

---

## **ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN PERANGKAT DESA MEKARWANGI KECAMATAN TAROGONG KALER KABUPATEN GARUT**

**\*Zahra Fathia Ramadhani<sup>1)</sup>, Imanudin Kudus<sup>2)</sup>**

1), 2) Program studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia

\*Email Korespondensi : [zahra20022@mail.unpad.ac.id](mailto:zahra20022@mail.unpad.ac.id)

---

*Diterima Redaksi: 04-03-2024 | Selesai Revisi: 21-03-2024 | Diterbitkan Online: 29-04-2024*

---

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana analisis kebutuhan pelatihan Perangkat Desa Mekarwangi, Kecamatan Tarogong Kaler, Kabupaten Garut dengan mengacu pada teori analisis kebutuhan pelatihan dari R. Wayne Mondy & Martocchio (2016) yang terdiri dari analisis organisasi, analisis tugas, dan analisis personel. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan studi dokumen. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pemerintah Desa Mekarwangi telah melakukan analisis kebutuhan pelatihan berdasarkan tiga dimensi menurut R. Wayne Mondy & Martocchio (2016). Meskipun begitu, masih terdapat catatan yang dapat menjadi perbaikan atau penguatan terhadap pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan sehingga diharapkan nantinya program pelatihan perangkat desa yang diselenggarakan dapat berdampak positif secara lebih maksimal.

**Kata Kunci:** analisis kebutuhan pelatihan; perangkat desa; Desa Mekarwangi

### **Abstract**

*This research aims to explain how to describe the training needs analysis of Mekarwangi Village Apparatus, Tarogong Kaler District, Garut Regency by referring to the training needs analysis theory from (R. Wayne Mondy & Martocchio, 2016) which consist of organizational analysis, task analysis, and personnel analysis. The research method used is descriptive qualitative research. Data collection techniques use interview techniques, observation, and document study. The results of this research show that the analysis of training needs for Mekarwangi Village Government has carried out a training need analysis based on three dimensions according to (R. Wayne Mondy & Martocchio, 2016). Even so, there are still notes that can be used to improve or strengthen the implementation of the training needs analysis so that it is hoped that the training program for village officials will have a maximum positive impact.*

**Keywords:** training needs analysis; village apparatus; Mekarwangi Village

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia menjadi aspek utama dalam sebuah organisasi karena berfungsi sebagai penggerak kegiatan produksi sebuah organisasi. Sumber daya manusia dideskripsikan sebagai suatu rancangan atas berbagai sistem formal di sebuah organisasi, yang bertujuan untuk memastikan penggunaan dari keahlian manusia secara efektif dan efisien untuk meraih tujuan yang diinginkan organisasi (Mathis dan Jackson dalam Fazrin et al., 2022). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi penting dilakukan agar potensi yang ada dalam dirinya dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk kebutuhan organisasi.

Sumber daya manusia dalam organisasi bisa dilihat dua sisi, yakni dari segi kuantitas dan dari segi kualitas (Tsaury, 2013). Secara kuantitas, sumber daya manusia berkaitan dengan jumlah angka anggota organisasi, sedangkan kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan bobot tenaga kerja seperti kemampuan, baik kemampuan fisik, intelektual, maupun psikologis.

Bagi organisasi, banyaknya jumlah sumber daya manusia tidak menjamin tercapainya aspek efektivitas dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebuah organisasi tidak bisa hanya mengandalkan jumlah sumber daya manusia, tetapi juga perlu ada perhatian khusus terhadap kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk itu, pengembangan sumber daya manusia secara holistik atau menyeluruh perlu dilakukan agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat memanfaatkan potensinya dan memberikan peran secara maksimal.

Pengembangan sumber daya manusia penting untuk dilakukan agar sumber daya manusia memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya (Gouzali dalam Kadarisman, 2013). Adapun metode pengembangan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017) dapat berupa pendidikan (*education*) dan pelatihan (*training*).

Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis yang mengubah perilaku karyawan guna mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2004). Mondy dan Noe dalam Soenaryo (2014) menggambarkan pelatihan sebagai pusat dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, pelatihan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam membantu pegawai menjalankan tugas

mereka dengan lebih efektif.

Selain itu, tujuan dari program pelatihan juga untuk membentuk dan meningkatkan pola pikir, sikap, dan cara pandang yang lebih baik dari para pegawai terhadap tugas mereka. Adanya peningkatan mutu pegawai juga diharapkan dapat membuat pegawai mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang lebih beragam, yang sejalan dengan tujuan organisasi.

Begitu pun pada Pemerintah Desa Mekarwangi. Sebagai organisasi publik yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, tentu memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kompetensi yang baik agar dapat memberikan kinerja yang maksimal. Ada beberapa aspek yang mempengaruhi kualitas layanan, seperti pola pelaksanaan, sumber daya manusia, dan manajemen keselamatan. Ini mengindikasikan bahwa untuk mencapai pelayanan yang berkualitas, penting untuk memperhatikan seluruh aspek, termasuk faktor pengelolaan sumber daya manusia (Mohammad dalam Mahsyar, 2011). Aparatur dengan profesionalitas dan kinerja yang baik akan memberikan pelayanan yang berkualitas. Adapun profesionalitas kinerja tersebut ditumbuhkan dari kemampuan dan *soft skill* yang dimiliki aparatur itu sendiri (Hayat, 2017).

Aparatur Desa Mekarwangi saat ini berjumlah 11 orang dengan satu orang sebagai kepala desa dan sepuluh orang sebagai perangkat desa yang memiliki latar belakang dan proses rekrutmen yang berbeda. Adanya diferensiasi rekrutmen ini kemudian menjadi pertanyaan tersendiri tentang bagaimana kesatuan perangkat desa dengan sistem seleksi/pertimbangan kompetensi yang berbeda mampu memenuhi tuntutan pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Selain itu, fenomena meningkatnya kompleksitas kebutuhan masyarakat dan perkembangan teknologi dari tahun ke tahun nyatanya berdampak pada meningkatnya jumlah tugas yang harus dikerjakan oleh perangkat desa. Berdasarkan observasi awal dan data yang ditemukan, masih banyak perangkat desa yang masih terbilang belum memiliki kemampuan yang baik dalam mengoperasikan sistem berbasis teknologi sebagai salah satu tugas penyelenggaraan pemerintahan.

Dari tinjauan hal-hal di atas, disadari bahwa perlu adanya program bagi Perangkat Desa Mekarwangi dalam peningkatan kapasitas perangkat desa. Strategi yang dilakukan oleh Pemerintah Desa Mekarwangi yaitu seputar pengembangan perangkat desa dan

sejenisnya, khususnya melalui program pelatihan mengenai peningkatan kapasitas perangkat desa.

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan atau rujukan yaitu penelitian oleh Nasrullah et al., (2021) dengan judul Analisis Konsep, dan Implementasi, dan Dampak terhadap *Training Needs Assessment* Aparat Desa Pattondon Salu, Kecamatan Maiwa, Kabupaten Enrekang. Dengan menggunakan metode kualitatif, hasilnya menunjukkan dengan penerapan konsep *training need assessment* (TNA) yang tepat, maka kemampuan kerja aparat Desa Pattondon Salu dapat ditingkatkan. Hasil penelitian juga menunjukkan implementasi TNA di desa tersebut berdampak positif terhadap kemampuan kerja aparat desa.

Penelitian kedua, dilakukan oleh Yunus et al., (2023) yang berjudul Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Desa Pemepek. Metode yang digunakan ialah kuantitatif dengan hasil penelitian membuktikan pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa di sana.

Penelitian ketiga, dilakukan oleh Blandina Hendrawardani & Masngudi (2020) yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Perangkat Desa terhadap Tingkat Pelayanan Publik di Desa Bonjok Kidul. Dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif, menghasilkan identifikasi adanya korelasi yang kuat serta dampak yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan pelayanan publik di desa tersebut.

Dengan demikian, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan bagaimana analisis kebutuhan pelatihan Perangkat Desa Mekarwangi, Kecamatan Tarogong Kaler, Kabupaten Garut, dengan mengacu pada teori analisis kebutuhan pelatihan dari R. Wayne Mondy & Martocchio (2016) yang terdiri dari analisis organisasi, analisis tugas, dan analisis personel.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, yakni penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara cermat mengenai karakteristik dari masalah yang diteliti. Pendekatan kualitatif deskriptif digunakan karena penelitian ini berupaya untuk mendeskripsikan bagaimana analisis kebutuhan pelatihan Perangkat Desa Mekarwangi. Harapannya, peneliti mampu memberikan gambaran masalah secara

mendalam dan menyeluruh mengenai kondisi realita di lapangan.

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara, observasi, dan studi dokumen. Penentuan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling* yang mempertimbangkan kriteria orang-orang yang memahami dan terlibat dalam program pelatihan Perangkat Desa Mekarwangi, di antaranya sekretaris desa, perwakilan kepala urusan, perwakilan kepala seksi, dan perwakilan kepala dusun.

Teknik dalam pengolahan data dilakukan dengan teknik triangulasi untuk menguji keabsahan data. Triangulasi yang digunakan yakni triangulasi sumber data di mana data-data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi akan dibandingkan (Helaludin & Wijaya, 2019). Selanjutnya, dalam menganalisis data penelitian digunakan tahap analisis data Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2020) yakni pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan verifikasi atau kesimpulan (*verification or conclusion*).

Adapun dalam mendeskripsikan bagaimana analisis kebutuhan pelatihan perangkat desa Mekarwangi menggunakan teori analisis kebutuhan pelatihan menurut (R. Wayne Mondy & Martocchio, 2016) yang terdiri dari:

1) *Organizational Analysis* (analisis organisasi)

Analisis terhadap misi strategis organisasi, tujuan, dan rencana organisasi, beserta hasil perencanaan SDM strategis.

2) *Task Analysis* (analisis tugas)

Analisis terhadap tugas-tugas apa saja yang diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

3) *Person Analysis* (analisis personal)

Analisis terhadap jawaban pertanyaan siapa saja pegawai yang perlu dilatih, apa perbedaan yang diharapkan, dan kemampuan apa yang dibutuhkan pegawai?

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Analisis Organisasi**

Analisis organisasi dilakukan untuk mengidentifikasi bagian-bagian dalam organisasi yang membutuhkan program pelatihan. Hal ini perlu dilakukan untuk membantu memahami kebutuhan pelatihan dan memastikan bahwa pelatihan yang

diselenggarakan sesuai dengan tujuan dan strategi organisasi. Secara konseptual, analisis organisasi menurut R. Wayne Mondy & Martocchio (2016) berfokus pada analisis terhadap misi strategis organisasi, tujuan, dan rencana organisasi, beserta hasil perencanaan SDM strategis.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh desa harus mengacu pada dokumen desa yakni rencana pembangunan jangka menengah desa (RPJMDesa), rencana kerja pemerintah desa (RKPDesa), dan anggaran pendapatan dan belanja desa (APBDesa). Program pelatihan Perangkat Desa Mekarwangi dilakukan dengan menyesuaikan apa yang ada di RPJMDesa, yang dibuat pada awal periode kepengurusan kepala desa untuk jangka waktu satu periode kepengurusan kepala desa yakni selama 6 tahun. Adapun tujuan, misi, dan perencanaan pemerintah desa termuat dalam dokumen tersebut.

Pemerintah Desa Mekarwangi saat ini menjalani periode pemerintahan tahun 2021–2027. Periode pemerintahan diawali dengan penyusunan RPJMDesa Tahun 2021–2027. Dokumen tersebut ditetapkan dengan maksud memberikan arah kebijakan keuangan desa, strategi pembangunan desa, kebijakan umum, program pembangunan desa, serta sasaran-sasaran kegiatan strategis yang akan dicapai selama enam tahun ke depan. Oleh karena itu, dokumen RPJMDesa Mekarwangi menjadi dasar acuan bagi semua dokumen perencanaan, termasuk rencana pembangunan tahunan pemerintah desa, maupun dokumen perencanaan lainnya.

Tujuan dari Desa Mekarwangi tercantum dalam visi & misi yang termuat dalam RPJMDesa. Dalam visinya, Pemerintah Desa Mekarwangi berharap dapat mewujudkan Desa Mekarwangi yang religius, aman, sehat, tangguh, berbudaya mandiri, dan sejahtera. Untuk mewujudkan visi tersebut, Pemerintah Desa Mekarwangi menuangkannya ke dalam 18 misi desa.

Penyusunan RPJMDesa turut memperhatikan kondisi realita di Desa sehingga dilakukan pengkajian keadaan desa dengan kegiatan penggalian gagasan masyarakat guna menemukan potensi dan pendayagunaan sumber daya desa, serta masalah yang dihadapi desa. Untuk merealisasikan rencana pembangunan dan penyelenggaraan pemerintah yang baik, ada tiga faktor yang menjadi penentu keberhasilan, yakni pembagian wilayah, pembagian pendapatan APBDesa, serta pemberdayaan dan partisipasi masyarakat. Dengan demikian, pemerintah desa menempatkan diri atau berfungsi sebagai fasilitator

pembangunan guna mewujudkan keberhasilan pembangunan melalui pemberdayaan masyarakat yang ditempuh dengan salah satu caranya yakni membangun sistem pemerintahan desa yang ditopang dengan peningkatan sumber daya manusia berkualitas.

Setelah dokumen RPJMDesa ditetapkan, kemudian dijabarkan pada RKPDesa untuk jangka waktu satu tahun. Dokumen RKPDesa memuat rencana penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat desa; hasil evaluasi pelaksanaan pembangunan tahun sebelumnya; prioritas kebijakan supra desa; dan/atau hal-hal yang disebabkan keadaan darurat atau bencana alam; serta adanya kebijakan baru dari pemerintah.

Prioritas program dan kegiatan pembangunan Desa Mekarwangi yang disusun dalam RKPDesa didasarkan pada rumusan prioritas masalah sehingga pelaksanaan nantinya benar-benar berjalan efektif sesuai tujuan. Prioritas rencana kegiatan pemerintah desa dibagi menjadi beberapa bidang di mana program pelatihan perangkat desa termasuk ke dalam bidang pemberdayaan masyarakat desa.

Adapun indikasi kegiatan pelatihan perangkat desa pada prioritas kegiatan bidang pemberdayaan masyarakat desa meliputi pendidikan, pelatihan, dan penyuluhan bagi kepala desa, perangkat desa, dan badan permusyawaratan desa. Hal ini juga menjadi sebuah strategi Pemerintah Desa Mekarwangi dalam perencanaan sumber daya manusianya, yakni perangkat desa.

Hal-hal yang menjadi prioritas pemerintah desa sesuai RKPDesa kemudian menjadi rujukan dalam penyusunan APBDDesa. Sebelumnya, rancangan anggaran pendapatan dan belanja desa (RAPBDesa) disusun dan dimusyawarahkan di musyawarah desa pada awal tahun berjalan. Musyawarah desa dihadiri oleh aparatur desa, lembaga desa, dan masyarakat desa sebagai bentuk keterbukaan dan pertanggungjawaban atas penyelenggaraan pemerintah desa. Setelah menemui kesepakatan, RAPBDesa ditetapkan menjadi APBDDesa.

Dalam dokumen APBDDesa, pelatihan Perangkat Desa Mekarwangi termasuk ke dalam anggaran peningkatan kapasitas aparatur desa. Jika ditinjau dari dokumen-dokumen Desa Mekarwangi, setiap tahunnya Pemerintah Desa Mekarwangi memberikan anggaran khusus terhadap kegiatan-kegiatan yang dianggap dapat menunjang adanya peningkatan kapasitas di antara perangkat desa. Adapun kegiatan-kegiatan yang



direncanakan diimplementasikan dengan mengadakan pelatihan perangkatdesa.

Adapun kompetensi yang diperlukan oleh aparatur desa memang tidak secara spesifik tercantum dalam dokumen baik RPJMDesa, RKPDesa, ataupun APBDesa. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga fleksibilitas dan adaptabilitas terhadap dinamika kondisi serta situasi terkini. Meski demikian, fokusnya tetap pada peningkatan kompetensi agar aparatur desa dapat melaksanakan tugas pemerintahan dengan baik, sejalan dengantujuan organisasi yang diamanatkan.

Dari penjabaran di atas, diketahui bahwa tiap-tiap program pelatihan yang diadakan perangkat desa harus patuh pada acuan yang telah ditetapkan dalam berbagai dokumen baik dokumen RPJMDesa, RKPDesa, maupun APBDesa. Setiap kegiatan pelatihan yang diselenggarakan haruslah selaras dengan rencana yang telah diatur. Ketaatan pada regulasi dan produk hukum yang berlaku juga menciptakan landasan yang kuat untuk memastikan bahwa setiap pelatihan memberikan manfaat maksimal sambil tetap mematuhi kerangka hukum yang berlaku. Terkait hal ini, Pemerintah Desa Mekarwangi dibantu oleh pihak Kecamatan yakni melalui Kasi Pemerintahan Kecamatan Tarogong Kaler yang berperan sebagai pengawas untuk menjaga kesesuaian program pemerintah desa dengan rencana yang sudah dibuat oleh desa, serta untuk menjaga penyelenggaraan pemerintahan desa dari kemungkinan-kemungkinan adanya pelanggaran produk hukum.

Dari analisis dokumen RPJMDes, RKPDes, dan APBDes, terlihat bahwa pelatihan menjadi suatu keharusan bagi perangkat desa. Dokumen-dokumen ini menjadi sumber informasi kunci untuk menentukan kebutuhan pelatihan. Masalah-masalah terkait dengan kurangnya kompetensi di kalangan perangkat desa diwujudkan secara konkret melalui penetapan prioritas program. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya dipandang sebagai suatu kegiatan tambahan, tetapi sebagai elemen yang strategis dan penting dalam mencapai tujuan pembangunan desa. Dengan merinci dan memprioritaskan program-program pelatihan berdasarkan dokumen perencanaan ini,perangkat desa dapat diarahkan untuk mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan aktual dan mendesak, memastikan bahwa mereka mampu menghadapi tugas-tugas mereka dengan efektif sesuai dengan visi dan misi desa.

Dengan memperhatikan secara konseptual, analisis organisasi yang dikemukakan



R. Wayne Mondy & Martocchio (2016) memperhatikan kebutuhan pelatihan pada 4 poin, yakni misi organisasi, tujuan organisasi, rencana organisasi, dan perencanaan sumber daya manusia strategis. Berdasarkan penjabaran hasil penelitian yang dilakukan, poin-poin yang ada pada konsep tersebut sudah diwakilkan pada dokumen RPJMDes Desa Mekarwangi. Begitu pula dengan perencanaan sumber daya manusia strategis yang dituangkan kedalam pemberian anggaran terhadap kegiatan pelatihan perangkat desa.

## **2. Analisis Tugas**

Analisis tugas bertujuan untuk mengidentifikasi jenis pelatihan yang diperlukan, yaitu pengetahuan dan keterampilan apa yang diperlukan oleh pegawai agar mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan kemampuan yang memadai. Dalam melakukan analisis tugas, perlu diketahui terlebih dahulu tugas-tugas apa saja yang perlu dikerjakan oleh perangkat desa sehingga dibutuhkan pemahaman yang sesuai oleh perangkat desa.

Tugas pokok dan fungsi (tupoksi) para aparatur desa sebenarnya sudah tercantum pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa. Dari peraturan tersebut, maka susunan organisasi tata kerja (SOTK) pemerintah desa terdiri dari kepala desa beserta perangkat desa yakni sekretaris desa, pelaksana kewilayahan, dan pelaksana teknis.

Meskipun tupoksi perangkat desa telah diatur dalam Permendagri Nomor 84 Tahun 2015, kondisi di lapangan seringkali memunculkan tuntutan tugas tambahan. Adanya dinamika dalam penyelenggaraan pemerintahan desa dan perubahan kebijakan pemerintah dapat menjadi pemicu adanya tugas tambahan yang perlu diemban oleh perangkat desa. Oleh karena itu, perangkat desa perlu memiliki kesiapan dan fleksibilitas untuk beradaptasi dengan situasi yang berkembang, sekaligus menjalankan tugas utamanya sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan.

Dalam proses analisis tugas, Perangkat Desa Mekarwangi melakukan peninjauan terhadap peraturan-peraturan baru yang berkaitan dengan pemerintahan desa, baik produk hukum maupun program-program pemerintah. Dari peninjauan tersebut akan dilihat apakah ada kebutuhan pelatihan oleh perangkat desa terkait konteks di peraturan tersebut.

Dengan demikian, dalam melakukan analisis tugas, penting bagi aparaturnya untuk tetap memantau perkembangan terkini yang terkait dengan pemerintahan. Informasi-informasi terbaru, seperti program-program pemerintah yang baru atau peraturan-peraturan yang dikeluarkan, dapat memberikan gambaran tentang tugas-tugas baru yang mungkin diberikan kepada perangkat desa. Dengan pemahaman yang mendalam terhadap perubahan ini, perangkat desa dapat mengantisipasi dan mempersiapkan diri untuk menjalankan tanggung jawab baru yang mungkin timbul.

Selain itu, diperlukan juga kepekaan dan penalaran yang baik dari perangkat desa agar mampu mengidentifikasi tugas-tugas yang sebaiknya mereka emban. Analisis terhadap tupoksi yang sudah ada perlu dilakukan untuk menentukan apakah perangkat desa sudah memenuhi kapasitasnya ataukah memerlukan pemahaman dan peningkatan lebih lanjut. Hal ini dapat melibatkan evaluasi terhadap pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh perangkat desa guna memastikan kesiapan mereka dalam menjalankan tugas yang mungkin berkembang.

Apabila terdapat tugas tambahan yang dianggap perlu dilakukan atau relevan dengan perangkat desa, maka hal tersebut akan dibawa ke dalam musyawarah internal aparaturnya. Musyawarah ini menjadi forum untuk membahas dan mengevaluasi apakah tugas tersebut memerlukan pelatihan atau tidak. Dengan demikian, pelatihan dapat diarahkan untuk memberikan pemahaman dan peningkatan keterampilan yang diperlukan agar perangkat desa dapat menjalankan tugas dengan optimal sesuai dengan tuntutan zaman.

Melihat kembali secara konseptual, maka berdasarkan penjelasan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa Pemerintah Desa Mekarwangi sudah melakukan analisis tugas untuk menentukan kebutuhan pelatihan. Hal ini juga dapat diartikan sebagai komitmen Pemerintah Desa Mekarwangi dalam menyesuaikan diri terhadap perkembangan zaman agar tidak ada kendala dalam kompetensi sumber dayamasyarakatnya.

### **3. Analisis Personel**

Analisis personel dilakukan untuk mengidentifikasi karakteristik pegawai, tentang kemampuan atau keterampilan apa saja yang masih perlu dimiliki oleh pegawai untuk menjalankan tugasnya. Analisis personel meliputi pertanyaan siapa yang perlu

dilatih, apa perbedaan yang diharapkan, serta apa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan pegawai.

Penyelenggaraan Pelatihan Perangkat Desa Mekarwangi melibatkan seluruh perangkat desa beserta kepala desa untuk bersama-sama berkontribusi sebagai peserta pelatihan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa semua perangkat desa memahami apa yang menjadi materi pelatihan. Di Desa Mekarwangi, setiap perangkat desa diharuskan memahami pekerjaan satu sama lain. Langkah ini bertujuan agar sesama perangkat desa dapat saling membantu dan menggantikan tugasnya jika sewaktu-waktu ada perangkat desa yang berhalangan hadir bekerja.

Dengan demikian, poin siapa peserta pelatihan dalam analisis personel dilakukan oleh Pemerintah Desa Mekarwangi dengan memukul rata seluruh perangkat desa menjadi peserta pelatihan. Dengan alasan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka hal tersebut sebenarnya menjadi hal yang positif dan baik bagi penyelenggaraan pemerintahan desa. Namun, ada hal yang kemudian menjadi PR bagi Pemerintah Desa Mekarwangi tentang bagaimana memastikan seluruh perangkat desa sebagai peserta pelatihan memiliki kedisiplinan yang baik.

Adapun mengenai perbedaan yang diharapkan dari penyelenggaraan pelatihan, yakni tujuan pokok dari Pelatihan Perangkat Desa Mekarwangi adalah untuk memastikan bahwa peserta pelatihan memiliki kemampuan yang baik dalam menerapkan materi pelatihan. Keberhasilan pelatihan diukur dengan melihat apakah perangkat desa mampu mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang didapat dari pelatihan ke dalam tugas mereka setelahnya. Jika setelah pelatihan perangkat desa mampu dengan lancar menjalankan tugas yang menjadi fokus materi pelatihan, hal ini menandakan keberhasilan pelatihan tersebut.

Kemudian, dalam analisis personel pada poin memahami kebutuhan perangkat desa, baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan mereka, Perangkat Desa Mekarwangi menggunakan cara musyawarah sebagai pendekatan utama untuk mengidentifikasi kebutuhan mereka. Adapun secara konseptual, metode yang dapat digunakan untuk menjalankan poin tersebut yakni melalui *assessment*, musyawarah, dll. (Noe, 2017).

Melalui musyawarah internal, perangkat desa secara bersama-sama mengevaluasi

dan mengidentifikasi pengetahuan serta keterampilan yang dirasa perlu dimiliki untuk menjalankan tugas pemerintahan desa. Seluruh perangkat desa akan berdiskusi mengenai apa yang belum mereka mengerti sehingga perangkat desa juga dapat memberikan usulannya sendiri di musyawarah internal.

Tak hanya itu, setiap bulan Perangkat Desa Mekarwangi memiliki kegiatan *briefing* rutin bersama kepala desa. Dalam kegiatan *briefing* yang dilakukan, perangkat desa memiliki kesempatan untuk menyampaikan kendala atau kesulitan yang mereka hadapi saat menjalankan tugasnya. *Briefing* ini menjadi wadah perangkat desa untuk mendiskusikan isu-isu aktual dan membahas berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja perangkat desa.

Untuk itu, penting bagi perangkat desa memiliki kepekaan terhadap kebutuhan diri mereka sendiri dan kesadaran akan hal-hal yang menjadi kebutuhan mereka. Usulan yang diberikan kemudian menjadi pertimbangan bersama dalam mencapai kesepakatan mengenai tema pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perangkat desa.

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa cara Pemerintah Desa Mekarwangi untuk mengetahui apa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan pegawai ialah yakni dengan mengandalkan kesadaran dari masing-masing perangkat desa mengenai kebutuhan pelatihan yang dimilikinya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Pemerintah Desa Mekarwangi mengakui pentingnya pengembangan sumber daya manusia, terutama melalui pelatihan pegawai. Dimensi analisis organisasi diimplementasikan dengan menyesuaikan program pelatihan dengan dokumen-dokumen desa, terutama pada dokumen RPJMDesa yang memuat tujuan, misi, dan perencanaan pemerintah desa. Dalam konteks perencanaan sumber daya manusia, pemberian strategi dilakukan dengan mencantumkan kegiatan pelatihan perangkat desa ke dalam prioritas kegiatan bidang pemberdayaan masyarakat desa.

Kemudian, dimensi analisis tugas diimplementasikan dengan mengandalkan kepekaan perangkat desa terhadap produk hukum atau program terbaru pemerintah untuk selanjutnya dijadikan sebagai bahan peninjauan untuk mengetahui tugas-tugas yang sekiranya memerlukan kebutuhan tertentu.

Adapun dimensi analisis personel dilakukan dengan menetapkan seluruh perangkat desa sebagai peserta pelatihan, mengharapkan kemampuan perangkat desa dalam mengerjakan tugasnya yang sesuai dengan materi pelatihan, serta menggunakan teknik musyawarah sebagai pendekatan utama untuk mengidentifikasi kebutuhan perangkat desa.

Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan, disimpulkan bahwa Pemerintah Desa Mekarwangi telah melakukan analisis kebutuhan pelatihan berdasarkan tiga dimensi menurut R. Wayne Mondy & Martocchio (2016) yakni analisis organisasi, analisis tugas, dan analisis personel. Meskipun demikian, analisis kebutuhan pelatihan. Perangkat Desa Mekarwangi yang sesuai dengan R. Wayne Mondy & Martocchio(2016) masih memiliki beberapa catatan yang dapat menjadi perbaikan atau penguatan terhadap pelaksanaan analisis kebutuhan pelatihan sehingga diharapkan nantinya program pelatihan perangkat desa yang diselenggarakan dapat berdampak secara lebih maksimal, di antaranya sebagai berikut.

1. Melakukan *assessment* terhadap pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan perangkat desa sebagai bentuk evaluasi kinerja individu perangkat desa sehingga pada analisis kebutuhan pelatihan tidak hanya mengandalkan kepekaan dan inisiatif individu saja tetapi juga ada penilaian secara objektif.
2. Melakukan perencanaan sumber daya manusia strategis secara lebih mendalam sehingga desa memiliki hasil identifikasi kondisi terkini, peluang, dan ancaman bagi sumber daya manusia yang detail dan ideal.
3. Melakukan perencanaan pelatihan secara lebih mendalam yakni dengan merencanakan adanya *assessment* kepada peserta pelatihan, yang dilakukan di awal dan akhir pelatihan untuk mengukur perubahan pengetahuan, kemampuan, atau keterampilan perangkat desa saat sebelum dan sesudah pelatihan, serta sebagai upaya untuk mendisiplinkan perangkat desa agar mengikuti dan memperhatikan keseluruhan kegiatan pelatihan.

Adapun saran untuk penelitian selanjutnya ialah menjadikan Pemerintah Desa Mekarwangi sebagai informan penelitian dengan berfokus pada aspek lain baik pada pelatihan itu sendiri maupun pada topik sumber daya manusia lainnya sehingga bidang penelitian dapat dilihat secara menyeluruh dari berbagai aspek.

**REFERENSI**

- Blandina Hendrawardani, & Masngudi. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Perangkat Desa Terhadap Tingkat Pelayanan Publik Di Desa Bonjok Kidul. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(2), 234–251. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v4i2.223>
- Fazrin, A. W., Afganistan, S., & Simamora, A. K. R. (2022). Analisis kualitas sumber daya manusia sebagai pendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT MNC sekuritas. 1(2), 69–73.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hayat. (2017). *Manajemen Pelayanan Publik*. Rajawali Pers.
- Helaludin, & Wijaya, H. (2019). *Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori dan Praktik*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Mahsyar, A. (2011). Masalah Pelayanan Publik di Indonesia Dalam Perspektif Administrasi Publik. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2), 81–90. <https://doi.org/10.26618/ojip.v1i2.22>
- Nasrullah, N., Muchran, M., & Aderiantika, A. (2021). Analysis of Concept, Implementation and Impact on Training Needs Assessment for Apparents in Pattondon Village, Maiwa District, Enrekang Regency. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 5(1), 81–97. <https://doi.org/10.26618/profitability.v5i1.4858>
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- R. Wayne Mondy, & Martocchio, J. J. (2016). Human Resource Management. In *Pearson Education Limited*. <http://80.82.78.13/get.php?md5=1e50ce6ce17857b2fc907fce76c60f57&key=D0JLX65VTU0MIMFO&mirr=1>
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Soenaryo, R. (2014). Studi Deskriptif Pelatihan Karyawan Pada Pt. Graha Cendana Abadi Mitra. *Agora*, 2(1), 1–11.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.
- Tsaury, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *STAIN Jember Press* (Vol. 1). STAIN Jember Press.
- Yunus, M., Haeri, Z., & Suryanirmala, N. (2023). Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Desa Pemepek. *Jurnal Ilmiah Telaah*, 8(1), 58. <https://doi.org/10.31764/telaah.v8i1.13367>