

**PENINGKATAN KINERJA SDM DI DINAS
KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN STATISTIK
KABUPATEN BREBES**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1 Manajemen**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Dhea Nur Khalida

NIM : 30401900085

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2022

SKRIPSI

**PENINGKATAN KINERJA SDM DI DINAS KOMUNIKASI
INFORMATIKA DAN STATISTIK KABUPATEN BREBES**

Disusun Oleh :

Dhea Nur Khalida

NIM : 30401900085

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat di ajukan kehadapan sidang
panitia ujian skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 29 Desember 2022

Dosen Pembimbing Lapangan

Dosen Supervisor



**PENINGKATAN KINERJA SDM DI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN
STATISTIK KABUPATEN BREBES**

**Disusun Oleh :
Dhea Nur Khalida
NIM : 30401900085**

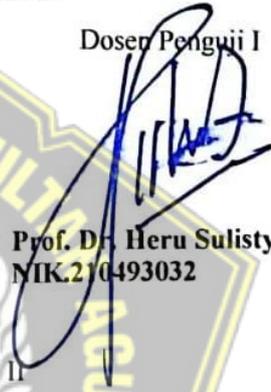
Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 12 Januari 2023
Susunan dewan penguji

Dosen Pembimbing Lapangan



**Prof. Dr. Widodo., S.E., M.Si
NIK. 210499045**

Dosen Penguji I



**Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si
NIK. 210493032**

Dosen Penguji II

**Dr. Moch. Zulfa, MM.
NIK. 210486011**

Skripsi ini telah di terima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Tanggal 10 Februari 2023

Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M
NIK. 210416055**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dhea Nur Khalida
Nim : 30401900085
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Peningkatan Kinerja SDM Di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Brebes”** yaitu benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan hasil plagiasi atau duplikasi dari hasil karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima konsekuensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 29 Desember 2022

Yang menyatakan,

Dhea Nur Khalida

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis faktor yang dapat meningkatkan kinerja SDM pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Brebes. desain penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Dalam pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi dan wawancara. Temuan pada penelitian ini adalah adanya fenomena kurangnya kuantitas dan kualitas SDM yang dapat menurunkan kinerja SDM. Beberapa faktor yang menjadikan penurunan kinerja SDM adalah kurangnya kuantitas dan kualitas SDM, Kurangnya anggaran serta minimnya sarana prasarana yang menunjang keefektifan kinerja. keterbatasan penelitian ini yakni hanya berfokus pada penurunan kinerja SDM. Implikasi praktis dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi regulator untuk merumuskan strategi kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja SDM. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih dalam mengenai peningkatan kinerja organisasi

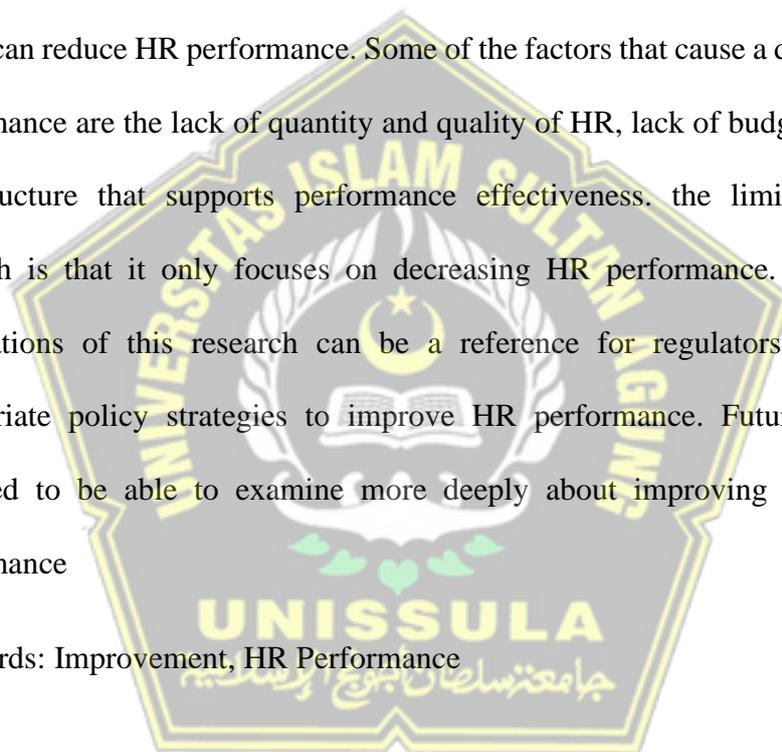
Kata Kunci : Peningkatan, Kinerja SDM



ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the factors that can improve the performance of human resources at the Office of Communication, Informatics and Statistics, Brebes Regency. This research design uses descriptive analysis. The data collection was carried out by observation and interview techniques. The findings in this study are the phenomenon of a lack of quantity and quality of human resources which can reduce HR performance. Some of the factors that cause a decrease in HR performance are the lack of quantity and quality of HR, lack of budget and lack of infrastructure that supports performance effectiveness. the limitation of this research is that it only focuses on decreasing HR performance. The practical implications of this research can be a reference for regulators to formulate appropriate policy strategies to improve HR performance. Future research is expected to be able to examine more deeply about improving organizational performance

Keywords: Improvement, HR Performance



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Puji dan syukur penyusun sampaikan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penyusun dapat Menyusun dan menyelesaikan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang dilaksanakan di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Brebes. skripsi ini membahas mengenai “Peningkatan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Brebes”. Atas bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak dalam penyusunan laporan ini, maka penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, SH., M.Hum, selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang
4. Bapak Prof. Dr. Widodo, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing yang telah banyak membimbing saya untuk penyusunan skripsi
5. Bapak Drs. Tatag Koes Adianto, M.Si. selaku Kepala Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Brebes
6. Ibu Diah Intan Fitriati, SH. selaku dosen pembimbing lapangan

7. Ibu Ulfatunlaeli Sa`adiyah, SE. selaku Kepala Bidang Kepegawaian Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Brebes
8. Bapak Begjo Kurniawan, SE. Selaku Kepala Bidang Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Brebes
9. Bapak Slamet Wahyudi, SH. yang sudah berkenan untuk menerima penyusun melaksanakan kegiatan penelitian di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Brebes
10. Seluruh jajaran staff Sekretariat Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Brebes yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama penyusun melaksanakan kegiatan magang MB-KM
11. Kedua orang tua saya, Bapak Ahmad Sibli dan Mama Usfiyatun yang selalu mendoakan serta memberikan dukungan dan semangat yang tidak ternilai selama penyusun melaksanakan penyusunan Skripsi
12. Kedua saudara saya, Mbak Vina Ayu Fauziyah dan Adik Mohamad Haykal Fauzi yang terus memberikan saya semangat untuk terus mengerjakan skripsi
13. Teman Didah, Amel, Mba Ricke yang ikut mendukung dan senantiasa memberikan semangat dalam setiap proses yang penulis lakukan
14. Teman Yoja, Gita, Naufal, Muti, Sando, Devani, Lisa, Kirana yang selalu memotivasi penulis menyelesaikan skripsi
15. Teman-teman Manajemen B 2019 yang senantiasa memberikan semangat sejak pra, saat, dan pasca penulisan skripsi

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran yang dapat digunakan untuk menyempurnakan skripsi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Semarang, 29 Desember 2022

Penyusun



Dhea Nur Khalida



DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSILIAN SKRIPSI | iv |
| PERNYATAAN PERSETUJUAAN UNGGAH KARYA ILMIAH | v |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT..... | vii |
| PRAKATA..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR TABEL..... | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Sistematika Laporan..... | 9 |
| BAB II PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG..... | 12 |
| 2.1 Profil Organisasi..... | 12 |
| 2.1.1 VISI..... | 13 |
| 2.1.2 MISI..... | 13 |
| 2.1.3 TUPOKSI..... | 14 |
| 2.1.4 Struktur Organisasi..... | 16 |
| 2.1.5 Maklumat pelayan..... | 17 |
| 2.2 Aktivitas Magang | 18 |
| BAB III IDENTIFIKASI MASALAH..... | 20 |
| 3.1 Identifikasi Masalah | 20 |
| 3.2 Target Anggaran dan Realisasi..... | 21 |
| BAB IV Kajian Pustaka | 23 |
| 4.1 Kinerja Sumber Daya Manusia | 23 |
| 4.1.1 Pengertian Kinerja Sumber Daya Manusia | 23 |
| 4.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan..... | 26 |
| 4.2 Kepemimpinan | 28 |
| 4.3 Diklat (Pendidikan dan Latihan) | 30 |

| | |
|---|-----------|
| 4.3.1 Umpan Balik (Respon/Tanggapan) | 32 |
| 4.3.2 Pembelajaran (Pengetahuan) | 33 |
| 4.3.3 Penilaian perilaku (behavioral assessment)..... | 33 |
| BAB V Metoda Pengumpulan dan Analisis Data | 35 |
| 5.1 Metoda Pengumpulan Data | 35 |
| 5.1.1 Jenis Penelitian | 35 |
| 5.1.2 Sumber Data | 36 |
| 5.2.3 Pengumpulan Data | 36 |
| 5.2 Analisis Data | 38 |
| BAB VI ANALISIS DAN PEMBAHASAN | 40 |
| 6.1 Analisis permasalahan | 40 |
| 6.2 Pembahasan | 42 |
| 6.2.1 Peningkatan kinerja SDM | 42 |
| 6.2.1.1 Kualitas Kerja | 45 |
| BAB VII KESIMPULAN DAN REKOMENDASI..... | 48 |
| 7.1 Kesimpulan..... | 48 |
| 7.2 Rekomendasi | 50 |
| BAB VIII REFLEKSI DIRI | 50 |
| 8.1 Hal-Hal Positif yang Relevan Dengan Magang | 50 |
| 8.2. Manfaat dan Kekurangan Kegiatan Magang Bagi <i>Soft-Skills</i> Penulis | 51 |
| 8.3 Manfaat dan Kekurangan Kegiatan Magang Bagi Pengembangan | 51 |
| 8.4 Rencana perbaikan diri, karir dan pendidikan selanjutnya..... | 52 |
| DAFTAR REFERENSI | 53 |
| LAMPIRAN | 57 |
| Lampiran 1 : Identitas Peserta Magang | 57 |
| Lampiran 2 : Daftar Hadir Peserta Magang | 58 |
| Lampiran 3 : Logbook Peserta Magang | 64 |
| Lampiran 4 : : Proses pembimbingan laporan magang oleh DPL..... | 71 |
| Lampiran 5 : Proses pembimbingan laporan magang oleh DS | 72 |

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik
Kabupaten Brebes 16



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Pegawai Beserta Diklat | 4 |
| Tabel 1.2 Selisih Jumlah SDM pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Brebes | 9 |
| Tabel 3.1 Identifikasi Masalah | 20 |
| Tabel 3.21 Target dan Realisasi Keuangan Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Brebes | 21 |
| Tabel 8.41 Rekapitulasi Analisis Beban Kerja Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Brebes | 41 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari organisasi. Peran SDM tercermin tidak hanya dalam hasil produktivitasnya, tetapi juga dalam kualitas pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan hal yang harus menjadi perhatian organisasi. (Oktarini, 2022)

Yuniza et al (2022) menjelaskan bahwa tingginya kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari peran staf di dalamnya. Sulit untuk mencapai tujuan organisasi jika sumber daya manusia tidak efektif. Perantara merupakan bagian dari sumber daya manusia yang harus ada dalam organisasi.

Seorang pemimpin merupakan sosok penting dalam dunia organisasi, dimana karakter pemimpin tersebut menggerakkan para pengikutnya untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang berlaku dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, manajer memiliki pengaruh yang besar terhadap kepemimpinan dan pengelolaan organisasi, agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian (Tumbelaka, 2013) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk memajukan suatu organisasi. Organisasi sektor publik harus berkinerja baik dan konsisten. Hal ini tentunya bertujuan untuk menyelaraskan pekerjaan dengan visi dan misi organisasi.

Menurut Pratiknjo (2019) seorang pemimpin mempunyai wewenang untuk mengawasi gerak gerik dari sebuah organisasi. Seorang pemimpin tidak hanya sebatas gelar atau jabatan saja, melainkan sebuah tanggung jawab guna menghubungkan antara pegawai dengan tingkatan jabatan yang berbeda. Setiap orang bisa menjadi pemimpin. Manusia diberi kewajiban menjadi pemimpin di dunia, paling tidak untuk memimpin diri sendiri. Sedangkan dalam sektor publik pemimpin sangat berperan penting terhadap kinerja seorang pegawai.

Khairunnisa (2018) menguraikan untuk melatih diri seorang pemimpin agar bisa mempengaruhi para pegawai dapat di mulai dengan memberi beberapa motivasi kerja kepada pegawai yang nantinya akan ada sebuah timbal balik dari motivasi tersebut. Yakni adanya penghargaan bagi pegawai yang bisa mencapai dan dapat menampilkan pekerjaan sesuai dengan target harapan dari organisasi sebaliknya bilamana pegawai belum bisa mencapai target dari organisasi maka di sini peran seorang pemimpin dapat di lihat untuk menyelesaikan persoalan dari masalah tersebut.

Menurut Ng & Parry (2016) kepemimpinan yang sesungguhnya adalah seorang pemimpin yang mampu menjadi dirinya sendiri dan dapat mengerahkan pengikutnya agar dapat terus berkembang sesuai visi misi organisasi. Seorang pemimpin yang dapat memengaruhi pengikutnya dengan caranya sendiri maka akan lebih efektif di tangkap oleh pengikutnya.

Sektor publik kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting, karena ketika kinerja pegawai menurun maka akan berdampak ke seluruh aspek. Dalam

sektor publik terdapat beberapa tantangan yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti tantangan dari lingkungan kerja, tempat kerja, birokrasi pemerintahan, tingkat motivasi ataupun tentang kepuasan pegawai yang rendah. Hal tersebut dapat menjadi faktor stres bagi pegawai yang nantinya bisa menghambat kinerja pegawai di sebuah organisasi. Dengan begitu maka untuk memecahkan masalah yang terjadi pada suatu organisasi yaitu perlu adanya seorang figur pemimpin yang dapat menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi pada pegawai yang nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai dan akan meminimalisir tekanan di tempat kerja. (Ohemeng et al., 2018)

Jermsttiparsert (2020) memaparkan bahwa meningkatnya sebuah kinerja pegawai merupakan tanda bahwa pemimpin tersebut sudah bisa meningkatkan kinerja organisasi. Tak jarang seorang pemimpin mempunyai ciri khusus atau suatu gaya untuk menjalankan perannya sebagai figur seorang pemimpin. Gaya tersebut merupakan ciri khas tersendiri yang dimiliki seorang pemimpin. Dengan gaya kepemimpinan yang berbeda maka terdapat perbedaan dan dapat berpengaruh terhadap efektivitas atau kinerja pegawai. Seorang pemimpin mampu menggunakan ciri khas yang ada pada dirinya agar dapat mempengaruhi orang lain. Hal ini bukan berarti seorang pemimpin memiliki sikap egois yang tinggi, tetapi dalam hal ini seorang pemimpin harus mampu membawa bawahannya agar mampu melakukan pekerjaan yang sesuai target harapan dari sebuah organisasi.

Pendidikan adalah suatu komponen yang tidak bisa lepas dari kehidupan manusia, karena dengan pendidikan seorang individu mampu mencetak pribadi yang lebih baik dan berkualitas. Sedangkan pelatihan sendiri merupakan sebuah pengembangan keterampilan dan pengetahuan sumber daya manusia yang bertujuan untuk menyongsong sebuah tuntutan pekerjaan yang telah di berikan. (Rindengan et al., 2022)

| | |
|------------------------|------------|
| Sudah mengikuti Diklat | 9 Pegawai |
| Belum mengikuti Diklat | 33 Pegawai |

Sumber : Data Umum Kepegawaian

Tabel 1.1
Pegawai Beserta Diklat

Data di atas di dapatkan dari Data Umum Kepegawaian (DUK) yang memaparkan bahwa Dinas Komunikasi informatika dan Statistik Kabupaten Brebes masih sedikit pegawai yang telah mengikuti Pendidikan dan Latihan. Hanya ada 9 Pegawai dari 42 yang sudah melakukan program Pendidikan dan Latihan. Dengan demikian Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik masih mengalami kekurangan pegawai yang dapat mumpuni dalam bidangnya.

| Jumlah SDM yang Tersedia | Jumlah SDM yang Dibutuhkan | Selisih |
|--------------------------|----------------------------|------------------|
| 42 Orang Pegawai | 88 Orang Pegawai | 46 Orang Pegawai |

Sumber : Dinkominfotik Kabupaten Brebes

Tabel 1.2
Selisih Jumlah SDM pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Brebes

Purnamiati (2022) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya untuk mencapai tujuan kerja yang diharapkan oleh organisasi. Salah satu cara untuk mengembangkan keterampilan manusia adalah melalui pelatihan. Tujuan dilaksanakannya program pelatihan adalah untuk meningkatkan persaingan dalam bidang pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia yang ada .

Berdasarkan buku *Brebes Dalam Data 2020*, menyatakan bahwa 66 SKPD yang ada di wilayah Pemerintah Kabupaten Brebes mengalami peningkatan pada IKM. Pada tahun 2019 menunjukkan bahwa nilai SKPD sebesar 80,6 sedangkan untuk tahun 2020 nilai IKM meningkat mencapai 81,65 dari skala 100. Hal tersebut membuktikan bahwa kinerja yang cukup baik pada pelayanan SKPD di Kabupaten Brebes pada tahun 2019.

Dinkominfo memiliki SDM sejumlah 42 orang PNS , terdiri dari 31 orang laki-laki dan 11 orang perempuan, dengan persentase tingkat pendidikan strata 2 sebanyak 1 orang , strata 1 sebanyak 16 orang , SMA sebanyak 21 Orang , SMP sebanyak 1 orang, SD sebanyak 1 orang. Dari jumlah tersebut memang masih belum optimal untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi dikarenakan kurangnya tenaga dengan kualifikasi yang spesifik di bidang teknologi komunikasi dan informatika.

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan rumusan visi dan misi SKPD yang selaras dengan visi dan misi Kepala Daerah dalam hal ini Bupati. Ruang Lingkup Periode 2017 – 2022. Rencana

Strategis OPD ini juga merupakan salah satu bentuk persiapan pelaksanaan Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang mengatur tata cara pelaksanaannya dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2012 tentang Langkah dan Tata Cara. Tentang Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, diubah dalam Permendagri No. 86 Tahun 2017.

Dalam konteks ini, untuk mendukung visi dan misi Gubernur Brebes, Rencana Strategis Dinas Komunikasi, Informasi dan Statistik 2017-2022 memiliki hal-hal sebagai berikut:

1) Peningkatan kapasitas dan kualitas pelayanan informasi publik secara profesional:

Maksud dari pernyataan ini adalah Dinkominfo berkomitmen untuk meningkatkan pelayanan komunikasi publik sesuai peraturan perundang-undangan dan standar pelayanan serta menjadikan Dinkominfo lebih profesional, transparan dan bertanggung jawab yang merupakan komitmen pemerintah Kabupaten Brebes dalam komunikasi dan komunikasi. . informatika untuk masyarakat.

2) Meningkatkan pelayanan kehumasan dan kehumasan

Maksud berdasarkan pernyataan ini merupakan Dinkominfo berkomitmen buat mempertinggi penyebarluasan informasi kepada masyarakat secara berkelanjutan.

3) Meningkatkan pengaruh lembaga komunikasi

Maksud dari pernyataan ini adalah Dinkominfo berkomitmen untuk memperkuat identitas masyarakat dengan memberikan, pendampingan, pelatihan dan kepemimpinan di bidang komunikasi dan teknologi informasi.

4) Meningkatkan kapasitas dan kualitas pengelolaan TIK secara efektif, efisien dan akuntabel

Maksud dari pernyataan ini adalah Dinkominfo berkomitmen untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas teknologi komunikasi dan informasi, seperti informasi masyarakat dan unsur lain yang memberikan informasi pelaksanaan kebijakan pembangunan dan operasional daerah sebagai bentuk pelayanan terbaik pada masyarakat

5) Memperluas jangkauan layanan teknologi informasi dan telekomunikasi ke seluruh wilayah Kabupaten Brebes;

Maksud dari pernyataan ini adalah Dinkominfo berkomitmen untuk meningkatkan jaringan komunikasi dan informasi pelosok di seluruh wilayah Brebes, khususnya di 25 daerah yang lowong.

6) Meningkatkan keterlibatan masyarakat untuk melaksanakan informasi yang beretika dan bertanggung jawab.

Tujuan dari tugas ini adalah agar Dinkominfo ikut serta dengan mengajak masyarakat berpartisipasi aktif dalam pengembangan informasi dan ikut bertanggung jawab atas informasi yang beredar di masyarakat.

7) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di bidang TIK.

Tujuan dari pencaangan ini adalah Dinkominfotik berkomitmen untuk mengembangkan keterampilan para insinyur dengan berpartisipasi aktif dalam kegiatan pendidikan yang diselenggarakan baik oleh penyelenggara negara maupun lembaga pelatihan profesi lainnya yang diharapkan dapat memenuhi peningkatan pelayanan.

8) Meningkatkan ketersediaan statistik dan data enkripsi.

Maksud dari pernyataan ini adalah agar Dinkominfotik juga memberikan informasi tentang perkembangan dan kependudukan wilayah administrasi Brebes, agar masyarakat lebih mudah menerima informasi ringkas tentang Brebes dalam jumlah. Selain itu, diperlukan lebih banyak pengkodean untuk mencegah penyalahgunaan data.

Realisasi yang telah di lakukan Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik pada tahun 2021 memiliki presentase realisasi anggaran sebesar **99.05** dengan target sebesar **100.00**. dengan realisasi anggaran yang mendekati angka target di harapkan segala aktivitas untuk menunjang kinerja SDM dapat berjalan dengan lancar. Dengan terserapnya anggaran maka akan berdampak pada tercaainya berbagai program kegiatan.

Sejak awal berdirinya Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Brebes hingga saat ini, terdapat tantangan untuk memenuhi target resmi tahun 2021. Ini merupakan langkah proaktif untuk meminimalisir permasalahan di segala aspek perdesaan dan akan menjadi benchmark untuk pencapaian tujuan visi

Dinas Komunikasi, Informasi dan Statistik Kabupaten Brebes yang merupakan salah satu permasalahan selanjutnya. Meskipun dengan lingkungan internal, masih terdapat kekurangan personel yang berkualitas, keterbatasan anggaran dan sarana dan prasarana yang kurang memadai, serta koordinasi yang kurang baik di bidang teknologi informasi dan teknis operasional. Oleh karena itu, peran pengelola pelayanan sangat penting. Manajer layanan memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan kinerja yang direncanakan. Sesuai dengan peraturan kepegawaian, diperlukan sumber daya manusia yang memadai baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Dengan latar belakang tersebut maka judul “Peningkatan Sumber Daya Manusia pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Brebes” dapat diterima.

Tujuan penulisan laporan Business Case Report ini Untuk mengetahui kinerja pegawai negeri sipil dan Untuk menganalisis data dan informasi yang didapatkan dari Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Brebes mengenai peningkatan kinerja pegawai negeri sipil yang ada pada dinas tersebut.

1.2 Sistematika Laporan

Berikut ini merupakan uraian secara singkat dari bab dan sub bab mengenai materi pokok yang akan di paparkan dalam masing-masing bab, sehingga dapat memberikan gambaran mengenai laporan magang ini :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang magang, masalah dan tujuan penelitian. Latar belakang berupa argumen atau justifikasi atas topik yang dipilih dalam laporan magang. Rumusan masalah adalah suatu masalah atau isu dalam organisasi tempat magang berlangsung.

BAB 2 PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

Bab 2 menjelaskan profil organisasi yang dipilih, yaitu. H. Dinas Komunikasi, Informasi dan Statistik Kabupaten Brebes, serta sejarah organisasi, struktur organisasi, peraturan atau peraturan yang terkait dengannya. Kegiatan magang itu sendiri mencakup semua kegiatan yang dilakukan oleh mahasiswa selama menyelesaikan program magang MBKM

BAB 3 IDENTIFIKASI MASALAH

Bab 3 mengacu pada beberapa topik yang diambil dari tempat berlangsungnya kegiatan magang MBKM. Bab ini menjelaskan urgensi topik untuk menyusun laporan magang.

BAB 4 KAJIAN PUSTAKA

Bab 4 merupakan penjelasan dari beberapa teori yang diperoleh melalui penelitian literatur dari berbagai literatur kemudian teori-

teori tersebut digunakan untuk mendeskripsikan dan membahas masalah tersebut.

BAB 5 METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

Bab 5 berisi tentang metode pengumpulan data yang berasal dari data yang mendukung keabsahan analisis data.



BAB II

PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1 Profil Organisasi

Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Brebes atau Dinkominfo merupakan salah satu SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) Kabupaten Brebes yang bergerak di bidang Komunikasi, Informatika dan Statistik yang mampu menangani dan mengelola berbagai persoalan masyarakat yang signifikan. dalam kaitannya dengan komunikasi, teknologi informasi dan bidang statistik. Unit kerja ini memiliki dua bagian yaitu Komputasi dan Statistik serta Komunikasi dan Humas. Selain kedua sektor tersebut terdapat sekretariat.

Sebagai bagian dari pelaksanaan tugas Pemerintah Kabupaten Brebes, Dinkominfo memegang peranan yang sangat penting yaitu penyelenggaraan dan pengelolaan urusan Pemerintah Daerah Pemerintah Kabupaten Brebes di bidang komunikasi, informasi dan teknologi informasi. Kegiatan Humas sejalan dengan visi dan misi Pengurus Kabupaten Brebes. 102 Tahun 2016. Sesuai dengan peraturan Badan Pemerintah Kabupaten Brebes, tugas pokok Dinas Komunikasi, Informasi dan Statistik Badan Pemerintah Kabupaten Brebes adalah menyelenggarakan segala kegiatan pemerintahan daerah yang berkaitan dengan asas otonomi, serta melaksanakan membantu tugas. di bidang komunikasi, informasi dan Statistik.

Terkait dengan fungsi Dinas Komunikasi, Informasi dan Statistik Kabupaten Brebes yaitu perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, evaluasi dan

pelaporan, manajemen pelayanan serta pelaksanaan fungsi penting lainnya yang diberikan oleh Bupati Brebes. di bidang komunikasi, IT dan statistik.

2.1.1 VISI

Melaksanakan informasi komunikasi publik yang handal dan memperkuat teknologi informasi dan komunikasi (TIK).

2.1.2 MISI

Misi Dinkominfo Kabupaten Brebes Tahun 2017-2022 adalah :

1. Meningkatkan kapasitas dan kualitas pelayanan informasi publik secara profesional
2. Meningkatkan sosialisasi dan sosialisasi
3. Untuk meningkatkan pengaruh lembaga komunikasi
4. Peningkatan kapasitas dan kualitas pengelolaan teknologi informasi dan komunikasi yang efektif, efisien dan bertanggung jawab
5. Memperluas jangkauan layanan teknologi informasi dan telekomunikasi ke seluruh wilayah Kabupaten Brebes
6. Meningkatkan keterlibatan masyarakat dalam penyelenggaraan informasi yang beretika dan bertanggung jawab
7. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di bidang TIK
8. Tingkatkan ketersediaan statistik dan enkripsi.

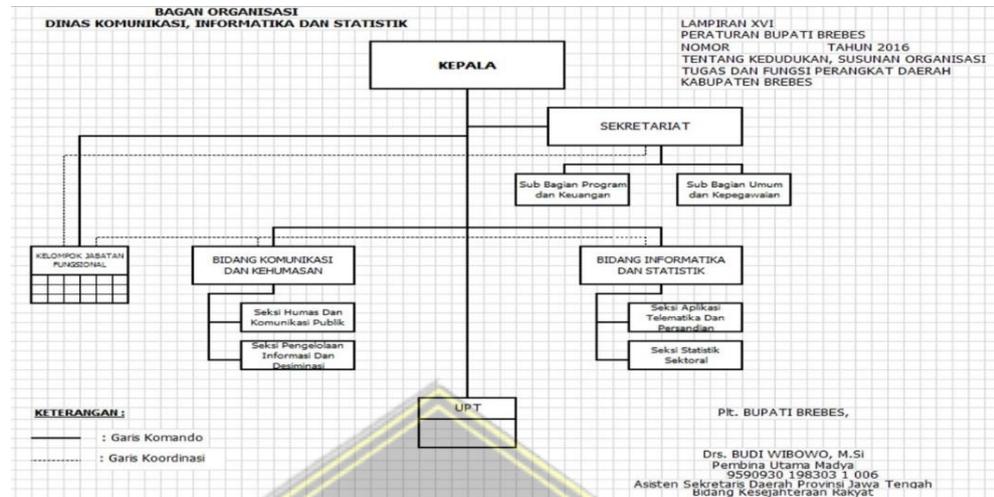
2.1.3 TUPOKSI

Tugas pokok dan fungsi Dinkominfotik Kabuapten Brebes adalah:

- 1) Tugas Dinkominfotik adalah mendukung Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di wilayah kabupaten dan membantu dewan di bidang komunikasi, informasi dan statistik.
- 2) Dinas Komunikasi, Informasi dan Statistik mempunyai tugas sebagai berikut :
 - a) Pembuatan instruksi teknis di bidang komunikasi, IT dan statistik
 - b) Implementasi strategi yang berkaitan dengan komunikasi, teknologi informasi dan tugas statistik
 - c) Pelaksanaan penilaian serta pelaporan pada bidang komunikasi, informasi dan statistik
 - d) Pelaksanaan manajemen pelayanan di bidang komunikasi, teknologi informasi dan statistik
 - e) Melaksanakan tugas lain yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab Gubernur di bidang teknologi komunikasi, informasi dan statistik
- 3) Uraian tugas Dinkominfotik adalah sebagai berikut :
 - a) Perencanaan dan persiapan program layanan, seperti Instruksi dan referensi untuk menyelesaikan tugas
 - b) perumusan pedoman sebagai dasar sumber daya di bidang komunikasi dan kehumasan, teknologi informasi dan statistik

- c) Melaksanakan koordinasi politik di bidang komunikasi dan kehumasan, teknologi informasi, dan statistik dengan instansi terkait di daerah, kabupaten, provinsi, pemerintah pusat, dan lembaga swadaya masyarakat
- d) Pembagian kerja dan pengelolaan pelaksanaan tugas di antara bawahan menurut prinsip pembagian tugas menurut tugas dan wewenang bawahan
- e) Implementasi kebijakan komunikasi dan Huma dengan instansi daerag terkait di tingkat kabupaten, provinsi, pusat dan tidak resmi
- f) Implementasi kebijakan teknologi informasi dan statistik dengan lembaga daerah terkait di tingkat kabupaten, provinsi, pusat, dan lembaga swadaya masyarakat
- g) Mengawasi pelaksanaan kesekretariatan kedinasan melalui penyelenggaraan formulir dan pelaporan program, pengelolaan keuangan, urusan umum dan sumber daya manusia.
- h) Mengendalikan pelaksanaan tugas operasional UPT dengan mengarahkan pelaksanaan kegiatan
- i) Memberikan saran dan masukan kepada manajemen untuk bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan
- j) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan tugas dan pelaporan sebagai bentuk pertanggungjawaban
- k) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh manajemen.

2.1.4 Struktur Organisasi



Sumber : Dinkominfotik Kabupaten Brebes

Gambar 2.1

Struktur Organisasi Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Brebes

| | |
|---|-------------------------------|
| Kepala Dinas | : Drs. Tatag Koes A, M.Si |
| Sekertaris | : Diah Intan Fitriati, S.H |
| Kabid Komunikasi dan Kehumasan | : Lusiana I. I, S.Sos, M.Ikom |
| Kasi Humas dan Komunikasi Publik | : Wasdiun, S.Ikom |
| Kasi Pengelolaan Informasi dan Diseminasi | : Rya Rizqi A, S.ST Par.,MH |
| Kepala Bidang Informatika dan Statistik | :Edwien Martstiwawan, S.Kom |
| Kasi Statistik | : Hendra Gunawan, S.Kom |
| Kasi Aplikasi Telematika dan Persandian | : Hendrawan Aprillia A, ST |
| Kepala Bagian Program dan Keuangan | : Begjo Kurniawan, S.E |

Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian : Ulfatunlaeli Sa`adiyah, S.E

2.1.5 Maklumat pelayanan

Dinkominfotik Kabupaten Brebes memahami bahwa informasi merupakan kebutuhan dan hak setiap orang dan keterbukaan informasi merupakan salah satu bagian terpenting dalam tata kelola perusahaan yang transparan dan bertanggung jawab serta tetap berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat :

1. Penyediaan informasi publik sesuai UU No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (UU KIP)
2. Memberikan informasi publik secara akurat, tepat waktu dan tanpa kesalahan
3. Secara proaktif merespon kebutuhan informasi masyarakat sesuai dengan standar pelayanan informasi yang berlaku bersikap adil, tidak diskriminatif, dan santun dalam memberikan pelayanan informasi publik
5. Pemanfaatan teknologi informasi untuk mempermudah akses informasi publik

Dalam rangka melaksanakan komitmen tersebut, Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik banyak menerima kritik, saran dan keluhan dari masyarakat atas informasi publik yang dinilai kurang memuaskan.

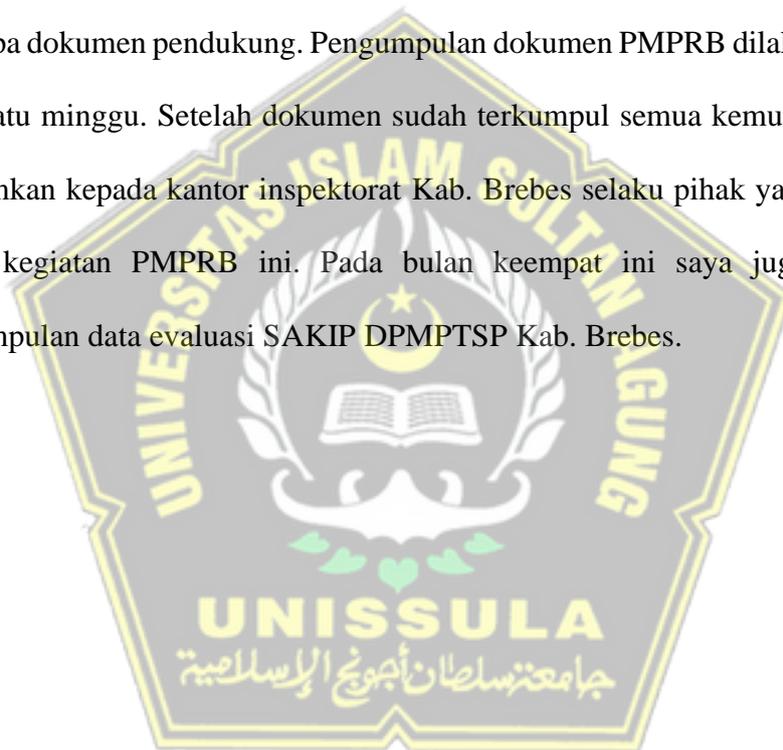
2.2 Aktivitas Magang

Secara khusus, selama magang yang dimulai pada Senin, 18 Februari 2022, pekerjaan saya di dinaa Komunikasi, infomatika dan Statistik dimulai dengan mengenal lingkungan magang, karyawan dan bidang kegiatan. Di dinas Komunikasi, Informasi dan Statistik. Brebes Sekretariat memiliki dua bagian, yaitu Departemen Pemrograman dan Keuangan dan Departemen Umum dan Sumber Daya Manusia. Selama bulan pertama saya ditugaskan di Dinas Informasi dan Komunikasi Statistik, mengarsipkan beberapa aset BMD, belajar membuat nomor surat dan menangani surat masuk. Kemudian memasuki bulan kedua magang saya di beri kepercayaan untuk membuat pakta integritas untuk penggunaan BMD, di lanjutkan untuk mengenal website kepegawaian yaitu ‘‘SIMAS GANTENG’’ kemudian membuat dokumen A2 untuk keperluan SPJ GU, pada bula kedua ini juga saya di beri kesempatan mengikuti acara bintal di pendopo Kab. Brebes. Pada bulan ini pun saya di beri pekerjaan untuk membuat serta melengkapi rangkaian keperluan untuk memenuhi hasil penilaian standar pelayanan publik

Mulai memasuki bulan ketiga saya menggantikan pegawai bendahara pengeluaran yang sedang cuti melahirkan, dalam perkerjaan tersebut saya melakukan beberapa aktivitas seperti, membuat laporan surat pertanggung jawaban untuk belanja bulanan yang ada di Dinaa Komunikasi, Informatika dan Statistik. Pekerjaan selanjutnya yaitu melakukan penginputan untuk dokumen LS yang biasanya terdiri dari gaji, tunjangan, ataupun kegiatan yang berhubungan dengan proyek yang harus di bayarkan secara langsung. Setelah semua terinput dengan

benar di sistem maka pekerjaan selanjutnya yaitu menginput SPJ yang terkena pajak. pajak di akses melalui *E-billing* di DJP Online.

Menginjak bulan terakhir atau bulan keempat, saya di tugaskan untuk membantu Dina Komunikasi, Informatika dan Statistik Kab. Brebes untuk melengkapi dokumen yang diajukan untuk Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMPRB) dalam penilaian tersebut harus menyertakan beberapa dokumen pendukung. Pengumpulan dokumen PMPRB dilakukan kurang lebih satu minggu. Setelah dokumen sudah terkumpul semua kemudian dokumen di kirimkan kepada kantor inspektorat Kab. Brebes selaku pihak yang berwenang dalam kegiatan PMPRB ini. Pada bulan keempat ini saya juga melakukan pengumpulan data evaluasi SAKIP DPMPTSP Kab. Brebes.



BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

3.1 Identifikasi Masalah

Dalam sebuah organisasi mustahil bila mana tidak ada sebuah masalah yang ada di dalamnya. Pada Dinkominfotik Kabupaten Brebes. Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Brebes memiliki 42 personil yakni 1 orang Kepala Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik, 1 orang Sekretaris Dinas, 2 orang Kepala Bidang, 6 orang Kasubag/Kasi, 32 (orang staf adalah PNS

| Sumber Masalah | Solusi |
|---|---|
| Kurangnya jumlah SDM yang mumpuni pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik | Mengadakan kemitraan dengan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementrian Kominfo untuk mendidik dan melatih SDM Dinkominfotik Kabupaten Brebes |
| Terbatasnya alokasi anggaran | Maksimalkan anggaran saat ini (APBD Kabupaten Brebes) dan ajukan anggaran ke APBD Provinsi untuk mendukung pelaksanaan kegiatan rutin |
| Masih kurangnya sarana prasarana untuk menunjang kinerja pegawai | mengoptimalkan anggaran yang ada serta berupaya untuk mencari peluang pihak ketiga yang dapat bekerja sama agar sarana dan prasarana tercukupi |

Tabel 3.1 Identifikasi Masalah

Dari permasalahan pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik maka dapat di tarik kesimpulan bahwa masalah pokok yang dialami yaitu kurangnya sarana prasarana yang menunjang efektivitas kinerja pegawai, kemudian kurangnya SDM yang mumpuni pada bidang keahlian khusus yang kurang optimal dalam menjalankan beberapa tugas serta terbatasnya alokasi anggaran. Dalam menyikapi hal tersebut maka perlu adanya sosok pemimpin yang mampu memecahkan masalah dalam organisasinya. Selain dari faktor pemimpin perlu adanya lagi faktor penunjang peningkatan sumber daya manusia melalui Pendidikan dan Latihan (Diklat). Dan yang terakhir merupakan pengoptimalan anggaran alokasi dana yang telah di berikan oleh Pemerintah Kabupaten Brebes untuk menunjang program dan sub program

3.2 Target Anggaran dan Realisasi

| Tahun | Target | Realisasi |
|------------------------------------|--------|-----------|
| 2018 | 100% | 95,06% |
| 2019 | 100% | 91,52% |
| 2020 | 100% | 98,72% |
| 2021 | 100% | 99,05% |
| Rata-Rata Realisasi dari 2018-2021 | | 96,09% |

Sumber : LKJiP

Tabel 3.2

Target dan Realisasi Keuangan Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Brebes

Tabel di atas menunjukkan penggunaan anggaran Dinkominfo Kabupaten Brebes 2018-2022. Sangat mengejutkan bahwa penargetan tidak meningkat secara konsisten. Dan rata-rata return selama 4 tahun terakhir adalah 96,09%. Pemanfaatan anggaran tahunan adalah 100%, karena

penggunaan anggaran dapat mempengaruhi pelaksanaan berbagai fungsi dan subfungsi. Kinerja organisasi dapat ditingkatkan dengan melaksanakan kegiatan dan sub kegiatan. Peningkatan efektivitas organisasi tidak luput dari peran manajemen sumber daya manusia, baik bagi manajer maupun bawahannya.



BAB IV

Kajian Pustaka

4.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

4.1.1 Pengertian Kinerja Sumber Daya Manusia

Elizar & Tanjung (2018) menyatakan bahwa pencapaian adalah pemenuhan semua tugas yang diberikan seperti tugas, standar kerja, tujuan atau sasaran yang telah dicapai seseorang. Prestasi adalah contoh individu yang mampu mencapai tujuan tertentu. Prestasi bisa menjadi ukuran kemampuan seseorang.

Hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melakukan tugas-tugasnya adalah konsep kinerja. Dalam tujuan yang telah ditetapkan perlu dilakukan penyesuaian evaluasi dengan memperhitungkan kinerja pegawai, karena pada saat yang sama seseorang membutuhkan evaluasi ini sebagai umpan balik yang baik. (Silaen, 2016)

Abdullah Maruf (2014) menyatakan bahwa efisiensi adalah hasil kerja yang diperoleh dari hasil pelaksanaan kerja organisasi oleh manajer dan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Pasolong (2021), Kinerja karyawan pada dasarnya terbagi menjadi dua bidang, yaitu kinerja individu karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja SDM merupakan hasil kerja individu dalam organisasi. Pengertian operasi organisasi adalah semua pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi. Keberhasilan tujuan bisnis tidak lepas dari sumber daya yang dimilikinya, oleh karena itu departemen SDM memegang peranan penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan bisnis.

Purnomo et al (2021) menyatakan bahwa efektivitas organisasi tercermin dari sumber daya manusianya. Motivasi yang tinggi, inovasi dan kreativitas merupakan salah satu faktor kinerja yang baik. Oleh karena itu, organisasi harus meningkatkan efisiensi sumber daya manusianya untuk mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Meningkatkan efisiensi staf dapat dilakukan dengan beberapa cara, mis. B. melalui pelatihan dan pembinaan.

Purnamiati (2022) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja dalam evaluasi pegawai didasarkan pada jenis pekerjaan yang dievaluasi. Dalam mengukur kinerja sumber daya manusia, dapat diperhatikan tiga jenis komponen penting, yaitu aktor (input), perilaku (proses), dan hasil yang dipesan (output).

Putra & Sabarjo (2015) yang menemukan bahwa kinerja SDM mempengaruhi, antara lain, seberapa besar kontribusi mereka terhadap perusahaan :

- 1) Jumlah tugas adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan seseorang selama bekerja
- 2) Kualitas pekerjaan berarti kualitas pekerjaan yang dilakukan. Seperti kebersihan, ketelitian, proporsi yang dihasilkan tidak mempengaruhi jumlah pekerjaan
- 3) Penggunaan waktu, penggunaan tenggang waktu disesuaikan dengan kebijakan organisasi
- 4) Kemampuan untuk bekerja sama, kemampuan untuk mengelola hubungan manusia di tempat kerja.

Kinerja individu karyawan diukur berdasarkan lima indikator (Robbins, 2006) :

- 1) kualitas pekerjaan. Kualitas kerja diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kelengkapan tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) kuantitas adalah kuantitas yang diproduksi, misalnya dinyatakan sebagai jumlah unit, jumlah siklus operasi yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu diartikan sebagai tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diberikan, untuk berkoordinasi dengan hasil dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.
- 4) efisiensi merupakan tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, bahan mentah) telah dimaksimalkan sehingga hasil per unit penggunaan setiap sumber daya meningkat.
- 5) kemandirian adalah tingkat karyawan mampu melakukan tugas pekerjaan mereka berhubungan. Komitmen kerja adalah tingkat di mana karyawan memiliki komitmen kerja kepada instansi dan karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Susan (2019) menjelaskan bahwa yang berperan penting dalam pencapaian tujuan adalah memaksimalkan hal-hal yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan atau pengembangan yang ditujukan untuk menghasilkan manusia yang produktif. Dengan sumber daya manusia yang baik, seseorang lebih mampu memahami, mengelola dan melakukan pekerjaan sekarang dan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang dapat bekerja secara

produktif sebagai penggerak suatu organisasi . Sumber daya manusia memegang peranan penting karena merupakan unsur utama organisasi.

Menurut Syarief et al (2022), Manajemen sumber daya manusia (SDM) terkait dengan konsep manajemen itu sendiri, karena konsep manajemen dapat berupa ilmu atau seni yang memandu proses penggunaan sumber daya manusia dan orang lain secara efektif dan efisien. untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam peningkatan kompetensi SDM yang juga merupakan nilai perusahaan, karena pengelolaan sumber daya manusia berperan sebagai penggerak dalam pelaksanaan operasi dan produksi perusahaan serta penting untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Selain SDM digunakan untuk mengevaluasi manajemen sumber daya manusia, dan indikator terpenting pengembangan SDM yang baik meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan produktivitas perusahaan.

4.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan

Robbins (2006) efisiensi adalah besarnya Hasil kerja yang diharapkan adalah hasil yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Iklim organisasi Iklim organisasi sangat penting bagi seorang pemimpin untuk memahami kondisi organisasi karena mereka perlu menyalurkan bawahannya untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Dalam suasana kerja yang kondusif, hal itu mempengaruhi kinerja karyawan .

- 2) Kepemimpinan seorang pemimpin adalah mengendalikan dan mampu mengendalikan perannya dalam organisasi, pemimpin harus menemukan potensi dalam dirinya dan memanfaatkannya dalam unit-unit organisasi. .
- 3) Kualitas dan kualitas kerja dapat memuaskan stakeholder dan perusahaan. Pengukuran kinerja minimum harus dicapai untuk melakukan tugas yang andal.
- 4) Kemampuan menangani pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk menyusun jadwal kerja, biasanya mempengaruhi kinerja pegawai.
- 5) faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai yakni inisiatif karyawan. Inisiatif diri membutuhkan pengetahuan dan keterampilan karyawan untuk meningkatkan hasil yang dicapai .
- 6) Motivasi merupakan isu untuk pemimpin karena pemimpin harus selalu bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami bagaimana orang berperilaku dengan cara tertentu untuk mempengaruhi mereka agar bertindak seperti yang diinginkan perusahaan. .
- 7) Durability / Reliability yakni karyawan mampu merencanakan dan menjadwalkan pekerjaannya. Karena mempengaruhi realita hasil kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan .
- 8) Beban kerja karyawan harus mencakup sejumlah besar pekerjaan yang dapat memuaskan pemangku kepentingan dan perusahaan. Ketika jumlah pekerjaan sesuai dengan tujuan, maka dapat mengevaluasi kinerja karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja .

9) Disiplin kerja Memperhatikan peran seseorang dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan disiplin yang tinggi untuk mencapai hasil yang optimal atau hasil yang diinginkan dalam bekerja. .

4.2 Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan menurut (Pasolong, 2021) yaitu, kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Perantara, yang bertanggung jawab mengkoordinasikan sumber daya yang ada di dalam birokrasi, sehingga mereka menciptakan satu kesatuan yang koheren. Manajer berkepentingan untuk mengambil keputusan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai.

Wahyuni et al., (2013) menjelaskan bahwa terdapat beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja SDM, salah satunya adalah variabel primer. Seorang manajer memiliki wewenang untuk melaksanakan wewenang dan memutuskan suatu perkara untuk mencoba memecahkan atau mencari pemecahan masalah dalam organisasi. .

Figur pemimpin dalam struktur organisasi mempunyai peran yang sangat penting untuk penataan struktur dan proses manajemen yang tidak luput dari berbagai konflik yang ada. Konflik bisa menjadi evaluasi untuk kinerja yang lebih baik lagi, oleh karena itu perlu di tangani oleh figur seorang pemimpin yang handal dan kompeten agar konflik tidak dapat menghambat kinerja. (Fazira & Mirani, 2019) dengan demikian untuk mencapai kinerja yang maksimal perlu peran dari pemimpin birokrasi dalam memberikan dorongan kepada bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien

Pemimpin merupakan salah satu komponen dalam SDM. Pemimpin memiliki andil dan wewenang untuk mengatur dan memutuskan suatu perkara dalam sebuah organisasi yang di pimpin. Seorang pemimpin memiliki cara tersendiri untuk mengatur bawahannya. Cara tersebut biasanya berupa gaya kepemimpinan otoriter.

1) Delegasi adalah gaya kepemimpinan yang memberikan ruang bawahan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan mendelegasikan tugas yang dapat digantikan oleh orang lain. Gaya kepemimpinan pendelegasian adalah gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin guna bawahannya yang memiliki kemampuan lebih tepat untuk melaksanakan aktivitasnya secara sementara.

2) Birokrasi, adalah perilaku kepemimpinan yang ditandai dengan penerapan prosedur yang ada secara ketat. Pemimpin birokrasi membuat semua keputusan berdasarkan aturan yang ada dan tidak ada fleksibilitas. Sanksi yang jelas mengikuti jika bawahan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kinerjanya. 3) Otoritatif, yaitu gaya kepemimpinan yang telah memutuskan segala keputusan dan pedoman yang hendak dibuat untuk diri sendiri. Bawahan hanyalah bagian penggerak yang harus patuh sepenuhnya kepada pimpinan.

4) Karismatik, gaya kepemimpinan ini menarik orang lain dengan mudah. Itu sebabnya banyak orang menyukainya, karena kata-katanya dapat membangkitkan semangat.

5) Moralis, pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini memiliki tingkat empati yang tinggi terhadap segala permasalahan. Sebagai aturan, manajer dengan gaya kepemimpinan ini sopan, ramah dan tenang.

Menurut penelitian dari Nunung Ghoniyah (2011) pada KSP Karya Niaga memaparkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada variabel kepemimpinan terhadap kinerja. indikator kepemimpinan yang di temukan yaitu berupa keteladanan, kecakapan, koordinasi dengan bawahan serta pengambilan keputusan.

4.3 Diklat (Pendidikan dan Latihan)

Pendidikan merupakan upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan masalah dan mengajarkan hal-hal yang bersifat khusus guna melakukan tugas pokok dan fungsi tertentu dalam bentuk teori, pengetahuan umum ataupun kemampuan dalam mengambil keputusan. Sedangkan pelatihan merupakan bagian daripada proses belajar yang berhubungan dengan suatu keterampilan di luar sistem pendidikan dengan kurun waktu yang relatif lebih singkat daripada pendidikan. Pada pelatihan ini menekankan untuk praktek dari pada teori. (Sonjaya, 2022).

Tentunya salah satu upaya untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal adalah dengan pengembangan sumber daya manusia yang ada, salah satunya dengan memberikan program pelatihan dan pendidikan sumber daya manusia. Program pelatihan dimaksudkan sebagai wadah untuk melatih sumber daya manusia yang semula tidak mampu menjadi mampu. Jenis pelatihan yang akan dilakukan adalah pelatihan teknis dan pelatihan fungsional. Diklat profesi merupakan prasyarat untuk meningkatkan daya saing profesi PNS. Pada saat yang

sama, pelatihan fungsional merupakan persyaratan kompetitif, tergantung pada pekerjaan karyawan (Purnamiati, 2022)

Turere (2013) memaparkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan aspek yang dapat memengaruhi kinerja SDM di suatu organisasi. Pada dasarnya, pendidikan dan latihan sebagai upaya untuk mengembangkan keahlian serta kemampuan SDM dalam menjalankan segala pekerjaan yang telah dibebankan. Dengan pendidikan dan latihan ini diharapkan kinerja dari SDM meningkat dan dapat mencapai kinerja organisasi yang lebih baik.

Fungsi dari pendidikan dan latihan ini bisa di lihat dari waktunya. Pendidikan mempunyai tujuan jangka panjang yaitu agar SDM yang ada di organisasi dapat menyiapkan diri dalam segi pendidikan dan siap memangku jabatan di masa yang akan datang. Sedangkan latihan (*training*) memiliki tujuan jangka pendek atau bisa di artikan untuk memenuhi kebutuhan saat ini juga guna menguasai keterampilan dan teknik untuk melancarkan suatu pekerjaan. (Fabianus et al., 2019)

Kemudian Turere (2013) juga berpendapat bahwa pengaruh pelatihan dapat meningkatkan efisiensi sumber daya manusia. Kedua hal tersebut memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai, karena pendidikan dan pelatihan sangat erat hubungannya dengan efektifitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Organisasi yang secara teratur melatih karyawannya lebih baik .

Penyelenggaraan pelatihan merupakan upaya untuk menciptakan suatu metode yang mempunyai gambaran luas dan dapat mengkondisikan pelaksanaan pelatihan untuk mengembangkan aspek kognitif, afektif dan psikomotor tugas serta sumber daya manusia yang berdedikasi pada terwujudnya pekerjaan. yang didelegasikan.(Palijama, 2018)

Hasil penelitian dari Sintaasih dan Wiratama (2013) pada karyawan di PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung menunjukkan bahwa pendidikan dan latihan (Diklat) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan indikator adanya kesesuaian materi diklat, metode yang di terapkan atau materi, kesesuaian waktu pelaksanaan program dan manfaat dari pelaksanaan diklat tersebut.

Menurut Gomes (2000, p. 209), berdasarkan penjelasan teori keefektifan, mengukur keefektifan program pelatihan adalah “kemampuan suatu organisasi untuk mendapatkan dan menggunakan sumber daya yang berguna seefektif mungkin untuk mencapai tujuan operasional”. dapat diketahui berdasarkan tingkatan sebagai berikut: Feedback, Learning, Behavior, Organizational results.

4.3.1 Umpan Balik (Respon/Tanggapan)

Dengan mengevaluasi reaksi/respon peserta pelatihan kepada SDM, tentunya untuk mengetahui seberapa puas peserta pelatihan terhadap keikutsertaannya dalam program pelatihan. Suatu program pelatihan dianggap efektif jika pelaksanaan program pelatihan memberikan kepuasan kepada peserta sehingga peserta lebih termotivasi untuk mengembangkan keterampilannya.

4.3.2 Pembelajaran (Pengetahuan)

Karyawan yang mengikuti pelatihan dikatakan telah belajar ketika mengalami perubahan sikap, pengetahuan dan pengembangan keterampilan. Untuk mengukur efektivitas suatu program pelatihan, maka ketiga aspek tersebut harus diukur. Tanpa adanya perubahan sikap, peningkatan pengetahuan dan keterampilan para peserta pelatihan, dapat dikatakan bahwa program pelatihan tersebut gagal. Penilaian ini lebih menekankan pada perubahan sikap yang terjadi selama kegiatan pelatihan, sehingga lebih bersifat internal. .

4.3.3 Penilaian perilaku (behavioral assessment)

Penilaian perilaku lebih berfokus pada perubahan sikap dan perilaku menjadi lebih baik setelah kembali ke lingkungan kerja. Evaluasi perilaku ini secara lebih rinci. Dengan kata lain, penilaian perilaku ini mengkaji perubahan perilaku peserta setelah kembali bekerja. Dengan dilaksanakannya pelatihan ini, banyak karyawan yang mengalami perubahan baik perilaku maupun sikap kerja. Hal ini dikarenakan setelah mengikuti Diklat Keterampilan, pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan perilaku peserta pelatihan secara umum meningkat, kecuali kesadaran bermasyarakat. pelayan itu berhenti. pekerjaan mereka jauh lebih baik dan kinerja mereka meningkat sebelum mereka datang ke pelatihan.

4.4 Sarana dan Prasarana

Memiliki fasilitas berupa sarana dan prasarana yang dapat mendukung kerja SDM juga memberikan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Dampak dari aktivitas ini mempengaruhi alur kerja. Berkat berbagai lokasi yang cocok, karyawan menikmati pekerjaan mereka. Oleh karena itu, karyawan

diharapkan mengetahui cara bekerja dengan antusias dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik . (Sesunan & Basit, 2013)



BAB V

Metoda Pengumpulan dan Analisis Data

5.1 Metoda Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi serta wawancara. Teknik observasi ini berguna untuk mengklarifikasi semua informasi dan fakta di departemen yang terkena dampak. Teknik observasi ini dilakukan dengan menganalisis fenomena yang terjadi di instansi terkait. Teknik observasi juga dilakukan dengan bantuan berbagai website yang bisa dibuka. Metode pengumpulan data ini juga dilakukan melalui wawancara dengan staf Dinas Telekomunikasi dan Statistik Pemerintah Brebes.

5.1.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan atau penelusuran untuk mendalami sebuah gejala sentral. Untuk mengetahui suatu gejala sentral harus menggunakan wawancara kepada partisipan dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang sifatnya luas. Setelah informasi di dapatkan kemudian di kumpulkan dan selanjutnya di analisis. Hasil dari analisis yang berupa gambaran atau deskripsi kemudian di jabarkan. Hasil dari penelitian kualitatif deskripsi ini sifatnya agak bias dikarenakan hasil dari analisis yang telah di dapatkan sangat di pengaruhi oleh pandangan, pemikiran dan pengetahuan seorang peneliti. (Raco, 2018)

Penelitian ini menggunakan studi kasus untuk mendeskripsikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja SDM pada Dinkominfotik Kab. Brebes

5.1.2 Sumber Data

Dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Informasi primer merupakan faktor penyebab pasang surutnya SDM Dinkominfotik Kabupaten Brebes. Terkait dengan data sekunder yaitu gambaran profil organisasi, kondisi pegawai dan laporan kinerja instansi pemerintah yang diperoleh dari Dinkominfotik Kabupaten Brebes. .

5.2.3 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari observasi dan wawancara dengan beberapa staf Dinkominfotik Kabupaten Brebes. Prosedur yang digunakan adalah sebagai berikut :

1) Metode Observasi

Menurut (T. Rachmawati, 2017) teknik menggunakan metode observasi data yang di kumpulkan akan berupa perspektif dan pendapat dari individu maupun keadaan yang ada di dalam sebuah ruang lingkup yang di teliti. Metode observasi dapat menjadi penguat sebuah fenomena yang di teliti karena memaparkan beberapa analisa mengenai perilaku dan konteks penelitian.

Adapun jenis-jenis observasi yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan menggunakan observasi partisipan serta observasi terstruktur. Dengan menggunakan observasi partisipan penulis mengambil beberapa orang yang di observasi. Sedangkan untuk observasi terstruktur yaitu peneliti melakukan observasi yang mengacu pada pedoman yang telah di siapkan terlebih dahulu.

Informasi yang diperoleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Situasi dan kondisi di Dinkominfotik Kabupaten Brebes
- b) Jumlah SDM Dinkominfotik Kabupaten Brebes
- c) Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja Dinkominfotik Kabupaten Brebes
- d) Laporan Kegiatan Kantor Negara Komunikasi, Informasi dan Statistik Kabupaten Brebes (LKJiP)
- e) Rencana Strategis Dinkominfotik Kabupaten Brebes
- f) Informasi umum kepegawaian Dinkominfotik Kabupaten Brebes

Teknik ini digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi aktivitas SDM di Dinkominfotik Kabupaten Brebes.

2) Metode Wawancara

Menurut I. N. Rachmawati (2007) Wawancara adalah bentuk pengumpulan data yang paling umum dalam penelitian kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, wawancara adalah percakapan yang bertujuan yang didahului oleh serangkaian pertanyaan informal. Berbeda dengan percakapan biasa, wawancara penelitian terbukti hanya menghasilkan satu sisi informasi saja, sehingga peneliti memusatkan perhatian pada pengamatan perasaan, pengamatan dan pikiran peserta wawancara. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur adalah kumpulan pertanyaan yang mengarah pada jawaban sesuai dengan pola yang telah disepakati sebelumnya. Oleh karena itu, penulis menyiapkan beberapa pertanyaan kepada informan tentang pengembangan SDM di Dinkominfotikk

Kabupaten Brebes. Dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan teknik wawancara ini peneliti dibantu untuk menyimpan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan alat elektronik. Wawancara dilakukan dengan Kepala Dinkominfo Kabupaten Brebes .

5.2 Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif induktif yakni analisis berdasarkan data yang diperoleh, setelah itu dikembangkan model hubungan tertentu. Analisis data harus mengikuti reduksi data, penyajian data (data presentation) dan penarikan kesimpulan (verifikasi). Ada 3 analisis data kualitatif. 3 Analisis data sebagai berikut :

1) reduksi data

Menurut pendapat Huberman & Miles (1992), reduksi data adalah kegiatan menyeleksi, meringkas dan memfokuskan pada fenomena yang sedang dibahas. Proses ini akan terus berlanjut seiring penelitian berlangsung hingga data dapat dikumpulkan untuk menarik kesimpulan yang dapat digunakan untuk memvalidasi penelitian. Dalam penelitian ini peneliti mengambil data dari Laporan Kinerja Badan Negara (LKJiP) Badan Komunikasi, Informasi dan Statistik Kabupaten Brebes.

2) Penyajian data

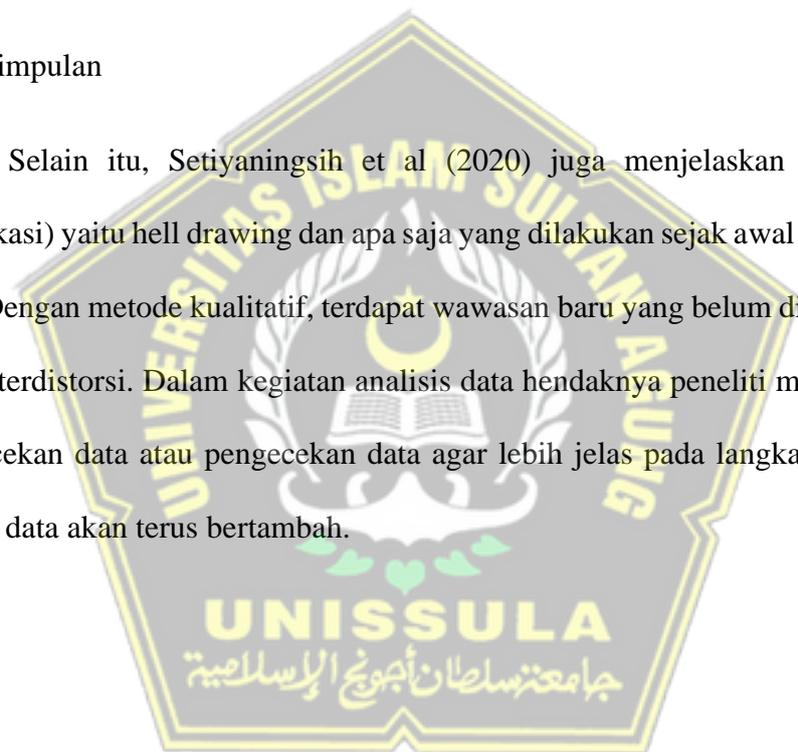
Dalam penelitian kualitatif, data disajikan dalam bentuk deskripsi singkat, grafik, diagram hubungan antar kategori atau flowchart, yang dapat digunakan

untuk secara efektif melihat gambaran besar atau bagian tertentu. (Setyaningsih et al., 2020)

Dinkominfo Kabupaten Brebes memiliki 32 orang pegawai yang terdiri dari 1 orang Kepala Dinas Komunikasi, Informasi dan Statistik, 1 orang Sekretaris Dinas, 2 orang Kepala Bidang, 6 orang Kasubag/Kasi, sebanyak 26 orang pejabat pegawai negeri sipil.

3) Kesimpulan

Selain itu, Setyaningsih et al (2020) juga menjelaskan hell drawing (verifikasi) yaitu hell drawing dan apa saja yang dilakukan sejak awal pengumpulan data. Dengan metode kualitatif, terdapat wawasan baru yang belum ditemukan atau masih terdistorsi. Dalam kegiatan analisis data hendaknya peneliti memperhatikan pengecekan data atau pengecekan data agar lebih jelas pada langkah selanjutnya karena data akan terus bertambah.



BAB VI

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

6.1 Analisis permasalahan

| NAMA JABATAN | Jumlah Pemangku Jabatan | Hasil ABK | Kekurangan |
|---|-------------------------|-----------|------------|
| Penyusun Program Anggaran Dan Pelaporan | 0 | 1 | 1 |
| Pengelola Keuangan | 0 | 2 | 2 |
| Pengelola Kepegawaian | 0 | 1 | 1 |
| Pengemudi | 0 | 3 | 3 |
| Penyusun Bahan Informasi Dan Publikasi | 1 | 2 | 1 |
| Pengolah Bahan Informasi Dan Publikasi | 3 | 4 | 1 |
| Penata Siaran | 3 | 9 | 6 |
| Kepala Seksi Statistik | 0 | 1 | 1 |
| Analisis Statistik | 0 | 1 | 1 |
| Pranata Humas Madya | 0 | 3 | 3 |
| Pranata Humas Muda | 0 | 6 | 6 |
| Pranata Humas Pertama | 1 | 12 | 11 |
| Pranata Komputer Madya | 0 | 5 | 5 |
| Pranata Komputer Muda | 0 | 10 | 10 |
| Pranata Komputer Pertama | 7 | 14 | 7 |
| Pranata Komputer Penyelia | 0 | 1 | 1 |
| Pranata Komputer Pelaksana Lanjutan | 0 | 2 | 2 |
| Pranata Komputer Pelaksana | 0 | 2 | 2 |
| Statistisi Madya | 0 | 1 | 1 |
| Statistisi Muda | 0 | 2 | 2 |
| Statistisi Pertama | 0 | 2 | 2 |
| Sandiman Pertama | 0 | 1 | 1 |
| Sandiman Penyelia | 0 | 1 | 1 |
| Sandiman Pelaksana Lanjutan | 0 | 1 | 1 |
| Sandiman Pelaksana | 0 | 1 | 1 |

Sumber : Analisis Beban Kerja Kominfo

Tabel 8.1
Rekapitulasi Analisis Beban Kerja Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Brebes

Tabel di atas merupakan jabatan yang belum terisi pada Dinkominfotim kabupaten Brebes. Angka tersebut merupakan hasil dari perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Tingkat efisiensi jabatan} = \frac{\text{JML ISI BK (1TH)}}{\text{JML PJ X WKE (1 TH)}}$$

$$\text{Tingkat efisiensi jabatan pada Kominfo} = \frac{17.845}{43 \times 7.200}$$

$$= 0.058$$

Dari perhitungan tersebut menandakan bahwa jumlah tingkat efisiensi jabatn pada Dinkominfotik Kabupaten Brebes masih sangat jauh dari angka 1. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan kuantitas SDM.

Jenis-jenis diklat yang telah diikuti oleh beberapa SDM Dinkominfotik Kabupaten Brebes

| Jenis Diklat | Contoh |
|-------------------|--|
| Diklat Struktural | - Diklat Kepemimpinan - Diklat Prajabatan - Diklat Bendaharawan |
| Diklat Fungsional | - Diklat Administrasi - Diklat Manajemen Proyek - Diklat Dasar Penerangan I - Diklat NCSIS Application & SOP - Diklat Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian & Jaringan Informasi Kepegawaian - Management Training LPSE |

Data di atas di dapatkan dari Data Umum Kepegawaian (DUK) yang memaparkan bahwa Dinas Komunikasi informatika dan Statistik Kabupaten Brebes masih sedikit pegawai yang telah mengikuti Pendidikan dan Latihan. Dengan demikian Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik masih mengalami kekurangan pegawai yang dapat mumpuni dalam bidangnya

6.2 Pembahasan

6.2.1 Peningkatan kinerja SDM

Ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja SDM yaitu (Robbins, 2006) :

- 1) kualitas pekerjaan. Kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kelengkapan tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan SDM .
- 2) kuantitas. Ini adalah kuantitas yang diproduksi, misalnya dinyatakan sebagai jumlah unit, jumlah siklus operasi yang diselesaikan.
- 3) ketepatan waktu tingkat aktivitas diselesaikan sebelum dimulainya waktu yang diberikan untuk menyelaraskan dengan hasil dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain .
- 4) efisiensi. Apakah tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, bahan mentah) dimaksimalkan sehingga hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya meningkat.
- 5) Kemandirian yakni tingkat karyawan mampu melakukan tugas-tugas mereka? Komitmen kerja adalah tingkat di mana karyawan memiliki

komitmen kerja kepada instansi dan karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Sebagai bukti upaya pencapaian visi gubernur Brebes 2017-2022, Brebes memiliki misi lain yaitu meningkatkan mutu pembangunan infrastruktur dan pengembangan wilayah sesuai rencana daerah didamoini meningkatkan kualitas layanan komunikasi publik dan mengembangkan aplikasi. teknologi informasi. memperkuat prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan. Oleh karena itu, Dinas Komunikasi, Informasi dan Statistik Kabupaten Brebes melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan SDM agar pada akhirnya dapat mencapai tujuan organisasi. Indikator peningkatan kinerja SDM pada Dinkominfotik Kabupaten Brebes :

1. Kualitas Kerja

Meningkatkan jumlah SDM yang mengikuti pelatihan Kualitas SDM diukur dari segikualitas dan kelengkapan tugas kompetensi pegawai. Indikator ini sangat krusial untuk kemajuan atau kemunduran posisi perusahaan atau organisasi . Maksud dari pencanangan ini adalah Dinkominfotik berkomitmen untuk meningkatkan keterampilan para pegawai permesinan dengan berpartisipasi aktif dalam kegiatan pelatihan yang diselenggarakan baik oleh penyelenggara negara maupun lembaga pelatihan profesi lainnya yang diharapkan dapat meningkatkan pelayanan masyarakat.

2. Kuantitas kerja

Penyelesaian semua tugas Maksud dari pernyataan tersebut adalah bahwa melalui pemenuhan tugas-tugas operasional, administrasi dan struktural yang ada, hasil tambahan dari program kerja akan tercapai.

3. Ketepatan Waktu

Dalam hal ini, sasaran anggaran Dinas Komunikasi, Informasi dan Statistik Kabupaten Brebes adalah 100% setiap tahun terkait dengan pencapaian kegiatan organisasi. Semakin banyak program yang dilaksanakan Dinkominfotik Kabupaten Brebes yang sesuai dengan tujuan anggaran semakin baik. Hal ini terlihat dari LKJIP, yaitu komitmen instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan tingkat pencapaiannya setelah visi, misi, tujuan dan kebijakan telah ditetapkan yang menunjukkan keberhasilan. tingkat kegagalan untuk mengimplementasikan tindakan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

4. Efektivitas

Penempatan karyawan berbasis kualifikasi mengarah pada efisiensi dan produktivitas kerja yang diinginkan. Karena setiap orang melakukan pekerjaannya sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang diinginkan organisasi. Di Dinas Komunikasi, Informasi dan Statistik, kinerja pegawai dapat dihitung melalui analisis tempat kerja. Menggunakan rumus yang membagi beban kerja dengan jumlah karyawan dan waktu efektif dalam setahun.

5. Kemandirian

Derajat kepercayaan diri karyawan dapat dilihat dari kinerja SDM itu sendiri, peningkatan atau penurunan dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, volume kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja. Dari segala aspek, efisiensi dan kemandirian karyawan. Artinya karyawan tidak perlu dibimbing dalam pekerjaannya dan dapat menyelesaikan tugasnya sendiri tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain atau atasan.

6.2.1.1 Kualitas Kerja

Sebagai faktor kualitas SDM Dinas Informasi dan Statistik Komunikasi Kabupaten Brebes dirasa kurang memadai, karena Dinkominfo hanya memiliki persentase SDM dengan tingkat pendidikan strata 2 hanya 1 orang, 16 strata 1 orang, 21 dari SMA, 1 SMP, 1 SD 1 orang. Dari jumlah tersebut, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masih belum optimal karena kualifikasi khusus di bidang Komunikasi, informasi dan Statistik. Selain faktor kualitas lulusan dalam organisasi, dikantor komunikasi, informasi dan statistik masih sedikit sumber daya manusia yang telah menyelesaikan pelatihan (training).

Perencanaan strategis adalah proses/rencana yang berorientasi pada hasil yang akan diwujudkan dalam 1-5 tahun, dengan mempertimbangkan peluang yang ada, peluang dan potensi hambatan. Renstra Dinas Komunikasi, Informasi dan Statistik Kabupaten Brebes Tahun 2017-2022 merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pelaksanaan kebijakan dan program Kabupaten Brebes sebagai pedoman pada seluruh jajaran Dinas Kominfo Kabupaten Brebes. Kabupaten

Pelayanan. mengelola administrasi dan pengembangan bidang komunikasi, teknologi informasi, dan statistik.

Dinkominfotik Kabupaten Brebes telah melakukan beberapa tindakan guna terus memanfaatkan kualitas SDM yang ada, contohnya kesadaran individu akan pentingnya pembangunan kualitas itu sendiri. Beberapa orang dengan keterampilannya sendiri mendaftar di luar aturan Dewan Kabupaten Brebes dan mengikuti pelatihan. tetapi ini hanya berlaku untuk SDM, yang acuh tak acuh terhadap kualitas yang ada pada dirinya, bekerja hanya dalam proyek yang menanggapi instruksi atasannya, tidak kurang dan tidak lebih. Jumlah SDM di Dinominfotik Kabupaten Brebes masih kurang karena SDM yang dibutuhkan sebanyak 88 orang, sedangkan yang sudah terisi hanya 42 orang, masih dibutuhkan 42 SDM.

faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja tenaga kerja adalah kurangnya pelatihan tenaga kerja, perlu diketahui bahwa pelatihan merupakan kebijakan untuk meningkatkan program-program prioritas di bidang pendidikan serta untuk mengatasi dan memperbaiki kekurangan aparatur. Ada yang profesional di bidangnya dengan etos kerja yang disiplin. , efektif, efisien, kreatif, produktif dan bertanggung jawab. (Siregar, 2021).

Untuk meningkatkan kinerja dan SDM, kegiatan penyelenggaraan negara dituntut untuk mendukung aparatur sipil negara (ASN) yang tugas utamanya adalah fungsi penyelenggaraan, pemeliharaan, pembangunan, dan kesejahteraan di tingkat provinsi. tingkat dan kota/kabupaten. Sebagai ujung tombak pelaksanaan, ketiga

dewan tersebut memiliki tugas kota/negara yang sebenarnya dalam hubungannya dengan masyarakat. Hingga saat ini, karena keterbatasan sumber daya dan alasan teknis lainnya, pembangunan yang dilakukan aparat pemerintah kota/pemerintah relatif masih sedikit, terutama pendidikan dan pelatihan dll. (Ichwan, 2020)

Menurut Drs. Tatag Koes Adianto, M.Si selaku kepala dinas memaparkan bahwa kurangnya SDM yang telah mengikuti diklat adalah karena faktor regulasi dari pemerintah kabupaten Brebes yang lamban. OPD telah memberikan daftar nama pegawai yang akan mengikuti diklat, tetapi dari BKPSDMD Kabupaten Brebes tidak menindak lanjuti program diklat tersebut. Hal ini membuat macetnya program diklat yang ada pada Dinkominfotik Kabupaten Brebes.

Salah satu tugas penting dari seorang pemimpin adalah penguatan SDM yang ada dan ingin bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Orang-orang akan datang mampu dan juga mau bekerja dengan baik bila ditempatkan pada jabatan dan mereka dapat menduduki berbagai posisi sesuai dengan minat dan kemampuannya kebutuhan melalui pekerjaan. Itu berarti seseorang harus melakukannya dipekerjakan sesuai dengan minat dan keterampilannya tidak lupa untuk mempertimbangkan upaya untuk memenuhi kebutuhan mereka. Namun, Menempatkan seseorang pada posisi yang tepat tidaklah mudah karena harus ada peningkatan pengetahuan yang tepat harus didasarkan pada informasi ini lengkap dengan fitur yang relevan, karakteristik pekerjaan dan kesesuaian antara dua jenis karakteristik. Jika ini bisa dibuat, itu bisa mempromosikan rasa kepuasan dan keamanan dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dapat menghasilkan kinerja dan moral yang tinggi

BAB VII

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

7.1 Kesimpulan

Dinkominfo Kabupaten Brebes merupakan salah satu SKPD di Kabupaten Brebes yang bergerak dalam bidang komunikasi, informasi dan statistik serta dapat menangani dan mengelola berbagai permasalahan masyarakat yang signifikan. Sebagai salah satu komponen untuk melaksanakan tugas dari pemerintah Kabupaten Brebes maka Dinkominfo memiliki peran yang sangat penting yaitu melaksanakan dan menjalankan urusan pemerintah daerah Kabupaten Brebes di bidang Komunikasi, Informatika dan Kehumasan sesuai dengan visi misi pemerintah kabupaten Brebes No. 102 Tahun 2016. Oleh karena itu untuk dapat menyukseskan program pemerintah kabupaten Brebes Dinkominfo Kabupaten Brebes perlu meningkatkan mutu SDM agar dapat memiliki kinerja yang baik.

SDM merupakan aspek penting bagi organisasi. peranan SDM tidak hanya dilihat dari hasil produktivitasnya, akan tetapi dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Dengan demikian kinerja pegawai merupakan hal yang seharusnya menjadi perhatian dari organisasi. Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Brebes masih sedikit pegawai yang telah mengikuti Pendidikan dan Latihan. Dengan demikian Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik masih mengalami kekurangan pegawai yang dapat mumpuni dalam bidangnya oleh karena itu perlu adanya evaluasi untuk meningkatkan keunggulan SDM yang ada di dalamnya

7.2 Rekomendasi

Secara umum resiko dan tantangan yang dihadapi Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Brebes telah di paparkan, oleh karena itu penulis merekomendasikan mengenai solusi yang dapat dilakukan meliputi berbagai faktor antara lain :

1. Staf teknis yang terbatas sehingga tidak optimal untuk menjalankan fungsi yang ada. Solusinya adalah meningkatkan kompetensi staf dengan mengirimkan staf setiap tahun ke kursus pelatihan teknis dalam komunikasi, pengkodean, dan pelatihan statistik.
2. Jumlah anggaran terbatas. Solusi yang ditemukan adalah memaksimalkan anggaran yang ada (APBD Kabupaten Brebes) dan mengusulkan anggaran ke APBD Provinsi untuk mendukung pelaksanaan kegiatan rutin sesuai arahan Renstra Kabupaten Brebes dan RPJMD. .
3. Solusi terkait dengan kurangnya tempat dan infrastruktur yang memadai. Solusi yang mungkin dilakukan adalah mengoptimalkan anggaran yang ada untuk sekaligus menyediakan sarana dan prasarana yang diperlukan dengan berusaha mencari cara untuk bekerja sama dengan pihak ketiga yang dapat mendukung kegiatan organisasi.

BAB VIII

REFLEKSI DIRI

8.1 Hal-Hal Positif yang Relevan Dengan Magang

Hal-hal positif yang penulis ambil dari perkuliahan dan yang berkaitan dengan pendidikan, yaitu. penulis selalu bekerja sama dengan orang lain dan komunikasi selalu terjadi dalam organisasi. Penulis hari pertama sangat antusias dan bersemangat karena ini merupakan pengalaman baru yang belum pernah ada sebelumnya. Pada awalnya penulis merasa risih dan bingung karena baru pertama kali mengenal dan merasakan dunia kerja sebenarnya.

Penulis juga memiliki kesempatan untuk membantu dengan semua fungsi dari setiap bagian. Korelasi antara penulis dengan pejabat atau pejabat Dinkominfo Kabupaten Brebes sangat baik. Harapan muncul dari terciptanya hubungan yang baik, yaitu kemampuan untuk menciptakan komunikasi yang efektif antar manusia untuk menghindari penyalahgunaan. Contoh komunikasi yang dapat dilakukan penulis selama magang antara lain instruksi yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan tugas pribadi, penulis berbicara kepada staf, dan aktivitas lainnya. .

Dengan tindakan seperti itu, penulis lebih mandiri dan dapat bertanggung jawab atas apa yang dilakukan. Pengalaman-pengalaman tersebut tentunya dapat menumbuhkan dan memupuk kemandirian seorang penulis. Selain wirausaha, penulis juga dilatih dalam magang yang bertanggung jawab. Tanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh karyawan dan tanggung jawab atas apa yang terjadi pada pekerjaan yang dilakukan. Penulis juga tahu bagaimana bekerja sama dengan

orang-orang yang berpikiran sama ketika diminta untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan oleh personel Dinkominfo Brebes. .

8.2. Manfaat dan Kekurangan Kegiatan Magang Bagi *Soft-Skills* Penulis

Magang Dinkominfo Kabupaten Brebes bermanfaat untuk mengembangkan softskill penulis dalam tugas-tugas yang dilakukan selama magang seperti Meningkatkan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain cara menyelesaikan tugas yang diberikan juga akan meningkatkan etos kerja penulis karena penulis harus bisa multitasking di segala bidang. Kurangnya kegiatan pelatihan pengembangan softskill penulis adalah kurangnya pengembangan jiwa kepemimpinan karena penulis tidak mampu mengambil keputusan terhadap setiap tugas karena masih harus mengikuti petunjuk dari staf bidan. g.

1.3 Manfaat dan Kekurangan Kegiatan Magang Bagi Pengembangan Kemampuan Kognitif

Program magang yang diadakan pada Dinkominfo Kabupaten Brebes memiliki bermanfaat untuk mengembangkan softskill penulis dalam tugas-tugas yang dilakukan selama magang seperti Meningkatkan kemampuan berkomunikasi dengan orang lain cara menyelesaikan tugas yang diberikan juga akan meningkatkan etos kerja penulis karena penulis harus bisa multitasking di segala bidang. Sementara itu, kurangnya pendidikan dalam pengembangan soft skill penulis disebabkan karena kurangnya pengembangan kepemimpinan, karena penulis tidak dapat mengambil keputusan tentang setiap tugas, karena masih harus mengikuti instruksi rekan kerja.

8.4 Rencana perbaikan diri, karir dan pendidikan selanjutnya

Rencana penulis untuk pengembangan pribadi, karir dan pendidikan lanjutan adalah sebagai berikut:

1) Rencana pengembangan diri penulis adalah mengubah cara berpikir penulis sehingga penulis dapat berpikir dengan cara yang lebih fleksibel dan berpikiran terbuka. Setelah itu penulis melakukan evaluasi diri yang dilakukan sedemikian rupa sehingga penulis memahami apa yang kurang dan perlu perbaikan bahkan perbaikan dari diri penulis sendiri. . agar Bakat mereka dapat dimanfaatkan dengan baik.

3) Rencana pengembangan diri penulis adalah mengubah cara berpikir penulis sehingga penulis dapat berpikir dengan cara yang lebih fleksibel dan berpikiran terbuka. Setelah itu penulis melakukan evaluasi diri yang dilakukan sedemikian rupa sehingga penulis memahami apa yang kurang dan perlu perbaikan bahkan perbaikan dari diri penulis sendiri. . agar Bakat mereka dapat dimanfaatkan dengan baik



DAFTAR REFERENSI

- Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Data, brebes dalam. (2020). *B rebes dalam data 2020*.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fabianus, F., Habbiburahman, H., & Oktavianur, M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Visionist*, 8(1), 32–43. <https://doi.org/10.36448/jmv.v8i1.1667>
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>
- Huberman, & Miles. (1992). Teknik Pengumpulan dan Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 02(1998).
- Ichwan, S. (2020). Implmentasi Program Diklat Struktural Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Dalam Rangka Meningkatkan SDM Pegawai Negeri Kabupaten Sorong. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(2), 61. <https://doi.org/10.33506/jn.v5i2.994>
- Jermsittiparsert, K. (2020). Leadership and Industry 4.0 As A Tool to Enhance Organization Performance: Direct and Indirect Role of Job Satisfaction, Competitive Advantage and Business Sustainability. *Agile Business Leadership Methods for Industry 4.0*, 233–257. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-380-920201014>
- Khairunnisa, C. (2018). Eksistensi Dan Peranan Kepala Dinas Kesehatan Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Provinsi Aceh. *AVERROUS: Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan Malikussaleh*, 2(1), 17. <https://doi.org/10.29103/averrous.v2i1.402>

- Ng, E. S., & Parry, E. (2016). Research in Personnel and Human Resources Management Article information : *Research in Personnel and Human Resources Management*, 34, 1–41.
- Nunung Ghoniyah, M. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 2(2), 118–129. <https://doi.org/10.15294/jdm.v2i2.2476>
- Ohemeng, F. L. K., Amoaks-asiedu, E., Darko, T. O., Amoaks-asiedu, E., & Obuobisa, T. (2018). *Hubungan antara kinerja karyawan gaya kepemimpinan dan pelayanan publik*.
- Oktarini, L. N. (2022). *Anteseden Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Perbekel*. 2(2), 388–402.
- Palijama, F. (2018). *Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai pada kantor pengadilan agama ambon*. 12(1), 1–13.
- Pasolong, H. (2021). Kepemimpinan birokrasi. In *Alfabeta*. [http://repository.poliupg.ac.id/1739/3/Kepimimpinan %282021%29 %281%29.pdf](http://repository.poliupg.ac.id/1739/3/Kepimimpinan%202021%29%281%29.pdf)
- Pratinkjo, Maria H, T. f. (2019). *Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. V, 25–35.
- Purnamiati, N. N. (2022). *PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA MELALUI KOMPETENSI PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN JEMBRANA*. 15(2), 1–23.
- Purnomo, M. E., Mardi Wibowo, N., & Hartati, C. S. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 290–300. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.531>
- Putra, A. M., & Sabarjo. (2015). Indikator Keberhasilan Kinerja Individu Dengan

Locus of Control Dan Kepribadian Sebagai Variabel Independen. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 3(2), 10–26.

Rachmawati, I. N. (2007). Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif:

WaRachmawati, I. N. (2007). Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif: Wawancara. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11(1), 35–40. <https://doi.org/10.7454/jki.v11i1.184wawancara>. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11(1), 35–40.

Rachmawati, T. (2017). Metode Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif. *UNPAR Press*, 1, 1–29.

Raco, J. (2018). *Metode penelitian kualitatif: jenis, karakteristik dan keunggulannya*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/mfzuj>

Rindengan, M. F., Trang, I., Lumintang, G., Kompetensi, P., Dan, P., & Terhadap, P. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SINTESA PENINSULA MANADO*. 10(2), 368–378.

Sesunan, D., & Basit, A. (2013). Pengaruh Sarana Prasarana Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Visionist*, 2(2), 63–74. <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmv/article/download/676/653>

Setiyaningsih, D., Rosmi, F., Santoso, G., & Virginia, A. (2020). Implementasi Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran PKn di Sekolah Dasar. *DIKDAS MATAPPA: Jurnal Ilmu Pendidikan Dasar*, 3(2), 279. <https://doi.org/10.31100/dikdas.v3i2.693>

Silaen, N. R. (2016). *Teori Kinerja Karyawan* (Vol. 4, Issue 1).

Sintaasih dan Wiratama. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 126–134.

- Siregar, A. S. H. (2021). *PERAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KUALITAS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM MELAKSANAKAN PELAYANAN PUBLIK PADA KANTOR KECAMATAN NIPAH PANJANG PROVINSI JAMBI*. 6.
- Sonjaya, N. S. (2022). *PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PT.MATAHARI PUTRA PRIMA*. *Tbk The Effect Of Education and Training on Employee Performance*. 8(2), 1–18.
- Susan, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Dwanita Widodo, Z., Nugroho, H., Siregar, E., Aprica Isabella, A., I Kairupan, D. J., Hasrudy Siregar, Z., Zamrodah, Y., Jahri, M., Wayan Gede Suarjana, I., & Prambudi Utomo, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. www.penerbitwidina.com
- Tumbelaka, C. O. (2013). *Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Suatu Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Minahasa Selatan)*. *Governance*, 5(1), 1–13.
- Turere, V. N. (2013). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 10–19.
- Wahyuni, S., Idris, H. A., & Noor, M. (2013). *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur*. *Jurnal Administrative Reform*, 1(3), 502–515.
- Yuniza, M., Aini, N., Utari, R., & Putri, R. D. (2022). *Strategi kepemimpinan camat dalam peningkatan kinerja pegawai di kecamatan batang anai kabupaten padang pariaman*. 266–272.