

STRATEGI MELALUI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN STATISTIK PROVINSI SUMBAR

Raisa Adilla, Latifa Hannum, Rahma Fitri Azzahra, Yulia Hanoselina

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang

ARTICLE INFO

Article history:

Received Oktober 2024

Revised Oktober 2024

Accepted Oktober 2024

Available online Oktober 2024

Email :

raisaadilla020@gmail.com

siregarlatifa306@gmail.com

rahmaftrizahra12@gmail.com

yuliahanoselina@fis.unp.ac.id



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

Abstract : Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi organisasi, karena semua aktivitas melibatkan karyawan. Kinerja yang baik dari pegawai sangat memengaruhi pencapaian visi dan misi organisasi, sehingga pengembangan SDM perlu dilakukan melalui pelatihan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, mengumpulkan data dari berbagai sumber untuk memahami fenomena yang dihadapi. Teknik pengumpulan data meliputi observasi langsung, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menyatakan pelatihan dan pengembangan sangat krusial dalam meningkatkan kemampuan pegawai, menciptakan SDM yang kompetitif, serta memastikan pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan keterampilan karyawan, baik teknis maupun manajerial, akan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci : Pelatihan Pegawai, Pengembangan Pegawai, Kinerja Pegawai

Abstract : Human resources are an important asset for organizations, because all activities involve employees. Good performance from employees greatly affects the achievement of the organization's vision and mission, so HR development needs to be done through training. This research uses a qualitative approach, collecting data from various sources to understand the phenomenon at hand. Data collection techniques include direct observation, interviews, and documentation studies. The results of the study stated that training and development is crucial in improving employee capabilities, creating competitive human resources, and ensuring the achievement of organizational goals. Improved employee skills, both technical and managerial, will support the overall success of the organization.

Keywords : employee training, employee development, employee performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset penting yang dimiliki semua organisasi karena semua kegiatan yang dilakukan didalam organisasi akan melibatkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia wajib diatur secara baik oleh organisasi. Tanpa adanya kinerja yang baik dari karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, kualitas SDM harus selalu dikembangkan dan diarahkan agar tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan pegawai.

Pelatihan dan pengembangan berguna untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia seiring dengan tantangan yang terus berkembang. Pelatihan dan pengembangan pegawai merupakan dua aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan pegawai dalam organisasi. Seiring dengan perkembangan teknologi, dinamika pasar, dan perubahan lingkungan kerja, tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia menjadi semakin tinggi.

Memberikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting

bagi setiap organisasi guna meningkatkan kemampuan pegawainya agar pekerjaan yang dijalankan bisa lebih efektif dan efisien. Agar organisasi dapat tetap bersaing dan berinovasi, investasi pada pengembangan pegawai melalui pelatihan yang terstruktur menjadi sangat esensial. Pelatihan yaitu suatu cara dimana individu mencapai kemampuan tertentu guna membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Program pelatihan sangat diperlukan dalam mengelola serta mengembangkan skill karyawan di perusahaan.

Oleh karena itu, diperlukan adanya strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia adalah bagian yang paling penting di perusahaan untuk meningkatkan kemampuan atau skill setiap karyawannya, karena karyawan dituntut untuk bekerja secara berkualitas. Perubahan zaman yang semakin kompetitif, peningkatan kinerja pegawai menjadi suatu keharusan bagi setiap organisasi, termasuk instansi pemerintah. Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Sumatera Barat (Sumbar) sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam pengelolaan informasi dan komunikasi publik, memegang peranan penting dalam memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Pelatihan dan pengembangan kepegawaian merupakan investasi strategis yang dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Meskipun pentingnya pelatihan dan pengembangan, masih terdapat tantangan dalam implementasinya di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Provinsi Sumbar salah satunya berdasarkan pengalaman magang salah satu anggota kelompok kinerja kantor masih kurang dalam mendisiplinkan waktu tugas mereka sehingga menghambat pekerjaan yang seharusnya bisa selesai tepat waktu.

Kinerja pegawai untuk memiliki peningkatan jika terus berkembang, baik dalam aspek teknis maupun manajerial. Melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat, pegawai dapat memperbarui pengetahuan mereka dan meningkatkan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai. Pegawai yang dilatih secara efektif cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaan mereka, sehingga mampu bekerja lebih cepat dan efisien.

Metode

Pendekatan Penelitian.

Dipandang dari segi prosedur yang ditempuh penulis dalam aktifitas penelitian, ini merupakan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data. Penelitian kualitatif bertujuan mengembangkan konsep sensitivitas pada masalah yang dihadapi, menerangkan realitas yang berkaitan dengan penuluran teori dari bawah dan mengembangkan pemahaman akan satu atau lebih dari fenomena yang dihadapi.

Data kualitatif bersifat tidak terstruktur dalam arti variasi data yang diberikan oleh sumbernya (orang, partisipasi, atau responden yang ditanyai) sangat beragam. Kondisi ini memang disengaja oleh periset karena tujuannya untuk memperoleh ide atau pandangan yang mendalam dan luas dari tiap partisipan. Menurut David Williams dalam buku Andi Prastowo mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar ilmiah dengan menggunakan metode ilmiah dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara ilmiah.

Menurut Bogdan dan Taylor dalam buku Moleong, metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena atau gejala sosial dengan cara memberikan pemaparan berupa penggambaran yang jelas tentang fenomena atau gejala sosial tersebut dalam bentuk rangkaian kata yang pada akhirnya akan menghasilkan sebuah teori.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian, karena itu

seorang peneliti harus terampil dalam mengumpulkan data agar mendapatkan data yang valid. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Oleh karena itu, tahap pengumpulan data tidak boleh salah dan harus dilakukan dengan cermat sesuai dengan prosedur dan ciri – ciri penelitian kualitatif.

Observasi

Menurut Nasution dalam buku Sugiyono, observasi adalah dasar dari semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang canggih, sehingga benda – benda yang sangat kecil maupun yang sangat jauh dapat diobservasi dengan jelas. Observasi langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standar lain untuk keperluan tersebut. Observasi langsung juga dapat memperoleh data dari subjek baik yang dapat berkomunikasi secara verbal atau yang tak mau berkomunikasi secara verbal.

Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi antar dua orang atau lebih melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya dengan mengajukan berdasarkan tujuan tertentu. Wawancara dalam penelitian kualitatif sifatnya mendalam karena ingin mengeksplorasi informasi secara holistik dan jelas dari informan. Menurut Lincoln dan Guba dalam Moleong, wawancara berfungsi antara lain:

- a. Mengkonstruksi mengenai orang, kegiatan, kejadian, pemasaran, pikiran, motivasi, organisasi;
- b. Mengkonstruksi kebetulan – kebetulan sebagai yang dialami masa lalu;
- c. Memproyeksikan kebulatan – kebulatan sebagai yang telah diharapkan untuk dialami dimasa yang akan datang;
- d. Memverifikasi, mengubah dan memperluas informasi yang diperoleh dari orang lain;
- e. Memverifikasi, mengubah dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti.

Studi Dokumentasi

Dokumen ialah setiap bahan tertulis. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara, akan lebih kredibel atau dapat dipercaya kalau didukung oleh adanya dokumen.

Hasil dan Pembahasan

Peningkatan kemampuan dan pengetahuan pegawai/karyawan mengenai pekerjaannya, dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada setiap pegawai/karyawan yang berada di dalamnya. Untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang bersaing dan handal serta sesuai dengan tujuan organisasi, maka organisasi memerlukan sebuah media, dimana media tersebut menjadi sebuah tempat untuk pegawai meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya, serta mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya tersebut.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan media yang sangat penting dalam hal menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, handal, dan sesuai dengan tujuan organisasi. Suatu pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan organisasi/istansi dapat terwujud apabila pegawai yang bersangkutan dalam pelaksanaannya memiliki kemampuan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Kinerja pegawai untuk memiliki peningkatan jika terus berkembang, baik dalam aspek teknis maupun manajerial. Melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat, pegawai dapat memperbarui pengetahuan mereka dan meningkatkan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan.

Kami melakukan observasi di Dinas Kominfo Provinsi Sumatera Barat yang berlokasi di Kota Padang. Saat observasi ke Kominfo Provinsi Sumatera Barat dilakukan dengan metode observasi. Wawancara dan studi dokumentasi. Hal ini diperlukan untuk memperlihatkan hasil kajian kami secara nyata dan transparansi. Observasi dan Wawancara yang diadakan pada Senin, 23 September 2024 Pukul 15.00 WIB bersama dengan Bapak Eko Faisal, S.Kom.

M.M selaku Kabid *Cyber* dan Sandi Diskominfo Provinsi Sumatera Barat. Anggota kelompok turut serta melakukan wawancara langsung dengan Bapak Eko Faisal, dan menghasilkan beberapa jawaban pertanyaan terkait Strategi Melalui Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi Informatika Provinsi Sumbar, berikut ini :

1. Menurut Bapak/Ibu apakah defenisi dari pelatihan dan pengembangan pegawai?

Dijelaskan yang dikatakan pelatihan dan pengembangan adalah memberikan kepada pegawai berupa pelatihan, bimtek, pengetahuan, keterampilan dan lainnya yang berkaitan dengan penambahan ilmu. Termasuk ilmu pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di Diskominfo ini lebih mengarah kepada hal hal teknis sehingga lebih banyak menguasai ilmu di lapangan dan harus mampu menjawab keperluan masyarakat terkait halnya diskominfo .

2. Dalam Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Pegawai sudah efektif dilakukan?

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan pegawai yaitu dilakukan diklat, diklat adalah suatu proses pembinaan untuk pegawai di suatu organisasi/perusahaan, yang dilaksanakan secara berkesinambungan, sesuai dengan usulan yang dibutuhkan dan direncanakan. Sehingga setelah diklat ada beberapa hal yang menjadi kurang efektifnya pelatihan dan pengembangan pegawai dalam meningkatkan kinerja seperti adanya kebingungan yang menjadi. Namun, dengan adanya diklat tersebut, maka pegawai dan staff yang mengikuti berhasil dan berdaya guna hasil yang diberikan.

3. Bagaimana sistem/ bentuk pelatihan dan pengembangan pegawai Diskominfo ?

1) Diklat Struktural bagi Pejabat Diskominfo

Diklat structural terdiri dari diklat :

- Eselon IV (Pim 4)
- Eselon III (Pim 3)
- Eselon II (Pim 2)

2) Diklat Teknis Fungsional

Diklat teknis fungsional dilakukan salah satunya oleh bidang yang berada di pelayanan. Diklat teknis fungsional penyelenggaraannya bisa melalui keterlibatan pihak ketiga dan secara mandiri. Apabila melalui pihak ketiga maka kita melakukan transaksi keberlangsungan kegiatan dengan pihak ketiga untuk menyelenggarakan diklat.

Kemudian bisa juga secara mandiri, perlu persiapan yang cukup kompleks untuk diklat mandiri, adanya instruktur, lokasi atau tempat, konsumsi dan silabusnya secara mandiri, biasanya diklat mandiri ini dilakukan dalam bentuk bimtek (bimbingan teknis).

4. Bagaimana kinerja pegawai setelah adanya pelatihan dan pengembangan dilakukan Diskominfo ?

Setelah adanya Bimtek merupakan bimbingan teknis yang dilakukan oleh seluruh pegawai ialah teknis salah satunya tentang keamanan informasi tentang seluruh materinya keamanan informasi diberikan kepada pegawai. Kemudian adanya diklat mengenai pelatihan dan pengembangan terjadi peningkatan kinerja pegawai. Dari hal yang awam atau pengetahuan yang tidak dimengerti dengan adanya pelatihan dan pengembangan pengetahuan menjadi lebih baik. Sehingga kinerja yang dilakukab akan meningkat dengan sendirinya karena pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dan pengembangan yang dilakukan maka tercapai. Apabila sudah dilakukan bimtek hasil yang diberikan sampai saat ini sangat membantu terjadinya peningkatan kinerja pegawai.

5. Bentuk Pelatihan dan Pengembangan yang diberikan oleh dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai?

Dicontohkan dengan adanya terjadi insiden *cyber*, perlu dilakukannya bimbingan teknis mengenai apa saja penyebab terjadi kerawanan insiden tersebut, bagaimana melaksanakannya, perihal keamanannya sehingga apabila sudah dilakukan bimtek mengenai hal tersebut maka pihak yang butuh akan mampu mengatasi insiden insiden.

6. Bentuk pelatihan dan pengembangan dilaksanakan dari pusat atau mandiri?

Pelatihan dan pengembangan pegawai berasal kementerian, bpsdm dan internal. Pelatihan dan pengembangan yang dari kementerian kominfo atau badan Cyber sandi negara. Jika kementerian menggunakan fasilitas zoom, diklatnya dengan zoom, dengan waktu sekian hari menggunakan zoom dan kemudian ada diklat bpsdm, bpsdm itu dinas yang menyelenggarakan diklat -diklat dan ada yg dari internal yaitu bimtek. Kemudian bpsdm diklatnya ada zoom dan ada onside atau disebut dengan berada tempat kuliah/ tempat belajar, kalau diskominfo internal yaitu onside berada dikelas kalau zoom tidak berada dikelas waktu dilaksanakan selama 3 hari .

Bentuk pelatihan dan pengembangan dari kementerian sama dengan materi-materi teknis yang dibutuhkan cuman mereka mempunyai background pelatihnya dari pusat. Jika dari bpsdm pelatihnya dari bpsdm untuk materinya terkadang bisa digabungkan dan tidak ada yang bisa digabungkan ada yang bisa secara zoom dan ada materi hanya dilapangan dan harus ditempat.

7. Pelatihan dan Pengembangan Pegawai dilaksanakan kapan dan dimana ?

Dilaksanakan diaula diskominfo, hotel, sesuai budget yang diselenggarakan dan waktu pelaksanaan tidak menentu disesuaikan kembali dengan kebutuhan. Contohnya, Waktu pelaksanaan pelatihan dan pengembangan bisa juga dilaksanakan jika terdapat isu kebocoran data, mencari solusi kenapa data bocor, dan mencari subtansi data bocor dan bagaimana cara orang mengambil data bisa bocor maka dilakukan pelatihan dan pengembangan pegawai.

8. Bagaimana dinas bisa mampu melakukan pelatihan dan pengembangan agar kinerja pegawai agar selalu berjalan sesuai dengan yang diharapkan?

Tentu diawali dengan perencanaan di mana dinas merencanakan suatu Diklat supaya Diklat mampu tepat sasaran. Dihubungkan dengan metode pembelajaran kemudian dihubungkan dengan materi pembelajaran kemudian dihubungkan dengan praktek (jika ada) tenaga pengajarnya bisa diambil dari eksternal maupun internal. Jadi semuanya sudah direncanakan dan tertata sesuai dengan kebutuhan mengenai pelatihan dan pengembangan tersebut.

9. Apa saja hambatan dalam pengembangan dan pelatihan dalam kinerja karyawan?

Untuk hambatannya tidak ada sebab semuanya sudah direncanakan kemungkinan terjadi hal di mana ketika diadakan kemudian peserta sudah ikut. Contohnya Bimtek keamanan informasi dilaksanakan selama tiga hari itu bisa dipadatkan menjadi dua hari kemudian untuk kendalanya adalah kurangnya atau belum balatan teknis untuk keamanan informasi tersebut.

Seperti contoh peralatan untuk mendeteksi ancaman cyber dan alat itu belum dimiliki dan hanya konsep-konsepnya saja yang diketahui oleh pegawai diskominfotik dan direncanakan pada pengangkatan 2025 diskominfotik bisa pengadaan alat-alat informasi tersebut. Terkait Tingkat disiplin tidak ada yang dispilinnhya buruk karna mereka senang dengan ilmu kaerna ini dapat mendukung kinerja mereka, sejauh ini oknum yg seperti itu di Diskominfo tidak ada sperti itu, semuanya sudah sesuai.

10. Contoh signifikan perubahan dari adanya dilakukan pelatihan dan pengembangan pegawai dalam kinerja pegawai?

Adapun contoh sebelumnya, belum ada Bimtek Pentest yaitu melihat celah keamanan suatu aplikasi, aplikasi dibangun belum tentu benar prakteknya maka perlu diuji dan itu disebut dengan pentest. Cara kerja pentest ini adalah mencek aplikasi apakah aplikasi sudah bisa dikeluarkan, terlebih dahulu diskominfotik melihat aplikasi ini aman-aman saja tetapi setelah dilakukan pentest nampak celah-celah dari keamanan pentest ini dengan mengetahui celah-celah itu maka pegawai yang menangani keamanan informasi bertambah kinerjanya karena rasanya sanggup pegen tahu aplikasi ini punya celah maka kita perbaiki aplikasi ini.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Peningkatan kemampuan dan pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada setiap karyawan dalam organisasi. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompetitif dan kompeten serta selaras dengan tujuan organisasi, organisasi memerlukan suatu wadah di mana karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting dalam menciptakan personel berkualitas dengan keahlian yang dibutuhkan untuk kinerja pekerjaan. Upaya pelatihan dan pengembangan yang efektif menghasilkan peningkatan kinerja karyawan, baik secara teknis maupun manajerial. Melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat, karyawan dapat memperbarui pengetahuan mereka dan meningkatkan keterampilan yang relevan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan secara efektif, mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Saran

Saran Berdasarkan kesimpulan diatas Ada beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi, Dinas komunikasi informatika dan statistik provinsi sumbar dapat mempertahankan serta meningkatkan kinerja pegawai diskominfotik melalui program pengembangan, karena pengembangan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia diantaranya dengan menugaskan karyawan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan yang dilakukan oleh instansi maupun oleh lembaga-lembaga sehingga kinerja karyawan semakin baik. Diperlukan adanya peningkatan tenaga pelatih yang berkualitas terhadap pelatihan yang dilakukan diskominfotik sumbar. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan agar melakukan beberapa peningkatan terhadap kualitas tenaga pelatih untuk melatih para karyawannya berupa penguasaan materi dan kemampuan menyampaikan materi dengan baik. Mengingat pelatihan dan pengembangan dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.



Daftar Pustaka

- Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 2(2), 1-11.
- Anggarini, N. (2017). *STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PELATIHAN DAN PEGEMBANGAN DI BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEUANGAN YOGYAKARTA* (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA).
- Sinaga, A., Alam, A. P., Daud, A., Barus, R. A. B., & Amri, S. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan dan Pengembangan pada Bank Muamalat Cabang Medan Balai Kota. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 2(2), 233-251.
- Widowati, R., & Agustina, A. (2021). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT Lunto Prima Megah. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(1), 22-30.
- Abubakar, H. R. I. (2021). *Pengantar metodologi penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Habsy, B. A. (2017). Seni memahami penelitian kuliitatif dalam bimbingan dan konseling: studi literatur. *Jurnal Konseling Andi Matappa*, 1(2), 90-100.