

## Analisis Efektivitas Pelatihan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Cikande

*Analysis Of The Effectiveness Of Hr Training In Improving The Performance Of Cikande Village Officials*

Uus Alfajar<sup>1</sup>, Fizi Fauziya<sup>2</sup>.

<sup>1,2</sup> Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Uus Alfajar<sup>1</sup>, email: [uus11211151@digitechuniversity.ac.id](mailto:uus11211151@digitechuniversity.ac.id)

### Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 25/07/2025

Diterima: 25/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

SDM, Perangkat Desa, Desa Cikande

### A B S T R A K

Kinerja perangkat Desa Cikande yang belum optimal, seperti keterlambatan administrasi, rendahnya kualitas pelayanan, dan kurangnya inovasi, mendorong perlunya pelatihan SDM. Penelitian ini bertujuan menganalisis efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja perangkat desa dan dampaknya terhadap pelayanan publik. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan tiga informan kunci, observasi, dan dokumentasi, yang dianalisis secara tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan SDM efektif dalam meningkatkan kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, pemecahan masalah, dan komunikasi perangkat desa. Efektivitas ini ditunjang oleh kesesuaian materi pelatihan dengan tupoksi, metode partisipatif, dan pengalaman praktis pelatih. Namun, pelatihan masih menghadapi kendala seperti durasi pendek, kurang berkelanjutan, dan akses yang belum merata. Disarankan agar pelatihan dirancang lebih spesifik berdasarkan kebutuhan jabatan (*Training Needs Analysis*) dan dilengkapi indikator kinerja terukur (*Key Performance Indicators*) guna meningkatkan kompetensi perangkat desa secara berkelanjutan.

### A B S T R A C T

**Keywords:**

HR, Village Officials, Cikande Village.

This work is licensed under a  
[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i17>

e - ISSN: 2656-6362

p - ISSN: 2614-6681

*The suboptimal performance of Cikande Village officials, such as administrative delays, low service quality, and lack of innovation, highlights the need for HR training. This study aims to analyze the effectiveness of training in improving the performance of village officials and its impact on public service delivery. A qualitative approach with a case study method was used. Data were collected through in-depth interviews with three key informants, observations, and documentation, and then analyzed thematically. The results show that HR training is effective in improving work quality, timeliness, initiative, problem-solving, and communication among village officials. This effectiveness is supported by the relevance of training materials to job functions, participatory methods, and trainers' practical experience. However, challenges remain, such as short training duration, lack of continuity, and unequal access. It is recommended that training be designed more specifically based on job needs (Training Needs Analysis) and supported by measurable performance indicators (Key Performance Indicators) to enhance the competence of village officials sustainably.*

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

## 1. Pendahuluan

Desa Cikande sebagai lembaga pemerintahan tingkat desa memegang peranan penting dalam pelayanan publik bagi masyarakat. Kantor Desa merupakan tempat pertama masyarakat mengakses berbagai layanan administrasi, sosial, maupun pembangunan. Oleh sebab itu, kinerja perangkat desa menjadi faktor kunci keberhasilan tata kelola pemerintahan desa. Namun, hasil observasi awal menunjukkan bahwa keterampilan perangkat Desa Cikande masih terbatas, sehingga kinerja dan kualitas layanan publik belum optimal. Permasalahan yang muncul meliputi keterbatasan pelatihan, minimnya pemahaman tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan, lambatnya proses administrasi, rendahnya inovasi, dan belum adanya sistem pelayanan berbasis teknologi secara menyeluruh.

Faktor kualitas SDM menjadi sorotan karena kemampuan teknis, komunikasi, inisiatif, dan pengetahuan perangkat sangat menentukan efektivitas pelayanan publik. Dalam hal ini, pelatihan SDM dipandang sebagai strategi yang penting untuk meningkatkan kompetensi perangkat desa. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, pelatihan yang dirancang dengan baik mampu memperbaiki kualitas kerja, meningkatkan disiplin waktu, memperkuat kemampuan teknis, memperbaiki komunikasi internal maupun eksternal, serta mendorong inovasi pelayanan.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui bagaimana pelatihan SDM efektif dalam meningkatkan kinerja perangkat Desa Cikande; dan 2) mengetahui bagaimana dampak pelatihan SDM terhadap pelayanan publik yang diberikan. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merancang strategi pengembangan SDM desa yang lebih baik di masa mendatang.

## 2. Kajian Teori

Landasan teori dalam penelitian ini mencakup empat konsep pokok, yaitu manajemen sumber daya manusia, pelatihan kerja, kinerja organisasi, dan efektivitas pelatihan. Manajemen SDM diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian guna mencapai tujuan organisasi dengan memaksimalkan potensi sumber daya manusia secara optimal (Hasibuan, 2020). Pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar mampu melaksanakan tugas secara efektif (Dessler, 2023; Simamora, 2024). Kinerja pegawai diukur dengan indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi (Mitchell, 2016). Efektivitas pelatihan mencakup sejauh mana pelatihan mencapai tujuannya, menghasilkan perubahan positif dalam perilaku kerja, dan meningkatkan produktivitas organisasi (Siagian, 2020; Blanchard & Thacker, 2019). Selain itu, prinsip-prinsip pelatihan efektif menurut Siagian meliputi relevansi materi, partisipasi aktif, praktik nyata, pengulangan, dan umpan balik konstruktif. Landasan teori ini menjadi kerangka dalam menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja perangkat Desa Cikande.

## 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami secara mendalam fenomena efektivitas pelatihan SDM di Desa Cikande. Unit analisis adalah perangkat Desa Cikande yang terdiri dari Sekretaris Desa, Kaur Tata Usaha dan Umum, serta Kaur Perencanaan dan Program. Penentuan informan menggunakan teknik *purposive sampling* karena mereka dianggap memiliki peran signifikan serta pengalaman yang relevan dengan fokus penelitian.

Data dikumpulkan dengan menggunakan metode wawancara mendalam dengan pedoman pertanyaan semi-terstruktur, sehingga memungkinkan peneliti menggali informasi yang lebih luas. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi terhadap proses kerja sehari-hari perangkat desa untuk mendapatkan data kontekstual. Dokumentasi berupa foto, catatan arsip, dan transkrip wawancara turut dikumpulkan sebagai bukti pendukung.

Guna memastikan validitas dan reliabilitas data, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Informasi yang diperoleh dari berbagai sumber dianalisis menggunakan model interaktif Miles & Huberman, yang meliputi proses reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi secara berulang hingga data mencapai titik jenuh.

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pelatihan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja perangkat Desa Cikande. Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Desa, Kaur TU dan Umum, serta Kaur Perencanaan dan Program, ditemukan bahwa pelatihan yang telah diikuti perangkat desa memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi kerja.

##### 1. Peningkatan Kompetensi Teknis dan Administratif

Pelatihan yang diberikan berkontribusi pada meningkatnya kemampuan teknis dalam hal pengelolaan administrasi, penyusunan surat keputusan, peraturan desa, hingga perencanaan program. Sekretaris Desa mengungkapkan bahwa pelatihan digitalisasi administrasi telah membantu percepatan proses surat menyurat dan arsip dokumen, meskipun masih diperlukan pelatihan lanjutan yang lebih mendalam. Hal ini sejalan dengan pendapat Suharso et al. (2022) yang menekankan pentingnya pelatihan dalam meningkatkan efektivitas sistem administrasi desa.

##### 2. Kinerja dalam Pelayanan Publik

Kaur TU dan Umum menyampaikan bahwa pelatihan telah meningkatkan ketepatan waktu dalam pelayanan dan kemampuan berinteraksi dengan masyarakat. Kinerja perangkat desa mengalami peningkatan dalam aspek komunikasi interpersonal, empati terhadap warga, serta kemampuan memberikan solusi atas permasalahan administratif. Ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berdampak pada aspek teknis, tetapi juga pada penguatan soft skill, sebagaimana ditegaskan oleh Siswanto et al. (2023).

##### 3. Inisiatif dan Pemecahan Masalah di Lapangan

Kaur Perencanaan dan Program menggarisbawahi bahwa pelatihan telah meningkatkan inisiatif perangkat desa dalam menyusun program kerja dan melakukan evaluasi kegiatan. Pegawai mulai berani memberikan masukan dan solusi terhadap permasalahan di bidang infrastruktur maupun sosial kemasyarakatan. Hal ini mendukung pendapat Dessler dalam Firman dkk. (2023), bahwa pelatihan yang efektif mampu menumbuhkan kemandirian dan daya inovasi.

##### 4. Kendala Pelatihan dan Pemerataan Akses

Meskipun pelatihan dinilai efektif, beberapa kendala masih ditemukan, seperti durasi pelatihan yang singkat, ketidakberlanjutan program, serta belum meratanya akses pelatihan untuk semua perangkat desa. Posisi tertentu lebih sering mendapat pelatihan dibandingkan posisi lainnya, yang menyebabkan ketimpangan peningkatan kompetensi. Untuk itu, perlu dilakukan *Training Needs Analysis* (TNA) yang komprehensif agar pelatihan lebih tepat sasaran dan berkelanjutan.

##### 5. Implikasi terhadap Kinerja dan Rekomendasi

Berdasarkan temuan di lapangan, pelatihan SDM telah memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja perangkat desa, baik dari sisi efisiensi kerja, kualitas layanan, maupun kemampuan kolaboratif. Namun, optimalisasi pelatihan masih membutuhkan integrasi indikator kinerja terukur (*Key Performance Indicators/KPI*) sebagai alat pemantauan efektivitas pascapelatihan dan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

#### 5. Penutup

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan SDM efektif dalam meningkatkan kinerja perangkat Desa Cikande pada berbagai indikator utama, serta berdampak positif terhadap kualitas pelayanan publik. Namun, efektivitas pelatihan belum maksimal karena keterbatasan durasi, frekuensi, dan pemerataan.

Oleh karena itu, disarankan pelatihan dirancang lebih spesifik sesuai jabatan, menggunakan metode interaktif, berkelanjutan, dan memberikan kesempatan yang merata kepada seluruh perangkat. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pemerintah desa dan pemangku kepentingan lainnya dalam meningkatkan kapasitas SDM untuk tata kelola pemerintahan desa yang lebih baik.

#### 6. Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan penelitian ini, khususnya kepada dosen pembimbing Ibu Fizi Fauziya, S.E., M.M. atas arahan dan bimbingannya. Terima kasih juga disampaikan kepada Kepala Desa Cikande beserta seluruh perangkat desa yang telah menjadi informan dan memberikan data serta dukungan selama penelitian berlangsung. Ucapan terima

kasih juga ditujukan kepada keluarga, rekan-rekan mahasiswa, serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan semangat, doa, dan bantuan hingga penelitian ini selesai.

## 7. Referensi

- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Putra, A., et al. (2023). Penguatan kapasitas aparatur desa melalui pelatihan. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2), 145–158.
- Putra, R.A., Sari, M., & Wulandari, F. (2023). *Transformasi Digital dalam Pelayanan Publik Desa*. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1), 35–47.
- Siswanto, R., et al. (2023). Kepemimpinan inovatif dan kualitas pelayanan desa. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 15(1), 33–47.
- Suharso, S., Nugroho, T., & Astuti, I. (2022). *Optimalisasi Sistem Administrasi Desa Berbasis Pelatihan*. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 8(3), 44–52.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Yanta Firman, dkk. (2023). Pelatihan dan peningkatan kinerja aparatur desa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(4), 201–214.