

IMPLEMENTASI PELATIHAN GUNA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DESA TANJUGWANGI

Herni Apriani¹, Dicky Maryono².

Universitas Teknologi Digital Indonesia¹²

herniapriliani123@gmail.com, dickymaryono@digitechuniversity.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya Manusia adalah merupakan faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu instansi pemerintahan maupun perusahaan. Pelatihan adalah proses dimana karyawan baru dan lama memperoleh keterampilan yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaan mereka. Dan Kinerja adalah menekankan bahwa karyawan dianggap sebagai tenaga kerja yang meningkatkan produk dan layanan berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengapa perlu diadakan pelatihan di Desa Tanjungwangi dan untuk mengetahui implementasi pelatihan karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan pegawai Desa Tanjungwangi. Jenis penelitian ini deskriptif kualitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh Desa Tanjungwangi hanya terbatas pada pelatihan komputer saja, sehingga karyawan di desa harus mengandalkan kemampuan mandiri mereka untuk menunjang pekerjaan mereka. Namun, peningkatan kinerja karyawan di Desa Tanjungwangi tidak hanya disebabkan oleh pelatihan internal desa itu sendiri, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai bimbingan teknis (bimtek) yang diadakan oleh pemerintah di tingkat kecamatan, kabupaten, dan provinsi. Jadi, kolaborasi antara pelatihan internal desa dan bimtek yang diadakan oleh pemerintah di luar desa menjadi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di Desa Tanjungwangi.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu instansi pemerintahan maupun perusahaan. Menurut beberapa sumber, peran sumber daya manusia sangat penting dalam memperoleh keunggulan kompetitif pada suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif dengan meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan.

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah orang-orang yang bertugas di seluruh perusahaan atau organisasi sebagai perencana, pelaksana, dan penggerak untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas orang-orang yang tergabung dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia berfungsi paling baik ketika perusahaan mampu mendukung kemajuan karir dengan memverifikasi keterampilan mereka yang sebenarnya. Pengembangan personel berbasis kompetensi pada umumnya meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga kualitas kerja juga lebih tinggi dan hal ini menyebabkan pelanggan puas dan organisasi mendapat manfaat darinya. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sekelompok orang yang terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan suatu perusahaan atau organisasi akan sulit tercapai tanpa adanya peran aktif dari karyawan atau pekerja.

Setiap organisasi yang mempunyai visi untuk kemajuan dan Tentu saja pengembangan bisnis dalam skala yang lebih besar, tentang bagaimana sebenarnya pelaksanaan kegiatan tersebut berlangsung pada masing-masing individu tindakan yang diambil. Salah satu langkah

terpenting yang harus diambil dirumuskan seperti merancang strategi pengembangan karir karyawan yang selalu menjadi fokus organisasi perbaikan berkelanjutan, khususnya dalam hal sumber daya manusia. Untuk itu segala kegiatan pendidikan, pelatihan dan pengembangan pegawai harus dirancang sejalan dengan visi dan misi organisasi sambil memprioritaskan perbaikan Keahlian berkelanjutan di bidang sumber daya manusia (SDM). Pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dapat membantu mengatasi permasalahan disekitarnya menurunnya performa dan produktivitas tidak hanya berdampak pada level saja individu, namun dapat juga terjadi pada tingkat organisasi.

Ini mungkin menunjukkan bahwa sumbernya Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan atau apakah perusahaan mencapai visi dan misinya atau tidak. Dengan kata lain kinerja di perusahaan sangat terpengaruh dan bergantung kualitas dan keterampilan kerja para karyawannya. Menyadari kinerja karyawan yang baik dan berkualitas memerlukan komitmen hal ini dapat membantu meningkatkan kualitas kerja karyawan. Salah satu upaya yang bisa lakukan adalah dengan mengadakan program pelatihan atau pelatihan yang ingin promosikan meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai.

Program pelatihan dan pengembangan dalam organisasi tidak melakukan hal ini Sekali lagi, itu hanya dipandang sebagai kewajiban, tapi memang seharusnya begitu persiapan merupakan suatu keharusan bagi setiap organisasi departemen sumber daya manusia(SDM) yang berkualitas dan kompeten. Itu adalah Tantangan yang ada saat ini sangat serius dan harus segera diatasi baik dari para profesional HR di dalamnya organisasi atau orang-orang yang berkepentingan dengan orang lain. Kegiatan pelatihan tidak boleh didasarkan pada imobilitas apakah ada anggarannya atau tidak.

Pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang disusun secara terstruktur bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman kompetensi, untuk memperluas pengetahuan dan mengubah sikap seseorang (Rozalena dan Dewi, 2017:108). secara alamidari definisi ini sebagai pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan melakukan perbaikan dalam hal Pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang berhubungan dengan Tugas dan tanggung jawabnya sebagian besar kegiatan pelatihan. Bertujuan untuk meningkatkan alur kerja atau teknik internal menyelesaikan tugas tertentu dengan lebih efektif dan efisien. Sedangkan perkembangan adalah rangkaian hasil pendidikan dan pelatihan, diartikan sebagai persiapan individu bertanggung jawab atas perbaikan dan peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap dan ciri-ciri kepribadian (Rozalena dan Dewi, 2017: 110). Rozalena menambahkan ini Pelaksanaan kegiatan pembangunan ini bersifat lebih formal dan fokusnya adalah pada strategi persiapan keterampilan karyawan di posisi masa depan. Sasaran Pembangunan harus mampu mengubah sikap, perilaku, pengalaman dan kinerja karyawan. Penjelasan ahlitentang pelatihan dan pendidikan lanjutan.

pelatihan pegawai merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dengan memberikan pelatihan yang relevan dan terarah, pegawai diharapkan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan. Hal ini tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, fokus pada identifikasi kebutuhan pelatihan, metode pelaksanaan yang efektif, dan evaluasi hasil pelatihan akan menjadi elemen kunci dalam mencapai peningkatan kinerja pegawai.

Di dalam bukunya Noe (2017), menjelaskan bahwa pelatihan dan Pembangunan dapat membantu perusahaan menjadi lebih baik daya saing secara tidak langsung, karena menjadi nilai Perusahaan semakin meningkat melalui kualitas aset tak berwujud Sumber daya). Nilai

perusahaan terdiri dari tiga jenis aset yang sifatnya sangat berbeda penting dan mendasar untuk dikembangkan. Aset tersebut adalah aset finansial (*financial assets*), aset fisik (*physical assets*) dan intangible asset atau aset tak berwujud.

Dipilihnya desa Tanjungwangi ini sebagai tempat penelitian. Karena, desa tanjungwangi termasuk desa yang belum optimal dalam pelayanan masyarakat yang di pengaruhi oleh kurangnya pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam pelaksanaan program pelatihan pada desa tanjungwangi, tentunya terjadi fenomena dan kendala-kendala atau permasalahan program pelatihan karyawan tersebut. Fenomena dan kendala yang terjadi seperti kurangnya pelatihan karyawan dalam menunjang keefektifan kinerja pada karyawan. Selain itu permasalahan yang terjadi adalah ketika ada pelatihan tidak semua karyawan mendapatkan dan mengikuti program pelatihan. Sehingga mereka tidak dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan.

Hal tersebut bisa saja berdampak pada penurunan kinerja pegawai sehingga berdampak negatif terhadap kinerja pegawai yang berada di desa. Pelatihan bagi seluruh karyawan penting untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai ke tingkat yang lebih optimal. Untuk mengantisipasi permasalahan yang ada pada desa upaya yang diperlukan untuk mengatasinya yaitu dengan meningkatkan keterampilan atau kemampuan serta pengetahuan pegawai, juga melalui pelaksanaan program pelatihan. Dengan program pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja dapat dilakukan lebih maksimal agar kegiatan operasional dan pekerjaan di desa berjalan dengan lancar dan dapat memberikan hasil yang lebih maksimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang pada dasarnya bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik. Pendekatan kualitatif melibatkan deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, dengan fokus pada suatu konteks khusus yang alamiah, serta memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk implementasi pelatihan pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai desa tanjungwangi, dengan pendekatan kualitatif diharapkan dapat diungkapkan situasi dan permasalahan yang dihadapi dalam kegiatan pelatihan pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di lapangan dengan cara wawancara terhadap beberapa informan, maka telah didapatkan jawaban mengenai peningkatan kinerja informan. Dari jawaban yang telah didapatkan dari beberapa informan tersebut, maka dapat kita ketahui bahwa informan-informan telah menjawab semua pertanyaan terkait peningkatan kinerja mereka. Berdasarkan jawaban yang mereka berikan, dari 7 informan beberapa diantaranya tidak melakukan pelatihan yang diadakan oleh desa. Hal tersebut dikarenakan informan pernah mengikuti pelatihan secara mandiri. Namun, informan-informan tersebut mengikuti bimtek yang diselenggarakan oleh pemerintah diluar dari pemerintahan desa seperti tingkat kecamatan, kabupaten ataupun provinsi. Sehingga, kinerja informan meningkat tidak hanya karena faktor pelatihan saja, melainkan karena informan mengikuti bimtek yang diadakan oleh kecamatan, kabupaten dan provinsi.

Dari hasil wawancara dengan para informan terkait pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai desa tanjungwangi. Peneliti mengeksplorasi jenis program pelatihan dan pengembangan yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja di Desa Tanjungwangi.

Dari hasil wawancara dengan berbagai pemangku kepentingan, terdapat beberapa temuan yang dapat menjadi pembahasan dalam penelitian ini:

1. Program Pelatihan yang Tersedia

Ditemukan bahwa Desa Tanjungwangi menyelenggarakan program pelatihan, terutama dalam bidang komputer.

2. Ketersediaan Fasilitas

Kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai meliputi kekurangan fasilitas yang memadai, seperti akses terhadap laptop atau mesin pembuatan KTP. Usulan dari beberapa responden adalah peningkatan prasarana, seperti penyediaan fasilitas komputer atau mesin pembuatan KTP, untuk membantu meningkatkan kinerja pegawai.

3. Tantangan dalam Pengelolaan dan Pelayanan

Responden menyebutkan berbagai tantangan dalam pengelolaan administrasi desa dan pelayanan kepada masyarakat, termasuk keterlambatan dalam pelayanan, kesulitan dalam mengkoordinasikan pemerintahan dan pembangunan desa, serta kompleksitas lingkup kerja di pemerintahan desa.

4. Kebutuhan akan Pelatihan Praktis

Beberapa responden menyoroti pentingnya pelatihan praktis dan langsung di lapangan untuk meningkatkan kinerja, seperti pelatihan *soft skill* untuk komunikasi dan manajemen waktu, serta pelatihan *cross functional* untuk meningkatkan kerjasama antar divisi.

5. Komplain dari Masyarakat

Warga desa kadang mengeluh terkait kinerja pemerintah desa, terutama terkait distribusi bantuan sosial dan keterlambatan dalam pelayanan. Keterbukaan dan transparansi dalam proses pengambilan keputusan dapat membantu mengatasi keluhan tersebut.

6. Evaluasi Kinerja

Beberapa responden menyoroti pentingnya evaluasi kinerja secara berkala untuk memastikan efektivitas program pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan.

Dari temuan wawancara ini, terlihat bahwa pelatihan dan peningkatan kapasitas menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Desa Tanjungwangi. Kendala-kendala seperti kurangnya fasilitas dan persepsi masyarakat terhadap kinerja pemerintah desa juga menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

1. Pelatihan yang di adakan oleh Desa Tanjungwangi hanya pelatihan komputer saja. Belum ada pelatihan yang lainnya untuk menunjang pekerjaan, sehingga menjadikan karyawan di desa harus mandiri dengan kemampuan yang mereka miliki.
2. Bimtek yang di ikuti hanya diadakan oleh pemerintah di luar desa seperti tingkat kecamatan, kabupaten, dan provinsi. Sehingga peningkatan kinerja pegawai terjadi bukan hanya disebabkan oleh implementasi pelatihan saja, tetapi di pengaruhi oleh bimtek yang diadakan oleh pemerintah diluar desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggereni, N. W. (2018). pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada lembaga perkreditan desa 9. *jurnal pendidikan ekonimi uniksha*.
- Dr. Beni Aagus Setiawan, M. S. (2020). *manajemen sumber daya manusia*.
- Dr. H. Zuchri Abdussamad, S. M. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Dr. Rina Yuniarti, M. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Gustiana, R. (2022). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA . *jurnsl ekonomi manajemen sistem informasi*.
- gustiana, r. (2022). pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (kajian literasi review ilmu manajemen sumber daya manusia). *jurnal ekonomi manajemen sistem informasi*.
- Intan, N. (2023, september 10). Teknik Pengumpulan Data: Pengertian, Prinsip, Jenis dan FAQ. *deepublist store*.
- J. Ramadhan, H. W. (2027). *RAHASIA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN* .
- khaeruman. (2021). pelaksanaan trening dalam meningkatkan kinerja karyawan. *jurnal manajemen STIE Muhammadiyah*.
- lathifatuhrohman. (2023). *manajemen sumber daya manusia*.
- marlena, w. (2021). implementasi pengembangan sumber daya manusia upaya meningkatkan kinerja karyawan. *jurnal entrepreneur dan manajemen sains*.
- martoyo, a. (2023). *manajemen sumber daya manusia*.
- Moh. Kurdi, S. M. (2022). *manajemen sumber daya manusia*.
- Nadi, K. A. (2023). implementasi pelatihan karyawan pada PT angkasa logistik cabang bali. *skripsi*.
- Nanda, S. (2024). Metode Penelitian Kualitatif : Pengertian, Jenis, & Contoh. *Brain Academy*.
- Pengertian Sumber Daya Manusia Dan Peranannya Pada Organisasi. (2021). *Fakultas ekonomi dan bisnis universitas medan ase*.
- Rudy Irwansyah, S. M. (2021). *Kinerja Karyawan*.

- Saleha, S. (2023). dampak sistem manajemen kinerja terhadap kinerja karyawan. *jurnal kajian ekonomi & bisnis islam*.
- Salim, A. S. (2022). peran guru pendidikan jasmani terhadap pembelajaran pramuka sman 1 baitussalam aceh besar. *jurnal ilmiah mahasiswa*.
- Sendari, A. A. (2021, februari 01). Mengenal Jenis Penelitian Deskriptif Kualitatif pada Sebuah Tulisan Ilmiah. *Liputan 6*.
- Triana Ananda Rustam, S. M. (2022). *manajemen sumber daya manusia*.
- V, N. (2021). Manajemen SDM : Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup. *Gramedia Blog*.
- WageIndicator. (2024). Metode Pelatihan Kerja. *Gajumu.com*.