

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PELATIHAN PEMBUATAN HAND SANITIZER OLEH DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA MANADO

NATASYA MAKAWOKA

FEMMY.M.G TULUSAN

VERY LONDA

ABSTRAK

Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Dengan membangun, memperbaiki, yang telah ada ataupun yang belum ada. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dan tidak lepas dari organisasi maupun perusahaan. Pelatihan adalah setiap usaha untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki yang diasah dan latih sehingga lebih berkembang. Tujuan penelitian ini untuk memberikan gambaran tentang pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pembuatan *Hand sanitizer* oleh Dinas Ketenaga kerjaan di kota Manado. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pelatihan pembuatan *Hand Sanitizer* oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado belum terlaksana dengan maksimal karena masih terdapat kurangnya Sumber daya Manusia dari sebagian peserta pelatihan yang mengikutinya.

Kata Kunci : Pengembangan, Sumber Daya Manusia, dan Pelatihan.

Abstrack

Development is an effort to improve technical, theoretical, conceptual, and moral abilities according to needs through education and training. By building, improving existing or non-existent. Human resources are a very important factor and cannot be separated from organizations and companies. Training is very effort to improve one's abilities, which are honed and trained so that they are more developed. The purpose of this study is to provide an overview of the development of human resources though the manufacture of Hand Sanitizer by Manado City Manpower Office. The research uses descriptive qualitative research. Data collection techniques used are interview and documentation. Based on the result of research conducted that the development of human resources through training in making Hand Sanitizers by the Manado City Manpower Office has not been carried out optimally because there is still a lack of human resources from some of the training participants who follow it.

Keywords : *Development, Human Resources, and Training*

PENDAHULUAN

Sering dikatakan bahwa organisasi sebaik orangnya. Yaitu, kualitas organisasi amat bergantung pada mutu SDM tersebut. Agar mampu bersaing dan berkembang dengan pesat, banyak organisasi memasukkan pendidikan, pelatihan dan pengembangan sebagai wilayah fungsional yang paling penting. pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan pelatihan. Seperti yang kita ketahui bahwa pengembangan sangat berkaitan dengan sumber daya manusia, karena setiap manusia yang memiliki kemampuan dasar maupun kemampuan yang diasah dan dilatih, harus terus menerus dikembangkan tingkatan pengetahuan manusia itu. Sumber Daya Manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, yang dalam hal ini dibagi dua bagian yaitu, Sumber Daya Manusia makro dan Sumber Daya Manusia mikro. Pada era Revolusi 4.0 ada tiga hal utama fokus dalam peningkatan Sumber Daya Manusia berkualitas, yang *Pertama*, pembentukan kepemimpinan individual yang bagus. *Kedua*, pembentukan sifat kepemimpinan di tingkat domestic atau keluarga. Dan *Ketiga*, sifat kepemimpinan dalam level public harus dimiliki generasi muda. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Indonesia fokus pada peningkatan produktivitas kerja, Pengembangan mendorong generasi muda memiliki jiwa pelopor yang efektif, dan kewirausahaan. Hubungannya pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Dinas Ketenagakerjaan (DISNAKER) adalah wadah dan tempat dari program pemerintah yaitu pelatihan-pelatihan yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan memotivasi mereka untuk maju. Saat ini dunia digoncangkan dengan penyakit virus yang membahayakan nyawa manusia bukan hanya di Indonesia tapi seluruh dunia mengalami hal

ini. COVID-19 adalah virus corona yang mampu mengakibatkan kematian, yang kita ketahui bersama virus ini muncul pertama kali di Wuhan (Cina) pada bulan desember 2019 lalu. Virus ini menyerang pernapasan menyebabkan demam tinggi, batuk, flu, serta sesak nafas dan nyeri dibagian tenggorokan. Di Indonesia sendiri kita lihat kebiasaan-kebiasaan baru menjalani kehidupan dengan serba selalu cuci tangan, menjaga jarak 2 meter, dan memakai masker. Inilah yang disebut adaptasi kebiasaan baru dalam menjalani kehidupan sehari-hari dimana pemerintah sangat menomorsatukan itu. Ketika pandemic ini muncul, pertama kali terjadi adalah kelangkaan masker, dan hal tersebut membuat masyarakat berlomba-lomba membuat masker dan perlengkapan APD (alat pelindung diri) secara gratis kepada tenaga kesehatan. Seiring berjalannya waktu sudah banyak sekali masker-masker yang dibuat oleh para penjahit yang seutuhnya dari kalangan masyarakat, dan menjadikan masker adalah bisnis utama mereka, dan yang kita lihat bersama banyak penjual-penjual masker dipinggir jalan dan di toko-toko, sudah ada pula *hand sanitizer* yang dibuat oleh masyarakat yang menjadikan hand sanitizer sebagai bisnis, juga ada disinfektan, ada juga *face shield* (alat pelindung wajah). Dari hasil observasi peneliti dimana pada bulan mei kemarin pemerintah provinsi menyelenggarakan pelatihan pembuatan *hand sanitizer* dan disinfektan di Dinas Ketenagakerjaan.

Provinsi Sulawesi Utara, dengan peserta dari masyarakat yang mengikutinya secara pribadi dipanggil langsung oleh lurah mereka dan dari pegawai yang bekerja di disnaker. Pelatihan tersebut bertujuan utama mengembangkan sumber daya manusia, dimana dengan pelatihan ini nantinya kita sebagai peserta dapat memproduksi hand sanitizer sendiri dan dapat memotivasi kita untuk berbisnis.

Di kantor Dinas ketenagakerjaan provinsi Sulawesi Utara, tidak ada kejelasan dalam informasi dan sosialisasi tentang pelaksanaan kegiatan pelatihan terhadap masyarakat umum di kota Manado, peserta yang mengikuti pelatihan tersebut di instruksi langsung oleh pihak Unsrat Manado, dan praktek pembuatan etanol berkadar 90 persen tersebut yang mengharapkan kegiatan tersebut dapat berkelanjutan.

Dalam hal ini dasar hukum pembuatan atau bahan baku Antiseptik seperti *Hand Sanitizer* ada dalam peraturan Menteri perdagangan Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2020 dalam pasal 1 berisi tentang : 1. Atiseptik adalah senyawa kimia yang digunakan untuk membunuh atau menghambat pertumbuhan mikroorganisme pada jaringan yang hidup seperti pada permukaan kulit dan membran mukosa. Tujuan dari pelatihan pembuatan *hand sanitizer* di kota Manado adalah untuk: (1) Memperbanyak Produksi *Hand sanitaizer* (2) Meningkatkan Sumber daya atau pengetahuan terhadap masyarakat kota Manado, (3) membantu masyarakat yang tidak mampu membeli *hand sanitizer*. Namun dalam pembuatan *hand sanitizer* secara pribadi masyarakat tidak mampu dikarenakan biaya pembuatan *hand sanitizer* sangat besar biayanya dan dalam pelatihan ini ada beberapa masyarakat yang tidak dapat mensosialisasikan atau menjelaskan kepada masyarakat umum mengenai pembuatan *hand sanitizer* karena kurangnya pemahaman masyarakat tentang pembuatan *hand sanitizer*. Lalu tidak ada tindak lanjut dari dinas ketenagakerjaan dalam pelatihan yang telah dilaksanakan.

Resiko dari kesalahan pembuatan *Hand Sanitizer* yaitu,

(1) Takaran kurang pas, (2) Campuran yang belum tepat, (3) Beresiko buat tangan kering, pada intinya alih-alih mencegah penyakit menular, penggunaan *Hand Sanitizer* buatan sendiri dengan bahan yang tidak lengkap dan

alacakarnya membuat kulit jadi kering, dan ketika alcohol atau ethanoll terlalu banyak atau sedikit malah membuat *Hand Sanitizer* tidak ada gunanya.

Maka dalam pelatihan ini pemerintah kota Manado berharap masyarakat yang mengikuti pelatihan yang diadakan dapat membantu pemerintah dalam memutus rantai penyebaran covid-19. Dengan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk membahas lebih dalam lagi mengenai Sumber Daya Manusia dan bermaksud mengangkat judul tentang : “Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pembuatan *Hand Sanitizer* Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengembangan Sumber Daya Manusia pada peserta pelatihan pembuatan *Hand Sanitizer* Oleh dinas Ketenagakerjaan Kota Manado.

Penelitian ini didukung dengan beberapa penelitian terdahulu,

Hendriyanto Alatani., Femmy M.G. Tulusan, Burhanuddin Kiyai (2019) Pengembangan sumber daya aparatur pemerintah desa suatu studi di kecamatan Patilanggio Kabupaten Pohuwato provinsi Gorontalo. Masalah kurangnya SDM aparatur desa, rendahnya tingkat pendidikan, masih kurangnya pengetahuan teknologi dan keterampilan, khususnya di Kecamatan Patilanggio, Gorontalo”. Peningkatan pendidikan dan pelatihan pendidikan dan pelatihan sangatlah penting dalam meningkatkan sumber daya manusia. Pendidikan sangatlah penting dalam mengembangkan sumber daya manusia karena pengetahuan akan diperoleh salah satunya dengan pendidikan, Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan

Pengetahuan dan keterampilan dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha yang harus dilakukan untuk membentuk manusia yang berkualitas dengan segala kemampuan yang ada dalam dirinya

Zulrachman Kiyai, Florence Daicy .J. Lengkong, Very Y. Londa (2018) Pengaruh pengembangan SDM terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas kependudukan dan Pencatatan sipil kota Manado.

Dengan pengembangan pegawai yang berpedoman pada keterampilan diharapkan menghasilkan pegawai yang cakap dan keterampilan akan dapat bekerja lebih efektif dan efisien yang mana akan berdampak pada berkurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan. Supaya pegawai lebih cepat berkembang. Dengan adanya pengembangan pegawai, salah satu harapan adalah hasil kerja yang lebih baik dan prestasi pegawai yang meningkat maka adanya daya saing akan makin besar. Dengan demikian tujuan organisasi tercapai. Menstabilisasikan pegawai Pengembangan pegawai adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku, perilaku yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan. Kegiatan pengembangan pegawai merupakan investasi sumber daya manusia yang tujuannya adalah meningkatkan prestasi kerja dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Stein T. Masambe, Burhanuddin Kiayi, Nova Plangiten (2016) Dampak Kebijakan Kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Dilindungi Pemerintah Kecamatan Satu Timur Kabupaten Kepulauan Sitaro. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kecakapan mental. Napitupulu (1979) menjelaskan bahwa pendidikan dan pelatihan mampu mengubah tingkah laku manusia ke arah yang diinginkan; dan juga untuk membina watak seseorang (Siagian, 1988).

Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Todaro (1987) bahwa pengetahuan dan keterampilan memungkinkan orang untuk bekerja lebih baik. Hidayat (1980) mengemukakan pula bahwa meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia, yang antara lain meliputi pengetahuan dan keterampilan

akan menimbulkan inisiatif-inisiatif dan meningkatkan produktifitas.

Jadi dari penjelasan penelitian terdahulu diatas saya menyimpulkan bahwa, pendidikan dan pelatihan mampu mengubah tingkah laku manusia kearah yang diinginkan dan juga membina watak seseorang. Kualitas Sumber daya manusia meliputi pengetahuan dan keterampilan akan menimbulkan inisiatif-inisiatif dan meningkatkan produktifitas. Dalam penelitian saya memakai pengetahuan dan keterampilan dengan meningkatkan sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Pembangunan

Konsep Pengembangan

Secara umum istilah pengembangan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti proses, cara, pembuatan mengembangkan. Pengembangan adalah pembuatan menjadikan bertambah, berubah sempurna (pikiran, pengetahuan dan sebagainya). Konsep Pembangunan merupakan sebuah keharusan, kata konsep artinya ide, rancangan atau pengertian yang diabstrakan dari peristiwa kongkrit (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002 : 589) sedangkan pengembangan artinya proses, cara, perbuatan mengembangkan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002 : 538). Dengan demikian konsep pengembangan adalah rancangan mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas lebih maju. Bila konsep pengembangan ini diterapkan dalam dunia pendidikan, maka ide, gagasan ataupun rancangan yang sudah dianggap matang dan berhasil kemudian lebih ditingkatkan dengan tujuan kualitas pendidikan yang sudah ada akan lebih meningkat ketika proses pengembangan ini terus digulirkan. Dari uraian diatas pengembangan adalah suatu proses yang dipakai untuk mengembangkan dan memvalidasi suatu produk. Pengembangan dapat berupa produk, proses dan rancangan.

Pengembangan merupakan sebuah penelitian biasanya digunakan dalam pendidikan yang disebut pendidikan pengembangan. Penelitian pendidikan dan pengembangan yang lebih kita kenal dengan istilah *Research & Development* (R & D). pengertian tersebut mempunyai arti bahwa untuk meningkatkan kemampuan.

Berdasarkan pengertian pengembangan yang telah dijelaskan pengembangan berarti suatu proses untuk menjadikan potensi yang ada menjadi sesuatu yang lebih baik dan berguna.

Ada tiga fungsi utama Pengembangan SDM: (1) Pelatihan dan (2) Pengembangan organisasi, dan (3) Pengembangan Karier.

Komponen-komponen pengembangan antara lain :

1). Tujuan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur. Maksudnya adalah bahwa setiap kegiatan yang dilakukan untuk pengembangan harus jelas ke mana arahnya dan dapat dikerjakan, dan harus disesuaikan dengan kondisi, dan jangan mengada-ada dan dapat dipertanggungjawabkan.

2). Para pelatih harus berkualitas memadai (professional). Maksudnya adalah orang-orang yang dijadikan pelatih adalah orang-orang yang dijadikan pelatih adalah orang yang mampu dalam melatih pada bidangnya, agar hasil yang diperoleh baik.

3). Materi pengembangan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Maksudnya agar materi yang diberikan tidak lain dari jalur dan tujuan awal. Adapun tahap penyusunan pengembangan adalah (a) mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, (b) menerapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya, (c) menetapkan metode pengembangan, (d) mengadakan percobaan revisi, (e) mengimplementasikan dan evaluasi.

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Nanawi, ada tiga makna Sumber Daya Manusia yakni :

- 1). Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (sering disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
- 2). Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- 3). Sumber Daya Manusia adalah potensi dan merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non- material/non-finansial) didalam organisasi yang diwujudkan menjadi potensi yang nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan organisasi yang baik.

Menurut Andrew E yang dikutip oleh Mangkunegara membedakan antara pengembangan dengan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi. Pendapat yang dikemukakan oleh Fastino, bahwa yang dimaksud dengan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau pelatih untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Sedangkan Wnendell French, pengembangan merupakan penarikan seleksi pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan Sumber Daya Manusia oleh organisasi atau Lembaga.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam hal ini Effendi mengemukakan bahwa meskipun unsur kesehatan dan gizi, kesempatan kerja, lingkungan hidup yang sehat, pengembangan karir ditempat kerjs, dan kerja, dan kehidupan politik yang bebas termasuk pendukung dalam pengembangan Sumber Daya Manusia.

Demikian pula Martoyo” mengemukakan bahwa hidup setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien dan efektivitas organisasi sangat tergantung pada baik dan buruknya pengembangan Sumber Daya Manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara

propositional harus diberikan pendidikan dan pelatihan sebaik-baiknya. Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa pengembangan Sumber daya Manusia meliputi: unsur kesehatan dan gizi, kemampuan kerja, lingkungan hidup sehat, pengembangan karir ditempat kerja, kehidupan politik yang bebas serta pendidikan dan pelatihan.

Dari beberapa definisi ahli diatas dapat diketahui bahwa implementasi kebijakan terdiri dari tujuan atau sasaran kebijakan, aktivitas, dan kegiatan pencapaian tujuan dari hasil kegiatan. Sehingga bisa disimpulkan implementasi merupakan proses yang dinamis. Keberhasilan dalam implementasi juga dapat diukur atau dilihat dari proses dan pencapaian tujuan akhir.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif dan yang menjadi objek penelitian yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia Di kota Manado. Fokus kajian ini yaitu pada Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Platihan Pembuatan Hand Sanitizer Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado berdasarkan Teori yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2008:68) dilihat dari beberapa indikator.

1. Kemampuan Teknis
2. Teoritis
3. Konseptual
4. Moral

Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu wawancara dengan informan, observasi lapangan dan dokumentasi. Teknik analisis data, data primer yang terkumpul dalam penelitian ini diolah dan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan kata-kata yang disusun ke dalam teks yang diperluas, dilanjutkan ke reduksi data, penyajian data dan berakhir pada penarikan kesimpulan dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah pemerintah berikan kepada masyarakat sebagai wadah untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia mereka diharapkan dapat dikembangkan lebih untuk kemampuan yang telah ada dan baru akan dikembangkan.

Organisasi atau Lembaga apapun jika orang atau masyarakat yang ada didalamnya memiliki kualitas Sumber Daya Manusia yang baik maka akan baik pula proses berjalannya Organisasi atau Lembaga tersebut. Dalam konsep Pengembangan berarti proses, cara, pembuatan mengembangkan. Pengembangan adalah pembuatan menjadikan bertambah, berubah sempurna (pikiran, pengetahuan dan sebagainya). Oleh sebab itu harus adanya sesuatu yang perlu adanya pengembangan dimana dalam pembahasan ini perlu adanya pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di Kota Manado saat ini, dengan mewujudkan kualitas Sumber Daya Manusia yang unggul pemerintah memberikan fasilitas dan wadah kepada masyarakat berupa pelatihan dan pendidikan, untuk memenuhi tujuan utama dari pemerintah dan pihak Dinas Ketenagakerjaan perlu adanya kerja sama antara masyarakat juga. Dari sini kita bisa menangkap jika kita saling mendukung dengan adanya program pemerintah kita akan mewujudkan Sumber Daya Manusia yang unggul dan berkualitas. Penelitian di Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado untuk mengetahui perkembangan Sumber Daya Manusia dari peserta yang telah mengikuti pelatihan pembuatan Hand Sanitizer Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado, penulis menggunakan indikator pengembangan sebagaimana dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2008:68) yaitu:

Kemampuan Teknis

Salah satu terwujudnya Sumber Daya Manusia yang unggul dimana adanya Kemampuan teknis yang dimiliki. Yang mendefinisikannya sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang yang nampak dalam sikapnya sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dan memberikan hasil yang diinginkan. Dengan demikian kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2003). Menurut Hasibuan (1996), bahwa peningkatan kemampuan teknis akan Nampak pada pribadi masing-masing dengan ciri-ciri berani menanggung resiko, bertanggung jawab, menyukai yang berpeluang baik merupakan batu loncatan mencapai sukses.

Dari hasil penelitian bahwa kemampuan teknis yang adalah salah satu tahap terwujudnya Sumber Daya Manusia yang berkualitas, dimana dengan kemampuan teknis peserta/ masyarakat dapat mengembangkan keahlian mereka dari wadah yang telah difasilitasi pemerintah Provinsi maupun Kota melalui Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado, Dimana dengan mengasah kemampuan, dan ilmu pengetahuan yang peserta dapat mereka mampu menjelaskan dan memahami apa yang mereka dapat.

Teoritis

Dari ilmu pengetahuan dan teori yang diterima dari pelatihan ini, kemudian peserta dapat mengembangkan sehingga menjadi kemampuan yang berkualitas dari beberapa teori dan pengetahuan yang mereka pahami. Bersama hal ini dalam pengetahuan, kemampuan yang ada ini mampu mengembangkan Sumber Daya Manusia yang dimiliki setiap peserta, sehingga seperti yang kita lihat terwujudnya tujuan utama dari pelatihan yang telah diselenggarakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado dan program pemerintah provinsi.

Sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan penulis menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan pembuatan Hand Sanitizer oleh Dinas Ketenagakerjaan di Kota Manado dengan menggunakan pemateri dari Fak.MIPA Universitas Sam Ratulangi dengan ilmu pengetahuan yang sesuai dan penerapan standard kesehatan dunia sangat baik dengan pedoman-pedoman dan materi yang baik dari mereka.

Konseptual

Semua yang berhubungan dengan hasil atau terwujudnya sesuatu yang baik pastilah mempunyai konsep atau rancangan yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini selain konseptual sebelumnya ada Kemampuan teknis, Teoritis, Konseptual, dan Moral untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas baik. Oleh sebab itu dalam pelatihan sangat didorong kepada peserta untuk bisa meningkatkan ke empat tahap untuk Sumber Daya Manusia yang maju dan lebih baik. Namun seperti yang terjadi dilapangan dimana tidak semua peserta dapat menciptakan hal-hal baru, dan ide-ide dalam membawa diri mereka lebih maju dan berkembang, tapi kebanyakan hanya sekedar mengikuti pelatihan tersebut untuk kepentingan pribadi, dengan setelah selesai dari pelatihan tidak ada lagi perkembangan selanjutnya, dari pihak Dinas Ketenagakerjaan maupun pemerintah, dan juga masyarakat yang menjadi peserta dalam pelatihan pembuatan Hand Sanitizer.

Moral

Dalam pandangan pengembangan Sumber Daya Manusia, moral sangat juga berpengaruh dalam terwujudnya kualitas Sumber Daya Manusia yang unggul. Karena seperti yang kita ketahui bersama moral berbicara tentang sikap, tindakan, etika dan cara melakukan hal yang berujung baik maupun buruk baginya maupun orang disekitarnya. dari ke empatnya mungkin moral

mungkin dianggap tidak terlalu penting, namun dimana jika Sumber Daya Manusianya baik dan berkualitas tapi tidak bermoral sama saja tidak ada apa-apanya, dibanding orang yang Sumber Daya Manusianya standard tapi bermoral lebih baik dilihat. Dan seperti yang dilihat dimana saling menghargai satu sama lain, dan belajar saling mengeti sikap masing-masing orang ketika sementara melakukan kegiatan pelatihan pembuatan Hand Sanitizer atau pelatihan lainnya. Dan juga dalam bersikap, dan bertindak untuk apa yang bisa dirinya lakukan kedepan untuk berkembang.

Dari hasil penelitian ini dilakukan menunjukkan bahwa dengan pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pelatihan pembuatan Hand Sanitizer perlu adanya tindakan lebih untuk memajukan setiap manusianya apalagi cara bersikap yang bermoral, agar peserta bukan hanya sekedar mengikuti namun bisa mendapat pengalaman yang berharga dan membuahkan hasil yang baik, dan dalam hal ini para panitia pelatihan mengajarkan kedisiplinan terhadap peserta, dalam makan, istirahat, datang maupun pulang dari pelatihan tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dengan rumusan masalah bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah mengikuti pelatihan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan teknis, dalam pelatihan pembuatan Hand Sanitizer yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado, belum berjalan dengan baik karena masih terdapat beberapa kekurangan pada sebagian peserta, yang masih belum mampu menjelaskan apa yang mereka dapat dan terima dari pelatihan yang telah mereka ikuti.

2. Dalam pelatihan pembuatan Hand Sanitizer yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado secara teoritis dari materi yang diberikan sudah cukup baik, karena dari pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Manado mengundang pemateri yang sudah berpengalaman dalam membuat Hand Sanitizer dan sesuai dengan kemampuan mereka.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka berikut beberapa saran untuk diperhatikan :

1. Seharusnya dari peserta dan pihak pemateri lebih adanya kerja sama dalam meningkatkan kemampuan sehingga sumber daya manusia yang ada lebih meningkat.
2. Dalam pelatihan pembuatan Hand Sanitizer sudah cukup baik, kiranya lebih ditingkatkan lagi agar mencapai tujuan yang sesuai dan maksimal.
3. Dalam memecahkan masalah kurangnya Sumber Daya Manusia, disarankan kepada pihak Dinas Ketenagakerjaan dapat menyeleksi peserta yang mengikuti pelatihan ini dengan lebih baik, agar peserta yang mengikuti pelatihan ini benar-benar melakukan kegiatan tersebut untuk memenuhi tujuan utama pemerintah, yaitu mengembangkan SDM dengan menciptakan hal-hal baru demi kemajuan masyarakatnya.
4. Moral dalam pengembangan SDM pelatihan pembuatan Hand Sanitizer lebih tingkatan lagi, sehingga pelaksanaan pelatihan tersebut dapat dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abin, S.M. 2003. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Rosda Karya Remaja.
- Diana, B. 2012. *Sistem Informasi Kesehatan*. Jakarta: Mitra Wacana Medika.

- Donni, J. P. 2018. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta. Syofian, Siregar.
- Faustino, C. G. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik dan Oemar. 2006. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan dan Malayu, S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan dan Marihot, T. E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Humune, J., Rumapea, P., dan Palar, N. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Masyarakat Pesisir. Di Kabupaten Kepulauan Sangihe. *Jurnal Administrasi Publik Universitas Sam Ratulangi*. 3(046): 1-7.
- Jumawan. 2015. *Mengembangkan Sumber Daya Manusia Yang Strategis Untuk Menunjang Daya Saing Organisasi: Perspektif Competency & Talent Manajement*.
- Kaswan. 2016. *Teori-teori pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung: Alfabeta.
- Kiyai, Z., Lengkong, J. D. F. dan Londa, Y. V. 2018 Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Mengembangkan Objek Wisata Di Kabupaten Sutaro. *Jurnal Administrasi Publik Universitas Sam Ratulangi*. 4(064): 1-13.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*, Jakarta: Refika Aditama.
- Manuho, I., M., Ogotan, M., dan Kolondam, H., F. 2017. Kualitas Sumber Daya Manusia Pesisir Pantai di Desa Kahakitang Tatoareng Kabupaten Sangihe. *Jurnal Administrasi Publik Universitas Sam Ratulangi*. 3(046): 1-6.
- Masambe, S. T., Kiayi, B., dan Plangiten, N. 2016. Dampak Kebijakan Kualitas Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil Dilindungan Pemerintah Kecamatan Satu Timur Kabupaten Kepulauan Sitaro, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Sam Ratulangi*. 3(046): 1-17.
- Maukaram dan Marwansah, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Politeknik Bandung Press.
- Moelong dan Lexy J. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Nanawi, H. 2008. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: UGM Press.
- Simamora, dan Hendry. 2006. *Research Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Tersiana, A. 2018. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Start Up.