program mentoring juga memberikan kontribusi dalam mempercepat proses transfer pengetahuan dari pegawai senior kepada pegawai junior sehingga mengurangi ketergantungan terhadap individu tertentu dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, pelaksanaan *BPKAD Sharing Session* secara berkala menjadi media pembelajaran internal yang efektif dan berpotensi menjadi budaya organisasi (*learning organization*) di lingkungan BPKAD Kota Batam.

Secara keseluruhan, tujuan kegiatan pengabdian telah tercapai, yaitu meningkatkan kompetensi teknis pegawai melalui strategi pelatihan internal yang berkelanjutan, memperkuat budaya *knowledge sharing*, serta membangun sistem pembelajaran organisasi yang lebih adaptif terhadap perubahan regulasi dan perkembangan teknologi. Strategi ini juga dinilai efisien karena mampu mengoptimalkan sumber daya internal organisasi tanpa memerlukan biaya pelatihan eksternal yang besar, sehingga layak untuk diterapkan secara berkelanjutan sebagai bagian dari program pengembangan sumber daya manusia di BPKAD Kota Batam.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian masyarakat yang dilaksanakan di BPKAD Kota Batam telah berhasil mencapai tujuan kegiatan, yaitu meningkatkan kompetensi pegawai dalam pengelolaan aset dan keuangan daerah. Pelaksanaan kegiatan diawali dengan identifikasi kebutuhan, rancangan program, kegiatan pelatihan berbasis studi kasus, pendampingan, serta monitoring dan evaluasi yang menunjukkan adanya peningkatan pemahaman terhadap materi yang disampaikan. Hal tersebut ditunjukkan dengan peningkatan hasil evaluasi dari nilai pre-test sebesar 67,8 menjadi sebesar 88,9 (nilai post-test), serta tingginya tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan kegiatan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model pengembangan kompetensi berbasis pembelajaran internal mampu menjadi alternatif yang efektif dan efisien dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan BPKAD.

Implikasi praktis dari kegiatan ini yaitu tersedianya model pengembangan kompetensi yang dapat diterapkan secara berkelanjutan tanpa ketergantungan pada pelatihan eksternal yang membutuhkan biaya besar. Melalui pelaksanaan BPKAD *Sharing Session* secara rutin, pembentukan budaya *knowledge sharing*, serta program mentoring antara pegawai senior dan junior, proses transfer pengetahuan dapat berlangsung lebih sistematis dan berkesinambungan. Strategi tersebut mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik, memperkuat kepatuhan terhadap regulasi pengelolaan keuangan daerah, mengoptimalkan pemanfaatan aplikasi pemerintahan berbasis digital, serta mendukung terwujudnya tata kelola keuangan dan aset daerah yang lebih profesional, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada prinsip *good governance*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pelaksana menyampaikan ucapan terima kasih kepada BPKAD Kota Batam yang telah berkenan memberikan kesempatan, dan kerja sama yang baik selama pelaksanaan kegiatan. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pimpinan dan pegawai BPKAD Kota Batam yang telah berpartisipasi aktif, mulai dari identifikasi kebutuhan, pelaksanaan *In-House Training*, *Knowledge Sharing* Internal, hingga proses evaluasi. Dan terakhir, apresiasi turut diberikan kepada Universitas Ibnu Sina Batam yang telah memberikan dukungan administratif dan akademik sehingga kegiatan ini terlaksana dengan baik dan memberikan manfaat bagi peningkatan kompetensi pegawai dalam mendukung tata kelola keuangan dan aset daerah yang transparan, profesional, dan akuntabel di kota Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdhal, A. M. N., Rahayu, A., & Puspita, S. (2025). Pelatihan Dan Pendampingan Akuntansi Publik Bagi Masyarakat Desa Gattareng Untuk Meningkatkan Tata Kelola Keuangan Desa. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Universitas Lamappapoleonro*, 4(1), 60-64. Retrieved from <https://jurnal.abdimas.unipol.ac.id/index.php/pengabdian-jurnal/article/view/84>
- Alda, F., & Nasution, J. (2022). Pengaruh Kompetensi ASN, Kedisiplinan ASN, dan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintahan Daerah Kota Medan (Study Kasus pada BPKAD Kota Medan). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3788-3793.
- Din, M., Paranoan, S., Azdar, F., & Ralis, G. (2022). The Effect of Accrual-Based Accounting Training and Assistance on the Knowledge Improvement of Financial Report Management at Local Government Units. *Economic and Business Horizon*, 1(2), 1-12. <https://doi.org/10.54518/ebh.1.2.2022.68>
- Haerida, M. A., Chahyono, C., & Setiawan, L. (2024). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Knowledge Sharing Pada Kantor

- Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 6(2), 297-305.
- Islami, D. A. S. B. (2023). Efektivitas Program Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Gresik. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(4), 114-127.
- Lestari, R., Listiani, T., Jubaedah, E., & Sufianti, E. (2025). *Dari Kapasitas ke Kinerja: Strategi Penguatan Kompetensi Pegawai di UPTD Pengelola Pendapatan Daerah BPKPD Kota Sukabumi*. *Community Engagement and Emergence Journal (CEEJ)*, 7(1), 444-456.
- Luange, J. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Ternate. *IQRA: Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora*, 3(1). <https://doi.org/10.5281/iqra.v3i1.47>
- Ningsih, E. (2019). Pengembangan Kompetensi Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Administrative Reform*, 6(2), 83-92.
- Numberi, C. L., Simanjuntak, V., Mamoribo, Y. Y., & Rumpaisum, F. B. (2024). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Pemerintah Provinsi Papua Barat). *ACE*, 4(1), 34-50.
- Ramadani, S. D., & Kusumaningrum, S. B. C. (2024). *In House Training Metodologi Penelitian Pendidikan untuk Meningkatkan Kemampuan Guru Menghasilkan Artikel Ilmiah*. *Darmabakti: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 5(01), 39-45.
- Siregar, T., Jamil, B., & Sembiring, W. (2023). Efektivitas Pelatihan Dalam Peningkatan Kemampuan Penyusunan Kebijakan Bagi Aparatur Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 5(1), 13-19. doi:<https://doi.org/10.31289/strukturasi.v5i1.1007>
- Sudrajat, D. (2019). Pengembangan Kurikulum Diklat Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah Berbasis Kompetensi Pegawai. *Jurnal Good Governance*, 15(2).
- Surawan, H., & Abdurrahman, A. (2017). Pengembangan Kompetensi Pegawai Bidang Pendapatan Asli Daerah Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tabalong. *Administaus*, 1(1), 57-69.