

EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA MANADO)

EFFECTIVENESS OF TRAINING AND DEVELOPMENT PROGRAMS IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY OF MANADO CITY COMMUNICATION AND INFORMATICS DEPARTMENT)

Oleh:

Nadia Kalengkongan¹⁾

Victor P K Lengkong²⁾

Regina Trifena Saerang³⁾

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi & Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

kalengkongannadia@gmail.com

vpk.lengkong@unsrat.ac.id

regina.saerang@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas program pelatihan dan pengembangan didalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Kota Manado. Metode analisis yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ditemukan bahwa penerapan program pelatihan dan pengembangan SDM pada Dinas Kominfo Kota Manado sudah dapat meningkatkan kinerja dari pegawai meskipun belum terlalu efektif peningkatannya, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor-faktor penghambat yang ada seperti keterbatasan dana anggaran sampai dengan masalah birokrasi. Perlu adanya perubahan dalam pembawaan materi, sebaiknya pembawaan materi tidak hanya sebatas materi dan teori tetapi lebih kepada praktek kerja sehingga pegawai dapat lebih mudah memahami dan mengimplementasikannya, selain itu hal ini juga dapat menurunkan tingkat kejenuhan dari peserta diklat

Kata Kunci: *Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja*

Abstract: This study aims to determine the effectiveness of training and development programs in improving employee performance at the Office of Communication and Information in Manado City. The analytical method used is descriptive qualitative. The results of the study found that the implementation of HR training and development programs at the Manado City Communications and Informatics Service was able to improve the performance of employees, although the increase was not very effective, this was caused by several existing inhibiting factors such as limited budget funds to bureaucratic problems. There needs to be a change in the delivery of the material, it is better if the presentation of the material is not only limited to material and theory but rather work practice so that employees can more easily understand and implement it, besides that this can also reduce the level of boredom of the training participants

Keywords: *Training, HR Development, Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebuah instansi atau organisasi harus bisa memiliki keunggulan bersaing, dan untuk mewujudkan hal itu tentunya ada beberapa aspek dalam sebuah instansi atau organisasi yang harus dibenahi. Sampai saat ini salah satu aspek utama yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi atau instansi adalah sumber daya manusianya karena sumber daya manusia lah yang akan menjalankan segala kegiatan yang ada dalam instansi tersebut. Suatu instansi tidak akan berjalan apabila tidak ada sumber daya manusia yang menggerakkan roda

kegiatan di instansi tersebut. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Jika sebuah perusahaan atau organisasi menginginkan keunggulan SDM yang dapat bersaing sebagai sumber keunggulan kompetitif, maka perusahaan harus membuat konsep pelatihan dan pengembangan SDM secara terus menerus. Dan konsep tersebut tidak bisa di naifkan bagi perusahaan yang ingin menjadikan SDM sebagai sumber keunggulan bersaing. Karena pelatihan dan pengembangan merupakan human investment (Alwi, 2001). Pentingnya program Pelatihan dan pengembangan menjadi sebuah kebutuhan bagi instansi atau organisasi yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman pegawainya di instansi tersebut.

Pelatihan dan pengembangan adalah upaya untuk mengembangkan sumber dayamanusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu instansi atau organisasibiasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Pendidikan (*formal*) di dalamsuatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang berangkutan. Sedangkan pelatihan (*training*) sering dikacaukanpenggunaannya dengan latihan (*practice/exercise*) ialah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan latihan ialah salah satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu misalnya latihan menari, latihan naik sepeda, latihan baris berbaris, dan sebagainya. Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat,tajam, berat pada abad millennium ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi pegawai.

Di dinas Kominfo memiliki empat bidang yaitu Bidang informasi dan komunikasi public, bidang informatika, bidang statistic dan bidang data. Dimana masing-masing bidang memiliki program pelatihan dan pengembangan keterampilan PNS serta proses perekrutmen untuk peserta pelatihan pun sangat mendetail yaitu mulai dari segi umur, jenjang Pendidikan dan juga basic atau keterampilan yang di minati. Dalam menyusun program pelatihan dan pengembangan, hal pertama yangdilakukan adalah membuat inventarisasi pegawai dan melakukan analisis jabatan untuk memastikan kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan tugas dan keahlian setiap pegawai. Perencanaan ini harus dilakukan sekitar setahun sebelum kegiatan dilaksanakan dan harus mempertimbangkan anggaran yang tersedia. Setelah itu baru dibuat perencanaan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan. Perencanaan ini harus disetujui oleh Dewan dan tidak bisa sembarangan diubah kecuali melalui perubahan anggaran yang sudah disetujui oleh dewan semua tahapan harus sesuai dengan peraturan yang ada. Program pelatihan dan pengembangan di Dinas Kominfo Kota Manado di adakan satu tahun empat kali hal ini di lakukan agar ada pemerataan yang akan mengikuti program tersebut.

Hal ini pun di dukung oleh penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Dhita Ayu Meitaningrum, Imam Hardjanto, Siswidiyanto (2018 dengan judul Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan KinerjaPegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten malang) hasil menunjukan bahwa penelitian ini didasarkan pada fenomena rendahnya kinerja pegawai di Badan Kepegawaian daerah kabupaten Malang. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka dilakukan Pendidikan dan pelatihann. Fokus penelitian ini adalah efektivitas Pendidikan dan pelatihan, evaluasi Pendidikan serta faktor pendukung dan penghambat pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan latar belakang di atas peneliti memilih judul **Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Manado)**

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektifitas program pelatihan dan pengembangan didalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kominfo di Kota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2010) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan

karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Bohlander dan Snell(2010) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan, dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Pelatihan

Armstrong (2006), mengemukakan bahwa pelatihan adalah penggunaan kegiatan pengajaran yang sistematis dan terencana untuk mempromosikan pembelajaran. Pendekatannya dapat diringkas dalam ungkapan 'pelatihan berbasis pelajar. Ini melibatkan penggunaan proses formal untuk menanamkan pengetahuan dan membantu orang untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan memuaskan. Hal ini digambarkan sebagai salah satu dari beberapa tanggapan yang dapat dilakukan organisasi untuk mempromosikan pembelajaran. Noe (2003), Pelatihan mengacu pada upaya terencana oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan tentang kompetensi terkait pekerjaan. Kompetensi ini termasuk pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk kinerja pekerjaan yang sukses.

Pengembangan

Pengembangan adalah proses pengembangan minat dan bakat untuk karyawan dalam kesempatan menaiki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan (Nawawi, 2001). Sedangkan menurut Armstrong (2006), Pengembangan adalah proses yang berlangsung yang memungkinkan orang untuk maju dari keadaan pemahaman dan kemampuan saat ini ke keadaan masa depan dimana keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tingkat tinggi diperlukan.

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mathis and Jackson (2002), kinerja adalah apa yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan karyawan untuk menacapai hasil dari suatu pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Peneliti M. Irzal., I.S. Saerang., R.J. Joppie (2016) Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan kinerja Jurnalis Media Online Detik.com. Jenis penelitian yang digunakan Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengembangan dalam rangka peningkatan kinerja jurnalis media online sudah efektif dan sesuai dengan prinsip pelatihan dan pengembangan dalam rangka peningkatan kinerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan di media Online Detik.com di PT. Media Sahabat Rakyat, sudah berjalan cukup efektif, dimana penerapannya terus berkelanjutan mengikuti prinsip – prinsip pelatihan dan pengembangan dan kinerja.

Peneliti Abdul Samad & Jamaluddin (2016) Efektivitas Pengembangan Sumber Daya Pegawai di SMK YPLP PGRI 1 Makassar, Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui efektivitas pengembangan sumber daya pegawai di SMK YPLP PGRI 1 Makassar, 2) Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan sumber daya pegawai di SMK YPLP PGRI 1 Makassar. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pengumpulan data yang dilakukan dengan teknik observasi wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan kesimpulan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pengembangan sumber daya pegawai di SMK YPLP PGRI 1 Makassar berada dalam kategori cukup efektif, melihat fokus dalam penelitian ini, yaitu 1) pendidikan dapat dikatakan sudah cukup efektif, 2) pelatihan dapat dikategorikan masih kurang efektif, 3) promosi mendapatkan hasil yang cukup efektif.

Peneliti A.C. Dusauw., V.P.K. Lengkong., G.M. Sendow (2016) Pengaruh pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut GO Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Sulut Go Manado. Teknik pengambilan sampel adalah simple random sampling dengan menggunakan rumus slovin sehingga didapat sebanyak 70 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut

Peneliti Mega Karinda., Janjte. L Sepang., Christoffel M.O Mintardjo (2016) Pelatihan dan pengembangan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja pelayanan bank sulutgo cabang manado, Tujuan penelitian untuk mengkaji pelatihan dan pengembangan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja pelayanan Bank SulutGo Manado. Metode penelitian kualitatif. Tempat penelitian Bank SulutGo Manado Mei-Juni 2016. Sampel informan yang mengetahui permasalahan yang diteliti terdiri dari beberapa informan yang diinterview. Penelitian dilakukan keabsahan data, dan terakhir analisis data kualitatif. Hasil penelitian: perusahaan konsisten melakukan pelatihan karyawan dalam peningkatan kinerja pelayanan. Pelatihan bermanfaat agar karyawan bekerja lebih terampil, menguasai pekerjaan dan tugas yang diberikan serta menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan. Manfaat bagi perusahaan agar pegawai terlatih dan bekerja dengan kualitas kerja yang tinggi serta kuantitas kerja yang besar, Karyawan terlatih bekerja dengan maksimal khususnya memberikan pelayanan berkualitas pada nasabah.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2017:10) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, sehingga dalam penelitian ini tidak menggunakan istilah populasi, tetapi dinamakan "*Social Situation*" atau situasi sosial. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber, atau partisipan, informan, teman dan guru dalam penelitian (Sugiyono, 2017:297).

Sampel yang di ambil pada penelitian ini adalah di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado. Dimana informan yang ada yaitu pegawai dinas Kominfo Kota Manado. Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sugiyono (2017:124) menuliskan bahwa *purposive sampling* didefinisikan sebagai teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya para informan yang di anggap paling tahu atau yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti.

Data dan Sumber

Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian Deskriptif kualitatif adalah suatu penelitian yang berpola investigasi dimana data-data dan pernyataan diperoleh dari hasil interaksi lapangan antara peneliti, objek yang diteliti dan orang-orang yang ada di tempat peneliti. Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif. Deskriptif adalah untuk memberikan kepada peneliti sebuah riwayat atau untuk menggambarkan aspek-aspek yang relevan dengan fenomena perhatian dari perspektif seseorang, organisasi, orientasi industri, atau lainnya (Sekaran, 2014:159).

Sumber

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis data, yaitu:

Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara peninjauan secara langsung ke Dinas Kominfo Kota Manado yang menjadi objek penelitian dan melakukan wawancara langsung dengan pihak Pegawai yang berkaitan dengan Pelatihan dan Pengembangan tersebut

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku dan berbagai literatur lainnya yang berhubungan dengan topik yang dibahas atau data yang diperoleh dari instansi atau lembaga yang berkaitan dengan tujuan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan, penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (*field researce*). Dalam metode ini penulis menggunakan cara-cara sebagai berikut:

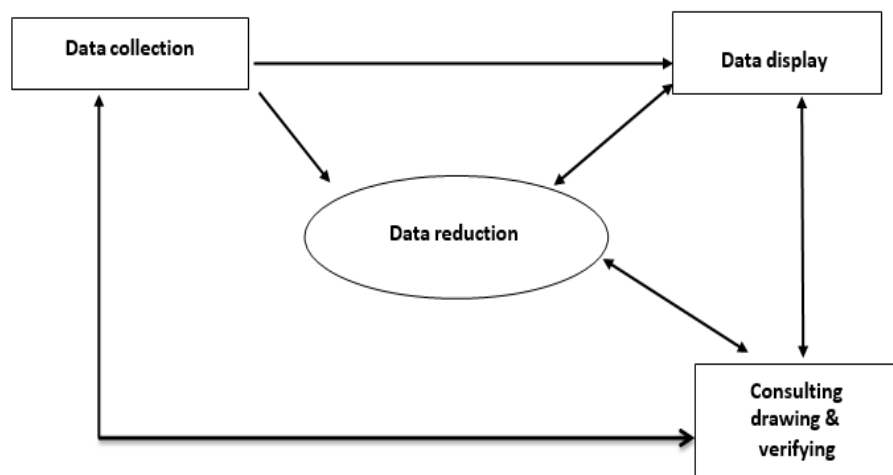
- Penelitian Lapangan, Berupa peninjauan langsung ketempat yang menjadi penelitian yaitu di Dinas Kominfo

Kota Manado, Sulawesi Utara.

- Wawancara, Cara ini digunakan untuk memperoleh keterangan dari pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Berfungsi untuk pengumpulan data dengan menggunakan metode tanya jawab sesuai dengan informasi yang dikumpulkan untuk mendapatkan penjelasan atau suatu pemahaman mengenai suatu fakta yang berhubungan dengan penelitian.
- Dokumentasi, Pengambilan data ini melalui dokumen atau data-data instansi yang diberikan langsung oleh pihak Dinas Kominfo Kota Manado sesuai dengan Kebutuhan peneliti.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017: 334) analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles dan Huberman dalam Sugiono (2017:334) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga data sudah jenuh.



Gambar 1. Analisis Data Model Interaktif

Sumber: Miles dan Huberman (1992: 20)

Data yang terkumpul dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis berdasarkan model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (1992: 20). Ada empat komponen yang dilakukan dalam model ini, yaitu pengumpulan data, reduksi, display, verifikasi. Dari empat komponen ini saling berinteraksi dan membentuk suatu siklus analisis penelitian sebagai berikut:

Pengumpulan Data, Semua data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dicatat. Catatan lapangan berisi informasi yang ada di lapangan.

Reduksi Data, Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan membuang yang tidak perlu. Reduksi data situasi sosial dalam penelitian ini difokuskan pada hasil wawancara dengan informan, observasi dan dokumentasi.

Display Data, Setelah data direduksi maka langkah berikutnya adalah mendisplay data, proses ini dengan menyajikan data dalam bentuk pola sesuai dengan fokus penelitian. Dengan mendisplay data akan memudahkan dan memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut, sehingga lebih mudah untuk ditarik kesimpulan.

Verifikasi atau membuat kesimpulan, Membuat kesimpulan yang berupa temuan baru yang teruji dan di konstruksikan dengan tema penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Manado (KOMINFO). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pihak dinas terkait sudah menjalankan program pelatihan

yang beragam serta sudah ikut serta membuat pengembangan untuk sumber daya manusia yang berada di dalam instansi, semua ini dilakukan untuk membantu meningkatkan kemampuan individu dari setiap sumber daya manusia yang ada di dalam dinas guna untuk meningkatkan kinerja mereka masing-masing, sehingga apa yang di targetkan oleh pihak dinas dapat tercapai dengan baik.

Adapun proses program pelatihan dan pengembangan SDM di lakukan dengan rata-rata empat kali dalam 1 tahun, hal tersebut dilakukan dengan maksud agar ada pemerataan bagi peserta yang akan ikut dalam program-program tersebut. berbagai prosedur dan kriteria telah di tetapkan bagi peserta program pelatihan ini, hal ini di terapkan guna agar peserta yang ikut tepat sasaran, namun meskipun peserta yang ikut sudah tepat sasaran masih ada saja hambatan-hambatan yang membuat program-program yang di terapkan tidak menjadi efektif, faktor tersebut antara lain keterbatasan anggaran untuk pelatihan teknis dan kehilangan pegawai setelah mengikuti pelatihan. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas kinerja dan produktivitas pegawai, karena mereka tidak memiliki keterampilan dan keahlian yang diperlukan. Selain itu, pindahnya pegawai ke tempat lain setelah mengikuti pelatihan juga dapat mengurangi investasi dalam peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Sistem penilaian kinerja mengikuti PERWAKO terkait dengan pemberian tambahan penghasilan pegawai ketentuan perwal ini biasanya meliputi dua hal, mengikuti PP 30 2019 (yang baru) ketentuan itu yang bertema terkait dengan kedisiplinan tetapi kalau Bahasa PP 30 itu bahasanya adalah perilaku kerja. Kemudian yang kedua adalah soal kinerja. PERWAKO adalah sistem penilaian kinerja pegawai yang mengacu pada PP30 Tahun 2019. Dalam penilaian ini, terdapat dua aspek yang dinilai yaitu perilaku kerja dan kinerja. Menurut PP 30 Tahun 2019, perimbangan antara perilaku kerja dan kinerja harus minimal 40:60. Sebelumnya, perimbangan antara kedua aspek ini adalah 50:50. Berdasarkan hal tersebut maka dapat di simpulkan bahwa penerapan program pelatihan dan pengembangan SDM pada Dinas Kominfo Kota Manado sudah dapat meningkatkan kinerja dari pegawai meskipun belum terlalu efektif peningkatannya, hal ini di sebabkan oleh beberapa faktor-faktor penghambat yang ada seperti keterbatasan dana anggaran sampai dengan masalah birokrasi

Hal ini pun di dukung oleh penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Dhita Ayu Meitaningrum, Imam Hardjanto, Siswidiyanto (2018 dengan judul Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang) hasil menunjukkan bahwa penelitian ini didasarkan pada fenomena rendahnya kinerja pegawai di Badan Kepegawaian daerah kabupaten Malang. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka dilakukan Pendidikan dan pelatihan. Fokus penelitian ini adalah efektivitas Pendidikan dan pelatihan, evaluasi Pendidikan serta faktor pendukung dan penghambat pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian dapat di ketahui bahwa pihak dinas sudah menjalankan program pelatihan yang beragam serta sudah ikut serta membuat pengembangan untuk sumber daya manusia yang berada di dalam instansi, semua ini dilakukan untuk membantu meningkatkan kemampuan individu dari setiap sumber daya manusia yang ada di dalam dinas guna untuk meningkatkan kinerja mereka masing-masing, sehingga apa yang di targetkan oleh pihak dinas dapat tercapai dengan baik

PENUTUP

Kesimpulan

PERWAKO adalah sistem penilaian kinerja pegawai yang mengacu pada PP 30 Tahun 2019. Dalam penilaian ini, terdapat dua aspek yang dinilai yaitu perilaku kerja dan kinerja. Menurut PP 30 Tahun 2019, perimbangan antara perilaku kerja dan kinerja harus minimal 40:60. Sebelumnya, perimbangan antara kedua aspek ini adalah 50:50. Berdasarkan hal tersebut maka dapat di simpulkan bahwa penerapan program pelatihan dan pengembangan SDM pada Dinas Kominfo Kota Manado sudah dapat meningkatkan kinerja dari pegawai meskipun belum terlalu efektif peningkatannya, hal ini di sebabkan oleh beberapa faktor-faktor penghambat yang ada seperti keterbatasan dana anggaran sampai dengan masalah birokrasi.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai masukan:

1. Perlu adanya perubahan dalam pembawaan materi, sebaiknya pembawaan materi tidak hanya sebatas materi dan teori tetapi lebih kepada praktek kerja sehingga pegawai dapat lebih mudah

- memahami dan mengimplementasikannya, selain itu hal ini juga dapat menurunkan tingkat kejenuhan dari peserta diklat.
2. Ada baiknya jika pihak perusahaan memberikan sanksi yang lebih tegas kepada para peserta diklat. Sanksi yang lebih tegas dapat berupa PHK atau Pensiun Dini karena merupakan suatu pemborosan bagi perusahaan apabila terus membiarkan pegawai yang tidak kompeten terus bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE UGM, Yogyakarta
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*. London: Kogan Page
- Bohlander, G., and Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu Jakarta Barat: PT. Indeks
- Dusauw. A. C, Lengkong. V.P.K, Sendow. G. M. (2016) Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank SulutGo Manado. *Jurnal EMBA Vol.4 No.5 September 2016, Hal. 551-510*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14246/13821> Diakses pada tanggal 23 maret 2022
- Karinda, M. (2016). Kajian Terhadap Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pelayanan Bank Sulutgo Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/13423> diakses tanggal 28 juni 2022
- Mangkunegara, A.A. A. P (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. RemajaRosdakarya. Bandung Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Noe, R.A., et.al., (2003). *Human Resource Management*. International Edition. New York: McGraw-Hill.
- Rizal, M., Saerang, I. S., & Jopie, R. J. (2013). Pelatihan dan pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan kinerja jurnalis media online di detikawanua. com. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16142> di akses tanggal 23 maret 2022
- Samad Abdul & Jamaluddin (2016) Efektivitas Pengembangan Sumber Daya Pegawai di SMK YPLP PGRI 1 MAKASAR. *Jurnal Office: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*. Vol. 2, No. 2. <https://ojs.unm.ac.id/jo/article/view/2952> diakses tanggal 23 maret 2022
- Sekaran, U. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business) Buku 1 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Wirartha, I Made. (2006). *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: Andi Offset.