

Evaluasi Penerapan Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Desa Ombolata Sisarahili

Destari Putri Waruwu^{1*}, Syah Abadi Mendrofa², Ayler Beniah Ndraha³, Nanny Artatina Buulolo⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias ^{1,2,3,4}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan evaluasi penerapan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada kantor Desa Ombolata Sisarahili, dan menjelaskan hambatan-hambatan dalam penerapan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada kantor Desa Ombolata Sisarahili. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data yang digunakan antara lain observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan/ verifikasi. Metode pelatihan dan pengembangan yang diikuti oleh aparatur Desa Ombolata Sisarahili dalam peningkatan kapasitas aparatur, yaitu dalam bentuk seminar, workshop, dan on job training. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Desa Ombolata Sisarahili secara universal sudah berjalan dengan baik. Aparatur desa sudah dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik meskipun masih belum optimal akan tetapi sudah lebih baik dari pada sebelum adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya aparatur desa.. Hambatan-hambatan dalam penerapan program pelatihan dan pengembangan aparatur Desa Ombolata Sisarahili dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu rendahnya pendidikan dan kualitas sumber daya manusia, rendahnya kemampuan aparatur desa dalam penguasaan teknologi informasi dan komunikasi serta rendahnya kompetensi aparatur desa yang diindikasikan dengan masih banyaknya tuntutan dan keluhan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Sumber Daya Manusia

Abstract

This study aims to explain the evaluation of the implementation of training programs and human resource development at the Ombolata Sisarahili Village office, and explain the obstacles in the implementation of training programs and human resource development at the Ombolata Sisarahili Village office. The type of research used in this research is descriptive research, with a qualitative approach. The data collection methods used include observation, interviews, and documentation. The data analysis techniques used in this research are data reduction, data display and drawing conclusions/verification. The results showed that the implementation of training and human resource development in Ombolata Sisarahili Village has universally gone well. The village apparatus has been able to carry out its duties and functions well, although it is still not optimal, but it is better than before the training and development of village apparatus resources. The training and development methods followed by the Ombolata Sisarahili Village apparatus in increasing the capacity of the apparatus, namely in the form of seminars, workshops, and on job training. The obstacles in implementing the training and development program of the Ombolata Sisarahili Village apparatus can be caused

by several factors, namely the low education and quality of human resources, the low ability of the village apparatus in mastering information and communication technology and the low competence of the village apparatus which is indicated by the many demands and complaints from the community on the quality of services provided.

Keywords: Training, Development, Human Resources

Copyright (c) 2019 Nama Penulis

✉ Corresponding author :

Email Address : destariwaruwu@gmail.com

PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Pelatihan merupakan upaya peningkatan kemampuan jangka pendek, sedangkan pengembangan merupakan upaya peningkatan kompetensi karyawan untuk persiapan mengembangkan tanggung jawab yang lebih tinggi di masa mendatang. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah training and development di dalam suatu organisasi maupun lembaga pemerintahan (Kramer & Heuvel, 2019).

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan sumber daya manusia yang tugasnya melakukan perencanaan sumber daya manusia, pelaksanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir seseorang dan untuk melaksanakan inisiatif untuk pengembangan organisasi. Menurut (El Idrissi et al., 2023) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dalam praktik yang dibutuhkan oleh seorang manager untuk menjalankan orang lain sebagai sumber daya manusia dari posisi seorang manager, meliputi: perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengembalian, penilaian atau evaluasi kinerja kerja dari karyawan yang bekerja pada organisasi.

Pemerintah desa harus melakukan upaya untuk meningkatkan kapasitas aparatur desanya mengingat kualitas SDM di berbagai desa pada umumnya masih rendah. Upaya yang dilakukan bisa dengan menggunakan pelatihan atau pengembangan SDM dalam hal ini yaitu aparatur desa. Menurut (Bujanová & Šimíčková, 2019) pelatihan didefinisikan sebagai pengembangan sistematis pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan oleh seseorang untuk melakukan tugas tertentu atau pekerjaan secara efektif (El Idrissi et al., 2023).

Adapun beberapa regulasi pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia diatur oleh beberapa peraturan pemerintah, di antaranya:

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri No 19 Tahun 2007 tentang pelatihan masyarakat, dimana kepala desa, perangkat desa, anggota badan permusyawaratan desa, lurah, perangkat kelurahan, pengurus lembaga kemasyarakatan, pengurus kelompok-kelompok masyarakat, kader pemberdayaan masyarakat, tokoh masyarakat, warga masyarakat adalah kelompok sasaran dalam program pelatihan masyarakat.

2. Peraturan Permendagri No 83 Tahun 2015 bahwa pelatihan peningkatan kapasitas perangkat desa sesuai amanat dan perangkat desa yang baru diangkat wajib mengikuti pelatihan.

Dengan demikian, kantor Desa Ombolata Sisarahili Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias membutuhkan SDM terutama perangkat desa yang profesional dari segi pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan tugasnya. Dimana setiap aparatur desa harus ditingkatkan kompetensinya supaya ilmu yang didapat selalu berkembang sehingga tidak memiliki kendala. Secara empiris aparatur desa di kantor Desa Ombolata Sisarahili Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias berjumlah 10 Orang. Dimana di desa masih ada yang belum menguasai cara penggunaan microsoft office dan aplikasi desa sehingga dalam pembuatan laporan ataupun penginputan data masih terkendala. Dengan pelatihan diharapkan aparatur desa dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mendukung penyelenggaraan pemerintahan desa (El Idrissi et al., 2023). Termasuk kemampuan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintahan desa. Seperti bidang manajemen desa, penyusunan perencanaan pembangunan desa, pengelolaan keuangan dan aset desa. Untuk mengelola dana desa yang efektif, efisien, akuntabel dan transparan diperlukan pembinaan dan pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah kecamatan terhadap aparatur pemerintah desa dalam bidang pemerintahan, sehingga perangkat desa dapat melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik dalam melayani masyarakat. Peningkatan kapasitas dapat diperoleh melalui pelatihan dan bimbingan teknis yang pernah diikuti oleh kepala desa dan aparatur desa.

Namun pada kenyataannya pelatihan yang diikuti perangkat desa masih belum sepenuhnya terlaksana sesuai dengan pelatihan yang sudah diikuti. Dimana masih terdapat aparatur desa yang tidak bisa mengoperasikan aplikasi Microsoft dan aplikasi desa seperti SISKEUDES yang berdampak buruk pada kinerja aparatur desa. Dengan demikian perlu komitmen khusus terhadap Kepala Desa untuk mengusulkan pelatihan dari kecamatan Hiliduho demi menunjang keahlian seorang aparatur desa khususnya di kantor Desa Ombolata Sisarahili Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias. Dengan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Evaluasi Penerapan Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Desa Ombolata Sisarahili"

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, yang menurut Sugiyono dalam (Ren et al., 2023), bertujuan untuk mengetahui nilai variabel secara mandiri tanpa membandingkan atau menghubungkannya dengan variabel lain. Jenis penelitian yang dipilih adalah penelitian deskriptif kualitatif, di mana data yang digunakan cenderung berupa narasi dan observasi. Penelitian ini difokuskan pada pelatihan kerja sebagai variabel tunggal, dengan indikator meliputi reaksi pelatihan, hasil pembelajaran, dampak organisasional, dan perubahan kebiasaan.

Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen utama, melakukan observasi langsung, wawancara mendalam, dan mengumpulkan data dari dokumen untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai pelatihan kerja di perusahaan tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mencatat aktivitas yang terjadi selama pelatihan kerja, wawancara dilakukan dengan pihak terkait untuk

memperoleh informasi mendalam, sedangkan dokumentasi melibatkan pengumpulan bukti tertulis, foto, dan rekaman sebagai data pendukung.

Analisis data dalam penelitian ini mengikuti konsep Miles and Huberman yang melibatkan tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan merangkum dan memilih data yang relevan untuk memudahkan pengolahan selanjutnya. Penyajian data dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, atau pictogram untuk memvisualisasikan pola hubungan antar data. Terakhir, penarikan kesimpulan dilakukan secara terus-menerus sampai data yang dikumpulkan mencapai kejenuhan, dengan kesimpulan yang ditarik menjadi kredibel setelah didukung oleh bukti-bukti yang valid (Sheng et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Desa Ombolata Sisarahili.

Program pelatihan dan pengembangan SDM yang berasal dari kerja desa atau APBDes merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di desa. Program-program tersebut dapat beragam bentuknya, seperti pelatihan keterampilan dan manajemen bisnis, pelatihan keterampilan pembuatan kerajinan dari limbah botol bekas, pelatihan pengembangan sumber daya manusia untuk anggota kader pembangunan manusia dan perangkat desa, dan program pemberdayaan masyarakat desa di bidang pertanian, kesehatan, agama, dan UMKM.

Pelatihan peningkatan sumber daya manusia Kades dan Perangkat Desa merupakan salah satu program pelatihan yang telah dilaksanakan oleh Desa Ombolata Sisarahili sesuai dengan APBDes Desa 2022. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia dengan berbagai kegiatan pelatihan ataupun bimbingan teknis (Bimtek). materi pelatihan meliputi peningkatan sumber daya manusia kades dan perangkat desa, sistem pemerintahan yang baik, peraturan-peraturan yang mengatur pemerintahan desa, peran BPD dalam menyusun peraturan desa, rambu-rambu untuk pelaksanaan sistem tata pemerintahan, pokok dan fungsi aparatur pemerintah desa, kebijakan-kebijakan pemerintah daerah, peraturan-peraturan yang mengatur dalam pelaksanaan komponen anggaran desa, dan tahapan penyusunan (Alejandro et al., 2023).

Dalam rangka peningkatan profesionalisme aparatur pemerintah Desa Ombolata Sisarahili, Desa sangat memperhatikan pengembangan kapasitas aparatur pemerintah desa dengan prioritas peningkatan kemampuan dalam pelayanan publik seperti kebutuhan dasar masyarakat, keamanan dan kemampuan di dalam menghadapi bencana, kemampuan penyiapan rencana strategis pengembangan ekonomi desa, kemampuan pengelolaan keuangan desa, dan pengelolaan kelestarian lingkungan hidup. Evaluasi program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana program tersebut berhasil mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan serta mengetahui kekurangan dan kelebihan dari program yang telah dilaksanakan. Dengan demikian, program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang berasal dari kerja desa atau APBDes merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di desa dan membantu membangun desa yang lebih maju dan mandiri.

Evaluasi Penerapan Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Desa Ombolata Sisarahili.

Menurut (Ren et al., 2023) evaluasi adalah kegiatan untuk menilai tingkat kinerja suatu kebijakan secara sistematis dan menginvestigasi efektivitas program. Evaluasi pelatihan dan pengembangan aparatur desa merupakan bagian integral dalam meningkatkan kualitas pelayanan pemerintahan desa.

Pemerintah desa merupakan perpanjangan dari pemerintah pusat dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan dan memenuhi kebutuhan serta kepentingan masyarakat pada aspek pemerintahan, pembangunan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014. Pemerintah desa terdiri dari kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintah desa. Pemerintah desa memiliki tanggung jawab untuk membina kehidupan masyarakat desa, membina perekonomian desa, memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat desa, mendamaikan perselisihan masyarakat desa, mengajukan rancangan peraturan desa, dan menetapkannya sebagai peraturan desa bersama dengan BPD.

Penelitian yang dilakukan di Desa Ombolata sisarahili bertujuan untuk menjelaskan evaluasi penerapan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur desa dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Aparat desa yang ada di Desa Ombolata Sisarahili berjumlah 7 orang yang terdiri dari kepala desa, sekretaris desa, kepala urusan tata usaha dan umum, kepala urusan keuangan, kepala seksi pemerintahan, kepala seksi kesejahteraan dan kepala seksi pelayanan. Semua aparatur desa telah diberikan tugas dan kewenangan sesuai dengan jabatan masing-masing.

Evaluasi penerapan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada kantor Desa Ombolata Sisarahili dapat meliputi beberapa aspek yaitu:

a) Evaluasi pengetahuan dan keterampilan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aparatur desa telah memahami dan menguasai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari seberapa banyak materi pelatihan yang telah diterapkan dalam tugas sehari-hari dan seberapa baik hasil yang dicapai.

b) Evaluasi peningkatan kinerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur desa telah berhasil meningkatkan kinerja aparatur desa dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini dapat dilihat dari seberapa baik hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya serta seberapa efektif pelayanan publik yang diberikan.

c) Evaluasi peningkatan pelayanan publik dilakukan untuk mengetahui sejauh mana program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur desa telah berhasil meningkatkan pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari seberapa baik aparatur desa dalam memberikan pelayanan publik yang efektif dan efisien serta seberapa baik hubungan antara aparatur desa dan masyarakat.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, pemerintah desa diharapkan dapat secara efektif dalam menjalankan tugas-tugas pemerintah sebagai pemerintah yang berada di desa guna terwujudnya pembangunan di segala bidang. Evaluasi kinerja pemerintah desa juga berfokus pada peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat, yang dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik. Hal ini

dikuatkan oleh hasil penelitian (Farooq et al., 2022) yang mengatakan bahwa evaluasi penerapan program pelatihan dan pengembangan aparatur desa merupakan topik yang penting dalam konteks peningkatan kualitas pelayanan dan manajemen di tingkat desa. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang efektivitas program pelatihan dan pengembangan aparatur desa serta memberikan wawasan yang berharga untuk pengembangan sumber daya manusia di tingkat desa.

(Mueller & Jungwirth, 2022) memberikan penjelasan tentang indikator evaluasi antara lain menyangkut efektivitas, kecukupan, efisiensi, pemerataan, responsibilitas, dan ketetapan. Indikator evaluasi di atas bertujuan untuk menilai sejauh mana program pelatihan dan pengembangan telah berhasil mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.

Efektivitas

Efektivitas dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disepakati untuk mencapai tujuan usaha bersama. Dalam program pelatihan dan pengembangan peningkatan kapasitas aparatur desa, efektivitas dapat dilihat dari sejauh mana tujuan yang diharapkan oleh desa dan yang direncanakan oleh desa tercapai melalui tindakan yang terencana. Jika program pelatihan dan pengembangan kapasitas aparatur desa telah berjalan efektif, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan yang diharapkan oleh Desa Ombolata Sisarahili telah tercapai.

Namun, dalam penerapan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia masih terdapat kekurangan dalam program pelatihan dan pengembangan kapasitas aparatur desa dalam mencapai tujuan yang telah diprediksi sebelumnya atau yang sudah direncanakan oleh pemerintah. Salah satu penyebab kekurangan ini adalah kurangnya kemampuan aparatur desa dalam mengoperasikan komputer. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara efektivitas dengan rasionalitas teknis, di mana rasionalitas teknis dalam hal ini adalah kemampuan aparatur desa dalam mengoperasikan komputer untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Desa Ombolata Sisarahili telah dianggap efektif dalam meningkatkan kapasitas aparat desa dalam pemberdayaan masyarakat. Namun, peneliti menemukan beberapa permasalahan dalam evaluasi penerapan program tersebut. Meskipun program tersebut sudah lebih baik daripada sebelumnya, namun masih terdapat kekurangan atau faktor penghambat dalam pelaksanaannya. Hal ini sesuai dengan teori Dunn mengenai efektivitas, yaitu sejauh mana kita dapat merencanakan atau mencapai tujuan yang diharapkan dengan tepat sasaran. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi dan umpan balik terhadap program pelatihan dan pengembangan tersebut untuk memastikan efektivitasnya dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Selain itu, perlu juga diperhatikan faktor penghambat yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan program tersebut, seperti kemampuan personil/karyawan dan perubahan teknologi, serta dilakukan tindakan yang tepat untuk mengatasinya (Goncalves et al., 2020).

Efisiensi

Efisiensi merupakan kemampuan untuk memaksimalkan hasil dari penerapan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan sedikit sumber daya berupa dana, tenaga, atau waktu. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam organisasi, sehingga

dapat membantu organisasi meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga merupakan investasi jangka panjang yang penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi, memperkuat posisi, dan memperbaiki kualitas sumber daya manusia organisasi (Goncalves et al., 2020).

Sebelum adanya program peningkatan kapasitas sumber daya manusia, Desa Ombolata sisarahili mengalami beberapa permasalahan, seperti kurangnya kemampuan dan pengetahuan aparatur desa, kurangnya kemampuan dalam pengoperasian microsoft office dan aplikasi desa seperti SISKEUDES, rendahnya kompetensi dalam melayani masyarakat di bidang pelayanan publik, tingkat pendidikan yang rendah dan rendahnya kualitas sumber daya manusia. Namun, aparatur harus bisa menggali dan memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan baik, aparatur harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya, adanya pembagian kerja nyata, prosedur kerja yang praktis, dan rasionalitas wewenang jika ingin tercapainya efisiensi tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya program peningkatan kapasitas sumber daya manusia, kualitas aparatur desa meningkat dari sebelumnya meskipun belum optimal dan dengan adanya SISKEUDES itu dapat membantu berjalannya tugas dan fungsi aparatur desa dengan memudahkan untuk menginput datanya. Untuk mencapai efisiensi yang diharapkan, program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan dengan benar, efektif dan terus ditingkatkan.

Kecukupan

Program pelatihan dan pengembangan sumber daya aparatur Desa Ombolata Sisarahili diharapkan dapat memenuhi kriteria kecukupan yang kuat dalam hubungan alternative kebijakannya dan hasil yang diharapkan oleh desa. Kriteria kecukupan menekankan pada seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai, atau kesempatan yang menumbuhkan adanya masalah. Hal ini berkenaan dengan kuatnya hubungan antara alternative kebijakan dan hasil yang diharapkan. Dalam teori efisiensi, suatu hal akan dikatakan efisien jika tidak ada sumber daya yang terbuang dalam melakukan proses, atau dapat dikatakan mengoptimalkan segala sesuatunya (Kramer & Heuvel, 2019).

Program pelatihan dan pengembangan aparatur desa dapat memberikan manfaat dan pengaruh yang signifikan terutama dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Program pelatihan dan pengembangan aparatur desa dapat membantu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya, meningkatkan kapasitas aparatur desa misalnya dalam pengelolaan keuangan desa. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan aparatur desa dalam bidang pengelolaan dana desa, aparatur desa dapat mengimplementasikan dan mengalokasikan dana desa dengan baik dan jelas peruntukannya, pengelolaan dana desa yang baik dapat mensejahterakan masyarakat desa dengan adanya sarana dan infrastruktur.

Perataan

Indikator ini berkaitan dengan rasionalitas dan distribusi sosial yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Kriteria kesamaan merekomendasikan untuk merancang kesempatan mendistribusikan pendapatan, pendidikan, dan pelayanan publik yang baik. Definisi pelayanan publik menurut Undang-Undang Nomor 25

Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Pelayanan publik harus dievaluasi karena kebutuhan masyarakat semakin meningkat dan beranekaragam (Skyrius & Valentukevičė, 2020).

Peningkatan pelayanan publik di Desa Ombolata Sisarahili dilakukan secara bertahap karena pelayanan publik sangat penting bagi masyarakat. Jika pelayanan publik tidak memuaskan, masyarakat akan merasa tidak puas dengan pelayanan tersebut. Oleh karena itu, pedoman yang ada di desa harus dijalankan dengan sebaik mungkin oleh aparat desa, dan kemampuan dalam pelayanan publik masih perlu ditingkatkan melalui peningkatan pengetahuan dan pelatihan bagi para aparat desa yang terlibat dalam pelayanan publik.

Responsivitas

Kebijakan yang dianggap gagal adalah kebijakan yang mengabaikan beberapa unsur seperti keefektivan, efisiensi, kebutuhan yang cukup dalam memberi pelayanan atau tanggapan kepada sekelompok masyarakat maupun individu yang mestinya diaplikasikan berdasarkan kebijakan yang telah dibuat, kebijakan yang dapat memuaskan suatu kebutuhan ataupun preferensi dari sekelompok masyarakat atau individu lainnya harus melihat atau merujuk pada kriteria responsivitas. Hal ini sangat penting karena menjadi acuan atau rujukan atas kepuasan kebutuhan yang didapatkan oleh sekelompok masyarakat maupun individu.

Responsivitas pemerintah dalam memberikan pelayanan publik sangat penting untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas ini berkaitan dengan keefektivan, efisiensi, dan kecukupan dalam memberikan pelayanan atau tanggapan kepada sekelompok masyarakat atau individu yang membutuhkan. Misalnya dalam pengelolaan dana desa, responsivitas pemerintah desa sangat penting untuk memastikan dana tersebut digunakan dengan efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas aparat pemerintahan juga harus memperhatikan aspirasi, kebutuhan, kondisi, dan keadaan masyarakat dalam memberikan pelayanan administratif kependudukan di desa. Responsivitas pemerintah dalam memberikan pelayanan publik dapat diukur melalui tingkat pengaduan masyarakat dan kemampuan organisasi publik dalam memenuhi kebutuhan masyarakat (Khan, 2020).

Ketepatan

Ketepatan kebijakan tidak berkaitan dengan karakteristik masing-masing individu, namun melibatkan dua atau lebih individu lain secara bersamaan. Kriteria ketepatan dilihat dari dekat hubungannya dengan pemikiran yang rasional atau disebut rasionalitas substantive. Hal ini mengacu pada suatu nilai atau harga atas berjalannya program-program tersebut dan dikaitkan pada kekuatan asumsi yang menjadi dasar dari program itu. Desa Ombolata Sisarahili, memiliki visi dan misi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang bermartabat dan religius dengan mengembangkan potensi sumber daya dapat dianggap sebagai dasar dari program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Dalam pengembangan kapasitas aparat dalam fasilitasi pemberdayaan masyarakat, Desa Ombolata Sisarahili terus meningkatkan pemberdayaan masyarakat

secara perlahan-lahan dengan menjalankan tugas yang diperintahkan oleh pemerintah dan program apa yang harus diadakan dalam pemberdayaan masyarakat agar memenuhi keinginan masyarakat yang belum tercapai. Pemberdayaan masyarakat desa merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah atau lembaga lainnya untuk memberikan dukungan dan membantu perkembangan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat di desa. Pemberdayaan masyarakat desa dilakukan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam perkembangan dan pembangunan desa.

Hambatan-Hambatan dalam Evaluasi Penerapan Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Desa Ombolata Sisarahili.

Program pelatihan dan pengembangan aparatur desa sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan pembangunan di tingkat desa. Namun, terdapat beberapa hambatan-hambatan yang dapat mengakibatkan aparatur tidak dapat menerapkan program pelatihan dan pengembangan yang telah diikuti dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Berikut adalah beberapa hambatan-hambatan yang menghambat kinerja aparatur Desa Ombolata Sisarahili dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

Rendahnya Pendidikan dan Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pembangunan desa dan pelayanan publik, keterbatasan sumber daya manusia dapat menjadi masalah serius dalam berbagai bidang. Masalah tingkat pendidikan yang rendah dan kualitas sumber daya manusia yang terbatas memiliki dampak serius pada penerapan program pelatihan dan pengembangan secara efektivitas dan keberlanjutan (Cahyadi et al., 2023).

Pendidikan yang rendah dapat menyebabkan kurangnya pemahaman terhadap tujuan dan manfaat program pelatihan dan pengembangan. Aparatur desa mungkin tidak sepenuhnya menyadari bagaimana program tersebut dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan tata kelola desa. Selain itu, sumber daya manusia yang kurang berkualitas cenderung memiliki keterampilan yang terbatas dalam mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan dengan efektif serta mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan konsep-konsep baru ke dalam pekerjaan sehari-hari mereka.

Kurangnya pemahaman terhadap tujuan dan manfaat program pelatihan dan pengembangan dapat disebabkan oleh pendidikan yang rendah. Hal ini dapat menjadi hambatan dalam penerapan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang terus menerus agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan di masa yang akan datang. Selain itu, pemerintah juga perlu melakukan pelatihan secara berkesinambungan sehingga diharapkan terbentuklah karyawan yang profesional dan berkualitas.

Rendahnya Kemampuan Aparatur Desa dalam Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Kurangnya penguasaan dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi dapat memiliki dampak negatif pada berbagai bidang, termasuk pada penerapan program pelatihan dan pengembangan aparatur desa. Penggunaan komputer di tingkat pemerintahan desa saat ini lebih menitikberatkan pada pemanfaatan program

microsoft office, seperti microsoft word dan microsoft excel, dan aplikasi desa seperti SISKEUDES untuk menunjang pekerjaan di pemerintahan desa. Akan tetapi, aparatur desa sering mengalami kendala dalam pembuatan laporan dan pengimputan data karena penguasaan teknologi yang bisa dikatakan rendah (Roblek et al., 2021).

Kurangnya sumber daya manusia yang menguasai pengoperasian komputer menjadi hambatan dalam penerapan pelatihan dan pengembangan. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia dalam pengoperasian komputer agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, diperlukan upaya pengembangan kapasitas aparatur pemerintahan desa dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi agar dapat memperkuat kompetensi aparatur desa dalam bidang teknologi sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat desa.

Rendahnya Kompetensi Aparatur Desa

Rendahnya kompetensi dalam penerapan pelatihan dan pengembangan dapat memberikan dampak negatif pada kinerja individu, organisasi, dan pada akhirnya, pada pencapaian tujuan strategis. Rendahnya kompetensi dapat berarti kurangnya keterampilan yang diperlukan untuk mengeksekusi tugas dan tanggung jawab dengan baik. Hal ini dapat menghambat produktivitas dan inovasi di tingkat individu dan organisasi (Kramer & Heuvel, 2019).

Rendahnya kompetensi aparatur desa menjadi faktor penghambat dalam penerapan program pelatihan dan pengembangan aparatur desa. Rendahnya kompetensi aparatur desa diindikasikan dengan masih banyaknya tuntutan dan keluhan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan, seperti kurang mampu mengoperasikan alat elektronik, kurangnya pengalaman di bidangnya, dan kurang paham dalam penyusunan laporan pertanggungjawaban keuangan. Keterbatasan kompetensi menyebabkan perangkat desa menghadapi kendala dalam pengelolaan pembangunan di desa

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Desa Ombolata Sisarahili, maka dapat mengambil kesimpulan bahwa: Penerapan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada kantor Desa Ombolata Sisarahili secara universal sudah berjalan dengan baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya meskipun masih belum optimal akan tetapi sudah lebih baik dari pada sebelum adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya aparatur desa. Dalam pengembangan kapasitas aparatur dalam fasilitasi pemberdayaan masyarakat dan peningkatan pelayanan publik terus dilakukan secara bertahap dan mencoba perlahan-lahan untuk meningkatkan pemberdayaan masyarakat dan meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat. Jika pelayanan publik tidak memuaskan, masyarakat akan merasa tidak puas dengan pelayanan tersebut dan tingkat kritik dan pengaduan semakin tinggi. Hambatan dalam penerapan program pelatihan dan pengembangan aparatur desa Ombolata Sisarahili dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu rendahnya pendidikan dan kualitas sumber daya manusia, rendahnya kemampuan aparatur desa dalam penguasaan teknologi informasi dan komunikasi serta rendahnya kompetensi aparatur desa yang diindikasikan dengan masih banyaknya tuntutan dan keluhan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam menulis artikel ini hingga terbit. Semoga artikel ini menjadi berkat bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.

Referensi:

- Alejandro, M., Pardo, P., Armando, H., Erazo, O., Cobos, A., & Senior, A. (2023). *Panduan Mengajar untuk Permulaan di DevOps dan Pengiriman Berkelanjutan di AWS Berfokus pada Kumpulan Keterampilan Society 5.0*. 17(April), 358–370.
- Buganová, K., & Šimíčková, J. (2019). Risk management in traditional and agile project management. *Transportation Research Procedia*, 40, 986–993. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2019.07.138>
- Cahyadi, A., Natalisa, D., Poór, J., Perizade, B., & Szabó, K. (2023). Predicting the Relationship between Green Transformational Leadership, Green Human Resource Management Practices, and Employees' Green Behavior. *Administrative Sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/admsci13010005>
- El Idrissi, M., El Manzani, Y., Ahl Maatalah, W., & Lissaneddine, Z. (2023). Organizational crisis preparedness during the COVID-19 pandemic: an investigation of dynamic capabilities and organizational agility roles. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(1), 27–49. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2021-2973>
- Farooq, K., Yusliza, M. Y., Muhammad, Z., & Mat, N. H. N. (2022). Make it their Decisions, not your Directives: Exploring Required Green Competencies for Employee Ecological Behaviour. *Organizacija*, 55(2), 128–141. <https://doi.org/10.2478/orga-2022-0009>
- Goncalves, D., Bergquist, M., Bunk, R., & Alänge, S. (2020). Cultural aspects of organizational agility affecting digital innovation. In *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation* (Vol. 16, Issue 4). <https://doi.org/10.7341/20201641>
- Khan, H. (2020). Is marketing agility important for emerging market firms in advanced markets? *International Business Review*, 29(5), 101733. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2020.101733>
- Kramer, W., & Heuvel, J. van den. (2019). The Value of Agile Ways of Working in a Non-Profit Network Organization. *Journal of Creating Value*, 5(2), 176–189. <https://doi.org/10.1177/2394964319860729>
- Mueller, E. F., & Jungwirth, C. (2022). Are cooperative firms more agile? A contingency perspective on small and medium-sized enterprises in agglomerations and peripheral areas. *Small Business Economics*, 58(1), 281–302. <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00410-3>
- Ren, S., Tang, G., & Zhang, S. (2023). Small Actions Can Make a Big Difference: Voluntary Employee Green Behaviour at Work and Affective Commitment to the Organization. *British Journal of Management*, 34(1), 72–90. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12597>
- Roblek, V., Meško, M., & Podbregar, I. (2021). Mapping of the Emergence of Society 5.0: A Bibliometric Analysis. *Organizacija*, 54(4), 293–305. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0020>
- Sheng, H., Feng, T., Chen, L., & Chu, D. (2022). Operational coordination and mass customization capability: the double-edged sword effect of customer need diversity. *International Journal of Logistics Management*, 33(1), 289–310. <https://doi.org/10.1108/IJLM-11-2020-0417>
- Skyrius, R., & Valentukevičė, J. (2020). Business Intelligence Agility, Informing Agility and Organizational Agility: Research Agenda. *Informacijos Mokslai*, 90, 8–25. <https://doi.org/10.15388/Im.2020.90.47>

