



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 1 Nomor 4 Tahun 2024 Page 3813-3820

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Desa Hilihambawa Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli

Siska Ardana Gea^{1✉}, Syah Abadi Mendrofa², Odaligo Ziduhu Halawa³, Sukaaro Waruwu⁴

Universitas Nias

Email: ardanageasiska@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan bagi Aparatur Desa Hilihambawa dan untuk mengetahui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja Aparatur Desa Hilihambawa. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kualitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peningkatan kualitas kinerja Aparatur Desa Hilihambawa merupakan hal yang penting dalam rangka meningkatkan kualitas hidup masyarakat ditingkat lokal. Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan bagi Aparatur Desa Hilihambawa. Pelaksanaannya sudah sesuai dan memiliki tujuan yang jelas. Namun Beberapa faktor penghambat yang umumnya dihadapi meliputi: keterbatasan anggaran, kurangnya sumber daya manusia, kurangnya jaringan internet yang memadai, minimnya materi pelatihan di bidang masing-masing, kurangnya motivasi peserta, serta kurangnya evaluasi dan pemantauan. Sementara upaya-upaya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas kinerja masih perlu ada peningkatan pelatihan dan bimbingan tambahan dalam hal pelayanan terhadap masyarakat masih kekurangan dalam merespon. Sebagai aparat desa kurang pemahaman dengan tugas dan fungsinya dan kemandirian Aparat Desa terhadap tugas yang diberikan kepadanya, masih kurang maksimal, serta komitmen Aparatur Desa terhadap tugasnya yang masih kurang konsisten sebagian aparat desa terkadang mengabaikan tugas yang diberikan.

Kata Kunci: *Pelatihan dan Pengembangan, Kinerja*

Abstract

This research aims to find out how the training and development program for Hilihambawa Village Apparatus is implemented and to find out what training and development efforts can improve the performance of Hilihambawa Village Apparatus. The method used in the research is a qualitative method, the data collection techniques used are observation, interviews and documentation. Improving the quality of performance of Hilihambawa Village Apparatus is important in order to improve the quality of life of the community at the local level. The results of the analysis that have been carried out show that the implementation of the training and development program for Hilihambawa Village Apparatus. The implementation is appropriate and has clear objectives. However, several inhibiting factors that are generally faced include: budget limitations, lack of human resources, lack of adequate internet network, lack of training materials in their respective fields, lack of participant motivation, and lack of evaluation and monitoring. While training and development efforts to improve the quality of performance still require increased training and additional guidance in terms of services to the community, there is still a lack of response. Some village officials lack understanding of their duties and functions and the independence of Village Apparatus in the tasks given to them is still not optimal, and the commitment of Village Apparatus to their duties is still less consistent, some village officials sometimes ignore the tasks given.

Keyword: *Training and Development, Performance*

PENDAHULUAN

Berbicara tentang sumber daya manusia tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi, sehingga pentingnya program pelatihan dan pengembangan kinerja menjadi sebuah kebutuhan bagi organisasi yang ingin meningkatkan kemampuan baik dari segi pengetahuan maupun pengalaman. Karna kualitas organisasi sangat tergantung pada mutu sdm dalam organisasi tersebut.

Pelatihan dan pengembangan menjadi bagian utama strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, kemampuan, keahlian dan perilaku sdm. Sehingga menghasilkan produk dan layanan dengan kualitas setinggi mungkin dengan target yang telah direncanakan.

Dalam Jurnal *Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Kapasitas Dan Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia* (2022:93-106), Wahjono, 2019 mengatakan bahwa "Pelatihan dan Pengembangan memiliki pemahaman yang hampir sama, karena tujuannya untuk meningkatkan keahlian, keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta agar mencapai tujuan individual sekaligus mencapai tujuan organisasi".

Di era globalisasi saat ini, suatu organisasi atau perusahaan maupun instansi harus mampu mengelola sumber daya manusianya (SDM). Dimana saat ini SDM di suatu organisasi atau instansi menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan suatu organisasi. Semakin berkembangnya zaman maka dari itu SDM juga dituntut untuk tetap terus mengikuti dan meng*update* perubahan yang ada. Tidak lain juga halnya bagi Aparat Desa sebagai instansi pemerintah yang mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting di dalam rangka melaksanakan tugas-tugas umum Pemerintah Desa, dan berbagai kegiatan ataupun program desa.

Aparat Desa Hilihambawa Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli dalam menambah ilmu pengetahuan dan meningkatkan kemampuan, serta mengasah kembali keahliannya, yakni dengan mengikuti program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerjanya dalam memahami tugas dan fungsinya sebagai Pemerintah Desa. Yang Pelaksanaannya dalam sekali setahun, dengan adanya program tersebut diharapkan Aparat Desa Hilihambawa Kecamatan Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli bisa mengembangkan potensi serta menciptakan ide-ide untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Dengan adanya Aparatur Desa yang berkompeten dan handal tentunya akan memberikan citra positif bagi organisasinya.

Melakukan program pelatihan yang bertujuan untuk mengurangi kesalahan atau kesenjangan pengetahuan yang dimiliki Aparatur Desa Hilihambawa. Namun setelah mengikuti pelatihan tak jarang perangkat desa belum mampu mengimplementasikan apa yang diperoleh ketika mengikuti pelatihan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari peran dan tanggung jawab yang diterima belum diimbangi dari segi kualitas Aparat desa, baik dari segi pengetahuan dan pemahaman dalam mengoperasikan informasi dan teknologi (IT), dalam pelaksanaan Anggaran Pendapatan Belanja Desa yang masih minimnya terrealisasikan dengan baik, serta memahami tugas dan fungsi Aparat desa yang belum maksimal yang sering mengalami keterlambatan.

Berdasarkan permasalahan yang muncul dari hasil observasi sementara, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul "Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Desa Hilihambawa Kecamatan Gunungsitoli Idanoi Kota Gunungsitoli.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kualitatif dengan menggunakan kata atau kalimat deskriptif, dimulai dengan pengumpulan data sampai dengan menafsirkan serta melaporkan hasil penelitian.

Menurut Sugiyono (2018:213), Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (*eksperimen*) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna.

Sedangkan menurut Ibrahim (2018:52) mengatakan bahwa pendekatan kualitatif merupakan cara kerja penelitian yang menitik beratkan pada aspek pendalaman data untuk memperoleh kualitas dari penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan pengertian pendekatan kualitatif tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendekatan yang digunakan peneliti adalah pendekatan penelitian kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

4.4.1 Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan

4.4.1.1 Tujuan pelatihan dan pengembangan

Adanya Program pelatihan dan pengembangan bagi Aparatur Desa dan memiliki tujuan yang jelas yang dapat meningkatkan kinerja dan mengembangkan kembali sistem kerja perangkat desa yang baik dan benar. Dan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan bagi Aparatur Desa sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang mereka ketahui, mereka dapat melayani masyarakat dengan baik, dan memahami, tugas dan fungsinya sebagai Pemerintahan Desa.

3.4.1.2 Sasaran Pelatihan dan Pengembangan

Sasaran pelatihan dan pengembangan bagi Aparatur Desa sepenuhnya sesuai dengan sasaran pelatihan yang mereka ketahui, dimana aparatur desa dapat melayani masyarakat dengan baik, memahami tugas dan fungsinya sebagai pemerintah desa, memahami lebih mendalam tugas di bidang masing-masing, dan dapat menambah wawasan aparatur desa dan lebih terampil

4.4.1.3 Materi Pelatihan dan Pengembangan

Penerapan materi pelatihan dan pengembangan bagi Aparatur Desa sudah sesuai, adapun materi pelatihan yang sudah diprogramkan yaitu penggunaan Teknologi Informasi, kepemimpinan, pendataan aset Desa dan pemeliharaan,

kearsipan surat menyurat, dan pengadaan barang. Namun tidak semua Aparatur Desa dapat mengimplementasikannya terhadap pekerjaannya sehari-hari dikarenakan daya tangkap kurang.

4.4.1.4 Metode Pelatihan dan Pengembangan

Adapun beberapa metode pelatihan dan pengembangan yang diterapkan bagi Aparatur Desa yaitu, pemaparan materi, diskusi dan presentasi, simulasi dan praktek. Dan penerapannya sudah sesuai dengan isi materi pelatihan yang telah diprogramkan, baik secara pemaparan maupun praktek langsung dari narasumber, dan segala pertanyaan yang dilontarkan pada saat itu bagi yang kurang paham dapat dijawab langsung oleh narasumber.

4.4.1.5 Kualifikasi Peserta

Program pelatihan dan pengembangan yang telah di adakan di kantor kepala desa hilihambawa saat ini belum semua Aparatur Desa telah mengikutinya dikarenakan sebagian Aparatur Desa baru menjabat tahun ini. Adapun kendala aparatur desa dalam mengikuti program pelatihan yaitu keterbatasan anggaran, kurangnya jaringan internet yang memadai, keterbatasan materi pelatihan yang sesuai di bidang masing-masing, kemampuan narasumber dan minat aparatur desa itu sendiri, serta daya tangkap kurang.

4.4.1 Kinerja Aparatur Desa Hilihambawa

4.4.2.1 Kualitas

Kualitas kinerja aparatur desa hilihambawa masih terdapat aspek yang perlu diperhatikan dalam hal pelayanan terhadap masyarakat masih kekurangan dalam merespond pelayanan dan sebagian aparatur desa kurang pemahaman dengan tugas dan fungsinya

4.4.2.2 Kuantitas

Persentase untuk aparatur desa hilihambawa dalam menyelesaikan tugasnya saat ini sekitar 75% itu menandakan sudah baik untuk kinerja sebagai aparatur desa. adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja aparatur desa hilihambawa yaitu memberikan program pelatihan.

4.4.2.3 Ketepatan Waktu

Untuk ketepatan waktu aparatur desa dalam menyelesaikan tugasnya masih belum terlaksana dengan baik, dimana kepala desa tidak lepas selalu berulang-ulang untuk ingatkan dan tanyakan perkembangan tugas yang dibebankan kepada setiap aparatur desa tersebut. Kedisiplinan aparatur desa sudah terlaksana dengan baik sesuai jadwal piket masing-masing.

4.3.2.4 Efektivitas

Keefektifitas atau pencapaian aparatur desa hilihambawa terhadap tugasnya mampu dan bertanggungjawab terhadap bidangnya masing-masing sesuai visi misi pemerintahan desa hilihambawa.

4.3.2.5 Kemandirian

Kemandirian aparatur desa hilihambawa, masih kurang maksimal terkadang pekerjaanya di laksanakan oleh aparatur desa yang lain

4.3.2.6 Komitmen

Komitmen aparatur desa hilihambawa terhadap tugasnya masih kurang konsisten sebagian aparatur desa terlalu mengabaikan tugas yang diberikan kepadanya. Namun partisipasi aparatur desa terhadap sebuah masalah tidak diragukan selalu memberikan waktunya dan berupaya menyelesaikannya secara kekeluargaan.

SIMPULAN

1. Program pelatihan dan pengembangan terhadap Aparatur Desa Hilihambawa telah terlaksana sejak tahun 2019 sampe 2021. Pelaksanaannya sudah sesuai dan memiliki tujuan yang jelas. Namun Aparatur Desa menghadapi berbagai hambatan dalam mengikutin Program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan. Beberapa faktor penghambat yang umumnya dihadapi meliputi: keterbatasan anggaran, kurangnya sumber daya manusia, kurangnya jaringan internet yang memadai, minimnya materi pelatihan di bidang masing-masing, kurangnya motivasi peserta, serta kurangnya evaluasi dan pemantauan.
2. Kualitas kinerja Aparatur Desa Hilihambawa masih terdapat aspek yang perlu diperhatikan dalam hal pelayanan terhadap masyarakat masih kekurangan dalam merespond. Sebagia aparatur desa kurang pemahaman dengan tugas dan fungsinya kemandirian Aparat Desa terhadap tugas yang diberikan kepadanya, masih kurang maksimal, serta komitmen Aparatur Desa terhadap tugasnya yang masih kurang konsisten sebagian aparatur desa terkadang mengabaikan tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

A.B,H. Toyib, Ndraha, & Telaumbanua,Y. (2022). Kalaborasi Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Target dan Sasaran Kinerja LKPJ Pada Dinas Ketahanan Pangan,

- Pertanian, dan Perikanan Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 10(4),1508-15176
- Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131-135.
- Ajabar, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish
- Ajat Rukajat, 2018. *Pendekatan Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish
- A. R. Haryati, (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 3(1), 91-98.
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727-734.
- Andayani, B. N. T., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Arianto Budi Nugroho Yohanes, 2019. *Pelatihan Dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Unika Atma Jaya.
- A. V. Permadani, & M. Sandora, (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(4), 454-467.
- Beremau, M. T., Fitriah, W. & Kholilah, K., (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel. *MOTIVASI*, 7(1), 51-58.
- Dharmoko, R. J., Gama, I. G., & Parwita, G. B. S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. *Values*, 1(3).
- Dr. Ni Kadek Suryani,S.E.,S.I.Kom.,M.M., dkk. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Bali: Nilacakra.
- Hatta H, dkk, (2023). *Model-Model Pelatihan dan Pengembangan SDM, (Edisi Pertama)*, Jawa Barat.Widina Media Utama.
- Khurotin, N. (2018). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).

- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sukendra, I Komang and Atmaja, I Kadek Surya. (2020) INSTRUMEN PENELITIAN. Mahameru Press
- Ramayanti, S. & Yuliharsi, Y. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Kapasitas Dan Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia di Destinasi Kapalo Banda Taram Kabupaten Lima Puluh Kota. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen, 1(2), 93-106.
- Rosmayati, S., Kuswarno, E., Mudrikah, A., & Iriantara, Y. (2021). Peran Pelatihan dan Pengembangan Dalam Menciptakan Perilaku Kerja Yang Inovatif dan Efektifitas Organisasi. Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen, 12(3), 331-338