

EVALUASI PENERAPAN PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DESA OMBOLATA SISARAHILI

by Waruwu Destari Putri

Submission date: 29-Oct-2023 11:23PM (UTC-0400)

Submission ID: 2211386503

File name: Destari_Putri_Waruwu.docx (289.21K)

Word count: 15496

Character count: 106655

**EVALUASI PENERAPAN PROGRAM PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA
KANTOR DESA OMBOLATA SISARAHILI**

SKRIPSI



Oleh:

DESTARI PUTRI WARUWU

NIM : 2319118

Diajukan kepada:

PROGRAM STUDI S1- MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NIAS

2023

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena kasih dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul “Evaluasi Penerapan Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Desa Ombolata Sisarahili”. Proposal penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana S1 pada program studi manajemen fakultas ekonomi di Universitas Nias. Dalam penyusunan proposal skripsi ini, peneliti mengalami kesulitan dan peneliti menyadari dalam penulisan proposal skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan proposal skripsi ini.

Selama saya melakukan penyusunan proposal skripsi ini, peneliti tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi peneliti berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt.,M.Si selaku Pj. Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, SE.,MM. selaku Plt. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Bapak Yupiter Mendrofa, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nias.
4. Bapak Syah Abadi Mendrofa, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu selaku dosen Penelaah yang sudah membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan proposal skripsi ini.
6. Seluruh dosen pengajar manajemen yang telah memberikan ilmu bermanfaat kepada peneliti.

Sebagai manusia biasa yang tidak terlepas dari kekurangan dan keterbatasan, peneliti menyadari bahwa proposal skripsi ini masih banyak kekurangan, baik dari segi isi maupun tulisan. Semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan kekuatan serta kesehatan yang baik dan semoga laporan ini bermanfaat bagi semua pihak.

Gunungsitoli, Agustus 2023
Peneliti

DESTARI PUTRI WARUWU
Nim. 2319118

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fokus Penelitian	4
1.3 Rumusan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Kegunaan Hasil Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Konsep Evaluasi.....	6
2.1.1 Pengertian Evaluasi	6
2.1.2 Tujuan Evaluasi.....	6
2.1.3 Manfaat Evaluasi.....	7
2.1.4 Indikator Evaluasi	7
2.2 Konsep Pelatihan.....	8
2.2.1 Pengertian Pelatihan	8
2.2.2 Tujuan Pelatihan.....	9
2.2.3 Manfaat Pelatihan	10
2.2.4 Indikator Pelatihan	11
2.2.5 Jenis-Jenis Pelatihan.....	12
2.2.6 Prinsip-Prinsip Pelatihan.....	13
2.3 Konsep Pengembangan	13
2.3.1 Pengertian Pengembangan SDM.....	13
2.3.2 Tujuan Pengembangan SDM	14
2.3.3 Manfaat Pengembangan SDM	15

2.3.4 Indikator Pengembangan SDM	15
2.4 Penelitian Terdahulu	16
2.5 Kerangka Berpikir	19
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Jenis Penelitian	21
3.2 Variabel Penelitian	21
3.3 Lokasi Penelitian	22
3.4 Sumber Data	22
3.5 Instrumen Penelitian	23
3.6 Teknik Pengumpulan Data	24
3.7 Teknik Analisa Data	25
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	21
4.1 Hasil Penelitian	21
4.1.1 Gambaran Umum Desa	21
4.1.2 Visi dan Misi Desa	30
4.1.3 Struktur Organisasi Desa	30
4.1.4 Uraian Tugas dan Fungsi Struktural Desa	31
4.1.5 Identitas Informan	34
4.1.6 Hasil Penelitian	35
4.1.6.1 Peserta Pelatihan dan Pengembangan Aparatur Desa	35
4.1.6.2 Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Aparatur Desa	36
4.1.6.3 Materi Pelatihan dan Pengembangan Aparatur Desa	37
4.1.6.4 Metode Pelatihan dan Pengembangan Aparatur Desa	38
4.1.6.5 Kualifikasi Seorang Pelatih dalam Memberikan	

Pelatihan Kepada Perangkat Desa	39
4.1.6.6 Apakah Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh Terhadap Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia?.....	41
4.1.6.7 Hasil Pelatihan dan Pengembangan Aparatur Desa	42
4.1.6.8 Responsibilitas Kepuasan Masyarakat Setelah Pelatihan dan Pengembangan Aparatur Desa.....	45
4.1.6.9 Hambatan-Hambatan dalam Penerapan Pelatihan dan Pengembangan SDM di Kantor Desa Ombolata Sisarahili	46
4.2 Pembahasan.....	47
4.2.1 Evaluasi Penerapan Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Desa Ombolata Sisarahili	47
4.2.1.1 Efektivitas.....	48
4.2.1.2 Efisiensi	50
4.2.1.3 Kecukupan.....	51
4.2.1.4 Perataan	52
4.2.1.5 Responsivitas.....	53
4.2.1.6 Ketetapan.....	54
4.2.2 Hambatan-Hambatan dalam Evaluasi Penerapan Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Desa Ombolata Sisarahili	55
4.2.2.1 Rendahnya Pendidikan dan Kualitas Sumber Daya Manusia	55
4.2.2.2 Rendahnya Kemampuan Aparatur Desa dalam Penguasaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi.....	56

4.2.2.3 Rendahnya Kompetensi Aparatur Desa	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran	59

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.5 Kerangka Berpikir	19
GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi Desa Ombolata Sisarahili	29

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 Nama-Nama Aparatur Desa	2
TABEL 3.2 Variabel Penelitian	22
TABEL 3.3 Jadwal Kegiatan Penelitian	20
TABEL 3.5 Data Informan Penelitian.....	23
TABEL 4.1 Kondisi Demografis Desa Ombalata Sisarahili	28
TABEL 4.2 Sarana dan Prasarana yang Terdapat di Desa.....	29
TABEL 4.3 Identitas Informan dalam Penelitian	35
TABEL 4.4 Nama-Nama Peserta, Jenis, dan Hasil Pelatihan dan Pengembangan Aparatur Desa	35

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

¹³ 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.

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 ¹¹ 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 (Dessler, 2019) 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.

¹⁰ 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 Patrick (2019) pelatihan didefinisikan sebagai pengembangan sistematis pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan oleh seseorang untuk melakukan tugas tertentu atau pekerjaan secara efektif.

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. Dari beberapa aparatur Desa Ombolata Sisarahili Kecamatan Hiliduho kabupaten Nias yang pernah melakukan pelatihan adalah:

Tabel 1.1
Nama-Nama Peserta, Jenis, dan Hasil
Pelatihan dan Pengembangan Aparatur Desa

No	Jenis Pelatihan dan Pengembangan	Hasil Pelaksanaan	Tahun
1.	<ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan Penataan Kewenangan Desa • Teknik Penyusunan RPJM Desa Dan RKPDesa 	<ul style="list-style-type: none"> • Ada Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa • Memahami Teknik Penyusunan RKP Desa dan APBDesa 	2022
2.	<ul style="list-style-type: none"> • Pengelolaan Keuangan Desa • Pelaksanaan APBDesa 	Memahami Pengelolaan Keuangan Desa	2021
3.	Kebijakan Penataan Kewenangan Desa	Ada Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa	2021

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Dari data tersebut di atas ada beberapa pelatihan yang seharusnya diikuti oleh aparatur desa seperti pelatihan penggunaan *microsoft office* dan aplikasi desa. 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. 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”**

1.2 Fokus Penelitian

Untuk memudahkan dan mengarahkan peneliti dalam menganalisa dan mengkaji pokok-pokok permasalahan penelitian, maka peneliti membatasi fokus penelitian yaitu:

1. Penerapan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada kantor Desa Ombolata Sisarahili.
2. Hambatan dalam penerapan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada kantor Desa Ombolata Sisarahili.

1.3 Rumusan Masalah

Hasil dari penerapan metode pengembangan karyawan yang tepat adalah kualitas kerja karyawan yang baik dan memuaskan. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, sedangkan kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan seorang karyawan. Artinya, dalam kualitas kerja seseorang mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti memiliki kualitas kerja yang baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dapat dikategorikan kualitas kerjanya kurang atau tidak baik Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana evaluasi program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada kantor Desa Ombolata Sisarahili?
2. Apa saja yang menjadi hambatan dalam penerapan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada Kantor Desa Ombolata Sisarahili?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengevaluasi bagaimana penerapan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada kantor desa Ombolata Sisarahili.

2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam penerapan program pelatihan dan pengembangan SDM pada Kantor Desa Ombolata Sisarahili.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Peneliti
Sebagai salah persyaratan untuk menyelesaikan studi pada jenjang Strata Satu Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
- b. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias
Sebagai bahan untuk mengembangkan ilmu dan kajian tentang Analisis Program Pelatihan dan kualitas SDM.
- c. Bagi Objek Penelitian
Sebagai bahan evaluasi dan bahan masukan bagi lokasi penelitian untuk lebih meningkatkan Analisis Program Pelatihan dan Peningkatan Kinerja Pegawai sehingga menghasilkan kualitas SDM yang baik.
- d. Bagi Peneliti Lanjutan/Lembaga
Manfaat bagi peneliti lanjutan diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dan rujukan teori penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti berikutnya yang berpedoman pada penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Evaluasi

2.1.1 Pengertian Evaluasi

Menurut pengertian etimologi kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris yaitu “*evaluation*” yang berarti penilaian atau penaksiran. Sedangkan menurut pengertian istilah (*terminologi*) evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu obyek dengan menggunakan instrument dan hasilnya dibandingkan dengan tolak ukur untuk memperoleh kesimpulan. Ada juga yang mengatakan bahwa evaluasi ini berarti mengumpulkan informasi tentang kinerja sesuatu (metode, manusia, dan peralatan). Informasi ini akan digunakan untuk membuat keputusan terbaik. Untuk itu Sangat penting untuk melakukan evaluasi di berbagai aspek kehidupan manusia untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas, baik dalam lingkup individu, kelompok, atau tempat kerja.

Deny Nusyirwan (2019) menyatakan bahwa Evaluasi secara umum yaitu suatu proses mencari data atau informasi tentang objek atau subjek yang dilaksanakan untuk tujuan pengambilan keputusan terhadap objek atau subjek. Menurut Desimone Dkk (2018:245) evaluasi adalah kegiatan untuk menilai tingkat kinerja suatu kebijakan secara sistematis menginvestigasi efektifitas program.

18 2.1.2 Tujuan Evaluasi

Tujuan evaluasi adalah untuk membuat perbaikan agar pekerjaan selesai sesuai dengan rencana. Tujuan evaluasi akan memberikan hasil yang berguna untuk perencanaan lanjutan dengan memperbaiki kekurangan dan kendala, baik dalam proses administrasi maupun manajemen. Tujuan evaluasi ini akan sangat penting dilakukan pada manajemen sumber daya manusia (SDM).

Menurut Silalahi (2020:9), menyatakan bahwa tujuan evaluasi pada hakikatnya adalah memperoleh informasi yang akurat, terkini dan objektif terkait dengan pelaksanaan rencana dalam rangka pengambilan keputusan.

2.1.3 Manfaat Evaluasi

Manfaat evaluasi menurut Permatasari, Putri (2021:110) adalah sebagai berikut:

- a. Diketahuinya keberhasilan program kesehatan yang telah dilakukan dengan menggunakan instrumen tertentu sehingga keberhasilan program dapat diketahui sejauh mana perkembangannya. Apakah hasil telah mencapai target atau belum? Target mana saja yang telah dicapai.
- b. Diketahuinya segala hambatan implementasi program. Evaluasi juga akan mengukur hambatan-hambatan yang terjadi, bentuk hambatannya, aspek mana saja yang masih terdapat hambatan dan mengapa hambatan tersebut terjadi.
- c. Diketahuinya efektivitas, efisiensi, mutu, dan dampak program
- d. Evaluasi juga akan mengukur efektivitas, efisiensi, mutu, dan dampak program yang terjadi. Sejauh mana efektivitas, efisiensi, mutu, dan dampak program, pada aspek mana saja yang belum efektif dan efisien, bagaimana efektivitas, efisiensi, mutu, dan dampak program dan mengapa program yang dilakukan tidak efektifitas dan efisiensi, mutu dan dampak program tidak tercapai.

Sedangkan menurut manfaat evaluasi menurut Dr. Rismawati (2018:35) adalah sebagai berikut:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Untuk kepentingan penelitian pegawai,
5. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai portofolio mereka.

2.1.4 Indikator Evaluasi

Indikator evaluasi menurut Dunn (2020) antara lain yaitu:

1. Efektivitas, yaitu apakah hasil yang diinginkan telah tercapai, atau mencapai tujuan dari dilaksanakannya suatu tindakan, berkenaan aspek rasionalitas teknis, dan selalu diukur dari unit produk atau layanan. Dalam pelaksanaan kebijakan publik, efektivitas diukur dari keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada kebijakan public.
2. Kecukupan, yaitu seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai, atau kesempatan yang menumbuhkan masalah.
3. Efisiensi (efficiency) berkenaan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan tingkat efektivitas tertentu. Fokus dari kriteria ini

- adalah persoalan sumber daya, yakni seberapa banyak sumberdaya yang dikeluarkan untuk mewujudkan hasil yang diinginkan.
4. Perataan, kriteria ini menganalisis apakah biaya dan manfaat telah didistribusikan secara merata kepada kelompok masyarakat, khususnya kelompok-kelompok sasaran dan penerima manfaat. Apakah biaya dan manfaat sudah disalurkan kepada kelompok masyarakat yang berbeda secara merata.
 5. Responsivitas, kriteria ini lebih menyoal aspek kepuasan masyarakat khususnya kelompok sasaran, atas hasil kebijakan. Apakah hasil kebijakan yang dicapai telah memuaskan kebutuhan dan pilihan mereka atau tidak.
 6. Ketetapan, yaitu kriteria ketepatan ini menganalisis tentang kebergunaan hasil kebijakan, yakni apakah hasil yang telah dicapai benar-benar berguna bagi masyarakat khususnya kelompok sasaran.

2.2 Konsep Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini, pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan.

Pengertian pelatihan menurut ¹⁷ Andrew F.Sikula dalam Mangkunegara, (2020:43) mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: *“Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knoeledge ang skill for a definite pyrpose”*.

Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Menurut Mathis (2019:5), yang memberikan definisi mengenai “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas”.

Menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2020:175), yang memberikan definisi mengenai Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Menurut Bedjo Siswanto (2020:141) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian servis yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah sebagai proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar. Pelatihan dapat dilakukan melalui proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir.

2.2.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Carrel dalam Salinding (2019:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Meningkatkan keterampilan karyawan
- c. Menghindari keusangan manajerial
- d. Memecahkan permasalahan
- e. Orientasi karyawan baru
- f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- g. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
- h. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut.

Menurut Widodo (2019:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

2.2.3 Manfaat Pelatihan

Pelatihan kerja merupakan kegiatan yang penting bagi karyawan dan perusahaan. Pelatihan dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka di tempat kerja. Di sisi lain, pelatihan juga dapat membantu perusahaan memiliki tenaga kerja yang ahli dan terampil, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, meningkatkan mutu hasil kerja, serta meningkatkan profit dan keuntungan.

Menurut Emron Edison (2020:98) manfaat pelatihan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Meningkatkan kompetensi pelayanan, sehingga karyawan betul-betul menguasai bidang pekerjaannya.
 - b. Mengoptimalkan tingkat produktivitas kerja, sehingga menghasilkan output yang lebih baik.
 - c. Meningkatkan kerjasama antar karyawan, sehingga menghasilkan sinergi dan kerjasama yang lebih baik.
 - d. Menyiapkan kaderisasi yang lebih siap dan handal.
 - e. Memperbaiki moral kerja karyawan.
 - f. Membantu karyawan untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan.
 - g. Menemukan kekurangan-kekurangan.
2. Bagi Karyawan
 - a. Meningkatkan kemampuan individual di dalam menangani tugas dan pemecahan masalah.
 - b. Memperbaiki komunikasi antar karyawan atau kelompok.
 - c. Membuat percaya diri di dalam melaksanakan tugas.

Menurut Jusmaliani (2019:104-105) manfaat pelatihan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan
Pelatihan yang dilakukan terhadap karyawan bermanfaat untuk meningkatkan laba dan produktifitas perusahaan, untuk meningkatkan pengetahuan tentang pekerjaan dan kemampuan pada semua tingkatan. Karyawan yang terlatih akan dapat membantu dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan disamping karyawan tadi juga akan paham tentang kondisi dan tujuan perusahaan.
2. Individu Karyawan
Manfaat yang diperoleh individu adalah meningkatkan percaya diri dan keinginan untuk maju, memudahkan mendapatkan promosi dan mutasi, meningkatkan tanggung jawab. Selain itu membantu pula dalam menghadapi tekanan stres, frustrasi, dan konflik.

2.2.4 Indikator Pelatihan

Untuk melakukan tahap evaluasi efektivitas pelatihan diperlukan indikasi konkret yang dapat menjadi patokan pengukuran yang objektif. Menurut Mangkunegara (2019:62), indikator-indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Pelatihan
Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
2. Materi
Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
3. Metode yang Digunakan
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, *test*, kerja tim dan *study visit* (studi banding).
4. Peserta Pelatihan
Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)
Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.2.5 ⁹ Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Simamora (2018:278) ada beberapa jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:

1. Pelatihan Keahlian
Pelatihan keahlian (*skills training*) merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. program pelatihannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.
2. Pelatihan Ulang
Pelatihan ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet
3. Pelatihan Lintas Fungsional
Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.
4. Pelatihan Tim
Pelatihan tim merupakan bekerjasama terdiri dari sekelompok Individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.
5. Pelatihan Kreativitas
Pelatihan kreatifitas (*creativitas training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebas mungkin yang berdasar pada penilaian rasional.

¹⁴ Jenis-jenis pelatihan menurut Rosleny (2019:184) adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Keahlian
Pelatihan keahlian (*skills training*) merupakan pelatihan yang relatif sederhana. Kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga berdasarkan sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.
2. Pelatihan Ulang
Pelatihan ulang (*retraining*) adalah pelatihan yang berupaya memberikan keahlian-keahlian yang dibutuhkan karyawan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.
3. Pelatihan Lintas Fungsional
Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjaan yang diselesaikan.
4. Pelatihan Tim
Pelatihan tim merupakan kerja sama dalam sebuah tim kerja sama sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.
5. Pelatihan Kreativitas

Pelatihan Kreativitas (*creativity training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya, tenaga kerja diberi peluang untuk mengeluarkan gagasan sebarang mungkin yang berdasar pada penilaian rasional, biaya, dan kebaikan.

2.2.6 Prinsip-prinsip Pelatihan

Menurut Sofiyandi dalam Probosemi (2020:22)

mengemukakan lima prinsip pelatihan sebagai berikut:

- a. *Participation*, artinya dalam pelaksanaan pelatihan para peserta harus ikut aktif karena dengan partisipasi peserta akan lebih cepat menguasai dan mengetahui berbagai materi yang diberikan.
- b. *Repetition*, artinya senantiasa dilakukan secara berulang karena dengan ulangan-ulangan ini peserta akan lebih cepat untuk memenuhi dan mengingat apa yang telah diberikan.
- c. *Relevance*, artinya harus saling berhubungan sebagai contoh para peserta pelatihan terlebih dahulu diberikan penjelasan secara umum tentang suatu pekerjaan sebelum mereka mempelajari hal-hal khusus dari pekerjaan tersebut.
- d. *Transference*, artinya program pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang nantinya akan dihadapi dalam pekerjaan yang sebenarnya.
- e. *Feedback*, artinya setiap program pelatihan yang dilaksanakan selalu dibutuhkan umpan balik yaitu untuk mengukur sejauh mana keberhasilan dari program pelatihan tersebut.

Prinsip-prinsip pelatihan menurut Heidjrachman dan Husnan

(2020:82) adalah:

1. Motivasi, semakin tinggi motivasi peserta pelatihan, semakin cepat ia akan mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru tersebut.
2. Laporan kemajuan, yang diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh seorang peserta telah memahami pengetahuan yang baru.
3. Praktek, sedapat mungkin peserta pelatihan yang dilatih bisa mempraktekkan keterampilan tersebut pada suasana pekerjaan yang sebenarnya.
4. Perbedaan Individual, pada hakekatnya para peserta pelatihan itu berbeda antara satu dengan lainnya. Karenanya latihan yang efektif hendaknya menyesuaikan kecepatan dan kerumitan dengan kemampuan masing-masing individu

2.3 Konsep Pengembangan

2.3.1 Pengertian Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan

keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan sumber daya manusia dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (2020:68) Pengembangan sumber daya manusia (*Development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen Personalia, pengembangan pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan pegawai.

Sedangkan menurut Nadler Hardjana (2011:11) pengembangan adalah kegiatan belajar yang diadakan dalam jangka waktu tertentu guna memperbesar kemungkinan untuk meningkatkan kinerja.

Dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

2.3.2 Tujuan Pengembangan SDM

Dadan Ahmad Fadili, dkk (2018) menyatakan tujuan dari pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu untuk menciptakan karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka, selain itu pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah Sumber Daya Manusia yang dimiliki perusahaan, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik lagi.

Menurut Lawrence (2020) tujuan pengembangan SDM adalah untuk mendorong dan mempercepat pendayagunaan SDM melalui kebijakan yang jelas dan kohesif dalam bidang pendidikan, pelatihan dan kesehatan serta ketenagakerjaan pada semua jenjang baik skala organisasi maupun skala nasional. Sebaliknya, tujuan manajemen SDM adalah untuk memaksimalkan tingkat investasi dari modal utama organisasi (*human capital*) dan meminimalkan risiko finansial.

2.3.3 Manfaat Pengembangan SDM

Manfaat pengembangan sumber daya manusia menurut Martoyo (2020) adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi.

Sedangkan manfaat dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia menurut Schuler (2020), yaitu:

1. Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk
Dalam hal ini kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.
2. Meningkatkan produktivitas
Dengan mengikuti kegiatan pengembangan berarti pegawai juga memperoleh tambahan ketrampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka. Dengan demikian diharapkan juga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja
Dengan semakin banyaknya ketrampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi. Misalnya bila organisasi memerlukan pegawai dengan kualifikasi tertentu, maka organisasi tidak perlu lagi menambah pegawai yang baru, oleh karena pegawai yang dimiliki sudah cukup memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut.
4. Meningkatkan komitmen karyawan
Dengan melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.
5. Mengurangi turn over dan absensi
Bahwa dengan semakin besarnya komitmen pegawai terhadap organisasi akan memberikan dampak terhadap adanya pengurangan tingkat turn over absensi. Dengan demikian juga berarti meningkatkan produktivitas organisasi.

2.3.4 Indikator Pengembangan SDM

Indikator pengembangan SDM menurut A.Sihotang (2020:213) adalah:

1. Kebijakan organisasi
Merupakan yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan. Kebijakan perusahaan merupakan penentu ada tidaknya pengembangan karir dalam perusahaan.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja merupakan salah satu acuan bagi organisasi dalam melakukan pengembangan karir.

3. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

4. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

2.4 ¹ Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai suatu bahan untuk membandingkan dan sebagai pedoman penelitian sekarang. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Aryani, Werastuti, & Adipura (2020)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pengaruh kompetensi aparatur pemerintah desa, efektivitas kinerja pendamping desa lokal dan keterlibatan masyarakat terhadap pengoptimalan pengelolaan dana desa di pemerintahan desa Kabupaten Buleleng. Penelitian ini menggunakan variabel kompetensi aparatur desa, efektivitas kinerja pendamping lokal desa dan keterlibatan masyarakat terhadap pengoptimalan pengelolaan dana desa. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh kepala desa, bendahara desa, pendamping lokal desa dan pengurus BPD. Sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria tertentu dimana terdapat 29 desa di Kabupaten Buleleng yang bermasalah dalam laporan realisasi anggaran dana desa tahap I dan II sehingga dana desa pada tahap III terancam tidak dicairkan. Teknik analisis data pada penelitian ini yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi aparatur pemerintah 14 desa, efektivitas kinerja

pendamping lokal desa, dan keterlibatan masyarakat berpengaruh terhadap pengoptimalan pengelolaan dana desa. Terdapat persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang terletak pada:

- a. Kesamaan pada variabel independen yang digunakan oleh penelitian sekarang dan terdahulu yaitu keterlibatan aparatur desa dan kompetensi pemerintah desa (pendamping desa).
- b. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian sekarang dan terdahulu menggunakan teknik analisis data kualitatif.

Terdapat perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang terletak pada:

- a. Penelitian sekarang tidak menggunakan variabel independen efektivitas kinerja pendamping lokal desa.
- b. Sampel yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah 29 desa di Kabupaten Buleleng, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan sampel 10 orang di Desa Ombolata Sisarahili Kecamatan Hiliduho.

2. Aprilia & Fitria (2020).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi aparatur pengelola dana desa, komitmen organisasi, transparansi, dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Penelitian ini menggunakan variabel pengaruh kompetensi aparatur pengelola dana desa, komitmen organisasi, transparansi, dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Sampel pada penelitian ini adalah 100 sampel yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada aparatur desa di Kecamatan Benjeng, Kabupaten Gresik. Teknik pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis antar variabel. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi aparatur dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa, sedangkan transparansi dan partisipasi masyarakat tidak berpengaruh terhadap pengelolaan dana desa.

Terdapat persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada:

- a. Variabel independen pada penelitian terdahulu dan sekarang menggunakan partisipasi masyarakat, transparansi, komitmen, dan kompetensi.
- b. Pengujian penelitian menggunakan pengujian hipotesis dimana hal ini untuk menguji keterkaitan antar variabel.

3. Julianto & Dewi (2019).

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh partisipasi masyarakat, penggunaan sistem keuangan desa, kompetensi pendamping desa, komitmen pemerintah daerah terhadap keberhasilan pengelolaan dana desa. Penelitian ini menggunakan variabel partisipasi masyarakat, penggunaan sistem keuangan desa, kompetensi pendamping desa, komitmen pemerintah daerah terhadap pengelolaan 16 dana desa. Sampel pada penelitian ini yaitu tertuju kepada kepala desa, sekretaris desa, bendahara desa, dan operator siskeudes di Kabupaten Buleleng. Teknik pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis antar variabel. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Terdapat persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada:

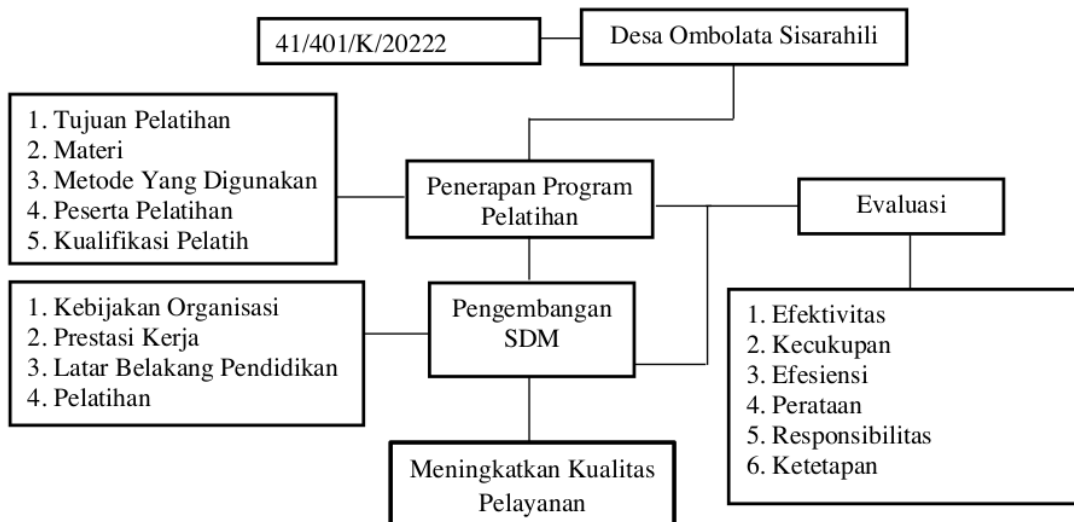
- a. Variabel independen pada penelitian terdahulu dan sekarang menggunakan partisipasi masyarakat, kompetensi aparatur desa, dan komitmen pemerintah daerah.
- b. Pengujian penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini menggunakan pengujian hipotesis dimana hal ini untuk menguji keterkaitan antar variabel.
- c. Teknik analisis data pada penelitian terdahulu dan penelitian saat ini menggunakan analisis kualitatif.

Terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada:

- a. Penelitian sekarang tidak menggunakan variabel sistem keuangan desa, tetapi menggunakan variabel transparansi.
- b. Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah berfokus pada kepala desa, sekretaris desa, serta operator siskeudes di Kabupaten Buleleng, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan sampel 10 orang di Desa Ombolata Sisarahili Kecamatan Hiliduho.

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini bertujuan untuk mengarahkan peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga tidak terjadi kesalahan data yang di ambil. Maka peneliti dapat menggambarkan kerangka berpikir penelitian, sebagai berikut:



Gambar 2.5 Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah peneliti, 2023

Pada gambar di atas dapat kita lihat bahwa ada dua masalah pokok yaitu program pelatihan dan pengembangan SDM, yang mana program pelatihan memiliki indikator yaitu tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, peserta pelatihan, dan kualifikasi pelatih. Dan pengembangan SDM memiliki indikator yaitu kebijakan organisasi, prestasi kerja, latar

belakang pendidikan dan pelatihan. Untuk dua variabel di atas itulah yang akan di evaluasi. Evaluasi ini adalah bagian yang tidak terpisahkan dari dua variabel di atas, evaluasi yang dimaksud memiliki indikator yaitu efektifitas, kecukupan, efisiensi, pemerataan, tanggung jawab, ketetapan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dll, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Dengan menggunakan metode kualitatif, maka peneliti akan mencari lebih dalam informasi yang berkaitan dengan Analisis Penerapan Program Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Ombolata Sisarahili.

Menurut Sugiyono (2020:213) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna.

3.2 Variabel Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2019:2) mengatakan bahwa: “variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati”. Sementara menurut Sambas (2020:14) membedakan dua variabel dalam penelitian yakni: “Variabel independen/bebas adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya (terpengaruhnya) dan variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen”.

Untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian maka peneliti membuat variabel dan indikator untuk menuntun peneliti dalam melakukan pengumpulan data. Variabel dan indikator penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Evaluasi (Deny Nusyirwan 2019)	Indikator evaluasi menurut Dunn (2020) antara lain yaitu: 1. Efektivitas 2. Kecukupan 3. Efisiensi 4. Perataan 5. Responsibilitas 6. Ketetapan
2	Pelatihan (Mangkunegara 2020:43)	Indikator Pelatihan menurut Mangkunegara (2020:43) antara lain yaitu: 1. Tujuan Pelatihan 2. Materi 3. Metode Yang Digunakan 4. Peserta Pelatih 5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)
3	Pengembangan (Hasibuan 2020:68)	Indikator Pengembangan menurut A.Sihotang (2020:213) antara lain yaitu: 1. Kebijakan Organisasi 2. Prestasi Kerja 3. Latar Belakang Pendidikan 4. Pelatihan

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Desa Ombolata Sisarahili, Kecamatan Hiliduho, Kabupaten Nias. Desa Ombolata Sisarahili merupakan salah satu desa yang ada di Kecamatan Hiliduho yang berdiri pada tahun 2013.

3.4 Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi tentang penelitian yang berkaitan dengan topik. Bahan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek

penelitian dilakukan. Sumber data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung melalui pengamatan langsung di tempat penelitian dengan mengambil data yang dibutuhkan sesuai dengan penelitian yaitu tanya jawab langsung dengan kepala Desa dan perangkat Desa di Desa Ombolata Sisarahili Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias.

Tabel 3.2
Data Informan Penelitian

NO	NAMA	JABATAN
1	Tonius Waruwu	Kepala Desa
2	Metiedi Waruwu	Sekretaris Desa
3	Abiyudi Waruwu	Kaur Pemerintahan
4	Otani Waruwu	Kaur Kesra
5	Yostinus Waruwu	Kaur Umum
6	Depianus Waruwu	Kaur Pelayanan
7	Surlin Gulo	Kaur Keuangan

Sumber : Data dari Desa, 2023

2. Sumber Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari suatu instansi dalam bentuk yang telah disusun maupun diolah, dapat berupa tabel atau laporan, seperti sejarah suatu instansi, struktur organisasi, serta pembagian fungsi dan tugas masing-masing bidang.

3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:220) instrumen penelitian adalah suatu alat yang diamati. Instrument penelitian yang digunakan adalah lembar kuesioner. kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator - indikator dari variabel penelitian. Dalam penelitian kualitatif peneliti bertindak sebagai pengumpul data, untuk dapat memahami makna dan menafsirkan fenomena dan simbol-simbol interaksi di lokasi penelitian dibutuhkan keterlibatan peneliti terhadap subjek penelitian di lapangan. Dengan keterlibatan tersebut peneliti memberikan pandangan dalam

menafsirkan makna yang terkandung didalamnya. Hal ini menjadi alasan lain kehadiran peneliti menjadi instrumen kunci penelitian. Kehadiran peneliti dalam hal ini sangatlah penting dan utama, karena dalam penelitian kualitatif peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul yang utama. Untuk mendapatkan informasi di lokasi penelitian, peneliti akan dibantu oleh kepala Desa Ombolata Sisarahili beserta perangkat desa lainnya secara bertahap dan aktif menggali informasi yang dibutuhkan dan menuliskan data yang diperoleh sebenar-benarnya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:296), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian, tujuan utama dari penelitian yaitu untuk mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan memperoleh data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak observasi berperan serta, wawancara yang mendalam, dan dokumentasi.

1. Wawancara

Sesi tanya jawab yang dilakukan secara tatap muka oleh peneliti dikenal sebagai wawancara dengan kepala desa dan perangkat desa Ombolata Sisarahili.

2. Observasi

Mengamati objek secara langsung tanpa mediator untuk melihat kegiatan yang dilakukannya. Pengamatan dan pencatatan kejadian, perilaku, objek yang dilihat, dan hal-hal yang diperlakukan untuk mendukung penelitian adalah bagian dari kegiatan observasi. Peneliti langsung datang ke objek penelitian dengan melakukan pengamatan terhadap kondisi nyata yang ada di kantor Desa Ombolata Sisarahili.

3. Dokumentasi

Mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis dengan cara membaca literature, tulisan, maupun dokumen yang dianggap peneliti berkenan. Peneliti langsung datang ke objek penelitian dengan melakukan

pengamatan terhadap kondisi nyata yang ada di kantor Desa Ombolata Sisarahili.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah sebuah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam suatu pola, kategori, dan kesatuan uraian dasar. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif yang mengikuti konsep menurut Miles and Huberman (2020:174). Mereka mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu *data reduction*, *data display*, dan *data conclusion drawing/verification*.

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data adalah proses penting dalam penelitian kualitatif yang dilakukan dengan cara merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola, serta membuang yang dianggap tidak perlu. Tujuan dari reduksi data adalah untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, serta mencarinya jika diperlukan. Proses reduksi data meliputi beberapa tahapan, yaitu mengorganisasikan data, memilih data yang relevan, memfokuskan pada tema dan pola, dan membuang data yang tidak diperlukan. Hasil dari reduksi data akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk melakukan analisis data selanjutnya

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data dilakukan agar data hasil reduksi dapat terorganisasikan dengan baik dan tersusun dalam pola hubungan sehingga memudahkan bagi para pembaca untuk memahami data penelitian. Penyajian data dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti tabel, grafik, pictogram,

dan sejenisnya. Beberapa bentuk penyajian data yang umum digunakan adalah diagram batang, diagram garis, diagram lingkaran, dan diagram peta atau kartogram. Penyajian data dalam bentuk-bentuk tersebut akan memudahkan peneliti memahami apa yang terjadi dan merencanakan kerja penelitian selanjutnya. Proses penyajian data dilakukan dengan cara menyusun data yang relevan untuk menghasilkan informasi yang dapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu

3. *Coccluding Drawing/ Verification* (Menarik Kesimpulan/ Verifikasi)

Setelah data direduksi dan disajikan, langkah terakhir dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada tahap ini, peneliti akan mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, pola, dan penjelasan yang terkait dengan tujuan penelitian. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah jika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat sebagai pendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun, jika kesimpulan sudah didukung oleh bukti-bukti yang valid, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Desa Ombolata Sisarahili

Desa Ombolata Sisarahili⁵ adalah salah satu dari 170 (seratus tujuh puluh) desa yang ada di wilayah Kabupaten Nias. Kondisi wilayah Desa Ombolata Sisarahili adalah merupakan daerah dataran rendah dan perbukitan. Wilayah Desa Ombolata Sisarahili berada pada ketinggian 150 mdpl di atas permukaan air laut.

Desa Ombolata Sisarahili merupakan salah satu dari 16 desa/kelurahan di wilayah Kecamatan Hiliduho Kabupaten Nias yang mempunyai jarak tempuh 10 km dari ibu kota kecamatan dan 45 km dari ibu kota kabupaten.

Desa Ombolata Sisarahili merupakan pemekaran Desa dari Desa Ononamolo I Botomuzoi pada tahun 2012. Pada tahun 2012, Desa Ombolata Sisarahili dipimpin oleh PJ Kepala Desa Bapak Borozatulo Zebua. Pada bulan Agustus 2013, Bapak Tonius Waruwu terpilih sebagai Kepala Desa Ombolata Sisarahili dan bulan Desember dilantik oleh Bupati Nias sebagai Kepala Desa Ombolata Sisarahili dan menjabat sampai tahun 2018. Setelah masa jabatannya berakhir, Desa Ombolata Sisarahili kembali dipimpin oleh PJ Kepala Desa yaitu Bapak Sadieli Ndraha dan berakhir pada Desember tahun 2019. Pada awal tahun 2020, Desa Ombolata Sisarahili dipimpin oleh Bapak Bowoziduhu Mendrofa dan masa jabatannya berakhir pada tahun 2022. Pada bulan Desember 2022, Bapak Tonius Waruwu kembali dilantik dan menjabat sebagai Kepala Desa definitif dan menjabat sampai tahun 2028.

Berikut adalah kondisi geografis, batas wilayah, iklim, kondisi demografis dan sarana prasarana desa Ombolata Sisarahili:

a. Kondisi geografis

Secara geografis, Desa Ombolata Sisarahili terletak di

- Koordinat lintang : 1.22747
- Koordinat bujur : 97.527886
- Luas wilayah : 150 hektar.
- Topografi : dataran rendah dan perbukitan
- Ketinggian : 150 mdpl
- Jumlah Dusun : 1

b. Batas wilayah

Batas wilayah Desa Ombolata Sisarahili, yaitu:

- Utara : Desa Tuhegafoa II dan Banua Sibohou 3 (ATM)
- Selatan : Desa Tuhegafoa II
- Timur : Desa Ononamolo I Botomuzoi
- Barat : Desa Sisobalauru

c. Iklim

Lokasi Desa Ombolata Sisarahili berada sekitar garis khatulistiwa, maka seperti desa-desa lain di Kabupaten Nias, Desa Ombolata Sisarahili mempunyai perubahan iklim sebanyak 2 jenis setiap tahunnya yaitu musim kemarau dan musim penghujan. Bulan September-April merupakan musim penghujan, sedangkan musim kemarau terjadi pada bulan Mei-Agustus.

d. Kondisi demografis

Kondisi demografis Desa Ombolata Sisarahili adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Kondisi Demografis Desa Ombolata Sisarahili

No	Uraian	Jumlah	Ket
1	2	3	4
1.	Jumlah Penduduk	361	Jiwa, terdiri :
	a. Penduduk Laki-laki	179	Jiwa, dan
	b. Penduduk Perempuan	182	Jiwa
2	Jumlah Kepala Keluarga	91	Jiwa, terdiri :
	a. KK Laki-laki	65	Jiwa, dan
	b. KK Perempuan	26	Jiwa
3	Jumlah Penduduk berdasarkan usia, terdiri dari :		
	a. Usia 0-04 Tahun	28	Jiwa
	b. Usia 05-19 Tahun	112	Jiwa
	c. Usia 20-44 Tahun	148	Jiwa

	d. Usia 45-59 Tahun	48	Jiwa	
	e. Usia 60 Tahun ke atas	25	Jiwa	
4	Jumlah Penduduk berdasarkan agama yang dianut, terdiri dari:			
	a. Beragama Islam	-	Jiwa	
	b. Beragama Kristen Protestan	258	Jiwa	
	c. Beragama Katolik	103	Jiwa	
	d. Beragama Hindu	-	Jiwa	
	e. Beragama Budha	-	Jiwa	
	f. Kepercayaan lainnya	-	Jiwa	
5	Jumlah Penduduk berdasarkan pekerjaan, terdiri dari:			
	a. Perangkat Desa	7	Jiwa	
	b. Wartawan	1	Jiwa	
	c. Karyawan Honorer	2	Jiwa	
	d. Jasa Pengobatan Alternatif	1	Jiwa	
	e. Buruh Harian Lepas	6	Jiwa	
	f. Ibu Rumah Tangga	21	Jiwa	
	g. Pelajar	112	Jiwa	
	h. Belum Bekerja	48	Jiwa	
	i. Tidak ada pekerjaan tetap	3	Jiwa	
	j. Wiraswasta	7	Jiwa	
	k. Karyawan Perusahaan Swasta	5	Jiwa	
	l. Tukang Kayu	3	Jiwa	
	m. TNI	1	Jiwa	
	n. Pegawai Neger Sipil	3	Jiwa	
	o. Buruh Tani	15	Jiwa	
	p. Petani	126	Jiwa	

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

e. Sarana dan Prasarana Desa

Sarana dan prasarana Desa Ombolata Sisarahili adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Sarana dan Prasarana yang Terdapat di
Desa Ombolata Sisarahili

No	Uraian	Jumlah	Tahun Berdiri
1	Kantor Desa/Balai Desa	1 buah	2016
2	Gedung PAUD	1 buah	2019
3	Gedung SD	1 buah	1960
4	Gedung SMP	1 buah	2016
5	Gedung Poskesdes	1 buah	2015
6	Gereja	2 buah	1990 Dan 2018
7	Pasar Desa	1 buah	2017

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

4.1.2 Visi dan Misi Desa Ombolata Sisarahili

Visi:

Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat yang Bermartabat dan Religius dengan Mengembangkan Potensi Sumber Daya

Misi:

- 1) Mengembangkan dan meningkatkan hasil pertanian masyarakat.
- 2) Pembuatan sarana prasarana jalan usaha tani dan peningkatan jalan lingkungan.
- 3) Peningkatan sarana prasarana yang sangat mendukung pengembangan masyarakat Desa Ombolata Sisarahili.
- 4) Perbaikan dan peningkatan layanan sarana kesehatan dan umum
- 5) Peningkatan sarana dan prasarana pendidikan.
- 6) Meningkatkan keterampilan dan kualitas SDM masyarakat.
- 7) Pengadaan permodalan untuk usaha kecil, memperluas lapangan kerja dan manajemen usaha masyarakat.
- 8) Peningkatan kapasitas Aparat Desa dan BPD.
- 9) Peningkatan sarana dan prasarana kerja Aparat Desa dan BPD.

4.1.3 Struktur Organisasi Desa Ombolata Sisarahili

Struktur organisasi adalah sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam sebuah organisasi dengan tujuan menetapkan cara sebuah organisasi dapat beroperasi, dan membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang ditetapkan di masa depan. Tujuan dari struktur organisasi adalah untuk membuat alurasi dan koordinasi kerja menjadi lebih jelas, serta agar setiap individu menjadi lebih bertanggungjawab atas jabatan yang diemban olehnya. Adapun struktur organisasi Desa Ombolata Sisarahili adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Desa Ombolata Sisarahili

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

4.1.4 Uraian Tugas dan Fungsi Struktural Desa Ombolata Sisarahili

Berikut adalah tugas dan fungsi aparat desa berdasarkan Permendagri No. 84 tahun 2015 sebagai berikut:

1. Kepala Desa, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:
 - a. Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat.
 - b. Kepala Desa berfungsi untuk menyelenggarakan Pemerintahan Desa, seperti tata praja Pemerintahan, penetapan peraturan di desa, pembinaan masalah pertanahan, pembinaan ketentraman dan ketertiban, melakukan upaya perlindungan masyarakat, administrasi kependudukan, dan penataan dan pengelolaan wilayah.
 - c. Kepala Desa berfungsi untuk melaksanakan pembangunan, seperti pembangunan sarana prasarana perdesaan, dan pembangunan bidang pendidikan, kesehatan.
 - d. Kepala Desa berfungsi untuk pembinaan kemasyarakatan, seperti pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat, partisipasi

masyarakat, sosial budaya masyarakat, keagamaan, dan ketenagakerjaan.

- e. Kepala Desa berfungsi untuk pemberdayaan masyarakat, seperti tugas sosialisasi dan motivasi masyarakat di bidang budaya, ekonomi, politik, lingkungan hidup, pemberdayaan keluarga, pemuda, olahraga, dan karang taruna.
 - f. Kepala Desa berfungsi untuk menjaga hubungan kemitraan dengan lembaga masyarakat dan lembaga lainnya
2. Sekretaris Desa, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:
- a. Sekretaris Desa bertugas membantu Kepala Desa dalam bidang administrasi pemerintahan.
 - b. Sekretaris Desa berfungsi untuk melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi.
 - c. Sekretaris Desa berfungsi untuk melaksanakan urusan umum seperti penataan administrasi perangkat desa, penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas, dan pelayanan umum.
 - d. Sekretaris Desa berfungsi untuk melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, BPD, dan lembaga pemerintahan desa lainnya.
 - e. Sekretaris Desa berfungsi untuk melaksanakan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program, serta penyusunan laporan.
3. Kepala Urusan, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:
- a. Kepala urusan bertugas membantu Sekretaris Desa dalam urusan pelayanan administrasi pendukung pelaksanaan tugas-tugas

pemerintahan.

- b. Kepala urusan tata usaha dan umum memiliki fungsi seperti melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi, dan penataan administrasi perangkat desa, penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas, dan pelayanan umum.
 - c. Kepala urusan keuangan memiliki fungsi seperti melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, BPD, dan lembaga pemerintahan desa lainnya.
 - d. Kepala urusan perencanaan memiliki fungsi mengoordinasikan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program, serta penyusunan laporan.
4. Kepala Seksi, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:
- a. Kepala seksi bertugas membantu Kepala Desa sebagai pelaksana tugas operasional.
 - b. Kepala seksi pemerintahan mempunyai fungsi melaksanakan manajemen tata praja Pemerintahan, menyusun rancangan regulasi desa, pembinaan masalah pertanahan, pembinaan ketentraman dan ketertiban, pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat, kependudukan, penataan dan pengelolaan wilayah, serta pendataan dan pengelolaan Profil Desa.
 - c. Kepala seksi kesejahteraan mempunyai fungsi melaksanakan pembangunan sarana prasarana perdesaan, pembangunan bidang pendidikan, kesehatan, dan tugas sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang budaya, ekonomi, politik, lingkungan hidup, pemberdayaan keluarga, pemuda, olahraga, dan karang taruna.

- d. Kepala seksi pelayanan memiliki fungsi melaksanakan penyuluhan dan motivasi terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat, meningkatkan upaya partisipasi masyarakat, pelestarian nilai sosial budaya masyarakat, keagamaan, dan ketenagakerjaan.
5. Kepala Kewilayahan atau sebutan lainnya, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:
- a. Kepala Kewilayahan bertugas membantu Kepala Desa dalam pelaksanaan tugasnya di wilayahnya.
 - b. Kepala Kewilayahan memiliki fungsi pembinaan ketentraman dan ketertiban, pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat, mobilitas kependudukan, dan penataan dan pengelolaan wilayah.
 - c. Kepala Kewilayahan memiliki fungsi mengawasi pelaksanaan pembangunan di wilayahnya.
 - d. Kepala Kewilayahan memiliki fungsi melaksanakan pembinaan kemasyarakatan dalam meningkatkan kemampuan dan kesadaran masyarakat dalam menjaga lingkungannya.
 - e. Kepala Kewilayahan memiliki fungsi melakukan upaya-upaya pemberdayaan masyarakat dalam menunjang kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan

4.1.5 Identitas Informan

Sebelum peneliti membahas lebih dalam tentang masalah yang diteliti dalam penelitian ini mengenai evaluasi penerapan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada kantor Desa Ombolata Sisarahili. Identitas informan adalah penjelasan mengenai profil atau karakteristik dari orang-orang yang menjadi subjek dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini informan merupakan sumber utama untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Identitas Informan dalam Penelitian

No	Nama	Pendidikan	Usia	Pekerjaan
1.	Tonius Waruwu	SLTA	48 tahun	Kades
2.	Metiedi Waruwu	SLTA	48 tahun	Sekdes
3.	Abiyudi Waruwu	SLTA	39 tahun	Kasi Pemerintahan
4.	Otani Waruwu	SLTA	34 tahun	Kasi Kesra
5.	Depianus Waruwu	SLTA	33 Tahun	Kasi Pelayanan
6.	Yostinus Waruwu	SLTA	40 tahun	Kaur Umum
7.	Surlin Waruwu	SLTA	33 Tahun	Kaur Keuangan

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

4.1.6 Hasil Penelitian

Fokus penelitian ini merujuk evaluasi ¹¹ program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada ¹¹ kantor Desa Ombolata Sisarahili dan hambatan dalam penerapan ¹¹ program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada kantor Desa Ombolata Sisarahili. Berdasarkan hasil penelitian yang terjadi di lapangan, maka peneliti mendeskripsikan pendapat informan, yaitu sebagai berikut:

4.1.6.1 Peserta Pelatihan dan Pengembangan Aparatur Desa

Berikut adalah nama-nama peserta pelatihan dan pengembangan Aparatur Desa Ombolata Sisarahili

Tabel 4.4
Jenis dan Hasil Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Aparatur Desa

No	Jenis Pelatihan dan Pengembangan	Hasil Pelaksanaan	Tahun
1.	<ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan Penataan Kewenangan Desa • Teknik Penyusunan RPJM Desa Dan RKPDesa 	<ul style="list-style-type: none"> • Ada Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa • Memahami Teknik Penyusunan RKP Desa dan APBDesa 	2022

2.	<ul style="list-style-type: none"> • Pengelolaan Keuangan Desa • Pelaksanaan APBDesa 	Memahami Pengelolaan Keuangan Desa	2021
3.	Kebijakan Penataan Kewenangan Desa	Ada Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa	2021

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

4.1.6.2 Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Aparatur Desa

Pelatihan dan pengembangan aparatur desa merupakan langkah penting untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan mereka dalam melayani masyarakat dan mendukung penyelenggaraan pemerintahan desa. Analisis kebutuhan menjadi langkah awal yang perlu dilakukan sebelum memulai pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan aparatur desa.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Tonius Waruwu selaku Kepala Desa Ombolata Sisarahili pada tanggal 21 September 2023 pukul 10.30 wib

“Pelatihan terhadap aparatur desa dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Memperkuat wawasan dan meningkatkan kapasitas aparatur desa dalam proses penyelenggaraan pemerintah desa dan pelaksanaan pembangunan desa, pelatihan juga dapat membantu aparatur desa dalam mengelola keuangan dan aset desa. Dengan adanya pelatihan terhadap aparatur desa, diharapkan aparatur desa dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat desa. Pelatihan terhadap aparatur desa dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti pelatihan keuangan dan peningkatan kapasitas aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan dana desa, pelatihan sistem pembangunan desa, dan pelatihan kebijakan penataan kewenangan desa. Dalam pelatihan, aparatur desa akan diberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat diterapkan dalam tugas-tugasnya. Diharapkan dengan adanya pelatihan terhadap aparatur desa, aparatur desa dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat desa dan memajukan pembangunan desa secara keseluruhan”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Desa Ombolata Sisarahili dapat disimpulkan bahwa pelatihan paratur desa sangat penting untuk dilaksanakan karena bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kemampuan perangkat desa dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

4.1.6.3 Materi Pelatihan dan Pengembangan Aparatur Desa

Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya dilakukan melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan aparatur desa, pemberdayaan aparatur desa juga dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan bekerja secara mandiri, sehingga mampu meningkatkan kemampuan dan pengetahuan aparatur desa.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Tonius Waruwu selaku Kepala Desa Ombolata Sisarahili pada tanggal 21 September 2023 pukul 10.45 wib

“Materi pelatihan yang diberikan kepada aparatur desa dapat bervariasi tergantung pada kebutuhan dan tujuan pelatihan. Beberapa jenis pelatihan yang dapat diberikan untuk meningkatkan kapasitas aparatur desa antara lain pelatihan pengelolaan keuangan desa, pelatihan musyawarah desa, dan pelatihan perangkat desa. Materi pelatihan yang diberikan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan pelatihan, seperti kebijakan pengelolaan keuangan desa, perencanaan keuangan desa, pelaksanaan pengelolaan keuangan desa, penatausahaan keuangan desa, pelaporan keuangan desa, pertanggungjawaban keuangan desa, pengawasan pengelolaan keuangan desa, dan lain sebagainya. Namun secara umum pelatihan dan pengembangan aparatur desa bertujuan untuk membekali aparatur desa dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan desa serta pembangunan desa dengan baik, transparan, dan akuntabel sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku”

Materi pelatihan dan pengembangan yang diikuti oleh aparatur desa disesuaikan dengan kebutuhan dan tupoksi pekerjaan masing-masing aparatur desa. Pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk membekali aparatur desa dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan desa.

4.1.6.4 Metode Pelatihan dan Pengembangan Aparatur Desa

Metode pelatihan dan pengembangan yang selama ini diikuti oleh Aparatur Desa Ombolata Sisarahili adalah seminar dan *workshop*, sedangkan untuk pengembangan metode *On Job Training*. Materi dan proyek yang diberikan pada saat pelatihan dan pengembangan disesuaikan dengan kebutuhan Aparatur Desa.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Tonius Waruwu selaku Kepala Desa Ombolata Sisarahili pada tanggal 21 September 2023 pukul 11.15 wib.

“Semua aparatur desa pada dasarnya dapat mengikuti semua pelatihan dan pengembangan, akan tetapi disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing aparatur desanya. Pelatihan yang pernah saya ikuti adalah pelatihan Kebijakan Penataan Kewenangan Desa dalam bentuk seminar dan workshop yang diadakan di Kantor Camat Hiliduho pada tahun 2022. Pelatihan Kebijakan Penataan Kewenangan Desa adalah salah satu jenis pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan aparatur desa dalam mengelola kewenangan desa. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang bagaimana cara melaksanakan percepatan penataan kewenangan desa agar tetap berjalan. Pelatihan ini dapat membantu aparatur desa dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam mengelola kewenangan desa, sehingga dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan memuaskan masyarakat. Dengan mengikuti pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing aparatur desa, diharapkan

kinerja aparatur desa dalam memberikan pelayanan publik semakin membaik dan memuaskan masyarakat”

Menurut Metiedi Waruwu selaku Sekretaris Desa Ombolata Sisarahili, memaparkan bahwa:

“Pengembangan yang saya ikuti selama ini dalam bentuk on job training. On job training adalah salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dengan cara langsung mempraktekkan hasil pelatihan yang telah diperoleh. Selama saya mengikuti pelatihan banyak ilmu dan pengetahuan yang saya dapatkan meskipun terkadang ilmu yang saya peroleh sulit untuk diimplementasikan secara langsung. Namun, secara keseluruhan pelatihan On job training memberikan gambaran dan pemahaman kepada saya untuk melakukan pekerjaan dan tugas sebagai aparatur desa. Setelah mengikuti On job training, peserta pelatihan dapat mencari tahu bagaimana untuk pengembangan selanjutnya dan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan”

Berdasarkan hasil wawancara antara peneliti dengan informan mengenai metode yang selama ini diikuti untuk pelatihan dan pengembangan yang terdiri adalah seminar, workshop, on the job training. Para peserta merasa dengan selain mereka mendapatkan materi yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan, mereka juga mendapat pengalaman dan relasi lebih dari yang mereka butuhkan.

4.1.6.5 Kualifikasi Seorang Pelatih dalam Memberikan Pelatihan Kepada Perangkat Desa

Kualifikasi adalah keahlian atau kemampuan khusus yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Seorang pelatih harus memiliki kemampuan akademik dan kemampuan komunikasi yang baik agar dapat menyampaikan materi pelatihan dengan jelas dan mudah dipahami oleh perangkat desa.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Abiyudi Waruwu selaku Kasi Pemerintahan Desa Ombolata Sisarahili pada tanggal 21 September 2023 pukul 14.15 wib

“Dalam memberikan pelatihan kepada perangkat desa, seorang pelatih harus memenuhi kualifikasi seperti kualifikasi akademik minimal diploma empat (D-IV), dan berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kualifikasi akademik minimal diploma empat (D-IV) diperlukan agar seorang pelatih memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam bidang yang akan diajarkan. Selain itu, berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga diperlukan agar seorang pelatih memiliki pengalaman dan pemahaman yang cukup dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Sertifikat profesi pelatih juga diperlukan agar seorang pelatih memiliki kompetensi dan kredibilitas yang diakui dalam memberikan pelatihan”

Bapak Yostinus Waruwu selaku Kaur Umum Desa Ombolata Sisarahili, memaparkan bahwa:

“Dalam memberikan pelatihan kepada perangkat desa, seorang pelatih harus memiliki kemampuan dan keterampilan dalam merancang dan menyampaikan materi pelatihan dengan baik. Seorang pelatih harus kompeten dalam melatih aparatur pemerintahan desa, memiliki pengetahuan yang luas terkait dengan topik yang akan diajarkan kepada perangkat desa. Selain itu, seorang pelatih juga harus mampu memotivasi peserta pelatihan agar dapat mengikuti pelatihan dengan baik dan memahami materi pelatihan dengan baik. Dengan memiliki pelatih yang berkualitas, diharapkan pelatihan yang diberikan dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi aparatur desa dalam meningkatkan kapasitas dan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya”

Dapat disimpulkan bahwa dalam memberikan pelatihan kepada perangkat desa, seorang pelatih harus memenuhi kualifikasi seperti kemampuan akademik minimal diploma empat (D-IV), berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), kompeten dalam melatih aparatur pemerintahan desa, dengan demikian seorang pelatih diharapkan dapat memberikan pelatihan yang

efektif dan bermanfaat bagi perangkat desa dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di desa.

4.1.6.6 Kebijakan Organisasi dalam Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia?

Kebijakan organisasi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kualitas karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk lebih memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, karena berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi.

Hasil wawancara dengan Bapak Tonius Waruwu selaku Kepala Desa Ombolata Sisarahili pada tanggal 21 September 2023 pukul 14.45 wib yaitu:

“Kebijakan organisasi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat berbeda-beda tergantung pada kebutuhan dan tujuan organisasi tersebut. Berikut adalah beberapa kebijakan umum yang dapat dilakukan oleh desa dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yaitu mengikuti program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang direncanakan oleh camat, menyediakan fasilitas dan sumber daya yang memadai untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, membentuk budaya organisasi pembelajaran yang mendorong semua aparatur desa untuk terus belajar dan mengembangkan diri”

Bapak Depianus Waruwu selaku Kasi Pelayanan memaparkan bahwa:

“Kebijakan-kebijakan yang membantu desa untuk secara efektif mengikuti pelatihan dan pengembangan adalah menyediakan fasilitas dan sumber daya yang memadai untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Desa dapat menyediakan ruang dan fasilitas yang memadai untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, seperti ruang kelas, peralatan presentasi, dan akses internet, menyediakan sumber daya

manusia yang berkualitas sebagai fasilitator atau instruktur dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan, sehingga dapat memberikan manfaat yang optimal bagi peserta.”

Dengan menerapkan kebijakan-kebijakan tersebut, diharapkan desa dapat menyediakan fasilitas dan sumber daya yang memadai untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan meningkatnya kualitas sumber daya aparatur desa, pelatihan dan pengembangan juga dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat desa dan mempercepat pembangunan desa

4.1.6.7 Apakah Latar Belakang Pendidikan Berpengaruh Terhadap Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia?

Pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai upaya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, terutama menghadapi kondisi-kondisi baru. Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia.

Hasil wawancara dengan Bapak Surlin Waruwu selaku Kaur Keuangan Desa Ombolata Sisarahili pada tanggal 21 September 2023 pukul 13.25 wib yaitu:

“Ya, latar belakang pendidikan sangat berpengaruh pada pelatihan dan pengembangan aparatur desa. Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kualitas kerja dan kinerja aparatur desa. Selain itu, pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan aparatur desa dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Dalam pelatihan, aparatur desa akan diberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat diterapkan dalam tugas-tugasnya. Diharapkan dengan adanya pelatihan terhadap aparatur desa, aparatur desa dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kualitas

pelayanan kepada masyarakat desa. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkualitas kepada aparatur desa agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat desa. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan kualitas pelatihan kepala desa berpengaruh terhadap pemahaman laporan keuangan desa dan kinerja perangkat desa. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk memperhatikan kualitas pelatihan dan kualifikasi pelatih dalam memberikan pelatihan kepada aparatur desa.”

Dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan Aparatur desa menjadi faktor utama dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia karena memiliki dampak pada kinerja yang dihasilkan oleh aparatur. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang aparatur desa memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

4.1.6.8 Hasil Pelatihan dan Pengembangan Aparatur Desa

Pelatihan dan pengembangan memberikan dampak positif pada hasil kinerja Aparatur Desa Ombolata Sisarahili.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Otani Waruwu selaku Kasi Kesra Desa Ombolata Sisarahili pada tanggal 22 September 2023 pukul 09.30 wib, menyatakan bahwa:

“Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dapat memberikan dampak positif pada prestasi kerja aparatur desa meskipun masih belum optimal tapi lebih baik dari pada sebelum mengikuti pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan aparatur desa dalam memberikan pelayanan publik yang baik dan memuaskan masyarakat. Dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, aparatur desa akan diberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat diterapkan dalam tugas-tugasnya. Selain itu, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri aparatur desa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan meningkatnya kemampuan dan

keterampilan aparatur desa melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, diharapkan kinerja aparatur desa dalam memberikan pelayanan publik semakin membaik dan memuaskan masyarakat”

Dari penjelasan Bapak Otani Waruwu tersebut dapat disimpulkan yaitu bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berdampak positif pada prestasi kinerja Aparatur Desa meskipun belum optimal dan efektif akan tetapi lebih baik dari pada sebelum mengikuti pelatihan dan pengembangan.

Selanjutnya Bapak Depianus Waruwu selaku Kasi Pelayanan Desa Ombolata Sisarahili memaparkan bahwa:

“Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dapat membantu aparatur desa meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Dengan demikian, mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Berbagai pelatihan dan bimbingan teknis telah diselenggarakan untuk meningkatkan kapasitas aparatur desa dalam memberikan pelayanan publik yang baik dan memuaskan masyarakat. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan aparatur desa dalam memberikan pelayanan publik yang baik dan memuaskan masyarakat. Dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, aparatur desa akan diberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat diterapkan dalam tugas-tugasnya. Selain itu, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri aparatur desa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan aparatur desa melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, diharapkan kinerja aparatur desa dalam memberikan pelayanan publik semakin membaik dan memuaskan masyarakat”

Dari pemaparan diatas, dapat dikatakan bahwa setelah Aparatur Desa Ombolata Sisarahili mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adanya peningkatan kualitas kemampuan dan kapasitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Yostinus Waruwu selaku Kaur Umum Desa Ombolata Sisarahili, memaparkan bahwa:

“Suatu program pelatihan dikatakan berhasil apabila aparatur desa mampu mengikuti pelatihan dengan baik dan dapat menerapkan keahlian barunya dalam tugas-tugasnya. Pelatihan dan pengembangan kapasitas aparatur desa dapat dikatakan berhasil apabila terdapat peningkatan kualitas pelayanan publik di desa tersebut. Hal ini dapat terlihat dari tingkat pengaduan dan kritikan masyarakat desa terhadap hasil kinerja aparatur desa. Selain itu, pelatihan tersebut juga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan penyelenggaraan pemerintahan desa yang profesional, transparan, dan adil dalam mengelola penyelenggaraan pemerintah desa, peningkatan kapasitas aparatur desa juga dapat berdampak baik bagi kualitas belanja desa. Dalam pelatihan tersebut, diharapkan para aparatur desa dapat memahami bagaimana cara mengelola pemerintahan desa yang baik sehingga pelaksanaan pembangunan akan berhasil dengan baik dan bisa memajukan desa sebagai ujung tombak pembangunan daerah

Melalui pelatihan, aparatur desa dan kelembagaan desa diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Keberhasilan program pelatihan dapat dilihat jika peserta pelatihan mampu memahami dan menguasai materi yang

diajarkan, aparatur desa mampu menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh dari pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja, serta mampu mengidentifikasi dan mengembangkan potensi desa dengan baik.

4.1.6.9 Responsibilitas Kepuasan Masyarakat Setelah Pelatihan dan Pengembangan Aparatur Desa

Efektivitas kinerja aparatur desa dalam pelayanan publik ditentukan oleh kemampuan mereka dalam meningkatkan kinerja kerja. Interaksi antara atasan dan bawahan juga penting dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh masyarakat

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Abiyudi Waruwu selaku Kasi Pemerintahan Desa Ombolata Sisarahili pada tanggal 22 September 2023 pukul 10.20 wib

“Aparatur desa yang telah mengikuti pelatihan dan pengembangan memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan masyarakat. Responsivitas kinerja aparatur desa sudah baik meskipun belum optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja aparatur desa yang semakin hari semakin membaik. Meskipun demikian, masih ditemukan pelayanan yang belum dapat mencapai sasaran dan tujuan yang diharapkan dalam kinerja Pemerintahan Desa. Faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur desa dalam memberikan pelayanan publik antara lain kemampuan meningkatkan kinerja kerja aparat desa, penyelenggaraan pemerintahan desa yang baik, sarana fisik yang baik, dan sumberdaya aparatur desa. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, diperlukan inovasi pelayanan, faktor infrastruktur, dan peningkatan kemampuan profesional aparat dilihat dari latar belakang pendidikan dan etos kerja sumber daya manusia (aparat desa)”

Setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan, Aparatur Desa diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini dapat dilakukan dengan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang

diperoleh selama pelatihan dalam tugas sehari-hari dan dengan meningkatkan kualitas pelayanan diharapkan adanya peningkatan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh organisasi atau kantor desa.

4.1.6.10 Hambatan-Hambatan dalam Penerapan Pelatihan dan Pengembangan SDM di Kantor Desa Ombolata Sisarahili

Dalam meningkatkan sumber daya manusia di Desa Ombolata Sisarahili dilakukan pelatihan dan pengembangan aparatur desa. Namun, dalam penerapan pelatihan dan pengembangan tersebut, tidak lepas dari kekurangan atau penghambat dalam pelaksanaannya.

Berikut hasil wawancara dengan Bapak Depianus Waruwu selaku Kasi Pelayanan Desa Ombolata Sisarahili pada tanggal 22 September 2023 pukul 10.40 wib

“Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas yang dilakukan secara sadar guna mendorong para karyawan atau pegawai memiliki kecakapan atau kemampuan yang lebih sehingga dapat memenuhi tuntutan pekerjaan di masa yang akan datang. Namun, kurangnya sumber daya manusia yang menguasai pengoperasian microsoft office dan aplikasi desa seperti SISKEUDES 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. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk lebih memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, karena berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai aparatur di dalam suatu organisasi.”

Hasil wawancara di atas menjelaskan bahwa hambatan dalam penerapan program pelatihan dan pengembangan aparatur desa Ombolata Sisarahili adalah keterbatasan pengetahuan aparatur desa dalam bidang teknologi yang disebabkan karena latar pendidikan dan kemampuan yang dimiliki oleh aparatur desa

terbatas, 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. Hambatan tersebut memberikan dampak yang besar pada hasil kinerja aparatur desa.

4.2 Pembahasan

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

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.

11
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.

Dunn (2020) 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.

4.2.1.1 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.

4.2.1.2 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.

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.

4.2.1.3 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.

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.

4.2.1.4 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.

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.

4.2.1.5 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

4.2.1.6 Ketetapan

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 aparatur 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.

4.2.2 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

4.2.2.1 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.

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.

4.2.2.2 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.

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.

4.2.2.3 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.

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

4.3 Hasil Pembahasan

1. Tujuan Pelatihan: Meningkatkan kapasitas dan kemampuan perangkat desa serta meningkatkan kinerja dalam pelayanan publik, memperluas dan memperkuat wawasan perangkat desa, membekali perangkat desa dengan pengetahuan dan keterampilan, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan sumber daya manusia (baik itu peningkatan pengetahuan, peningkatan keahlian maupun keterampilan dalam mengelola dan mengembangkan desa), meningkatkan sumber daya aparatur desa dalam memberikan pelayanan yang optimal bagi warga desa, memberikan pengetahuan dan ilmu baru kepada aparatur desa.
2. Materi Pelatihan: Materi pelatihan yang diberikan dapat bervariasi dan beragam tergantung pada kebutuhan, tema, tujuan pelatihan, dan materinya berfokus pada bidang masing-masing, materi pelatihan yang diikuti oleh semua aparatur berguna untuk membekali aparatur desa dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan desa serta pembangunan desa dengan baik, materi pelatihan yang berfokus pada pengelolaan keuangan desa dan pelaksanaan APBDesa sangat penting bagi aparatur desa terutama Kaur Keuangan.
3. Metode Pelatihan: Pelatihan dalam bentuk seminar dan *workshop* yang diadakan di Kantor Camat Hiliduho, pengembangan dalam bentuk *on job training*, pelatihan ada dalam bentuk seminar dan *workshop* disesuaikan dengan kebutuhan dari desa dan dilihat juga dari kebutuhan aparatur desa, metode yang digunakan selama pelatihan yaitu dalam bentuk seminar dan *workshop* sedangkan pengembangan menggunakan metode *on job training*, metode yang digunakan untuk pelatihan pengembangan kapasitas aparatur desa adalah metode *workshop*, Metode yang selama ini diikuti untuk pelatihan dan pengembangan yang terdiri adalah seminar, *workshop*, *on the job training*, pelatihan dalam

bentuk *on job training* memberikan gambaran dan pemahaman kepada untuk melakukan pekerjaan dan tugas sebagai aparatur desa.

4. Peserta Pelatihan: Seluruh aparatur desa Ombolata Sisarahili
5. Kualifikasi Pelatih: Seorang pelatih harus memenuhi kualifikasi seperti kualifikasi akademik minimal diploma empat (D-IV) dan berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), memiliki sertifikasi yang relevan dengan bidang yang akan diajarkan, mampu memotivasi peserta pelatihan, memiliki kemampuan dan kompetensi untuk menyampaikan materi yang diajarkan, memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam bidang yang akan diajarkan, memiliki kemampuan dan keterampilan dalam merancang dan menyampaikan materi pelatihan, memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menyampaikan materi pelatihan dengan jelas dan mudah dipahami oleh peserta pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
6. Kebijakan Organisasi: Mengikuti program atau berpartisipasi dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, menentukan prioritas pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan oleh desa, mengalokasikan dana khusus untuk mendukung pelatihan dan pengembangan yang diikuti aparatur desa berupa akomodasi dan perjalanan dinas, menyediakan fasilitas dan sumber daya yang memadai untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, membentuk budaya organisasi pembelajaran yang mendorong semua aparatur desa untuk terus belajar dan mengembangkan diri, melakukan evaluasi terhadap pelatihan dan pengembangan yang diikuti aparatur desa sehingga dapat diketahui sejauh mana manfaat yang diperoleh oleh desa, dan membuat program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan terintegrasi dengan tujuan organisasi.

7. Prestasi Kerja:

2 Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat membantu aparatur desa meningkatkan kinerjanya, meningkatkan produktivitas kerja aparatur desa, meningkatkan kualitas pelayanan publik, meningkatkan kemampuan manajerial dan kapasitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, meningkatkan kemampuan komunikasi dalam menghadapi keluhan dan kritikan masyarakat desa, meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri aparatur desa dalam melaksanakan tugas-tugasnya, meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan kemampuan aparatur desa dalam mengikuti perkembangan teknologi dan informatika.

8. Latar Belakang:

Tingkat pendidikan yang rendah pada aparatur pemerintah desa dapat berdampak pada minimnya pemahaman serta kualitas sumber daya manusia yang menyebabkan kinerja yang kurang baik, latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi kemampuan belajar seseorang, latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi kemampuan aparatur desa dalam memahami teknologi, latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi kemampuan aparatur desa dalam berkomunikasi, Latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi kemampuan aparatur desa dalam mengambil keputusan, latar belakang pendidikan berpengaruh pada tingkat kemampuan dan kualitas sumber daya aparatur desa dan latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi motivasi seseorang untuk belajar karena menyadari pentingnya pengembangan diri dalam meningkatkan kinerja.

9. Pelatihan:

Keuangan desa, pelatihan pelaksanaan pengelolaan keuangan desa dan pelatihan Pelatihan kebijakan penataan kewenangan desa adalah salah satu jenis pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan aparatur desa dalam mengelola kewenangan desa, peningkatan kapasitas aparatur pemerintah desa, strategi pengelolaan dan pengembangan BUMDes,

pelatihan pengelolaan keuangan desa (pelatihan kebijakan pengelolaan keuangan desa, pelatihan perencanaan penatausahaan keuangan desa), pelatihan/penyuluhan perlindungan anak, pelatihan dan penguatan penyandang difabel, pelatihan pengelolaan aset desa, pelatihan penyuluhan bidang kesehatan, dan pelatihan kesiapsiagaan/tanggap bencana skala lokal desa dan pelatihan yang berfokus pada pengelolaan keuangan desa dan pelaksanaan APBDesa.

10. Efektivitas: Pelatihan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, elatihan dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan, pelatihan dapat membantu meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan, pelatihan dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, pelatihan dapat membantu meningkatkan retensi karyawan dengan tetap loyal kepada organisasi, pelatihan dapat membantu meningkatkan kepuasan perangkat desa dalam bekerja, dan pelatihan dapat membantu meningkatkan kemampuan karyawan.
11. Kecukupan: Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat membantu meningkatkan transparansi dalam pengelolaan keuangan desa, membantu meningkatkan akuntabilitas aparatur desa dalam pengelolaan keuangan desa, meningkatkan keterampilan manajerial aparatur desa dalam mengelola keuangan desa, membantu mengelola keuangan desa sesuai dengan alokasi anggaran, membantu dalam mengelola sumber daya yang ada sesuai dengan peruntukan setiap divisi, dan membantu mengelola keuangan desa sesuai dengan APBDesa
12. Efisiensi: Fokus pada keterampilan yang paling penting dan relevan dengan pekerjaan yang dilakukan agar sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara efektif, memanfaatkan aplikasi SISKEUDES dalam mengentri data, menggunakan,melakukan evaluasi pelatihan secara berkala untuk mengetahui efektivitas pelatihan dan

memperbaiki kekurangan yang ada, memanfaatkan teknologi informati dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, dan Menggunakan sumber daya internal seperti karyawan yang sudah terlatih untuk memberikan pelatihan kepada karyawan lainnya untuk menghemat biaya.

13. Perataan:

Adanya pemerataan kemampuan aparatur desa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, adanya peningkatan daya saing antar aparatur desa, adanya peningkatan efesiensi pekerjaan, adanya peningkatan kemampuan dan keterampilan aparatur desa, adanya peningkatan kompetensi dalam pekerjaan, dan bertambahnya ilmu dan pengetahuan yang dimiliki aparatur desa.

14. Responsibilitas:

Meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh aparatur desa, meningkatkan kemampuan aparatur dalam penyelenggaraan pemerintahan desa yang profesional, transparan, dan adil, meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada aparatur desa, meningkatkan partisipasi masyarakat dalam kegiatan desa, meningkatkan kemampuan *managerial*, *leadership* (kepemimpinan), dan *entrepreneurship* (kewirausahaan) yang dapat membantu meningkatkan kualitas belanja desa yang berdampak pada kesejahteraan masyarakat desa, meningkatkan kemampuan dan keterampilan aparatur desa dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

15. Melalui pelatihan dan pengembangan aparatur desa dapat mengatasi keluhan-keluhan masyarakat dalam bidang administrasi, mampu menerapkan keahlian dan kemampuan yang didapat dalam tugas-tugasnya dan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat desa, dapat mengatasi keluhan-keluhan dari masyarakat dengan baik, dapat meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dengan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama mengikuti pelatihan dan pengembangan, adanya perubahan

perilaku peserta pelatihan yang lebih efektif dan mendukung visi dan misi desa dan membantu dalam pengembangan desa, adanya peningkatan kualitas pelayanan, meningkatnya motivasi kerja, adanya efisiensi dan efektivitas kerja dan aparatur desa mampu memberikan pelayanan administrasi desa yang cepat, efisien, dan transparan

16. Hambatan dalam penerapan program pelatihan dan pengembangan aparatur desa Ombolata Sisarahili adalah keterbatasan pengetahuan aparatur desa dalam bidang teknologi yang disebabkan karena latar pendidikan dan kemampuan yang dimiliki oleh aparatur desa terbatas, kurangnya kemampuan dalam pengoperasian microsoft office dan aplikasi desa seperti SISKEUDES, rendahnya kompetensi yang dimiliki aparatur desa yang dapat menghambat produktivitas dan inovasi di tingkat individu dan organisasi, adanya terbatas kualitas sumber daya manusia 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, dan kemampuan aparatur desa dalam penguasaan teknologi informasi dan komunikasi masih rendah sehingga berdampak pada pelayanan kepada masyarakat khususnya pada administrasi surat menyurat.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Desa Ombolata Sisarahili, maka dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Desa Ombolata Sisarahili terletak di Kecamatan Hiliduho, Kabupaten Nias. Luas Desa Ombolata Sisarahili adalah 150 hektar dengan jumlah penduduk sebanyak 361 jiwa. Rata-rata tingkat pendidikan masyarakat Desa Ombolata Sisarahili adalah tamatan SLTA. Desa Ombolata Sisarahili memiliki beberapa sarana-prasarana yang cukup memadai, seperti Kantor Desa/Balai Desa, Gedung PAUD, Gedung SD, Gedung SMP, Gedung Poskesdes, Gereja, dan Pasar Desa. Desa Ombolata Sisarahili mempunyai jarak tempuh 10 km dari ibu kota kecamatan dan 45 km dari ibu kota kabupaten.
2. 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.
3. Metode pelatihan dan pengembangan yang di ikuti oleh aparatur Desa Ombolata Sisarahili dalam peningkatan kapasitas aparatur, yaitu dalam bentuk seminar, workshop, dan on job training. Pemateri dalam pelatihan dan pengembangan kapasitas aparatur desa minimal lulusan diploma empat

(D-IV), berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan memiliki kompetensi dalam melatih aparatur pemerintahan desa. Pelatihan dan pengembangan kapasitas sumber daya manusia yang telah diikuti oleh aparatur Desa Ombolata Sisarahili antara lain kebijakan penataan kewenangan desa, teknik penyusunan RPJMDesa dan RKPDesa, pengelolaan keuangan desa, pelaksanaan APBDDesa dan kebijakan penataan kewenangan desa.

4. 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.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai evaluasi penerapan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada kantor Desa Ombolata Sisarahili, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan, yaitu sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pemerintahan Desa Ombolata Sisarahili membuat sebuah program untuk peningkatan pendidikan dan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dapat dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan, serta peningkatan akses pendidikan bagi masyarakat desa.
2. Disarankan kepada pemerintahan Desa Ombolata Sisarahili untuk memberikan pendampingan dan bimbingan serta pelatihan kepada aparatur desa dalam penggunaan aplikasi teknologi informasi seperti *microsoft office* dan aplikasi desa seperti SISKEUDES. Pelatihan sistem informasi desa dapat menjadi salah satu program yang penting untuk dilaksanakan dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan data dan informasi desa.

3. Disarankan kepada Aparatur Desa Ombolata Sisarahili untuk tetap melakukan evaluasi kualitas dari proses dan hasil pelayanan publik agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel, supaya masyarakat dalam menggunakan jasa pelayanan publik dapat mendapatkan kenyamanan, kelancaran, dan kepastian hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
4. Disarankan Kepala Desa Ombolata Sisarahili hendaknya meningkatkan kesadaran melalui pemberian pemahaman tentang pentingnya pengembangan sumber daya manusia, meningkatkan fasilitas pendukung melalui penambahan sejumlah anggaran dan menjalin kerjasama dengan melakukan pendekatan-pendekatan secara humanis seperti mendengarkan keluhan masyarakat, memberikan solusi yang tepat, dan memberikan pelayanan yang ramah dan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, Moleong, and Lijan Poltak. 2020. "*Manajemen sumber daya manusia*." Jakarta. Graha Ilmu.
- Afandi, Ahmad, and Syaiful Bahri. 2018. "*Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*." Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 3.2.
- Borneo, Christian. 2019. *Tata Kelola Pelatihan di Industri Kreatif Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan: Studi pada BarberBoss Salatiga*. Diss.
- Cahyono, Luki Eko, Satrijo Budi Wibowo, and Juli Murwani. 2019. "*Analisis penerapan 8 standar nasional pendidikan pada SMP Negeri 2 Dolopo kabupaten Madiun*." Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan 4.2.
- Evita Juniar Djasmiddin, Penulis. 2020. *Pengaruh Pelatihan Resusitasi Neonatus Terhadap Peningkatan Pengetahuan Dan Keterampilan Pada Mahasiswa Kebidanan*. Diss. Poltekkes Kemenkes Kendari.
- Fataton, Halimah. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islam Pada Bmt Khonsa Cilacap*. Diss. Purwokerto.
- Hasanah, Uswatun. 2019. *Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Aparatur Desa Melalui Pelatihan Dan Pengembangan SDM Di Desa Nyapar Kecamatan Dasuk Kabupaten Sumenep*. Diss. Universitas Wiraraja.
- Harlina, Yuse, Ahmad Alim Bachri, and Maya Sari Dewi. 2020. "*Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Banjarmasin*." JWM (Jurnal Wawasan Manajemen) 7.1.
- Harahap, Baginda, et al. 2018. "*Penerapan Komputer Dasar Terhadap Juru Kasir & Juru Buku Pada Koperasi Simpan Pinjam*." Jurnal Altifani Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat 2.1.

- Jusmaliani, M. E. 2019. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Bumi Aksara.
- Lasmono, Kristanto. 2020. "Hubungan pelaksanaan program pelayanan kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja karyawan pada PT. Fabindo Sejahtera." SKRIPSI-2005.
- Nurfaidah, Yuliya. 2019. *Tinjauan motivasi kerja karyawan pada dinas binaarga dan pengairan Kota Bandung*. Diss. Universitas Widyatama.
- Nursam, Nasrullah. (2019). "Manajemen kinerja." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2.2.
- Pasaribu, Sjahril Effendi. (2018). "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.1.
- Rahayu, Krisnawati Wiji. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur." *Ekonomia* 6.1.
- Rosa, Hendri. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak." *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 3.3.
- Riniwati, Harsuko. 2019. *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Sutrisno, Eddy, Abdurrahmat Fatoni, and Hadad Nawawi. 2020. "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)." Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Susan, Eri. 2019. "Manajemen sumber daya manusia." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9.2.
- Supatmi, Mamik Eko, Umar Nimran, and Hamidah Nayati Utami. 2019. "Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan." *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis* 7.1.

- Siswanto, Bedjo. 2020. *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.
- Salinding, Rony. 2020. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*. Diss. Universitas Hasanuddin.
- Sedarmayanti, Sedarmayanti, and Nunur Rahadian. 2019. "Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 15.1.
- Sugiarti, Sugiarti, Tuti Hartati, and Hafniza Amir. 2019. "Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Padma Ardyta Aktuaria Jakarta." *EPIGRAM (e-journal)* 13.1.
- Sugiyono, P. D. 2018. "Metode Peneliiian." *Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2018). "Memahami studi dokumen dalam penelitian kualitatif." *Wacana: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi* 13.2.
- Toto, Endang Rustendi. 2020. "Analisis Faktor-Faktor Penghambat Program Pelatihan Dan Pendidikan Dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia".
- Tanjung, Hasrudy. 2018. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 15.1.
- Winarno, Slamet Heri. 2019. "Penilaian Kinerja Keuangan Perusahaan Melalui Analisis Profitabilitas." *Jurnal Moneter* 4.2.
- Wahyudi, Lestari Eko. 2019. "Pemanfaatan Analisis Jabatan Dalam Aktivitas Manajemen Sumberdaya Manusia Di Kantor Perpustakaan Kota Malang." *Reformasi* 5.2.
- Widodo, Trenggono, Nanang Alamsyah, and Chandyka Bagus Utomo. 2019. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam." Jurnal Industri Kreatif (JIK) 2.1.

Wahyuningsih, Sri. 2019. "*Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.*" Warta Dharmawangsa 13.2.

Yusuf, Burhanuddin, and M. Nur Rianto Al Arif. 2018. "*Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah.*".

Yahya, Adhe Nourma, and Sugiyono Sugiyono. 2019. "*Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Return Saham Pada Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI).*" Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM) 10.2.

Permendagri, Nomor 84 Tahun 2015. "*Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Pemerintah Desa*".

Permatasari, Putri. (2021). "*Perencanaan dan Evaluasi Kesehatan*". Yogyakarta: Deepublish.

Dr. Rismawati, (2018). "*Evaluasi kinerja: penilaian kinerja atas dasar prestasi kerja berorientasi kedepan*". Makassar: Celebes Media Perkasa.

EVALUASI PENERAPAN PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DESA OMBOLATA SISARAHILI

ORIGINALITY REPORT

27%

SIMILARITY INDEX

26%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	4%
2	journal.uinsgd.ac.id Internet Source	2%
3	core.ac.uk Internet Source	2%
4	repo.apmd.ac.id Internet Source	2%
5	dawuhan-trenggalek.trenggalekkab.go.id Internet Source	1%
6	dokumen.tips Internet Source	1%
7	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
8	ciburial.desa.id Internet Source	1%

herususilofia.lecture.ub.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	www.bppkpd.id Internet Source	1 %
11	id.123dok.com Internet Source	1 %
12	eprints.umg.ac.id Internet Source	1 %
13	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	1 %
14	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %
15	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
16	docplayer.info Internet Source	1 %
17	es.scribd.com Internet Source	1 %
18	pdfcoffee.com Internet Source	1 %
19	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	1 %
20	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

EVALUASI PENERAPAN PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DESA OMBOLATA SISARAHILI

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70

PAGE 71

PAGE 72

PAGE 73

PAGE 74

PAGE 75

PAGE 76

PAGE 77

PAGE 78

PAGE 79

PAGE 80
