



## **Efektivitas Pelatihan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja di Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut**

**Akmala Hadita<sup>1</sup>, Pupung Pundenswari<sup>2</sup>, Aceng Ulumudin<sup>3</sup>, Widaningsih<sup>4</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik,  
Universitas Garut, Indonesia

<sup>3,4</sup>Program Studi Magister Administrasi Publik, Program Pascasarjana,  
Universitas Garut, Indonesia

<sup>1</sup>akmala.hadita@fisip.uniga.ac.id

<sup>2</sup>pupundens@uniga.ac.id

<sup>3</sup>aceng.u@fisip.uniga.ac.id

<sup>4</sup>widaningsih@uniga.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini mengkaji efektivitas program bimbingan sejawat di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa efektif pelatihan guru dalam meningkatkan produktivitas pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut. Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik narasumber gambar lilin, observasi di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut, serta studi dokumentasi melalui buku, jurnal, artikel ilmiah, dan sumber lainnya. Pelatihan yang dilaksanakan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kantor Garut terdiri dari tiga jenis pelatihan yaitu struktural, keuangan, dan kearsipan. Pelatihan yang dilakukan oleh para instruktur di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut Meskipun sebagian besar pelatihan tersebut efektif, masih ada beberapa permasalahan dalam cara pembayaran upah kepada para pekerja. Program pegawaian sangat efektif karena dapat meningkatkan pemahaman pegawai tentang bagaimana mengatur waktu mereka secara efektif..

**Kata Kunci:** Efektivitas, Kinerja, Pelatihan, Pegawai.

### **Abstract**

*This study examines the effectiveness of peer mentoring programs at the Garut Regency Tourism and Culture Office. The purpose of this study was to determine how effective teacher training is in increasing employee productivity at the Garut Regency Tourism and Culture Office. This study used a qualitative descriptive methodology using the wax figure interview technique, observation at the Garut Regency Tourism and Culture Office, and documentation studies through books, journals, scientific articles, and other sources. The training carried out at the Garut Tourism and Culture Office consisted of three types of training, namely structural, financial, and archival. The training was conducted by instructors at the Garut Regency Tourism and Culture Office. Although most of the training was effective, there were still some problems in the way wages were paid to workers. The personnel*

*program was very effective because it could improve employees' understanding of how to manage their time effectively.*

**Keywords:** *Effectiveness, Employees, Performance, Training.*

## 1. Pendahuluan

Tujuan dari program pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kondisi kerja para guru, terutama yang dipekerjakan oleh pemerintah untuk menetapkan standar yang lebih tinggi. Tujuan dari sistem pendidikan adalah untuk meningkatkan efektivitas guru sehingga setiap institusi dapat mempersiapkan siswanya untuk masuk perguruan tinggi dengan lebih baik dan meningkatkan daya saing mereka.

Pegawai di kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut menyelenggarakan pelatihan secara berkala bagi para pegawai di lingkungan kerja. Dikarenakan adanya tuntutan untuk terus memanfaatkan bertumbuh dan berkembang, maka pelatihan dilaksanakan baik secara online maupun offline. Nilai dalam pelatihan tersebut masih menghadapi berbagai kondisi keterbatasan, rendahnya pegawai yang memiliki teknologi. Oleh karena itu penting dilakukan penelitian mengenai efektivitas program pelatihan guru dalam meningkatkan produktivitas pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara awal, terdapat beberapa permasalahan yang di antaranya:

- a. Kurangnya pelatihan dan pengembangan, pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan mungkin menghadapi kurangnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut hasil wawancara dengan Kepala sub bagian Kepegawaian di Disparbud dari total pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan ada 50 orang akan tetapi yang sudah mengikuti Diklat pegawai hanya 14 orang.
- b. Kurangnya pegawai yang memiliki latar belakang atau gelar pariwisata atau kebudayaan, karena harus mempunyai pemahaman tentang pariwisata dan kebudayaan. Menurut hasil wawancara dengan Kepala sub bagian Kepegawaian di Disparbud untuk latar pendidikan gelar kebudayaan hanya 3 orang.
- c. Kuota diklat pegawai terbatas, hal tersebut menurut hasil wawancara dengan Kepala sub bagian Kepegawaian di Disparbud bahwa kuota untuk diklat pegawai terbatas karena untuk tiap dinas terbatas dan jarang diadakan nya pengembangan pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan saat observasi awal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “Pengembangan Pegawai dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut”.

## 2. Tinjauan Pustaka

Menurut Chandler dan Plano dalam Harbani Pasolong (2010:7), administrasi publik adalah proses di mana pegawai publik diorganisasikan dan dikoordinasikan untuk merumuskan, mengelola, dan

menangani masalah kebijakan publik. Menurut Nicholas dalam Harbani Pasolong (2010:8), administrasi publik merupakan perpaduan teori dan praktik dengan tujuan meningkatkan pemahaman pengambil kebijakan publik terhadap kebutuhan masyarakat umum dan mendorong daya tanggap pengambil kebijakan publik terhadap kebutuhan masyarakat umum (Mupratiwi, 2019).

Menurut Noor Ghofur (2014), manajemen publik adalah penyelenggaraan pemerintahan. Oleh karena itu, manajemen publik juga mampu melakukan penelitian, menyelenggarakan pengkajian, dan memantau kesejahteraan masyarakat secara umum. Dalam konteks pendidikan guru, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang lebih efektif terintegrasi ke dalam organisasi.

Menurut Kinicki dan William (2017), seorang manajer harus mampu memotivasi, mendelegasikan, mengembangkan, dan mendukung kerja sama tim yang efektif. Dessler (2017) juga menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah proses perekrutan, pelatihan, evaluasi, dan pemberian kompensasi kepada karyawan. Menurut Raymond A. Noe, manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem, implementasi, dan kebijakan yang mempengaruhi kinerja dan kebiasaan kerja karyawan. Sebaliknya Bateman dan Snell (2015) menyatakan bahwa manajer harus menyesuaikan dan mengelola aktivitas kerja karyawan agar dapat diselesaikan dengan efisien dan efektif. Menurut Robbins dan Coulter (2017), sistem prosedural yang digunakan untuk mengatur pekerjaan seseorang disebut dengan sistem manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau bisnis. Menurut Mondy dan Martocchio (2016), sumber daya manusia digunakan oleh individu untuk mencapai maksud dan tujuannya (n.d.; umn.ac.id).

Efisiensi adalah keadaan waspada, fleksibel, dan ukuran seberapa baik suatu tugas dilaksanakan sehubungan dengan hasil yang diinginkan (Wijayanti.A, 2020). Menurut Ravianto dalam Wijayanti dkk. (2020), efektivitas berkaitan dengan seberapa baik pekerjaan yang telah diselesaikan dan bagaimana pekerjaan tersebut memberikan hasil terkait dengan apa yang telah dipelajari. Hasilnya, aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu, keterbatasan waktu, dan bahkan relatif efektif. Ada beberapa definisi efektivitas yang telah diadopsi oleh para ahli. (Rachman & Maulana, 2016) mengevaluasi efektivitas sebagai ukuran kemampuan unit dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Pekei (2016), efektivitas memiliki hubungan antara keluaran dan tujuan, atau besar kecilnya sebagian keluaran pembelajaran, administratif, dan prosedural organisasi. Menurut Mardiasmo (Chandra, C.A., Sabijono, H., & Runtu, 2020), efektivitas merupakan ukuran keberhasilan, bukan kegagalan, dalam mencapai tujuan organisasi. Pengukuran efektivitas menggunakan dampak (outcome) dan jangkauan hasil dari keluaran (Output) program untuk mencapai hasil yang diinginkan. Proses kerja dalam suatu organisasi akan lebih efisien jika menghasilkan laba atas investasi yang lebih besar dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Rahadhitya (2015), efektivitas dapat mencapai tingkat keberhasilan tertentu dalam mencapai suatu tujuan yang dipertimbangkan secara lebih menyeluruh. Berdasarkan beberapa definisi efektivitas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah kemampuan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dan harus ditaati. Oleh karena itu, efektivitas lebih dipahami dalam arti mencapai tujuan yang sesuai dengan harapan.

Kinerja merupakan hasil suatu proses yang dilakukan dan disempurnakan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan kesepakatan atau kesepakatan sebelumnya. Kinerja didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang dilakukan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan spesifikasi meja organisasi (Sutrisno, 2016). Kinerja diartikan sebagai kuantitas dan kualitas hasil

kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan memenuhi kewajiban sesuai dengan prosedur, standar, dan tenggat waktu yang ditetapkan dalam organisasi (Torang, 2014).

### **3. Metodologi**

Jenis penelitian tergantung pada variabel yang diselidiki dengan menggunakan metode kualitatif. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini bersifat deskriptif. Berdasarkan waktu, penelitian ini termasuk penelitian cross-sectional karena pengumpulan data dilakukan dalam periode waktu yang relevan dengan tujuan untuk menggambarkan tren.

Berdasarkan keterlibatan peneliti, peneliti tidak terbebani dalam menganalisis data karena data mempunyai tingkat ketelitian yang tinggi dan hasilnya faktual sesuai dengan hasil pengamatan dan eksplorasi. Berdasarkan unit analisis, penelitian ini menampilkan unit individu yaitu pekerja di Dinas Pariwisata dan pekerja di kamp kerja paksa. Penelitian ini menggunakan data awal dari sumber data, yaitu hasil observasi dan wawancara. Sebaliknya, sumber data sekunder yang digunakan meliputi artikel akademis, dokumen hukum, jurnal, artikel berita, dan buku. Informasi apa pun yang diperoleh dari penelitian ini didasarkan pada peneliti.

### **4. Hasil dan Pembahasan**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

Pelatihan bagi pegawai yang pernah bekerja di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan ada tiga jenis, yaitu pelatihan kepemimpinan, pelatihan keuangan, dan pelatihan kearsipan.

- a. Program pengembangan keterampilan kepemimpinan diperuntukkan bagi pimpinan dan bawahan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. Pelatihan kepemimpinan struktural yang ditawarkan oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan bertujuan untuk memberikan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif.
- b. Pelatihan Keuangan, merupakan program studi yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian di bidang keuangan. Kursus ini terutama ditujukan untuk para profesional keuangan, seperti akuntan, manajer, analis, dan siapa saja yang terlibat dalam peminjaman uang di Departemen Pensiun dan Jaminan Sosial.
- c. Kurikulum Manajemen Arsip dan Kearsipan adalah serangkaian pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di bidang tersebut. Pelatihan ini diperuntukkan bagi para profesional yang bergelut dalam pengelolaan dan penerapan kearsipan, seperti petugas kearsipan, atau siapa saja yang bingung dalam penerapan kearsipan di Departemen Pekerjaan Umum dan Konsumen.

#### **4.2 Pembahasan**

Dalam proses pengelolaan karyawan, perlu diingat bahwa setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan tujuan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, penting untuk mendukung karyawan dalam proses mengelola karyawan, mengidentifikasi kebutuhan mereka, dan merancang program yang sesuai.

Namun, untuk meningkatkan jumlah penjaga di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut, kerja penjaga harus mempertimbangkan beberapa faktor yang dapat menghambat kemajuan kerja penjaga. Aspek-aspek tertentu perlu dipertimbangkan menurut teori pertumbuhan ADDIE. Menurut Sugiyono, hal tersebut adalah sebagai berikut:

**a. Periksa (Analysis)**

Program Pegawai dapat membantu organisasi khususnya Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja, dan memastikan organisasi memiliki sumber daya manusia berkualitas yang mampu menghadapi tantangan apa pun yang mungkin timbul. Akan tetapi, untuk menentukan bidang-bidang mana yang perlu ditingkatkan kerja pegawainya di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kerja pegawai tersebut. Hal ini mencakup analisis terhadap faktor-faktor yang berdampak negatif terhadap kerja pegawai, misalnya daftar kehadiran atau ketidakhadiran.

**b. Desain (Implementasi)**

Pengembangan pegawai didasarkan pada serangkaian kegiatan dan prakarsa yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan para wali di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut. Tujuan utama pengembangan relawan adalah untuk membantu para relawan dalam mengembangkan potensi dirinya semaksimal mungkin agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaan program relawan, diperlukan rancangan atau rancangan program relawan yang berfokus pada peningkatan kompetensi relawan di lingkungan Departemen Pertanian dan Kehutanan.

**c. Pengembangan (Development)**

Salah satu kunci keberhasilan adalah kesesuaian antara program pengembangan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi, serta kebutuhan individu pegawai. Selain itu, dukungan dari manajemen dan partisipasi aktif dari pegawai juga penting. Pengembangan pegawai yang berhasil melibatkan partisipasi aktif, penerapan konsep dalam pekerjaan sehari-hari, dan evaluasi berkelanjutan untuk mengukur dampaknya. Dalam proses pengembangan atau development, membuat materi pelatihan yang relevan dengan pengembangan yang ada di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, selain itu alat bantu pembelajaran yang berisi pelatihan, seminar kepegawaian untuk mendukung pemahaman dan pengembangan keterampilan para pegawai

**d. Implementasi (Implementation)**

Dalam pengembangan pegawai bagi para pegawai mengatur jadwal pelatihan yang memungkinkan pegawai mengikuti program pengembangan tanpa mengganggu tugas sehari-hari pegawai tersebut. Membuat lingkungan yang mendukung untuk pembelajaran, termasuk ruang pelatihan yang sesuai dan pegawai yang diperlukan.

**e. Evaluasi (Evaluation)**

Evaluasi program pengembangan pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan keberhasilan organisasi khususnya Dinas Pariwisata dan Kebudayaan. Evaluasi

program pengembangan pegawai untuk mengetahui seberapa efektif program dalam meningkatkan kinerja pegawai. Evaluasi bagi para pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan sangat penting karena dalam meningkatkan kinerja pegawai para pegawai nya dapat dilihat dari efektif nya program pengembangan pegawai tersebut

Pelatihan online pada pegawai yang pernah menigukti di kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan yaitu ada pelatihan kepemimpinan, pelatihan keuangan, dan pelatihan kearsipan.

- a. Program pengembangan keterampilan kepemimpinan yaitu para pemimpin dan calon pemimpin di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, serta pelatihan kepemimpinan struktural. Pelatihan kepemimpinan struktural yang ditawarkan oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan bertujuan untuk memberikan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif.
- b. Pelatihan Keuangan, merupakan program studi yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian di bidang keuangan. Kursus ini terutama ditujukan untuk para profesional keuangan, seperti akuntan, manajer, analis, dan siapa saja yang terlibat dalam peminjaman uang di Departemen Pensiun dan Jaminan Sosial.
- c. Kurikulum Manajemen Arsip dan Kearsipan adalah serangkaian pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di bidang tersebut. Pelajaran ini diperuntukkan bagi para profesional yang bergelut di bidang pemeliharaan dan pemeliharaan kearsipan, seperti petugas kearsipan, atau siapapun yang memang mempunyai semangat tinggi.

Efektivitas Pelatihan Online di Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.

- a. Efisiensi Input, dalam pembelajaran daring, peserta didik merupakan kondisi yang ditentukan oleh beberapa faktor dalam komponen input, yang meliputi peserta didik dalam pembelajaran, fasilitas, kurikulum pembelajaran, dan evaluasi. Pegawai sebagai salah satu komponen masukan dalam pembelajaran daring menunjukkan efektif tidaknya proses tersebut. Efektivitas komponen ini ditingkatkan dengan adanya latihan seleksi bagi peserta dengan persyaratan ketat bahwa setiap guru harus sedekat mungkin dengan harapan peserta didik di dunia nyata dengan menggunakan teknologi. Hamzah (2011) Temuan penelitian mengenai aspek fasilitas menunjukkan bahwa meskipun telah dilaksanakan secara efektif, namun masih terdapat beberapa tantangan, seperti gangguan yang terputus-putus pada jaringan sinyal. Efektivitas dalam hal ini ditandai dengan tersedianya prasarana dan kelengkapan yang diperlukan untuk terselenggaranya pembelajaran. Fasilitas tersebut berupa ruangan, laptop atau komputer, dan jaringan.
- b. Prosedur yang Efisien, dalam pembelajaran online, bimbingan belajar adalah tugas yang dilakukan oleh siswa yang berkaitan dengan materi pelajaran; pekerjaan tersebut diselesaikan secara berkesinambungan dan dapat memberikan inspirasi serta bimbingan kepada siswa agar lebih aktif dan kreatif melalui berbagai tugas. Komponen ini mencakup kebutuhan guru, kompetensi dasar yang diajarkan, kemampuan menetapkan tujuan siswa, dan strategi pengajaran. Hasil kajian terhadap kebutuhan wali menunjukkan bahwa aspek tersebut sudah terlaksana dengan baik. Efektifitas pada aspek ini ditandai dengan terpenuhinya berbagai kebutuhan peserta seperti kebutuhan fisik, rasa aman, dan penghargaan dalam mengikuti pelatihan. Proses pelaksanaan pembelajaran daring lebih praktis karena tidak perlu lagi mengganggu proses pembelajaran untuk mengenal struktur

dan materi pelajaran karena waktu praktik yang lebih banyak. Namun dalam proses pengajaran, waktu harus bisa ditambah karena pekerjaan harus diprioritaskan.

- c. Efektivitas Keluaran, Temuan-temuan studi mengenai aspirasi pegawai peserta pelatihan menunjukkan bahwa aspirasi di bidang ini terbukti efektif. Efektivitas dalam hal ini ditunjukkan oleh keinginan untuk melakukan penelitian untuk menunjukkan bahwa pengajaran online tidak hanya memungkinkan tetapi juga cukup layak bila dikombinasikan dengan pembelajaran campuran atau tatap muka. Selain itu, pembelajaran daring juga memenuhi kebutuhan pengajar dalam meningkatkan pengetahuan teknologi informasi dan komunikasi. Mengingat setiap karyawan perlu mewaspadaai teknologi informasi dan komunikasi, salah satu inisiatif paling strategis dan efektif yang saat ini dilakukan adalah perlunya solusi yang dapat diselesaikan secara online atau melalui cara lain tanpa memerlukan intervensi fisik. Keunggulannya adalah lebih efisien dari segi waktu dan tenaga, karena dapat dilakukan kapan saja dan dimana saja diperlukan.

Dari wawancara dan observasi yang telah dilaksanakan kepada pegawai di Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, ditemukan berbagai hambatan. Hambatan tersebut diantaranya sebagai berikut:

- a. Kurangnya pelatihan dan pengembangan, pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, mungkin menghadapi kurangnya kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut hasil wawancara dengan Kepala sub bagian Kepegawaian di Disparbud dari total pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan ada 50 orang akan tetapi yang sudah mengikuti Diklat pegawai hanya 14 orang.
- b. Kuota pengembangan pegawai terbatas, hal tersebut menurut hasil wawancara dengan Kepala sub bagian Kepegawaian di Disparbud bahwa kuota untuk diklat pegawai terbatas karena untuk tiap dinas terbatas dan jarang diadakan nya pengembangan pegawai.
- c. Tantangan Teknologi, dalam era digital menggunakan teknologi dalam pelaksanaan diklat dapat memberikan tantangan tersendiri, masalah teknis, keterbatasan akses ke perangkat, atau kurangnya keterampilan teknologi dari pegawai dapat menjadi hambatan, karena masih ada pegawai yang kurang memahami tentang teknologi dan media online yang seharusnya diberikan pelatihan atau dukungan tambahan kepada pegawai yang memerlukannya.
- d. Keterbatasan waktu, berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai yang mengikuti pengembangan pegawai, keterbatasan waktu menjadi tantangan karena pegawai memiliki jadwal kerja yang padat serta tugas yang harus diselesaikan, hal tersebut sulit bagi pegawai untuk membagi waktu dan sulit untuk menemukan waktu luang untuk mengikuti pengembangan pegawai.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil dari teori pengembangan ADDIE Menurut Sugiyono dengan 5 aspek keberhasilan dalam pengembangan pegawai di Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut, dapat disimpulkan bahwa sebagai berikut:

- a. Aspek analisis sangat penting dalam pengembangan pegawai karena sebelum mengikuti pengembangan pegawai, akan mengetahui pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut, analisis dapat dilihat dari evaluasi kinerja pegawai karena dapat mengetahui kinerja pegawai salah satunya lewat absensi atau kehadiran.
- b. Dalam aspek desain pengembangan pegawai dalam tahap desain atau perancangan sebelum mengikuti pengembangan pegawai diberi modul pembelajaran, pembelajaran tersebut agar bisa memahami dan melakukan persiapan sebelum mengikuti pengembangan pegawai.
- c. Aspek pengembangan dalam pengembangan pegawai, penggunaan media online sebagai alat bantu pembelajaran sangat membantu dan bermanfaat, akan tetapi masih ada hambatan atau tantangan dalam mengakses dan menggunakan media online karena masih ada pegawai yang kurang memahami tentang teknologi dan media online yang seharusnya diberikan pelatihan atau dukungan tambahan kepada pegawai yang memerlukan nya.
- d. Aspek implementasi dalam pengembangan pegawai, para pegawai yang sudah mengikuti pengembangan pegawai dilaksanakan berbeda beda. Pegawai yang mengikuti pengembangan sudah lama melaksanakan pengembangan pegawai full ditempat, berbeda dengan sekarang karena pegawai yang mengikuti pengembangan pegawai melalui online atau zoom.
- e. Aspek evaluasi dalam pengembangan pegawai, para pegawai yang sudah mengikuti pengembangan pegawai dari evaluasi sangat baik dan membantu untuk menilai program tersebut, dan membantu memahami dampaknya pada perkembangan pribadi pegawai serta memberikan masukan berharga untuk kekurangan dan perbaikan kedepan nya. Dengan adanya evaluasi memberikan gambaran yang jelas tentang sejauh mana pegawai telah memahami dan menerapkan konsep yang diajarkan selama pengembangan pegawai.

## Daftar Pustaka

- azmy, ahmad. 2018. Program pengembangan pegawai untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompetitif. *Program Pengembangan Pegawai Untuk Menciptakan Sumber Daya Manusia Yang Kompetitif*.
- Bernard, R. n.d.. pengaruh penempatan dan pengembangan pegawai terhadap kinerja direktorat jenderal otonomi daerah. *Pengaruh Penempatan Dan Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Direktorat Jenderal Otonomi Daerah*, 16.
- Gunawan, A. 2020. *pengaruh pelatihan dan pengembangan serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*
- Gunawan, E. (2022). No Title. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Selayar*, 3.
- Irianto, S. n.d.. Analisis produktivitas tenaga kerja, pengembangan pegawai, dan efisiensi operasional terhadap nilai perusahaan. *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja, Pengembangan Pegawai, Dan Efisiensi Operasional Terhadap Nilai Perusahaan*, 10.
- Kumorotomo, W. 2011. Tunjangan kinerja daerah (TKD) dan upaya peningkatan kinerja pegawai: Kasus di provinsi Gorontalo dan provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 5(1), 22–34.  
<https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/download/115/70/>
- Ketut Rusmulyani. 2020. *Study Pengembangan Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Aparatur Sipil*



*Negara Berbasis Implementasi Model ADDIE, 5.*

Meirina, T. (n.d.). *pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja pegawai.*

Murpratiwi, L. 2019 Teori Administrasi Publik. *Administrasi Publik.*

Riadi, M. 2022. *Model Pengembangan ADDIE.* Model Pengembangan ADDIE.

Rido Sanjaya. 2018. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi islam. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam.*

Sujadi. 2017. Pengembangan Pegawai. *Pengembangan Pegawai.*

disparbud.garutkab.go.id. n.d. *Profil Disparbud.* Profil Disparbud.

umn.ac.id. n.d. *Manajemen Publik.* Manajemen Publik.

umn.ac.id. n.d. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Manajemen Sumber Daya Manusia.

www.menpan.go.id. *Peraturan pemerintah No 17 Tahun 2017 Pengembangan Pegawai.*  
Peraturan Pemerintah No 17 Tahun 2017 Pengembangan Pegawai.

Quality, portal universitas. n.d.. *Kinerja Pegawai.* Kinerja Pegawai.