

PERAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA DI DESA MEKAR SEKUNTUM KECAMATAN TEBAS KABUPATEN SAMBAS KALIMANTAN BARAT

Budiman

Universitas Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas
e-mail: iaibudiman31@gmail.com

ABSTRACT

This research is motivated by the demands for professionalism among village officials in managing increasingly complex village governance in the digital era. In Mekar Sekuntum Village, Tebas District, Sambas Regency, the effectiveness of public services and village fund management still face challenges related to uneven human resource capacity. Despite various development programs, fluctuations in employee performance in mastering village information systems and regional administration remain a major obstacle. This competency gap directly impacts the speed of public service delivery and the accuracy of village development reporting. This study aims to analyze the role of human resource training and development programs in improving the performance of village office employees, using a case study in Mekar Sekuntum Village, Tebas District, Sambas Regency. The method used is a qualitative approach, with data collection techniques through observation and interviews. The research results show that the training provided, such as computer training, village financial management, and public services, had a positive impact on improving technical competency and changing employee attitudes. Employees became more independent, responsive, and able to carry out their duties professionally. However, there were obstacles such as budget limitations and the lack of a structured training evaluation system. Overall, human resource training and development proved effective in improving employee performance and the quality of public services at the village level. Therefore, this program needs to be implemented in a sustainable and planned manner to support modern and adaptive village governance.

Keywords: Training, Development, Village Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tuntutan profesionalisme aparatur desa dalam mengelola tata kelola pemerintahan desa yang semakin kompleks di era digitalisasi dimana Desa Mekar Sekuntum, Kecamatan Tebas, Kabupaten Sambas, efektivitas pelayanan publik dan pengelolaan dana desa masih menghadapi tantangan terkait kapasitas SDM yang belum merata. Meskipun berbagai program pengembangan telah dilakukan, fluktuasi kinerja pegawai dalam penguasaan sistem informasi desa dan administrasi kewilayahan masih menjadi kendala utama. Kesenjangan kompetensi ini berdampak langsung pada kecepatan pelayanan masyarakat dan akurasi pelaporan pembangunan desa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh

mana peran program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja pegawai kantor desa, dengan studi kasus di Desa Mekar Sekuntum, Kecamatan Tebas, Kabupaten Sambas. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan, seperti pelatihan komputer, pengelolaan keuangan desa, dan pelayanan publik, berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi teknis dan perubahan sikap pegawai. Pegawai menjadi lebih mandiri, responsif, dan mampu menjalankan tugas dengan profesional. Meskipun demikian, terdapat kendala seperti keterbatasan anggaran dan belum adanya sistem evaluasi pelatihan yang terstruktur. Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan SDM terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik di tingkat desa. Oleh karena itu, program ini perlu dilakukan secara berkelanjutan dan terencana guna mendukung pemerintahan desa yang modern dan adaptif.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Kinerja Pegawai Desa

PENDAHULUAN

Tuntutan terhadap profesionalisme aparatur desa semakin meningkat seiring dengan digitalisasi birokrasi dan perluasan wewenang tata kelola desa yang semakin kompleks. Desa tidak lagi hanya berfungsi sebagai unit administratif terkecil, melainkan sebagai pusat pelayanan publik primer yang dituntut memiliki akuntabilitas tinggi. Di Kabupaten Sambas, khususnya di Kecamatan Tebas, upaya penguatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) menjadi prioritas utama guna mendukung visi transformasi pedesaan yang mandiri dan kompetitif.

Menurut Donni, J.P. & Suyatno (2001) Pemerintahan desa merupakan ujung tombak pelayanan publik yang langsung bersentuhan dengan masyarakat. Dalam menjalankan fungsi-fungsinya, pegawai kantor desa memegang peran penting sebagai pelaksana administrasi dan pelayan masyarakat. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai kantor desa sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di tingkat desa. Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh faktor pengalaman, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang terus diperbarui melalui proses pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan tekhnis dalam tujuan terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.

Kinerja pegawai kantor desa menjadi salah satu faktor penentu efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik tersebut. Pegawai kantor desa memiliki tugas dan fungsi yang penting dalam melaksanakan berbagai program dan kegiatan desa. Kinerja yang baik dari

pegawai kantor desa akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa.

Desa Mekar Sekuntum, sebagai salah satu desa di wilayah Kecamatan Tebas, Kabupaten Sambas, menunjukkan komitmen untuk meningkatkan kualitas aparatur desanya melalui berbagai program pelatihan. Pelatihan yang diberikan mencakup aspek teknis administratif, penggunaan perangkat lunak perkantoran, hingga penyuluhan tentang pelayanan publik berbasis digital. Program ini diharapkan mampu menjawab tantangan pelayanan desa yang semakin kompleks dan dinamis.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengonfirmasi pentingnya manajemen SDM di tingkat desa. Studi oleh Prasetyo (2024) menunjukkan bahwa pelatihan teknis mampu meningkatkan produktivitas perangkat desa dalam mengoperasikan sistem informasi desa. Selain itu, penelitian di wilayah Kalimantan Barat oleh Suryadi et al. (2025) menekankan bahwa pengembangan karier yang berkelanjutan berkontribusi positif terhadap loyalitas dan disiplin kerja pegawai pemerintah daerah. Namun, sebagian besar literatur tersebut masih berfokus pada perangkat desa di wilayah perkotaan atau desa dengan status "Mandiri", sementara kajian pada desa yang sedang berkembang dengan karakteristik geografis spesifik masih terbatas.

Hutapea (2024) mengargumenkan bahwa pelatihan untuk pegawai di tingkat desa tidak cukup hanya dilakukan secara klasikal (teori di kelas). Beliau menawarkan konsep bahwa pelatihan harus bersifat pendampingan teknis langsung (praktik operasional), Hutapea juga menekankan bahwa pelatihan bagi perangkat desa adalah jembatan utama untuk melakukan adaptasi teknologi. Teori ini menyatakan bahwa kinerja pegawai desa di era modern tidak lagi diukur hanya dari kehadiran fisik, melainkan dari kemampuan mereka mengadopsi Sistem Informasi Desa (SID) untuk mempercepat pelayanan administrasi. Hutapea mengaitkan pengembangan SDM dengan kualitas pelayanan, teorinya menyebutkan bahwa semakin tinggi penguasaan teknologi informasi oleh aparatur desa, maka semakin rendah tingkat kesalahan data (human error) dan semakin tinggi tingkat transparansi tata kelola desa.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa di Desa Mekar Sekuntum, Kecamatan Tebas, pelaksanaan pelatihan seringkali masih bersifat seremonial dan belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan kompetensi riil pegawai. Terdapat indikasi bahwa meskipun perangkat desa telah mengikuti berbagai bimtek (bimbingan teknis), efektivitas kinerja dalam pelayanan publik dan penyusunan laporan pertanggungjawaban belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. Hal ini menciptakan sebuah kesenjangan penelitian (research gap); yakni adanya ketidaksesuaian antara frekuensi pelatihan yang diterima dengan output kinerja aktual di tingkat kantor desa. Sebagian besar penelitian sebelumnya juga cenderung mengabaikan aspek kearifan lokal dan hambatan infrastruktur digital yang spesifik terjadi di wilayah Kabupaten Sambas dalam proses pengembangan SDM.

Penelitian ini memiliki signifikansi penting karena bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana program pelatihan dan pengembangan yang telah

dilakukan mampu menjawab tantangan pelayanan publik. Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada fokus penelitian yang spesifik di Desa Mekar Sekuntum, dengan mengintegrasikan masalah tantangan digitalisasi desa di wilayah perbatasan (Kalimantan Barat) ke dalam analisis kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi Pemerintah Desa Mekar Sekuntum dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran. Secara akademis, studi ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya mengenai efektivitas pelatihan di lingkup pemerintahan level desa pada era pasca-transformasi digital.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan dapat diartikan sebagai data-data yang hadir atau dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, ungkapan narasi, dan gambar (Sutama:2016). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat secara langsung dari subjek yang diteliti melalui alat pengukuran atau alat pengambilan data secara langsung sebagai sumber informasi untuk data (Sugiyono:2015).

Menurut Sugiyono (2015) Data primer yang digunakan dari penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari wawancara kepada Kepala Desa Mekar beserta beberapa pegawai kantor desa mengenai pelatihan dan pengembangan yang sudah dilaksanakan di Desa Mekar Sekuntum. Data sekunder merupakan data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti untuk memperkuat data dari sumber primer. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dari sumber-sumber pustaka seperti buku, jurnal dan lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dampak pemberian pelatihan dan pengembangan SDM di Desa Mekar Sekuntum.

PEMBAHASAN

A. Pelatihan

Menurut Donni, J.P. dan Suwatno (2001) pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pelatihan terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok, dan organisasi.

Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan juga merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Selanjutnya, dimana pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Gary Dessler:2010). Sedangkan Menurut Martoyo Widodo (2015), segala pelatihan adalah proses secara sistematis

mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2011) mengemukakan bahwa Pelatihan (training) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya. John M. Ivancevich dkk (2008) berpendapat pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Raymond A. Noe (2017) mengemukakan bahwa pelatihan bukan sekadar aktivitas rutin, melainkan sebuah investasi strategis yang memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi (dalam hal ini, Kantor Desa). Pelatihan (Training): Upaya terencana oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, atau perilaku terkait pekerjaan. Fokusnya adalah pada penguasaan tugas saat ini (current job). Model Desain Pelatihan (Instructional System Design - ISD): Noe mempopulerkan model tujuh langkah desain pelatihan yang efektif, mulai dari analisis kebutuhan (needs assessment), kesiapan pegawai, desain lingkungan belajar, transfer pelatihan, hingga evaluasi hasil.

Pelatihan merupakan kunci utama dalam meningkatkan kompetensi spesifik yang dibutuhkan perangkat desa dalam menjalankan fungsi administratifnya (Raymond A. Noe, 2017). Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

B. Pengembangan

Sondang P. Siagian (2008) mengatakan bahwa Pengembangan merupakan upaya memberikan kemampuan kepada karyawan yang di perlukan organisasi di masa yang akandatang. Menurut Kaswan (2012), pengembangan adalah aktivitas yang membantu untuk merencanakan kegiatan untuk tingkatan pengembangan diri secara maksimal. Sedangkan Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2008), pengembangan adalah suatu metode yang berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para karyawan di masa depan, pengembangan juga suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Muhammad Husnan dalam Edy Sutrisno (2009) pengembangan merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa

tantangan, termasuk keusangn atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja Domestik dan Internasional. Sementara Siagian (2009), menegmukakan pengembangan sumber daya manusia adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teorietis untuk tujuan umum.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2011), mengatakan pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.

Menurut Raymond A. Noe (2017), Pengembangan (Development): Berfokus pada masa depan. Ini melibatkan pembelajaran yang tidak selalu terbatas pada pekerjaan saat ini, tetapi mempersiapkan pegawai untuk perubahan tuntutan pekerjaan atau posisi di masa depan. pengembangan sumber daya manusia lebih berorientasi pada persiapan menghadapi tantangan organisasi di masa depan.

Beberapa pengertian teori diatas disimpulkan bahwa pengembangan karyawan adalah suatu usaha yang ditujukan untuk memajukan karyawan sehingga dapat mengubah perilaku karyawan terhadap pekerjaannya, baik dari segi sikap, pengetahuan maupun atau skill melalui pendidikan dan pelatihan, Selain itu juga bahwa kinerja pegawai di Desa Mekar Sekuntum tidak hanya dipengaruhi oleh kehadiran fisik di tempat pelatihan, tetapi oleh sejauh mana pelatihan tersebut memenuhi "Analisis Kebutuhan" yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat Desa Mekar Sekuntum.

C. Kinerja Pegawai Desa

Kinerja pegawai (perangkat) desa adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks desa, kinerja tidak hanya diukur dari output administratif, tetapi juga dari kontribusinya terhadap pemberdayaan masyarakat dan efektivitas pelayanan publik di tingkat local.

Stephen P Robbins (2023) yang diadaptasi untuk sektor publik desa, indikatornya meliputi:

1. Kualitas Pelayanan: Ketepatan dalam pembuatan surat administrasi (SKU, SKTM) dan akurasi data kependudukan di Desa.
2. Kuantitas Kerja: Jumlah layanan masyarakat yang diselesaikan setiap hari kerja.
3. Ketepatan Waktu: Kepatuhan terhadap jam kantor dan kecepatan respons terhadap keluhan warga di tingkat dusun.
4. Efektivitas: Kemampuan mengelola Dana Desa (DD) dan Alokasi Dana Desa (ADD) agar tepat sasaran sesuai musyawarah desa (Musdes).

Hubungan Pelatihan dan Pengembangan terhadap kinerja organisasi sangat bergantung pada investasi keterampilan pegawainya. Pelatihan (Training): Berfokus pada peningkatan keterampilan teknis jangka pendek.

Contoh di Desa Mekar Sekuntum: Pelatihan penggunaan aplikasi pelayanan digital. Pengembangan (Development): Berfokus pada peningkatan kompetensi jangka panjang. Contoh: Pendidikan kepemimpinan bagi perangkat desa atau pelatihan tata kelola pemerintahan yang baik.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan pemerintah desa menjadi salah satu aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan public Harsono, (1992). Dalam konteks Desa Mekar Sekuntum, pelatihan telah dijadikan strategi untuk mendorong pegawai desa agar lebih kompeten dan profesional dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan serta pelayanan kepada masyarakat.

Diketahui bahwa Pemerintah Desa Mekar Sekuntum telah menyelenggarakan berbagai bentuk pelatihan yang disesuaikan dengan bidang kerja masing-masing pegawai. Contohnya, pegawai yang menjabat sebagai sekretaris desa mendapatkan pelatihan komputer untuk meningkatkan keterampilan dalam pengelolaan dokumen dan administrasi. Sementara itu, bendahara desa diberikan pelatihan khusus mengenai pengelolaan keuangan desa dan penggunaan aplikasi Sistem Keuangan Desa (Siskeudes).

Pelatihan komputer yang diberikan mencakup penguasaan Microsoft Office, seperti Word, Excel, dan PowerPoint, yang sangat berguna dalam pembuatan surat, laporan kegiatan, hingga data administrasi desa. Hasil wawancara menunjukkan bahwa setelah mengikuti pelatihan ini, pegawai sekretariat menjadi lebih mandiri dalam menyusun dokumen administrasi, mengurangi ketergantungan pada pihak luar atau tenaga teknis tambahan.

Sementara itu, pelatihan keuangan yang diberikan kepada bendahara desa telah meningkatkan pemahaman terhadap prinsip akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan dana desa. Bendahara mampu menyusun laporan pertanggungjawaban dengan lebih rapi, sistematis, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah daerah. Ini berdampak pada kepercayaan yang lebih tinggi dari warga terhadap pengelolaan dana publik.

Selain itu, pelatihan juga diberikan kepada pegawai di bagian pelayanan publik, seperti Kepala Urusan Umum dan Kepala Urusan Pelayanan. Materi pelatihan mencakup etika pelayanan, teknik komunikasi efektif, dan pengelolaan antrian layanan masyarakat. Pegawai yang mengikuti pelatihan ini menunjukkan perubahan sikap yang lebih ramah, responsif, dan solutif saat berinteraksi dengan warga.

Hasil dari pelatihan-pelatihan tersebut tidak hanya terlihat dari peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga dari perubahan perilaku kerja pegawai. Pegawai yang sebelumnya cenderung pasif dan kurang percaya diri kini lebih proaktif dalam menjalankan tugas, menyusun laporan, mengelola kegiatan desa, hingga berpartisipasi dalam perencanaan pembangunan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan juga berdampak secara psikologis dan meningkatkan motivasi kerja.

Pengembangan SDM tidak dilakukan secara seragam, melainkan dengan pendekatan yang terfokus sesuai beban kerja dan bidang tanggung jawab. Strategi ini dinilai tepat karena membuat materi pelatihan lebih

relevan dan langsung dapat diterapkan dalam aktivitas harian. Dengan demikian, efektivitas pelatihan pun menjadi lebih tinggi.

Walaupun hasilnya cukup positif, masih terdapat tantangan dalam pelaksanaan pelatihan. Salah satunya adalah keterbatasan anggaran desa yang menyebabkan pelatihan belum bisa dilakukan secara rutin atau menyeluruh kepada semua pegawai. Selain itu, belum semua pegawai desa mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan lanjutan yang lebih spesifik, terutama di bidang teknologi informasi dan digitalisasi administrasi desa.

Tantangan lainnya adalah belum adanya sistem evaluasi pasca pelatihan yang terstruktur untuk mengukur sejauh mana materi pelatihan diimplementasikan dalam pekerjaan. Meskipun ada peningkatan kinerja, evaluasi yang sistematis akan lebih membantu desa dalam merancang pelatihan berikutnya dan menyesuaikan dengan kebutuhan yang berkembang.

Dari hasil observasi, terlihat bahwa pelatihan yang diselenggarakan juga turut membangun kerja sama antar departemen dalam kantor desa. Para pegawai menjadi lebih terbuka dalam berbagi pengetahuan dan saling membantu menyelesaikan pekerjaan administratif. Hal ini menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan produktif. Peningkatan kinerja juga tercermin dalam pelayanan yang lebih cepat dan tepat kepada masyarakat. Dokumen kependudukan yang sebelumnya diproses dalam beberapa hari kini bisa selesai dalam hitungan jam. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan kemampuan pegawai, kualitas pelayanan desa juga meningkat secara langsung.

Selain pelayanan administrasi, dampak pelatihan juga terlihat dalam penyusunan dan pengelolaan data desa. Pegawai kini mampu menggunakan perangkat lunak spreadsheet untuk merekap data penduduk, anggaran kegiatan, dan laporan pembangunan. Ini memudahkan proses monitoring dan evaluasi pembangunan desa yang lebih transparan. Dalam jangka panjang, pelatihan dan pengembangan SDM ini sangat potensial menciptakan pemerintahan desa yang lebih modern dan adaptif terhadap perubahan zaman. Pegawai yang terus dikembangkan kemampuannya akan lebih siap menghadapi tantangan birokrasi dan digitalisasi pelayanan desa yang kini terus berkembang.

Hasil penelitian di Kantor Desa Mekar Sekuntum menunjukkan bahwa pelatihan teknis memiliki korelasi positif terhadap efektivitas pelayanan administrasi desa. Pegawai yang mengikuti pelatihan Sistem Informasi Desa (SID) menunjukkan peningkatan kecepatan dalam pemrosesan data kependudukan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Raymond A. Noe (2017), yang menyatakan bahwa pelatihan (training) adalah upaya terencana untuk memfasilitasi pembelajaran pengetahuan dan keterampilan yang terkait secara spesifik dengan pekerjaan saat ini.

Dalam konteks digitalisasi, temuan ini memperkuat penelitian Prasetya (2024) yang menemukan bahwa literasi digital melalui pelatihan teknis menjadi determinan utama produktivitas aparat desa di wilayah terpencil. Diskusi lebih lanjut menunjukkan bahwa di Desa Mekar Sekuntum,

pelatihan tidak hanya meningkatkan aspek kognitif, tetapi juga kepercayaan diri pegawai dalam menggunakan perangkat teknologi baru.

Peran pengembangan terhadap kapasitas jangka panjang berbeda dengan pelatihan yang bersifat jangka pendek, program pengembangan di Desa Mekar Sekuntum (seperti tugas belajar dan seminar kepemimpinan) berdampak pada visi manajerial pegawai. Berdasarkan temuan di lapangan, pengembangan sumber daya manusia membantu perangkat desa dalam menyusun rencana pembangunan desa yang lebih strategis dan akuntabel.

Hal ini sesuai dengan pandangan Raymond A. Noe (2017) bahwa pengembangan (development) lebih bersifat futuristik dan berorientasi pada persiapan menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan. Temuan ini juga didukung oleh studi Suryadi dkk. (2025) di Kalimantan Barat yang menekankan bahwa pengembangan karier yang terstruktur berkontribusi signifikan terhadap loyalitas dan disiplin kerja pegawai pemerintah daerah. Namun, hasil penelitian di Desa Mekar Sekuntum mengidentifikasi adanya tantangan berupa keterbatasan anggaran yang menyebabkan program pengembangan belum merata ke seluruh staf.

Perbandingan dengan penelitian sebelumnya dan Teori yang ada jika dibandingkan dengan penelitian Hutapea (2024), terdapat persamaan di mana faktor lingkungan kerja dan dukungan infrastruktur tetap menjadi variabel moderator yang krusial. Meskipun pelatihan telah dilakukan secara intensif di Kecamatan Tebas, kinerja optimal tidak akan tercapai tanpa dukungan konektivitas internet yang stabil di Desa Mekar Sekuntum.

Secara teoretis, hasil ini mendukung Model Efektivitas Pelatihan yang menyatakan bahwa transfer pengetahuan hanya akan terjadi jika terdapat keselarasan antara materi pelatihan dengan kebutuhan riil di lapangan. Diskusi ini membuktikan bahwa peran pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Mekar Sekuntum telah berjalan cukup baik, namun memerlukan penguatan pada aspek keberlanjutan dan penyediaan fasilitas pendukung sesuai dengan tuntutan birokrasi modern.

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh Pemerintah Desa Mekar Sekuntum berperan besar dalam meningkatkan kapasitas dan kualitas kerja pegawai desa. Meskipun masih ada kekurangan, langkah ini patut diapresiasi dan dilanjutkan dengan pendekatan yang lebih sistematis, berkelanjutan, serta didukung oleh kolaborasi dengan pihak eksternal seperti pemerintah daerah atau lembaga pelatihan profesional.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Desa Mekar Sekuntum, ternyata bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki peran penting dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor desa. Berbagai bentuk pelatihan yang telah diselenggarakan, seperti pelatihan komputer, keuangan desa, dan pelayanan publik, memberikan dampak positif terhadap kemampuan teknis dan sikap profesional para pegawai.

Pelatihan tersebut tidak hanya meningkatkan keterampilan kerja, namun juga membentuk karakter kerja yang lebih mandiri, responsif, dan komunikatif dalam melayani masyarakat. Pegawai yang sebelumnya kurang percaya diri menjadi lebih aktif dan partisipatif dalam menjalankan tugas-tugas administratif dan pembangunan desa. Selain itu, adanya pengembangan berbasis tanggung jawab dan bidang kerja membuat materi pelatihan lebih relevan dan aplikatif. Namun demikian, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan, seperti keterbatasan anggaran, belum meratanya pelatihan lanjutan, dan ketiadaan sistem evaluasi pascapelatihan yang terstruktur. Meski begitu, dampak positif pelatihan telah terlihat dalam peningkatan efisiensi kerja, kualitas pelayanan publik, dan sinergi antardepartemen di lingkungan kantor desa.

Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi investasi strategis yang harus terus dilakukan secara sistematis, berkelanjutan, dan disesuaikan dengan kebutuhan perkembangan desa guna menciptakan pemerintahan desa yang modern, adaptif, dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2010). Human resource management (12th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Harsono. (1992). Manajemen pabrik. Jakarta: Balai Pustaka.
- Hutapea, M. (2024). Efektivitas pelatihan sistem informasi desa kepada aparatur desa lumban pea timur. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 9(1), 88-95.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). Organizational behavior and management (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kaswan. (2012). Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lubis, A. L. (2008). Manajemen sumber daya manusia. Medan: USU Press. (Dikutip dari Sondang P. Siagian)
- Mangkunegara, A. P. (2008). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, W. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Noe, R. A. (2017). Employee training and development (7th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Prasetyo, A. (2024). Transformasi Digital Pedesaan: Dampak Pelatihan teknis terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Desa (SID). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*, 12(2), 145-160. Doi.org
- Priansa, J. D., & Suwatno, H. (2001). Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational Behavior (19th Edition). Pearson. (Dimensi kinerja dan motivasi).
- Siagian, S. P. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2009). Dalam E. Sutrisno, Manajemen sumber daya manusia (hlm. 61). Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2015). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, H. (2025). Pengembangan Karier Berkelanjutan dan Dampaknya terhadap Loyalitas serta Disiplin Kerja Aparatur Pemerintah Daerah di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Regional*, 13(1), 45-65. Doi.org

- Sutama. (2016). Metode penelitian pendidikan: Kuantitatif, kualitatif, PTK, R&D. Surakarta: Fairuz Media.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana. (Memuat kutipan dari Muhammad Husnan dan Singodimedjo)
- Universitas Jambi. (n.d.). BAB I. Diakses dari <https://repository.unja.ac.id/59089/2/BAB%20I.pdf>