

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti melalui wawancara dengan *key informant* dan melalui observasi maka peneliti sampaikan beberapa kesimpulan:

1. Dari Aspek Pengembangan melalui pelatihan dimana petugas pendata dan pendamping sosial sudah memadai dalam proses bekerja, Untuk pengembanag SDM di Pusdatin Kesos terhadap petugas pendata dan pendamping sosial sudah sesuai kebutuhan dengan diberikan pelatihan-pelatihan dan arahan untuk mengerjakan tugas yang diberikan Pusdatin Kesos.namun sebaiknya harus diberikan pelatihan pelatihan yang berbasis teknologi karenan dari beberapa Sebagian masih ada yang belum mengerti akan penggunaan teknoligi.
2. Dari Aspek Kualitas Kerja, Penulis menganalisa dari beberapa sub dimensi untuk mengukur Kualitas kerja Petugas Pendata dan Pendamping Sosial di Kecamatan Matraman:
 - a. Sub Aspek Ketepatan, Petugas Pendata dan Pendamping Sosial dalam menyelesaikan tugas yang di berikan Pimpinan dapat dikerjakan dengan tepat waktu. Hal ini dapat di lihat dari hasil pengamatan saya bahwa masing-masing pendamsos dapat menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Sub Aspek Ketelitian yang diukur dari tingkat ketelitian pegawai dalam menghasilkan pekerjaan sudah cukup teliti. Hal ini dapat di lihat dari hasil pengamatan saya bahwa dalam penginputan data maupun saat mereka verifikasi kelengkapan, para perugas pendata dan pendamping sosial maupun pegawai lain nya sudah cukup teliti,

walaupun kadang suka ada kesalahan mereka selalu mengecek kembali pekerjaan mereka .

- c. Sub Aspek Keterampilan dan Keahlian yang diukur dari tingkat keahlian petugas pendata dan pendamping sosial dalam menguasai bidang pekerjaannya sudah cukup baik meskipun jika dilihat dari latar belakang *key informant* Sebagian besar bukanlah di bidang pekerjaannya saat ini. Dari pengamatan saya bahwa selama ini Pusat Data dan Kesejahteraan Sosial (Pusdatin Kesos) selalu memberikan pelatihan atau arahan kepada para petugas pendata dan pendamping sosial untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam menghadapi pekerjaannya sehari-hari.
3. Dari Aspek Kuantitas Kerja yang diukur dari kesesuaian tingkat realisasi target output atau kuantitas yang dihasilkan petugas pendata dan pendamping sosial dalam pencapaian hasil kerja yang sifat nya rutin mau pun non rutin kuantitas kerja petugas pendata dan pendamping sosial sudah sesuai dengan target kerja yang telah di rencanakan walaupun terkadang *suka* kewalahan, karena kegiatan yang dilakukan lebih sering tiba-tiba pekerjaannya dan waktu penyelesaiannya singkat, tetapi tetapi para petugas pendata dan pendamping sosial selalu berusaha menyelesaikan kegiatan tersebut dengan ketentuan timeline yang di berikan pusat.
4. Dari Aspek Kerjasama, Dimana petugas pendata dan pendamping sosial bekerja selalu saling membantu satu sama lainnya, Sehingga target yang ditentukan oleh Pusdatin Kesos selalu tercapai. Dengan adanya kerja sama menurut pendamsos sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan.
5. Dari dimensi ukur Reaksi yang telah disampaikan oleh Petugas Pendata dan Pendamping Sosial yang telah mengikuti Pelatihan bahwa mereka

sangat puas dengan adanya penyelenggaraan program Pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara penulis kepada Petugas Pendata dan Pendamping Sosial yang mengatakan bahwa materi yang diberikan oleh narasumber dan metode pembelajarannya sangat mudah dipahami.

6. Dari Dimensi ukur Belajar yang diteliti adalah tingkat pemahaman materi yang diberikan kepada Petugas Pendata dan Pendamping Sosial yang mengikuti Pelatihan. Pada penelitian ini penulis menggunakan *pre test* dan *post tes*. Dimana penulis melihat kemampuan Petugas Pendata dan Pendamping Sosial dari awal sebelum mendapatkan pelatihan sampai mereka setelah mendapatkan pelatihan. Maka penulis dapat menganalisa dari semua yang mengikuti pelatihan ini para Petugas Pendata dan Pendamping Sosial mereka semua ada perubahan dan peningkatan dalam pelatihan yang diberikan.
7. Dari Dimensi Ukur Perilaku Kerja Petugas Pendata dan Pendamping Sosial setelah mengikuti kegiatan Pelatihan, pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh peserta selama mengikuti pelatihan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian penulis bahwa setelah mengikuti kegiatan pelatihan Petugas Pendata dan Pendamping Sosial telah mendapatkan pengetahuan dan keterampilan dalam menggunakan komputer.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan maka dapat peneliti sampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Aspek Kinerja

a. Kualitas Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui proses wawancara atau tanya jawab dalam dimensi Kualitas kerja, Pelatihan adalah suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh para Petugas Pendata dan Pendamping Sosial, Maka dari itu kegiatan Pelatihan dapat diadakan secara berkala sehingga kualitas kerja Petugas Pendata dan Pendamping Sosial dapat terus ditingkatkan dalam penggunaan teknologi.

b. Kuantitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui proses wawancara atau tanya jawab petugas pendata dan pendamping sosial dalam dimensi Kuantitas kerja petugas pendata dan pendamping sosial sudah sesuai dengan target kerja yang telah di rencanakan walaupun terkadang *suka* kewalahan, karena kegiatan yang dilakukan lebih sering tiba-tiba pekerjaannya dan waktu penyelesaiannya singkat,.Maka untuk meningkatkan kuantitas kerja pegawai dalam memaksimalkan tugas dan pekerjaan sebaiknya ditambahkan pelatihan-pelatihan yang mana kedepan nya dengan ditambah pelatihan para pendamsos bisa lebih terlatih sehingga kedepan nya bisa menghasilkan pekerjaan dengan lebih cepat.

c. Aspek ukur Kerjasama

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui proses wawancara atau tanya jawab petugas pendata dan pendamping sosial bekerja selalu saling membantu satu sama lain. Sehingga pekerjaan yang ditentukan oleh Pusdatin Kesos dengan deadline yang telah

ditentukan selalu tercapai. Untuk kedepannya peneliti berharap harus tetap baik dan selalu dijaga kekompakan, agar menjadi teamwork yang baik. Dengan kita menjaga kekompakan sesama teamwork maka akan terbentuk lingkungan kerja yang sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan sebuah pekerjaan.

d. Dimensi ukur Reaksi

Untuk mengukur kualitas penyelenggaraan Pelatihan kedepan nya agar dilakukan evaluasi terhadap reaksi para Petugas Pendata dan Pendamping Sosial. Hal ini dengan tujuan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta para Petuga Pedata dan Pendamping Sosial.

e. Dimensi Ukur Belajar

Untuk mengukur tingkat pengetahuan dan keterampilan Petugas Pendata dan Pendamping Sosial terhadap materi yang diberikan sebaiknya kedepanya agar dilakukan evaluasi terhadap daya serap peserta pada materi pelatihan. Hal ini dengan tujuan untuk mengukur tingkat perbaikan pengetahuan yang diperoleh Petugas Pendata dan Pendamping Sosial.

f. Dimensi ukur

Untuk mengukur perubahan perilaku kerja Petugas Pendata dan Pendamping Sosial setelah mengikuti pelatihan saat mereka kembali ke dalam lingkungan kerjanya. Maka penulis menyarankan agar dilakukan evaluasi terhadap perilaku kerja para Petugas Pendata dan Pendamping Sosial. Hal ini bertujuan untuk mengetahui perubahan perilaku Petugas Pendata dan Pendamping Sosial sebelum dan sesudah mebiikuti pelatihan. Dimana Evaluasi perubahan perilaku dapat dilakukan dengan observasi lanngsung ke dalam lingkungan kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Ebook

- Abdussamad Zuchri.(2021). Metode Penelitian Kualitatif.(Makasar Sulawesi Selatan: CV. Syakir Media Press
- Akhyadi Ade Sadikin, (2015).Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA
- Arraniri Iqbal dkk,(2021). Manajemen Sumber Daya Manusia .Cirebon:Insania
- Fiantika Feny Rita dkk,2022). Metodologi Penelitian Kualitatif (Padang Sumatra Barat: PT Global Eksekutif Teknologi
- Khaeruman,et.al.(2021).Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Banten: CV. AA. Risky
- Marayasa, I Nyoman,et al.(2023).Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kota Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional
- Sedarmayanti, (2017).Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.Bandung: PT.Refika Aditama
- Sutrisno Edy. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana 2017.

Artikel Jurnal:

- Anandita Septian Ragil.(2021). Pengaruh Motivasi Kinerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Putra Putri Jombanng). Jurnal Inovasi Penelitian
- Cahya Dwi Agus , Daru Amanta Rahmadani, Ary Wijiningrum, Fierna fajar Swasti .2021.Jurnal Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.Page 230-242
- Dwi Heri Sudaryanto.(2014).Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pelatihan. Vol. 04 No. 2
- Utomo Prasetyo Anggoro.(2014). Jurnal Evaluasi Pelatihan dengan Metode Kirkpatrick Analysis. Vol. 9 no. 2

Peraturan

Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 108 Tahun 2018. Tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Pusat Data dan Informasi Jaminan Sosial

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**