

**Manajemen Pengembangan Keahlian Humas Terhadap Pemenuhan
Kebutuhan Informasi Masyarakat Studi Dinas Kominfo Kab. Majene
Nurdianti, Ramli dan Muhammad Qadaruddin**

Email: antynur@gmail.com, ramli@iainpare.ac.id dan
muhammadqadaruddinamsos@iainpare.ac.id

Institut Agama Islam Negeri Parepare

Abstrak

This study explores the management of public relations (PR) skill development in meeting the public's information needs at the Department of Communication and Informatics (Kominfo) in Majene Regency. The research focuses on analyzing strategies and efforts undertaken by the PR division to enhance human resource capacity in response to communication challenges in the digital era. A descriptive qualitative approach was employed, using data collection methods such as in-depth interviews and literature review. The analysis was conducted using Max Weber's bureaucratic theory and a SWOT analysis framework to identify strengths, weaknesses, opportunities, and threats in PR skill development. Findings indicate that the strategies implemented include improving work discipline, assigning personnel based on expertise, conducting regular training, and collaborating with external media. The strengths of the PR division lie in its ability to establish cross-sector collaboration and its support from clear regulatory frameworks. External opportunities are also evident in the rapid advancement of communication technologies. However, several challenges persist, such as limited human resources, insufficient budget, low media coverage, and inadequate outreach to the public. This study contributes to formulating appropriate strategies for enhancing the capacity of government public relations to deliver credible, responsive, and adaptive public information services in line with evolving social and technological dynamics.

Keywords: *Development, Public Relations, dan Community*

Abstrak

Penelitian ini membahas manajemen pengembangan keahlian kehumasan dalam memenuhi kebutuhan informasi publik di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika (Kominfo) Kabupaten Majene. Fokus utama penelitian ini adalah mengkaji strategi dan upaya yang dilakukan oleh bagian humas dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar mampu menghadapi tantangan komunikasi di era digital. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan metode pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan studi literatur yang relevan. Analisis data dilakukan dengan mengacu pada teori birokrasi Max Weber serta pendekatan SWOT untuk memetakan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam pengembangan keahlian humas. Hasil

Manajemen Pengembangan Keahlian Humas Terhadap (Nurdianti, dkk.) 2

penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan keahlian humas mencakup peningkatan disiplin kerja, penempatan personel sesuai bidang keahlian, pelatihan berkelanjutan, serta kolaborasi dengan media eksternal. Dari sisi kekuatan, humas Dinas Kominfo Majene memiliki kemampuan menjalin kerja sama lintas sektor dan didukung oleh kerangka regulasi yang jelas. Peluang eksternal juga tercermin dalam pesatnya perkembangan teknologi informasi yang dapat dimanfaatkan untuk memperluas jangkauan komunikasi publik. Namun demikian, terdapat beberapa kendala, antara lain keterbatasan jumlah dan kualitas SDM, minimnya alokasi anggaran, kurangnya eksposur informasi di media, serta lemahnya kegiatan sosialisasi langsung kepada masyarakat. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kapasitas humas pemerintahan, khususnya dalam menghadirkan layanan informasi publik yang kredibel, responsif, dan adaptif terhadap perubahan sosial serta perkembangan teknologi komunikasi masa kini.

Keywords: *Pengembangan, Humas, dan Masyarakat*

A. PENDAHULUAN

Di zaman ini peran teknologi informasi amat memudahkan masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya dalam berkomunikasi sehari-hari. Perkembangan tersebut maka seseorang akan jadi lebih mudah dalam mengetahui informasi bahkan untuk memperolehnya bisa hanya dalam hitungan detik. Informasi sangat mudah didapatkan melalui media apapun baik itu media cetak ataupun online, sebuah data dapat dikatakan informasi apabila data tersebut fakta yang sudah diproses sedemikian rupa oleh media.

Selain itu fungsi dari informasi yakni menjadi sumber pengetahuan menyediakan suatu peristiwa dan kondisi dalam masyarakat tertentu sehingga masyarakat dapat mengakses kebutuhan dan kepentingannya sebagai sumber pengetahuan. Media juga menawarkan berbagai informasi hiburan guna untuk meredakan ketegangan sosial bagi masyarakat, informasi juga dapat bersifat memengaruhi khalayak dan tidak sedikit orang yang mengonsumsi informasi terpengaruh oleh tayangan di media baik itu artikel, iklan, dan sebagainya

Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan atau organisasi tidak hanya dilihat dari dana dan sarananya namun tersedia juga SDM yang handal. Instansi atau organisasi butuh yang sehat secara fisik maupun batin, bermental baik, disiplin, berkompeten serta ahli di dunia kerja seseuai yang dibutuhkan perusahaan¹ Hal yang menyebabkan kinerja dari suatu karyawan instansi atau organisasi tidak jalan dengan baik yakni adanya perbedaan kemampuan yang dimiliki para karyawan, dengan perkembangan suatu kebutuhan dan masalah yang dunia kerja yang semakin maju dan kompetitif oleh karenanya dibutuhkan suatu pengelolaan pada karyawan sehingga bisa berkompetisi di dunia kerja sehingga kesuksesan organisasi dapat tercapai, untuk mencapai kesuksesan yakni produktif dan efektif baik secara organisasi maupun kelompok maka dibutuhkan pengelolaan yang baik dalam hal tersebut.

¹ Kurnia Putri Insani, Kasnaeny Karim Jibril, Usman Hamid, dan Abdul Talib Yunus, “Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai” *Jurnal Center Of Economic Student*, Vol. 6 No 1 January 2023. hlm .103.

Manajemen Pengembangan Keahlian Humas Terhadap (Nurdianti, dkk.) 4

Salah satu media yang penyampai informasi kepada masyarakat adalah Dinas Kominfo Majene, peran dan tanggung jawab kementerian komunikasi dan informatika salah satunya merumuskan kebijakan nasional, kebijakan pelaksanaan dan kebijakan teknis di bidang komunikasi yang meliputi pos, telekomunikasi, penyiaran, teknologi informasi dan komunikasi, dan layanan multimedia dan desiminasi informasi. Perlunya peningkatan keahlian dalam pelayan publik adalah bagian tanggung jawab yang dilaksanakan oleh Dinas Kominfo, untuk membuat masyarakat puas akan tugas dan fungsi dari Dinas Kominfo setidaknya dapat meningkatkan citra perusahaan serta meningkatkan brand organisasi masyarakat.²

Usaha peningkatan keahlian sumber daya berdampak kepada waktu dan biaya yang harus disediakan instansi atau organisasi, namun kenyataan yang terjadi kemampuan dan harapan yang terjadi terhadap organisasi pemerintah untuk meningkatkan kinerja yang maksimal menjadi kewajiban untuk melakukan pembinaan ataupun tenaga sumber daya manusia. hingga nantinya memberi berguna bagi SDM pada peningkatan pegawai dalam budaya organisasi, selain itu dalam mendapatkan pegawai sesuai keinginan organisasi juga merupakan bukan hal yang mudah untuk melihat kemampuan seorang pegawai sesuai kualifikasi perusahaan, bermutu ,jujur , memiliki kemampuan dan berkarakter baik.³

Tujuan dan dari pada upaya manajemen pengembangan keahlian Humas tersebut adalah yakni dapat meningkatkan keterampilan komunikasi dan kompetensi tim Humas dalam pengelolaan komunikasi yang lebih efektif , penguasaan teknologi dibidang yang terus berkembang dan berubah setiap masanya misalnya saja dalam penguasaan media youtube sebagai salah satu sarana publikasi video, mengetahui pasar atau tren , dapat mengetahui berhasil atau tidaknya promosi komunikasi dan dapat melakukan evaluasi terhadap

² Wike mardiana, hamim hamim and Kendry widianto Strategi komunikasi publik relation dinas komunikasi dan informatika provensi jawa timur untuk meningkatkan citra di mata public, Jurnal representamen 2017 h.2

³ Ifah Lahtifah and Ardhya Febri Kurniawati, 'Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer (STMIK) AUB Surakarta', *Bhirawa: Journal Of Marketing And Commerce*, 6.1 (2021), 30–39 <<https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/bhirawa/article/view/893>>.

mencapaiannya tersebut dan yang terakhir adalah dapat meningkatkan brand organisasi yang baik bagi masyarakat. Hasil akhir yang akan dicapai adalah kapasitas peningkatan organisasi dapat mencapai tujuan komunikasi yang lebih efektif dan efisien

B. METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian ini. Menurut Monique Henink, penelitian kualitatif adalah suatu metodologi yang dapat membantu peneliti mengamati fenomena secara mendalam dengan menggunakan teknik tertentu seperti diskusi kelompok terfokus (FGD), wawancara mendalam, observasi, analisis isi, riwayat hidup, dan biografi. Hal ini juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi masalah dari sudut pandang peneliti dan memahami pentingnya interpretasi yang dibuat terhadap perilaku objek atau peristiwa.⁴

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi langsung dengan pimpinan serta pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Majene, khususnya yang terlibat dalam pengelolaan media publikasi informasi. Tujuannya adalah untuk menggali strategi pengembangan keahlian humas dalam memenuhi kebutuhan informasi masyarakat di era teknologi yang terus berkembang. Sedangkan data sekunder berasal dari buku, jurnal, dan literatur ilmiah lainnya yang relevan untuk mendukung temuan lapangan. Penelitian dilaksanakan selama dua bulan di Dinas Kominfo Majene, Sulawesi Barat, dengan pertimbangan pentingnya peran instansi ini dalam penyebaran informasi publik dan minimnya penelitian sejenis sebelumnya.

Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara langsung kepada informan utama dan pendukung guna memperoleh data yang akurat dan kontekstual. Observasi dilakukan untuk menangkap perilaku non-verbal dan keterlibatan peneliti secara aktif di lapangan. Dokumentasi berupa foto, video, serta dokumen tertulis

⁴Cosmas Gatot Haryono, *ragam metode penelitian kualitatif komunikasi* (Jawa Barat:CV Jejak 2020), h.36.

Manajemen Pengembangan Keahlian Humas Terhadap (Nurdianti, dkk.) 6 digunakan untuk melengkapi data primer. Proses analisis data mengikuti langkah-langkah reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Peneliti mengklasifikasikan data, mengidentifikasi tema utama, dan menyusun simpulan secara sistematis agar hasil penelitian dapat menggambarkan strategi dan tantangan pengembangan keahlian humas Kominfo secara utuh dan bermakna.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Teori Penelitian

Teori Birokrasi

Teori birokrasi oleh Max Weber, Ia adalah sosiolog dari Jerman dirinya percaya bahwa birokrasi adalah struktur rasional kontemporer yang penciptaannya bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Banyak kualitas, atau yang lebih umum disebut sebagai tipe birokrasi ideal Weber, yang seharusnya dapat dipenuhi oleh birokrasi yang baik.⁵

Asumsi di atas berlaku dalam persaingan dunia kerja suatu perusahaan yang dibutuhkan adalah keahlian kerja serta kualitas kerja yang baik, hal tersebut penting untuk kekuasaan dan birokrasi, suatu organisasi harus mempunyai suatu cara atau strategi untuk meningkatkan efektivitas keahlian seorang pegawai dalam suatu perusahaan sehingga pegawai yang mempunyai keahlian kerja yang baik tidak akan menghambat tugas-tugas di suatu Perusahaan. Pada realitasnya, tidak semua pegawai di sebuah instansi atau organisasi mempunyai keahlian yang sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan karena untuk mencapai suatu organisasi yang baik dengan melihat persaingan antara instansi yang terus melakukan perubahan tidak semua instansi memenuhi syarat tersebut dari aspek peningkatan keahlian seorang pegawai.

Menurut Ali dkk., teori organisasi khususnya teori Max Weber memainkan peran penting dan sangat relevan, khususnya jika menyangkut struktur kekuasaan

⁵ Fitrya Anugrah Kusumah and others, '2024 Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Analisis Tipe Ideal Birokrasi Dengan Konsep Birokrasi Weber Di Kantor Walikota Jakarta Utara 2024 Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin', 2.4 (2024), 82–90.

dan birokrasi. Organisasi dapat menemukan strategi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya dan pengambilan keputusan strategis dengan memahami topik ini lebih dalam. Pembagian kerja yang jelas, hierarki wewenang dengan tingkatan pangkat yang berbeda antara atasan dan bawahan, aturan formal yang mengatur hubungan antara anggota lembaga, tidak adanya hubungan saudara kandung dalam pola hubungan kinerja, perekrutan berbasis kompetensi, peluang kemajuan karier bagi karyawan, dan pembagian kehidupan pribadi dan organisasi yang jelas merupakan karakteristik tipe ideal.⁶

Rewansyah dan Asnawi juga menambahkan bahwa misi bersifat internal jika tujuannya adalah untuk memberi manfaat bagi perusahaan dan mereka yang bekerja di sana (misalnya mencari keuntungan). Setiap karyawan dalam organisasi birokrasi tidak diperlakukan sama. Mereka juga tidak menerima variasi individu dan memperlakukan setiap konsumen dengan cara yang sama. Keterampilan dan Kualifikasi Teknis adalah Dasar Pengangkatan - Keterampilan dan kualifikasi teknis adalah dasar untuk seleksi dan kemajuan karyawan.

Birokrasi Weber memiliki enam pokok bahasan sebagai berikut: a) Di dalam organisasi terdapat pembagian tugas dan spesialisasi. Setiap individu dalam organisasi memiliki wewenang yang diatur oleh peraturan, kebijakan, dan ketentuan hukum, b) Hubungan-hubungan dalam organisasi bersifat impersonal, c) Di dalam organisasi terdapat hierarki wewenang, di mana yang lebih rendah menaati perintah yang lebih tinggi. d). Administrasi selalu dilakukan dengan dokumen tertulis, e) Orientasi pengembangan pegawai adalah pengembangan karir yang berarti keahlian merupakan kriteria utama untuk menerima atau menolak seseorang sebagai anggota organisasi dan berlaku juga untuk mempromosikannya dan, f) Untuk mencapai efisiensi yang maksimal, setiap tindakan yang dilakukan harus selalu dikaitkan dengan besarnya sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi.⁷

⁶ Fitrya Anugrah Kusumah and others, '2024 Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Analisis Tipe Ideal Birokrasi Dengan Konsep Birokrasi Weber Di Kantor Walikota Jakarta Utara 2024 Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin', 2.4 (2024), 82–90.

⁷ Yusri A. Boko, 'Perkembangan Teori Manajemen (Teori Ilmiah Dan Teori Organisasi Klasik) Yusri', *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi (JUPEK)*, 3.2 (2022), 49–61.

Manajemen Pengembangan Keahlian Humas Terhadap (Nurdianti, dkk.) 8

Teori Max Weber berfokus pada pengembangan karir pegawai yang berarti keahlian merupakan suatu hal yang penting, ketika seorang pegawai tidak memiliki kemampuan dalam suatu organisasi maka suatu organisasi tersebut belum mampu untuk bersaing dengan instansi yang lain. Dengan menggunakan teori ini maka dapat diidentifikasi apakah perubahan dalam perkembangan media saat ini dapat mendorong pengembangan keahlian seorang pegawai sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dari aspek memberikan informasi yang baik kepada Masyarakat.

Teori AMO

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Boxal Dan Pursel yang menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari Ability, motivation, opportunity to participate, oleh karena itu Praktik dalam manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh pada kinerja individu. Jika mereka mendukung upaya diskresi, pengembangan keterampilan, dan memberikan kesempatan untuk tampil. Formula tersebut memberikan dasar untuk memberikan sistem sumber daya manusia atau SDM yang memperhatikan kepentingan karyawan yakni peryaratan keterampilan, motivasi, dan kualitas pekerjaannya.⁸ Meningkatnya keahlian pegawai didukung oleh Pengembangan keahlian seorang pegawai dalam sebuah instansi, tidak hanya itu motivasi dan kualitas kerja yang maksimal juga tidak dapat dipisahkan dalam mendorong peningkatan kemampuan seorang pegawai dalam sebuah organisasi, karena keterampilan, motivasi, dan kualitas pekerjaan berfungsi secara sempurna dalam peningkatan keahlian seorang pegawai tersebut.

Penggunaan teori AMO ini adalah keberhasilan suatu organisasi dalam sebuah perusahaan adalah ketika para pegawai dapat berkontribusi secara maksimal dalam mendukung meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih baik dengan peningkatan keterampilan, mempunyai motivasi yang tinggi dan kualitas pekerjaan yang baik hasil yang di dapatkan juga akan maksimal. Menurut Tabin, prinsip dasar teori AMO adalah bahwa keberhasilan karyawan didasarkan pada bakat, dorongan,

⁸Rusdi Hidayat N, Lisa Sulistyawati Dan Budi Prabowo, Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Berbasis UMKM (Erlangga universty pres:surabaya) 2022 h. 12

dan peluang yang tersedia. Menurut teori AMO, manajemen sumber daya manusia harus direncanakan untuk memenuhi tuntutan pekerja akan keterampilan dan insentif untuk menggunakan kemampuan mereka dalam berbagai pekerjaan. Prinsip dasarnya adalah bahwa pekerja yang termotivasi, memiliki keterampilan yang dibutuhkan, dan diberi kesempatan untuk berkembang sebagai individu akan berkinerja baik.

Kemampuan, motivasi, dan kesempatan (Teori AMO) adalah kerangka kerja yang diterima secara luas untuk menjelaskan bagaimana kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat beroperasi dan memengaruhi kinerja. Teori ini pertama kali diusulkan oleh Bailey dan dikembangkan oleh Appelbaum dalam buku *Manajemen Kinerja*. Teori AMO sangat membantu dalam menentukan kebijakan SDM mana yang harus dikembangkan dan diimplementasikan. Kerangka kerja AMO digunakan, baik secara eksplisit maupun implisit, dalam sebagian besar studi tentang kebiasaan kerja berkinerja tinggi, menurut banyak akademisi, termasuk Appelbaum dalam Macky dan Boxall. Menurut model tersebut, prosedur SDM meningkatkan produktivitas pekerja dengan memberi pekerja alat yang mereka butuhkan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik, meningkatkan semangat mereka di tempat kerja, dan memberi mereka kesempatan untuk memanfaatkan kemampuan mereka semaksimal mungkin.⁹

Sumber daya manusia (SDM) yang didukung oleh kemampuan, motivasi dan produktivitas kerja tentu meningkatkan keahlian suatu pegawai dan motivasi yang tinggi bagi para karyawan akan berdampak positif bagi meningkatnya kemampuan tersebut, ketika keahlian para pegawai meningkat maka tugas dan fungsi para pegawai pada sebuah organisasi akan berjalan dengan baik hal tersebut juga sejalan dengan permasalahan yang di kaji bahwa kemampuan, motivasi, dan produktivitas kerja yang baik akan meningkatkan pengembangan keahlian pada organisasi sehingga tugas dan fungsi pegawai kominfo dalam membagikan informasi guna untuk pemenuhan masyarakat kominfo Majene berdampak positif bagi pengembangan tersebut.

⁹ Syafa Tasya Kamila, 'Pengorganisasian Di Bumd', 2024.

Manajemen Pengembangan Keahlian Humas Terhadap (Nurdianti, dkk.) 10

Asumsi di atas berlaku dalam persaingan dunia kerja suatu perusahaan yang dibutuhkan adalah keahlian kerja serta kualitas kerja yang baik, hal tersebut penting untuk kekuasaan dan birokrasi, suatu organisasi harus mempunyai suatu cara atau strategi untuk meningkatkan efektivitas keahlian seorang pegawai dalam suatu perusahaan sehingga pegawai yang mempunyai keahlian kerja yang baik tidak akan menghambat tugas-tugas di suatu perusahaan.

Hasil penelitian yang relevan atau penelitian terdahulu menjadi acuan atau pedoman untuk membandingkan antara manajemen pengembangan Humas Dinas Kominfo Majene dengan penyelesaian beberapa permasalahan yang akan diteliti. Peneliti menyadari bahwa tema yang diajukan bukanlah pertama kali dilakukan meskipun demikian ada perbedaan dan persamaan dalam penelitian ini yang cukup signifikan adapun penelitian yang relevan adalah sebagai berikut:

Kurnia Putri Insani, Kasnaeny Karim Jibril, Usman Hamid, dan Abdul Talib Yunus, dengan judul “Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil keterampilan secara emosi dan sosial signifikan baik terhadap kinerja pegawai. semakin baik keterampilan secara sosialnya yang dimiliki pegawai semakin meningkat pula kerja pegawai dinas kearsipan Daerah Kabupaten Luwu Utara, keterampilan secara teknis atau hard skill signifikan baik juga terhadap pegawai. Artinya secara teknis kinerja kearsipan daerah kabupaten luwu utara mengalami peningkatan.¹⁰

Persamaan dari kedua penelitian ini yakni dari aspek peningkatan keahlian dari suatu pegawai. Namun perbedaan yang signifikan adalah pada penelitian Kurnia Putri Insani, Kasnaeny Karim Jibril, Usman Hamid, dan Abdul Talib Yunus hanya fokus pada keahlian pada pegawai kinerja kearsipan daerah kabupaten luwu utara, namun pada penelitian ini menjabarkan akan fokus tidak hanya penjabaran keahlian tetapi juga peningkatan brand organisasi dalam hal pemenuhan kebutuhan masyarakat pada Dinas Kominfo Majene, Selain itu, pendekatannya berbeda karena

¹⁰Kurnia Putri Insani, Kasnaeny Karim Jibril, Usman Hamid, dan Abdul Talib Yunus, “Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai “dalam *Jurnal Center Of Economic Student*, Vol. 6 No 1 January 2023. h.103

penelitian ini akan berkonsentrasi pada metode deskriptif kualitatif daripada metode deskriptif kuantitatif yang digunakan dalam penelitian sebelumnya.

Ifah Latifah dan Ardhya Febri Kurniawati, “Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kinerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Pada Manajemen Informatika dan Computer (STMIK) Aub Surakarta“ Temuan penelitian menunjukkan bahwa perilaku kinerja inovatif dipengaruhi secara signifikan positif oleh budaya organisasi, perilaku kerja inovatif dipengaruhi secara signifikan positif oleh pekerjaan karyawan, dan budaya organisasi serta pengembangan sumber daya manusia dipengaruhi secara signifikan positif terhadap perilaku kerja inovatif.¹¹

2. Strategi Pengembangan Keahlian Humas Dalam Pemenuhan Kebutuhan Informasi Masyarakat Dinas Kominfo Kab. Majene

Strategi pengembangan keahlian sumber daya manusia merupakan cara bagaimana kualitas sumber daya dimiliki mampu berkembang kearah yang lebih baik, meningkatnya kemampuan kerja, skill dan memiliki loyalitas yang baik terhadap perusahaan ataupun organisasi, Noe berpendapat bahwa pengembangan sumber daya adalah upaya manajemen yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan.¹² Karena pada dasarnya seseorang membutuhkan kemajuan dalam karirnya.

Strategi pengembangan keahlian pegawai menjadi penting untuk mendukung kinerja sebuah organisasi berjalan dengan baik seperti yang terjadi di Dinas Kominfo Majene dapat berupa, penerapan kedisiplinan, memberikan pekerjaan yang sesuai bidangnya, bekerja sama dengan media lain, dilakukan pelatihan

a) Penerapan Kedisiplinan

¹¹ Ifah Latifah dan Ardhya Febri Kurniawati, “Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia ,Budaya Organisasi Dan Perilaku Kinerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Pada Manajemen Informatika dan Computer(Stmik) Aub Surakarta “ Vol.6.No 1 Desember 2021 h. 30

¹²Sri Susilowati, Farida

Manajemen Pengembangan Keahlian Humas Terhadap (Nurdianti, dkk.) 12

Kedisiplinan adalah sikap patuh dan taat pada aturan yang berlaku hal demikian di jalankan pada kehidupan sehari-hari baik kehidupan pribadi maupun organisasi, kedisiplinan juga mencerminkan tanggung jawab seseorang untuk menjalankan tugas -tugasnya serta konsisten dan tepat waktu, kedisiplinan juga menjadikan seseorang menjadi produktif serta profesional dan membentuk karakter pada seseorang menjadi lebih baik.

Penerapan kedisiplinan sangat dibutuhkan pada Dinas Kominfo Majene sebagaimana yang telah diketahui bahwa Kominfo Majene adalah organisasi pemerintah yang menyampaikan informasi kepada publik dibutuhkan kedisiplinan untuk membantu pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam keteraturan, tepat waktu dan sesuai peraturan yang berlaku. Adanya sikap disiplin juga dapat menjadikan informasi yang sampai kepada masyarakat lebih akurat, terpercaya dan tidak menimbulkan kebingungan bagi masyarakat

b) Memberikan Pekerjaan sesuai keahliannya

Keahlian merupakan suatu kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara baik. Kinerja kariawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam mencapai tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.¹³ Pentingnya memberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian para pegawai khususnya pengembangan keahlian pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Majene dapat berdampak positif bagi seorang pegawai, ketika pegawai bekerja sesuai dengan bidangnya seseorang akan lebih cepat beradaptasi dengan pekerjaannya, lebih bisa produktif, serta jika bekerja sesuai bidangnya pegawai akan lebih cepat menyelesaikan tugasnya.

Upaya pengembangan keahlian pegawai khususnya bagi pegawai Humas di Kementrian Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Majene melibatkan

¹³ Feti Fatimah Maulyan, Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Mengembangkan Karir: Theoretical Review, Jurnal Sain Manajemen, Vol 1 (1) 2019.H. 43

sekumpulan tindakan yang nyata dalam melakukan peningkatan kemampuan dari para pegawai.

c) Memberikan Pelatihan

Salah satu harus dilakukan adalah dengan melakukan pelatihan dan pendidikan secara berkala baik yang dilakukan secara internal maupun eksternal dalam pengelolaan media dalam menulis berita, yakni faham dalam ilmu jurnalistik serta menguasai komunikasi digital yang semakin berkembang pesat. Untuk menjamin peningkatan sumber daya manusia dengan seseorang yang berkualitas, kebutuhan organisasi dapat dipenuhi melalui program pelatihan, organisasi yang didukung terhadap pelatihan akan lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.¹⁴

Berdasarkan yang dijelaskan oleh Mohd.Andri A.Nugraha, selaku Kepala Dinas Kominfo Majene bahwa para pegawai Di Dinas Kominfo Majene melakukan peningkatan keahliannya dari provinsi, yakni pelatihan misalnya,teknik jurnalistik, teknik penulisan dan sebagainya Dalam bentuk zoom meeting.

Melalui hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Kominfo Majene melakukan pelatihan sehingga hal tersebut dapat mendukung peningkatan kemampuan teknis para pegawai tidak hanya itu pelatihan yang dilakukan dapat mempercepat pengembangan keahlian dan produktivitas para pegawai. Pentingnya pelatihan bagi para pegawai adalah untuk memperbarui pengetahuan sekaligus peningkatan teknis mereka yang jika dilihat bahwa teknologi semakin berkembang menjadikan pelatihan pun menjadi hal yang krusial

d) Bekerja sama dengan media lain

Bekerja sama dengan media lain adalah berarti bentuk kolaborasi antar organisasi satu dengan organisasi yang lain. Dalam konteks pengembangan

¹⁴Aniqah Asriah dkk , Pelatihan Kariawan Pada CV.Arsana Sentosa,jurnal madani, 1(5), 2023, h. 84

Manajemen Pengembangan Keahlian Humas Terhadap (Nurdianti, dkk.) 14 keahlian pegawai humas dalam pemenuhan kebutuhan informasi Kominfo kabupaten Majene menjadi hal yang penting untuk bekerja sama dengan media lain Manfaat bekerja sama dengan media lain bagi pengembangan keahlian pegawai dinas kominfo adalah dapat memperluas pemahaman tentang praktik dunia kerja secara profesional, hal ini juga dapat mendukung jangkauan kerja dan dapat membuka kolaborasi antar lembaga. Dengan adanya kerja sama juga dapat mendorong kerja yang lebih kreatif dan inovatif dalam strategi komunikasi pemerintah

e) Evaluasi Kerja

Evaluasi pelatihan merupakan salah satu mata rantai dalam sistem pelatihan yang jika dilihat dari waktu pelaksanaannya kegiatan penilaian dapat berada di awal proses perencanaan, di tengah proses perencanaan dan pada akhir penyelenggaraan pelatihan dan pasca kegiatan pelatihan. Penilaian yang dilaksanakan pada proses perencanaan disebut dengan analisis kebutuhan (need assessment) yang berusaha untuk mengumpulkan informasi tentang kemampuan, keterampilan, maupun keahlian yang akan dikembangkan dalam pelatihan, karakteristik peserta pelatihan, kualitas materi pelatihan dapat dilihat dari relevansi dan kebaruan, kompetensi pelatihan atau instruktur. ¹⁵

Pengembangan keahlian Humas Kominfo Kabupaten Majene perlu atau penting untuk di evaluasi karena hal demikian melihat bahwa upaya yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan atau keahlian pegawai humas berjalan sesuai yang diharapkan, evaluasi dapat membantu keahlian sudah sesuai dengan kemajuan zaman, terutama menghadapi perkembangan teknologi komunikasi yang pesat, selain itu evaluasi juga dapat menilai pengembangan keahlian tersebut dapat meningkatkan kualitas komunikasi publik, sehingga komunikasi yang disampaikan lebih akurat, jelas dan dapat dipercaya oleh masyarakat dan hal yang lebih penting lagi adalah evaluasi

¹⁵ Khoirul Mustofa, Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tulungagung, Jurnal Otonomi, 22 (2022) H. 327

dapat melihat apakah sumber daya tersebut sudah efisien dan memberikan dampak positif. Hal itu pula dapat memberikan kesempatan untuk menyesuaikan program pengembangan dengan kebijakan strategi baru yang mungkin muncul agar tetap relevan dengan dinamika yang ada.

3. Upaya Humas dalam Menghadapi Peluang dan Tantangan dengan Menggunakan Analisis SWOT

a) Peluang

Pengembangan keahlian dalam pemenuhan kebutuhan informasi masyarakat mempunyai beberapa peluang guna untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, di antaranya peluang dibidang teknologi, literasi digital masyarakat

1. Teknologi informasi
2. Literasi Digital Masyarakat
3. Dukungan Kebijakan dan Regulasi

b) Ancaman

Penyebaran Informasi palsu atau hoax menjadi salah satu ancaman yang dihadapi oleh Dinas Kominfo Majene melihat kominfo adalah instansi pemerintah yang harus menjaga kepercayaan organisasi dimata publik melalui informasi informasi yang dibagikan di media sosial seperti melalui wawancara informan

“Kita yang megang akun media sosial pemerintah ini harus hati-hati jangan sampai kita memposting atau menyebar luaskan Informasi yang keliru jadi sebelum kita memposting kita harus memilah memilih betul-betul apakah seseuai dengan faktah atau tidak karena kalau salah-salah bisa berefek negatif bagi pemerintah Menyaring betul betul agar tidak menimbulkan isu-isu negatif bagi masyarakat karena kan kita bagikan

Manajemen Pengembangan Keahlian Humas Terhadap (Nurdianti, dkk.) 16 informasi dimasyarakat sementara SDM kan terbatas sementara informasi harus mengikuti perkembangan zaman”¹⁶

Berdasarkan yang telah dijelaskan oleh informan bahwa dalam menyebarkan berita harus lebih berhati-hati apakah berita tersebut sesuai faktah yang ada agar tidak terjadi efek negatif bagi pemerintah

c) Kekuatan

1. Pembagian kerja yang jelas

Prinsip birokrasi Weber telah di terapkan Di Kementrian Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Majene seperti dibidang pelayanan media dan informasi publik ada bagian persandian dan keamanan informasi, pengolahan data dan statistik, pengolahan informasi dan komunikasi pembagian kerja tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab tertentu. Sehingga dengan adanya pembagian tugas yang jelas memungkinkan masing-masing bidang menjalankan tugasnya secara efisien.

Pembagian kerja dikatakan efektif apabila suatu kelompok melakukan tugas sesuai dengan kerja yang telah terperinci sehingga mampu mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi tersebut . Dengan adanya pembagian kerja yang dilakukan secara tepat dan benar maka efektivitas kerja pegawai akan dapat tercapai, penghematan waktu dan tenaga kerja akan dapat terwujud, sehingga pegawai dapat memberikan hasil kerja yang maksimal dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam aktivitas suatu organisasi.

2. Adanya Kolaborasi antar Sektor

Kolaborasi adalah proses kerja sama antar sama atau lebih yang memiliki tujuan bersama dimana masing-masing pihak saling berbagi sumber daya, informasi keahlian dan tanggung jawab untuk mencapai hasil yang lebih efektif dan efisien dibandingkan jika bekerja secara terpisah Kondisi ini

¹⁶ Samad, pengelola informasi dan komunikasi, 25 april 2025

mengindikasikan adanya kekuatan besar bagi pengembangan keahlian Humas Kominfo, terutama dalam aspek peningkatan kualitas konten informasi, penguatan kapasitas sumber daya manusia, serta inovasi dalam penyampaian pesan publik. Kolaborasi dengan lembaga pendidikan nantinya dapat membuka akses terhadap pelatihan, riset komunikasi, serta pengembangan metode penyampaian informasi berbasis akademis yang lebih terstruktur dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat.

Selain itu, keinginan untuk menjalin kerja sama yang lebih luas menunjukkan kesiapan institusional Diskominfo untuk melakukan transformasi dalam menyampaikan informasi yang tidak hanya faktual, tetapi juga relevan dan menarik. Hal ini menjadi kekuatan penting bagi Humas Kominfo untuk mengembangkan keahlian di bidang komunikasi kreatif, riset audiens, dan literasi media, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya efektivitas pelayanan informasi publik.

d) Kelemahan

Pengembangan keahlian pegawai dalam pemenuhan informasi masyarakat tentunya ada berbagai kelemahan yang dihadapi, oleh Dinas Kominfo Majene beberapa kelemahan yang dihadapi adalah masih kurangnya sumber daya manusia (SDM) Yang dimiliki, kurangnya anggaran, terbatasnya informasi di media, kurangnya sosialisasi kepada masyarakat.

1. Masih Kurang Sumber Daya Manusia (SDM)

Salah satu penghambat dari pengembangan dari suatu organisasi adalah kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang terampil dan tidak memadai menjadi tantangan dan menjadi hal pokok yang dihadapi oleh Pegawai Dinas Kominfo Majene. Dengan terbatasnya jumlah pegawai yang ahli dibidangnya mempengaruhi efektivitas tugas pengelolaan media kominfo banyak berita yang mau dikelola sementara jumlah yangangani terbatas, selain itu pengelolaan media tersebut dibutuhkan keahlian khusus seperti pemahaman tentang penulisan berita, dan pengelolaan video yang membutuhkan keahlian yang lebih untuk

Manajemen Pengembangan Keahlian Humas Terhadap (Nurdianti, dkk.) 18 mengelola media sosial mereka, jika hal tersebut terjadi dapat menghambat informasi publik tidak efektif.

Menurut Sutrisno dalam rangka persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya dibutuhkan perusahaan atau organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Peran sumber daya manusia sangat menentukan. Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan “*Human resources*” namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal, (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).¹⁷

Sesuai yang di paparkan sutrisno di atas bahwa keberhasilan suatu organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang memadai tanpa adanya sumber daya manusia yang cukup organisasi dapat terhambat karena adanya SDM tersebut menjadikan organisasi lebih bersinergi sehingga untuk mendukung hal tersebut juga diperlukan manajemen dalam pengelolaanya.

Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah bisnis didefinisikan sebagai manajemen pencairan, pemilihan, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya organisasi yang terpenting yaitu manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan konsep dan tantangan manajemen sumber daya manusia tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.¹⁸

¹⁷ Supiani Supiani and others, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia Pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu’, 1.2 (2022), 13–25.

¹⁸ Supiani Supiani and others, ‘Manajemen Sumber Daya Manusia Pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu’, 1.2 (2022), h. 18

2. Konten terbatas

Informasi merupakan bagian pokok bagi individu untuk mengembangkan kemampuan diri dan lingkungan sekitarnya serta bagian terpenting bagi ketahanan nasional. Memperoleh informasi adalah hak asasi manusia dan keterbukaan informasi publik merupakan salah satu ciri penting Negara Demokrasi karena pada dasarnya pelayanan informasi publik adalah pemberian pelayanan informasi secara cepat, tepat waktu biaya ringan dan dengan biaya yang sederhana. Penggunaan media sosial situs seperti Facebook, Instagram, Twitter, dan WhatsApp sangat berperan penting dalam membagikan informasi terutama bagi lembaga pemerintah yang memastikan semua publik mengetahui semua informasi apa lagi menyangkut kebijakan.

Dinas Kominfo berfungsi sebagai mulut, mata, dan telinga suatu daerah. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupten Majene memegang peranan penting dalam memfasilitasi akses masyarakat terhadap informasi publik. Manfaat-manfaat lain dari pengguna sosial media bagi pemerintah daerah adalah media sosial memperluas akses pemerintah kepada khalayak meningkatkan pencapaian komunikasi pemerintah, memungkinkan pemerintah daerah lebih aktif dalam berhubungan dengan warganya, *partner* dan *stakeholder* lainnya, meningkatkan keefektivitasan komunikasi dalam jangka panjang, cepatnya mendapatkan *feedback* dan masukan dari publik dan dapat mengurangi ketergantung pemerintah daerah.¹⁹ Salah satu faktor yang menghambat terbatasnya konten yang dibagikan di laman media sosial kominfo juga adalah sumber daya manusia yang kurang menciptakan materi yang inovatif dan menarik, sebagaimana yang diketahui bahwa untuk memproduksi konten yang menarik adalah didukung dengan pegawai yang ahli dibidang baik pengelolaan gambar, teks, video pesan yang disampaikan menjadi tampak biasa saja.

¹⁹ Abdul Razak and Solihah Titin Sumanti, Penggunaan Media Sosial sebagai Media Komunikasi dalam Penyebaran Informasi pada Dinas Kominfo Kota Medan 3 (1) 2023, h.2

4. Manajemen Strategi Pengembangan Keahlian Humas Dinas Kominfo Kab.Majene

Di era digital saat ini, komunikasi berkembang sangat pesat sehingga kompetensi di bidang kehumasan menjadi semakin penting. Dinas Kominfo Kabupaten Majene sebagai lembaga strategis dalam penyebaran informasi publik perlu memiliki manajemen strategi yang tepat guna memastikan pegawai humas mampu beradaptasi dan memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penguatan kapasitas humas melalui pengembangan keahlian menjadi kebutuhan mendesak dalam menghadapi tantangan komunikasi publik yang semakin kompleks.

Langkah awal dalam strategi pengembangan ini dimulai dengan analisis lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal meliputi kualitas sumber daya manusia, infrastruktur teknologi, dan budaya kerja, sementara lingkungan eksternal mencakup perkembangan teknologi informasi, perubahan perilaku masyarakat dalam mengakses informasi, serta penyebaran hoaks yang semakin meluas. Melalui analisis ini, Dinas Kominfo dapat memahami kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi, sehingga strategi pengembangan keahlian dapat dirumuskan secara tepat.

Setelah perumusan strategi, tahapan selanjutnya adalah implementasi, yang dilakukan melalui pembagian tugas sesuai keahlian, pembelajaran mandiri, pemanfaatan media daring sebagai sarana peningkatan keterampilan, serta pelatihan yang difasilitasi secara internal maupun eksternal. Meskipun terdapat kendala seperti keterbatasan anggaran dan frekuensi pelatihan yang rendah, strategi ini tetap berjalan dengan memaksimalkan potensi internal dan kerja sama antarpegawai.

Tahap akhir dari manajemen strategi adalah evaluasi dan pengendalian. Evaluasi dilakukan secara berkala untuk menilai efektivitas program pelatihan dan peningkatan keahlian pegawai. Hasil evaluasi digunakan untuk mengidentifikasi perbaikan yang diperlukan serta menyesuaikan strategi dengan dinamika terkini. Dengan demikian, pengembangan keahlian humas

dapat dilakukan secara berkelanjutan dan selaras dengan kebutuhan masyarakat akan informasi yang cepat, akurat, dan terpercaya.

D. KESIMPULAN

Perkembangan teknologi informasi yang begitu pesat menuntut para pegawai humas di Dinas Komunikasi dan Informatika untuk terus beradaptasi agar dapat menyampaikan informasi publik secara menarik, akurat, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat yang semakin dinamis. Humas tidak hanya dituntut untuk mampu mengelola informasi, tetapi juga harus piawai dalam memahami psikologi audiens, memanfaatkan media digital, serta merespons isu-isu publik secara cepat dan tepat.

Strategi pengembangan keahlian yang diterapkan mencakup peningkatan kedisiplinan kerja, penempatan tugas yang sesuai dengan kompetensi individu, kolaborasi aktif dengan berbagai media massa dan kanal komunikasi, serta pelatihan berkelanjutan guna memperbarui pengetahuan dan keterampilan. Berdasarkan analisis SWOT, pengembangan keahlian humas dinilai sebagai langkah strategis yang harus dilakukan secara berkelanjutan dan terencana. Kekuatan utama humas Dinas Kominfo terletak pada kemampuannya membangun jejaring kerja sama lintas sektor, serta adanya dukungan regulasi yang mendasari tugas-tugas kehumasan secara formal. Sementara itu, peluang eksternal ditunjang oleh kemajuan teknologi komunikasi digital yang dapat memperluas jangkauan informasi dan mempermudah interaksi dengan publik.

Namun demikian, tantangan yang dihadapi tidak bisa diabaikan, seperti keterbatasan sumber daya manusia baik dari segi jumlah maupun kualitas, minimnya anggaran operasional, kurangnya keterpaparan informasi humas di media, serta rendahnya intensitas sosialisasi langsung kepada masyarakat. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan keahlian humas harus disertai dengan pembenahan sistem pendukung lainnya, termasuk perencanaan sumber daya, alokasi anggaran yang memadai, serta komitmen kelembagaan terhadap pentingnya peran humas dalam pelayanan informasi publik.

Daftar Pustaka

- Kurnia Putri Insani , Kasnaeny Karim Jibril, Usman Hamid, dan Abdul Talib Yunus, “Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai “ *Jurnal Center Of Economic Student*, Vol. 6 No 1 January 2023. hlm .103.
- Wike mardiana, hamim hamim and Kendry widianto Srategi Komunikasi Publik Relation Dinas Komunikasi Dan Informatika Provensi Jawa Timur Untuk Meningkatkan Citra Di Mata Public, *Jurnal Representamen* 2017 h.2
- Ifah Lahtifah and Ardhya Febri Kurniawati, ‘Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer (STMIK) AUB Surakarta’, *Bhirawa: Journal Of Marketing And Commerce*, 6.1 (2021), 30–39 <<https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/bhirawa/article/view/893>>.
- Cosmas Gatot Haryono, *Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi (Jawa Barat:CV Jejak 2020.*
- Fitrya Anugrah Kusumah and others, Analisis Tipe Ideal Birokrasi Dengan Konsep Birokrasi Weber Di Kantor Walikota Jakarta Utara 2024 *Madani : Jurnal Ilmiah Multidisipline*’, 2.4 2024.
- Yusri A. Boko, ‘Perkembangan Teori Manajemen (Teori Ilmiah Dan Teori Organisasi Klasik) Yusri’, *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi (JUPEK)*, 3.2 2022.
- Rusdi Hidayat N, Lisa Sulistyawati Dan Budi Prabowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Berbasis UMKM (Erlangga Universty Pres:Surabaya) 2022*
- Kurnia Putri Insani , Kasnaeny Karim Jibril, Usman Hamid, dan Abdul Talib Yunus, “ Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai “dalam *Jurnal Center Of Economic Student*, Vol. 6 No 1 January 2023. h.103
- Feti Fatimah Maulyan, Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Mengembangkan Karir: *Theoretical Review, Jurnal Sain Manajemmen*, Vol 1 (1) 2019.
- Aniqah Asriah dkk , Pelatihan Kariawan Pada CV.Arsana Sentosa,jurnal madani, 1(5), 2023.
- Khoirul Mustofa, Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tulungagung ,*Jurnal Otonomi*, 22 2022.
- Yusri A. ‘Perkembangan Teori Manajemen (Teori Ilmiah Dan Teori Organisasi Klasik) Yusri’. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi (JUPEK)*. 3.2 (2022).