

SKRIPSI



ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PETUGAS PENDATA DAN PENDAMPING SOSIAL PUSAT DATA DAN INFORMASI KESEJAHTERAAN SOSIAL DI KECAMATAN MATRAMAN

Disusun Oleh:

Nama : Nur Majdina Hibatur Rahman

NPM : 2020021196

Jurusan : Administrasi Publik

Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024



**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
MELALUI PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PETUGAS PENDATA DAN PENDAMPING SOSIAL
PUSAT DATA DAN INFORMASI KESEJAHTERAAN SOSIAL
DI KECAMATAN MATRAMAN**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Terapan Oleh

Nama : Nur Majdina Hibatur Rahman

NPM : 2020021196

Jurusan : Administrasi Publik

Prodi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

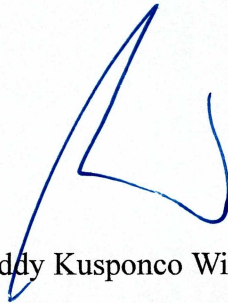
LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Nur Majdina Hibatur Rahman
NPM : 2020021196
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)
Judul : Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui
Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Pendata
dan Pendamping Sosial Pusat Data Dan Informasi
Kesejahteraan Sosial Di Kecamatan Matraman

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 7 Mei 2024

Pembimbing



(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si)

NIP. 196305311989031001

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada 20 Mei 2024

Ketua merangkap anggota,



(Dr. Asropi, M.Si)

Sekretaris merangkap anggota,

Budi Fernando Tumanggor

(Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A)

Anggota,

Eddy Kusponco Wibowo

(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Nur Majdina Hibatur Rahman

NPM : 2020021196

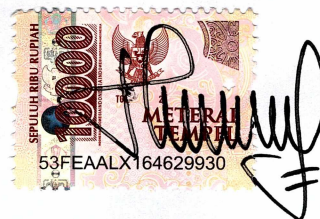
Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat ini dengan Judul “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Pendata dan Pendamping Sosial Pusat Data Dan Informasi Kesejahteraan Sosial Di Kecamatan Matraman” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia memepertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan tata tertib di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 20 Mei 2024

A handwritten signature in black ink is written over a 10,000 Rupiah postage stamp. The stamp features a portrait of a man and the text 'SEPULUH RIBU RUPIAH' and 'METERAL POS'. The signature is stylized and covers most of the stamp's details.

NUR MAJDINA HIBATUR RAHMAN

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala atas limpahan Rahmat dan karunia-Nya, serta ridho-Nya pula penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Maksud penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagai syarat dalam menempuh ujian program sarjana ilmu administrasi pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Jakarta.

Berbagai hambatan dan tantangan yang telah penulis lalui selama penulisan skripsi ini, namun Alhamdulillah berkat Rahmat dan ridho Allah SWT yang datang melalui dorongan dan semangat dari berbagai pihak akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Oleh karenanya pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si., selaku pembimbing yang telah bersedia mencurahkan waktu dan tenaga untuk memberikan pengarahan, masukan, dan koreksinya selama penulis Menyusun skripsi ini sehingga sangat berharga bagi kesempurnaan penulisan skripsi ini dan membuat saya sangat menghormatinya.

Oleh karenanya pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Kedua Almarhum dan Almarhumah Bapak dan Ibu yang telah menjadi motivasi saya untuk bisa menyelesaikan skripsi.
2. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta yang selalu mendukung terciptanya proses pembelajaran yang kondusif di Politeknik STIA LAN Jakarta.
3. Bapak Budi Fernando Tumanggor, S.S, M.B.A, selaku Ketua Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta.

4. Ibu Nawi, S.Sos selaku Kasatpel Sosial Kecamatan Matraman dan para petugas pendata dan pendamping sosial yang selalu mendukung peneliti dalam penelitian skripsi ini.
5. Pemandu prodi pada Bagian AAK, dalam membantu proses administrasi untuk berjalannya penelitian ini.
6. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur 2020 yang saling memberikan semangat.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa dalam menyusun proposal skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, demi perbaikan selanjutnya penulis membutuhkan saran dan kritik yang membangun agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Jakarta, ...Mei 2024

Penulis

Nur Majdina Hibatur Rahman

ABSTRAK

Nur Majdina Hibatur Rahman NPM: 2020021196

“Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Pendata Dan Pendamping Sosial Pusat Data Dan Informasi Kesejahteraan Sosial Di Kecamatan Matraman”

Penelitian ini untuk mengetahui cara meningkatkan kinerja petugas pendata dan pendamping sosial di Kecamatan Matraman dengan mengembangkan sumber daya manusia melalui pelatihan. Dalam hal ini peneliti menemukan permasalahan yang dihadapi pendamsos dimana ditemukan beberapa pendamsos yang kurang paham akan penggunaan teknologi hal ini berdampak dengan kualitas kerja mereka. Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, sedangkan yang menjadi instrument pengumpulan data melalui pengamatan (observasi), dan wawancara kepada orang tertentu yang disesuaikan dengan informasi yang dibutuhkan, disamping itu penulis juga melakukan kajian literatur (telaah dokumen) yang kemudian hasil penelitian dianalisa dengan metode pendekatan kualitatif. Untuk mengukur Pengembangan melalui pelatihan petugas pendata dan pendamping sosial untuk meningkatkan kinerja, dapat dilihat dari meningkatnya kinerja petugas pendata dan pendamping sosial setelah diadakan pelatihan. Petugas pendata dan pendamping sosial mempunyai Indikator dasar yang dapat dijadikan rujukan atau pengukuran penilaian kinerja yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan Kerjasama para petugas pendata dan pendamping sosial. Adapun hasil penelitian dari pengembangan melalui pelatihan untuk meningkatkan kualitas kinerja petugas pendata dan pendamping sosial Hal ini dapat dilihat dari dampak positif dari pengembangan melalui pelatihan dimana adanya peningkatan kinerja petugas pendata dan pendamping sosial. Hal ini dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan Petugas Pendata dan Pendamping Sosial setelah mengikuti pengembangan melalui pelatihan. Rekomendasi yang disarankan untuk Pusdatin Kesos sebaiknya kedepannya para Pendamsos harus diberikan Pelatihan tambahan Berbasis Teknologi untuk meningkatkan pengetahuan para pendamsos mengenai teknologi.

Kata Kunci : Pengembangan, Pelatihan, Kinerja

ABSTRACT

Nur Majdina Hibatur Rahman NPM: 2020021196

“Analysis of Human Resource Development Through Training in Improving the Performance of Social Data Collectors and Assistant Officers Social Central Data and Information in Kecamatan Matraman”

This research is to find out how to improve the performance of data collectors and social assistants in Kecamatan Matraman by developing human resources through training. In this case, the researcher found problems faced by social workers, which was found that several social workers did not understand the use of technology, this had an impact on the quality of their work. This research method uses a qualitative approach, while the data collection instrument is through observation and interviews with certain people which are tailored to the information needed, besides that the author also conducted a literature review (document review) which then analyzed the research results using the qualitative approach method. To measure development through training for data collectors and social assistants to improve performance, it can be seen from the increase in performance of data collectors and social assistants after the training held. Data collectors and social assistants have basic indicators that can be used as references or performance assessment measurements, namely: quantity of work, quality of work, and cooperation between data collectors and social assistants. The research results from development through training to improve the quality of performance of data collectors and social assistants. This can be seen from the positive impact of development through training where there is an increase in the performance of data collectors and social assistants. This can be used as a benchmark for the success of Data Collectors and Social Assistants after taking part in development through training. The recommended recommendation for the Social Welfare Center is that in the future, social workers should be given additional technology-based training to increase the knowledge of social workers regarding technology.

Keywords : Development, Training, Performance

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I	
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Rumusan Permasalahan.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	
TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Kebijakan	9
B. Tinjauan Teori	9
C. Kerangka Berfikir.....	32
BAB III	
METODOLOGI	33
A. Metode penelitian	33
B. Teknik Pengumpulan Data	33
C. Instrumen Penelitian.....	35
D. Teknik Pengolahan data dan Analisi Data.....	36

BAB IV

HASIL PENELITIAN.....	39
A. Penyajian Data.....	39
B. Pembahasan	48
C. Sintesis Pemecahan Masalah.....	76

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Petugas Pendata dan Pendamping Sosial.....	2
Tabel 1.2 Jumlah Pendamsos	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Informasi <i>Key Informant</i>	35
Tabel 4.1 Tabel Karakteristik <i>Key Informant</i>	48
Tabel 4.2 Presentase perbandingan hasil <i>pre-test</i> dan <i>post test</i>	72

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pusdatin Kesos	41
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Pusdatin Kesos Kecamatan Matraman.....	44
Gambar 4.3 Hasil Capaian Kinerja Pendamsos	62
Gambar 4.4 Hasil Capaian Kinerja Pendamsos	62
Gambar 4.5 Hasil Capaian Kinerja Pendamsos	63
Gambar 4.6 Hasil Capaian Kinerja Pendamsos	63
Gambar 4.7 Hasil Capaian Kinerja Pendamsos	63
Gambar 4.8 Hasil Capaian Kinerja Pendamsos	64

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pemerintahan merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari sejumlah individu yang dipilih berdasarkan prosedur tertentu untuk menjalankan tugas-tugas pemerintahan serta memberikan layanan kepada public. Setiap lembaga memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya dan mengelolanya dengan efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, penting bagi sumber daya manusia (SDM) untuk bekerja secara profesional. Salah satu lembaga kunci yang harus diambil adalah melakukan pemantauan yang cermat terhadap setiap tindakan yang dilakukan dan merancang strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM).

Pelatihan dan pengembangan memegang peranan penting dalam manajemen sumber daya manusia di beragam entitas, seperti lembaga, perusahaan, dan organisasi. Sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam keberlangsungan suatu organisasi. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan memiliki peran yang signifikan bagi karyawan dalam meningkatkan keterampilan, kapasitas, dan pengetahuan mereka.

Kinerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi maupun instansi. Dimana, kemajuan dalam suatu organisasi atau Lembaga dapat dicapai melalui upaya semua orang dalam organisasi atau Lembaga tersebut, Prestasi organisasi tidak hanya bergantung pada kontribusi individu tertentu. Kesuksesan kinerja organisasi bergantung pada kinerja seluruh anggotanya. Kinerja pegawai dikatakan baik apabila pegawai mampu melaksanakan dan penyelesaian tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini karena pada umumnya dinilai dari apa yang dilakukan pegawai dan hasil kerja apa yang di capai selama bekerja.

Pusat Data dan Informasi Kesejahteraan Sosial merupakan Instansi yang berkedudukan di bawah naungan dan tanggung jawab Dinas Sosial Provinsi DKI Jakarta. Dimana pembentukan, organisasi dan tata kerja Pusat Data dan Informasi Jaminan Sosial dibentuk berdasarkan peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta pada Nomor 108 Tahun 2018.

Pusdatin Kesos merupakan 2nit pelaksana teknis Dinas Sosial dalam pengolahan data dan sistem informasi fakir miskin dan orang kurang mampu, Tugas dan peran Pusdatin Kesos menyelenggarakan pengumpulan, mengolah, menyajikan data serta mengelola sistem informasi fakir miskin dan orang tidak mampu. Untuk melaksanakan tugasnya Pusdatin Kesos memiliki petugas pendata dan pendamping sosial (Pendamsos) yang tersebar di lima wilayah kota administrasi.

Tabel 1.1 Jumlah Petugas Pendata dan Pendamping Sosial

Kota Administrasi	Jumlah Petugas Pendata dan Pendamping Sosial
Kepulauan Seribu	9
Jakarta Utara	128
Jakarta Selatan	158
Jakarta Timur	210
Jakarta Pusat	128
Jakarta Barat	168
Total	801

Sumber: Diolah Penulis, 2024

Pendamping Sosial sendiri memiliki peran yang penting dalam melakukan pengelolaan data fakir miskin dan orang tidak mampu di setiap wilayah kota administrasi di tingkat kecamatan maupun tingkat kelurahan. Dalam mendukung tercapainya tugas tersebut, Petugas Pendata dan Pendamping Sosial harus meningkatkan kemampuannya dalam mengemban tugas pekerjaannya.

Pengembangan pendamping sosial Kecamatan Mataraman senantiasa di tunjukan oleh petugas pendata dan pendamping sosial dalam meningkatkan

keterampilan dan pengetahuan, aplikasi ilmu dan keterampilan yang meningkat akan berpengaruh secara langsung kepada organisasi yang seperti di harapkan. Proses pengembangan sumber daya manusia (PSDM) adalah langkah awal yang diambil oleh sebuah organisasi untuk meningkatkan dan memperluas keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas individu, baik untuk keperluan saat ini maupun yang akan datang.

Berangkat dari realita tersebut, banyak menimbulkan berbagai persoalan internal dimana ketidak sesuaian keahlian para petugas pendata dan pendamping sosial. Penulis menemukan masih ada beberapa sumber daya manusia khususnya pendamping sosial di Kecamatan Matraman tidak memiliki latar belakang pendidikan yang berhubungan dengan pekerjaannya dan masih ditemukan petugas pendata dan pendamping sosial yang kurang paham akan penggunaan teknologi. Hal ini tentunya cukup signifikan mempengaruhi dalam bekerja sehari hari.

Alasan tersebut merupakan awal dari pemilihan judul dalam penelitian, karena dalam pengembangan melalui pelatihan petugas pendata dan pendamping sosial Pusat Data dan Informasi Kesejahteraan Sosial di Kecamatan Matraman merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja personal guna melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendamping sosial.

Berdasarkan dalam Pasal 1 Ayat 9 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh , meningkatkan , mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Manajemen harus mendorong kemajuan organisasi, memperbaiki proses kerja, dan menekankan pada pengembangan sumber daya manusia. Transformasi dan peningkatan peran sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung kesuksesan organisasi. Tujuan dari

peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja operasional dalam menjalankan tugas administratif. Selain itu, tingkat kualitas yang tinggi dalam sumber daya manusia akan memperkuat komitmen dalam menyelesaikan tugas rutin sesuai dengan tanggung jawab dan peran mereka masing-masing, dengan cara yang lebih efisien, efektif, dan produktif .

Salah satu strategi untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di suatu organisasi adalah dengan mengimplementasikan program pengembangan melalui pelatihan yang dirancang khusus sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini bertujuan untuk menjaga kualitas serta meningkatkan kinerja para petugas yang bertugas dalam pendataan dan pendamping sosial di Pusat Data dan Informasi Kesejahteraan Sosial di kantor Kecamatan Mantraman.

Pelatihan merupakan tujuan organisasi yang dirancang secara sistematis dan aktif di mana para pegawai dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pemahaman atau motivasi. Secara sederhana pelatihan diartikan sebagai intruksi untuk membiasakan atau menguasai suatu keterampilan. Dari pernyataan dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan yang diselenggarakan oleh suatu organisasi adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pemahaman pekerjaan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan Pengembangan merupakan proses untuk membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Dengan demikian, tujuan pengembangan adalah untuk mempersiapkan kemampuan pegawai keadaan atau jabatan di masa yang akan datang.

Program pengembangan melalui pelatihan tidak lagi dipandang sekedar kewajiban, namun menjadi kebutuhan di setiap organisasi untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Pelaksanaan pelatihan yang akan dilakukan haruslah dirancang berdasarkan kebutuhan dari organisasi itu sendiri. Untuk mengetahui kebutuhan perlu dilakukan proses

yaitu menyadari dan melihat fakta bahwa terjadinya penurunan kinerja, produktivitas dan kompetensi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi perlu melakukan pelatihan dan pengembangan untuk mempertahankan dan meningkatkan sumber daya manusia, Se jauh ini pendamping sosial Kecamatan Matraman yang menjadi tempat untuk melakukan penelitian ini Dimana para pendamping sosial tersebut belum mendapatkan pelatihan berbasis teknologi hanya saja mendapatkan arahan atau penggunaan aplikasi dalam proses bekerja itu pun pelatihan nya dilaksanakan sekali setahun. Program pelatihann dan pengembangan biasanya dillakukan selama 3 hari. Kegiatan pelatihan ini akan diberikan berdasarkan ketentuan dan kebutuhan pendamping sosial yang sudah disesuaikan dengan kebutuhan para petugas pendata dan pendamping sosial dalam mengemban pekerjaanya. Pelatih biasanya berasal dari internal atau pun ekstrernal organisasi. Biasa nya Pusat akan merekrut pelatih professional yang sudah dipercaya untuk memberikan pelatihan dan pengembangan pada pendamping sosial Kecamatan Matraman.

Tabel 1.2 Jumlah Petugas Pendata dan Pendamping Sosial

Kelurahan	Jumlah Petugas Pendata dan Pendamping Sosial						Pendidikan
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Kebon Manggis	2	2	2	2	2	2	SMA
Kayu Manis	3	2	2	2	2	2	SMA
Pisangan Baru	3	3	4	4	4	4	SMA
Utan Kayu Utara	3	3	3	2	2	2	SMA
Utan Kayu Selatan	4	4	3	3	3	3	SMA
Palmeriam	3	2	2	2	2	2	SMA
Jumlah Pendamsos di Kecamtan Matraman	18	16	16	15	15	15	SMA

Sumber: Diolah penulis berdasarkan Pendidikan di Kecamatan Mataraman,(2024)

Dari table 2 diketahui bahwa Petugas Pendata dan Pendamping Sosial di Kecamatan Matraman mayoritas berpendidikan SMA atau SMK, dengan tingkat pendidikan tersebut maka masih kurang optimal pelaksanaan tugasnya sebagai Petugas Pendata dan Pendamping Sosial. Perlunya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pendamping sosial. Peningkatan kinerja dan produktivitas dalam suatu Lembaga pemerintahan sangat ditentukan oleh kompetensi pegawainya. Setiap personal seharusnya kompeten dalam suatu bidang sesuai dengan tuntutan tugasnya, sehingga mampu memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat.

Fakta dilapangan menunjukkan perlu adanya pengembangan pegawai melalui pelatihan pada pendamping sosial di Kecamatan Matraman:

1. Masih ada beberapa Petugas Pendata dan Pendamping Sosial yang berpendidikan Sekolah Menengah Umum yang kurang sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya sehingga perlunya peningkatan kemampuan dan keterampilan baik melalui pelatihan untuk menunjang tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendamping sosial.
2. Kompetensi pegawai masih kurang dalam menghadapi perkembangan untuk administrasi yang sesuai dengan perkembangan kebutuhan, sehingga perlunya pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam menunjang tugas pokok dan fungsinya.
3. Pengembangan melalui pelatihan teknologi belum diadakan untuk para petugas pendata dan pendamping sosial dimana masih ditemukan para Petugas Pendata dan Pendamping Sosial masih kesulitan dalam menggunakan teknologi.

Adanya hambatan mengenai pengembangan kemampuan pegawai menyebabkan kualitas kerja cenderung belum dapat dicapai. Kualitas pekerjaan petugas pendata dan pendamping sosial masih belum terlatih baik

dalam hal ketepatan dan kecepatan. Hal ini menunjukkan kurang adanya aspek efisien dan kurang efektif dalam bekerja. Menyadari hal tersebut, maka perlu adanya pengembangan melalui pelatihan dan dukungan terus menerus terhadap para petugas pendata dan pendamping sosial agar mereka selalu berkontribusi dan berperilaku sesuai dengan tingkat professional yang diharapkan.

Dari hasil pengamatan ini, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul:

“Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Pendata dan Pendamping Sosial Pusat Data Informasi Kesejahteraan Sosial Di Kecamatan Matraman.”

Penelitian ini akan menggunakan konsep Kirk Patrick yang merupakan salah satu model evaluasi pelatihan dengan melihat dari empat level yaitu,

1. Reaksi yaitu mengukur Tingkat kepuasan para peserta dalam mengikuti materi yang disampaikan narasumber
2. Pembelajaran dimana melihat dan mengukur para peserta bagaimana melihat hasil dari sebelum pelatihan (pre-test) dan sesudah pelatihan (post-test)
3. Perilaku mengetahui apakah pengetahuan dan keahlian para peserta dapat dimanfaatkan di tempat kerja mereka masing-masing dan dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap peningkatan kerja mereka.
4. Hasil mengetahui apakah terjadi peningkatan performansi atau kinerja organisasi setelah pelatihan.

Berkaitan dengan lokus penelitian ada Batasan permasalahan ini penelitian menentukan bahwa efektifitas pelatihan yang diukur di penelitian ini yang dikaitkan dengan peningkatan kinerja petugas pendata dan pendamping sosial. Hanya pada tiga level evaluasi pelatihan menurut Kirk Patrick yaitu Reaksi, Pembelajaran dan Perilaku. Dengan kata lain peneliti ingin

mendalami bagaimana efektifitas pelatihan untuk meningkatkan kinerja individu pegawai.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian di atas maka dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:
Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Petugas Pendata dan Pendamping Sosial Untuk Meningkatkan Kinerja di Kecamatan Matraman ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan permasalahan yang sudah dijelaskan, intensi dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Efektifitas Pelatihan Petugas Pendata dan Pendamping Sosial Untuk Meningkatkan Kinerja di Kecamatan Matraman?

D. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Akademis

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan memperluas pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pengembangan pegawai

2) Manfaat Praktis

- a. Mendapatkan bahan penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi pada Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta, serta meningkatkan wawasan dan pemahaman penelitian mengenai meningkatkan keterampilan dalam menganalisis masalah-masalah yang terjadi dalam lingkup SDM khususnya pada pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan untuk meningkatkan kinerja Pendamping Sosial di Kecamatan Matraman.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan yang berarti untuk pengembangan pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pada Pendamsos Kecamatan Matraman.