

***THE IMPORTANCE OF TRAINING AND DEVELOPMENT PROGRAMS TO  
MAINTAIN EMPLOYEE COMPETENCE AT JOMBANG VILLAGE OFFICE  
JEMBER***

**PENTINGNYA PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN UNTUK  
MENJAGA KOMPETENSI KARYAWAN PADA KANTOR DESA JOMBANG  
JEMBER**

**Jumaiyah<sup>1</sup>, Nugroho Edie Santoso<sup>2\*</sup>, Hanif Hadinata Utama<sup>3</sup>**  
Universtas PGRI Argopuro Jember<sup>1,2,3</sup>  
[Jummaiah11@gmail.com](mailto:Jummaiah11@gmail.com)<sup>1</sup>, [nugrohoediesantoso@gmail.com](mailto:nugrohoediesantoso@gmail.com)<sup>2\*</sup>

**ABSTRACT**

*Training and development programs are very important in maintaining employee competence, especially in public service institutions such as the Jombang Village Office, Jember. This study aims to analyze the effectiveness of employee training and development programs and identify obstacles faced in implementing training and propose strategies to optimize training programs to improve the quality of public services at the Jombang Village Office. Using qualitative descriptive methods, data were collected through interviews, observations, and document analysis. The findings of the study revealed that structured training programs and continuous development initiatives significantly improved employee skills, motivation, and overall job satisfaction. However, challenges such as budget constraints and lack of training resources need to be addressed. This study concludes with recommendations to optimize training and development strategies for competency retention and better service delivery.*

**Keywords:** Training Programs, Employee Development

**ABSTRAK**

Program pelatihan dan pengembangan sangat penting dalam menjaga kompetensi pegawai, khususnya di lembaga pelayanan publik seperti Kantor Desa Jombang, Jember. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan serta mengusulkan strategi untuk mengoptimalkan program pelatihan guna meningkatkan kualitas layanan publik di Kantor Desa Jombang. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa program pelatihan terstruktur dan inisiatif pengembangan berkelanjutan secara signifikan meningkatkan keterampilan, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan. Namun, tantangan seperti keterbatasan anggaran dan kurangnya sumber daya pelatihan perlu diatasi. Penelitian ini diakhiri dengan rekomendasi untuk mengoptimalkan strategi pelatihan dan pengembangan untuk retensi kompetensi dan pemberian layanan yang lebih baik.

**Kata Kunci:** Program Pelatihan, Pengembangan Pegawai

**PENDAHULUAN**

Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, organisasi termasuk lembaga pemerintah dan kantor desa dihadapkan pada tantangan untuk selalu beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Salah satu aspek kunci dalam menjaga efektivitas dan efisiensi organisasi adalah kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Untuk itu, program pelatihan dan pengembangan menjadi suatu keharusan agar karyawan dapat terus meningkatkan keterampilan dan

pengetahuan mereka. Program pelatihan dan pengembangan tidak hanya berdampak positif pada karyawan secara individu, tetapi juga pada organisasi secara keseluruhan. Menurut banyak penelitian, investasi dalam pengembangan SDM dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan, serta loyalitas karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Namun, dalam implementasinya, program pelatihan dan pengembangan di kantor desa sering menghadapi berbagai

kendala. Salah satu permasalahan utama adalah keterbatasan anggaran yang menyebabkan kurangnya alokasi dana untuk kegiatan pelatihan yang berkelanjutan. Selain itu, banyak kantor desa, termasuk Kantor Desa Kencong, masih bergantung pada metode pelatihan konvensional yang kurang adaptif terhadap perkembangan teknologi. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam transfer pengetahuan dan penerapan keterampilan baru yang lebih relevan dengan kebutuhan saat ini.

Kantor Desa Kencong sebagai institusi yang melayani masyarakat secara langsung memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan layanan publik yang baik. Kualitas layanan yang dihasilkan sangat bergantung pada seberapa baik karyawan dilengkapi dengan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai. Dengan adanya tantangan seperti anggaran yang terbatas, beban kerja yang tinggi, serta kurangnya akses terhadap pelatihan berbasis teknologi, penting untuk melaksanakan program pelatihan yang tepat sasaran bagi karyawan di tingkat desa. Beberapa area pelatihan yang sangat dibutuhkan mencakup manajemen administrasi, keterampilan komunikasi, serta pemanfaatan teknologi informasi. Pelatihan di bidang-bidang ini akan memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien, serta lebih responsif terhadap kebutuhan dan keluhan masyarakat. Namun, tanpa perencanaan dan evaluasi yang matang, pelatihan yang diberikan bisa menjadi kurang efektif dan tidak memberikan dampak jangka panjang yang signifikan. Kompetensi karyawan merupakan elemen kunci dalam menunjang kinerja organisasi, terutama pada institusi pelayanan publik seperti Kantor Desa Jombang, Jember. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang

pesat, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar dapat bersaing dan memberikan pelayanan yang optimal. Pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi strategi penting untuk menjaga keberlanjutan kompetensi dan produktivitas. Pelatihan karyawan tidak hanya berfungsi untuk mengembangkan keterampilan teknis tetapi juga untuk meningkatkan kompetensi perilaku yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Sebagaimana dikemukakan oleh (Werner, J. M., & DeSimone, 2011), pelatihan efektif memiliki dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas individu dan organisasi. Selain itu, era digitalisasi juga menuntut organisasi untuk beradaptasi melalui metode pelatihan modern seperti e-learning, blended learning, dan simulasi berbasis teknologi. Sayangnya, tidak semua kantor desa memiliki infrastruktur dan akses yang memadai untuk menerapkan metode pelatihan ini.

Kantor Desa Jombang menghadapi tantangan dalam menjaga kompetensi karyawannya, terutama terkait tugas administrasi dan pelayanan publik. Sebagai salah satu unit pemerintah desa, kantor ini memiliki peran vital dalam memberikan layanan langsung kepada masyarakat. Tantangan yang muncul meliputi keterbatasan anggaran untuk pelatihan, kurangnya akses ke pelatihan berbasis teknologi, serta minimnya evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan yang telah dijalankan. Pentingnya program pelatihan dan pengembangan di kantor desa ini tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan administratif, tetapi juga untuk meningkatkan kualitas interaksi antara karyawan dan masyarakat. Misalnya, pelatihan dalam pengelolaan data berbasis teknologi dapat membantu mempercepat proses pelayanan, sementara pelatihan soft skills seperti

komunikasi efektif dapat meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik. Dengan adanya pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, karyawan dapat lebih siap menghadapi dinamika kebutuhan masyarakat yang terus berubah.

Secara khusus, kantor desa perlu mengadopsi pendekatan pelatihan yang berbasis kompetensi, seperti yang diusulkan oleh (Noe, 2020), untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan individu maupun organisasi. Selain itu, penting bagi kantor desa untuk menjalin kerja sama dengan lembaga pelatihan atau pemerintah daerah guna memanfaatkan program pelatihan yang tersedia di tingkat yang lebih luas. Dengan demikian, kantor desa dapat lebih efektif menjaga kompetensi karyawan dan meningkatkan kinerja pelayanan secara keseluruhan. Menurut (Amstrong, 2021), pelatihan dan pengembangan merupakan upaya sistematis yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan. (Dessler, 2020) juga menekankan bahwa investasi dalam pelatihan menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik dan meningkatkan loyalitas karyawan. Dalam konteks ini, teori pembelajaran organisasi (*organizational learning theory*) relevan untuk memahami pentingnya pembelajaran berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi SDM. Lebih lanjut, (Noe, 2020) dalam bukunya *Employee Training and Development* menjelaskan bahwa desain pelatihan yang berbasis kompetensi mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran melalui pendekatan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi. Menurut (Garavan, T. N., Nilsson, S., & Ellström, 2012), konsep *workplace learning* juga penting sebagai bagian

dari strategi pengembangan SDM, di mana pembelajaran di tempat kerja menjadi platform utama untuk meningkatkan keterampilan secara praktis. (Werner, J. M., & DeSimone, 2011) juga menyoroti pentingnya evaluasi pasca pelatihan untuk memastikan transfer pembelajaran ke dalam praktik kerja sehari-hari.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kompetensi karyawan kantor desa dalam menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi. Mengingat peran kantor desa sebagai penyedia layanan publik yang langsung berhubungan dengan masyarakat, peningkatan kualitas SDM menjadi prioritas untuk memastikan pelayanan yang optimal dan responsif terhadap kebutuhan warga. Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan komprehensif dalam mengevaluasi efektivitas program pelatihan di kantor desa, dengan mempertimbangkan tantangan spesifik yang dihadapi, serta menawarkan solusi berbasis teknologi dan kerja sama lintas sektor. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret bagi pengambil kebijakan dalam mengembangkan strategi pelatihan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pelatihan serta mengusulkan strategi untuk mengoptimalkan program pelatihan guna meningkatkan kualitas layanan publik di Kantor Desa Jombang. Manfaat penelitian ini memberikan wawasan bagi pengambil kebijakan di Kantor Desa Jombang dalam merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang lebih efektif. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi

dalam meningkatkan efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan pada kantor desa, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mendapatkan gambaran mendalam tentang pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan di Kantor Desa Jombang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Desa Jombang. Sampel diambil secara purposive, melibatkan kepala desa, staf administrasi, dan beberapa peserta pelatihan yang dipilih berdasarkan keterlibatan langsung mereka dalam program pelatihan.

Teknik pengumpulan data wawancara langsung dilakukan secara mendalam dengan kepala desa, staf, dan peserta pelatihan untuk memperoleh informasi langsung mengenai persepsi dan pengalaman terkait pelatihan. Melakukan observasi, mengamati secara langsung pelaksanaan pelatihan dan dampaknya pada aktivitas kerja. Selanjutnya analisis dokumen menganalisis materi pelatihan, laporan kegiatan, dan kebijakan pengembangan SDM di kantor desa.

Teknik pengolahan data dianalisis menggunakan metode analisis tematik menurut (Karim, Mobarak., Choudhury, Musfiq., dan Latif, 2019) analisis tematik digunakan untuk menemukan tema-tema yang muncul dan mengatur studi menggunakan data kualitatif, yang mencakup langkah-langkah, reduksi data dengan merangkum data mentah yang relevan dari hasil wawancara, observasi, dan dokumen, dilanjutkan dengan kategorisasi pengelompokan data ke dalam tema-tema utama seperti efektivitas pelatihan, dampak terhadap kompetensi, dan kendala pelaksanaan.

Selanjutnya menginterpretasi dengan menarik kesimpulan berdasarkan pola yang ditemukan dalam data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **Hasil**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan di Kantor Desa Jombang telah dilakukan secara berkala meskipun masih terdapat keterbatasan dalam penyusunan program dan evaluasi. Pelatihan yang dilaksanakan lebih sering berfokus pada aspek teknis seperti pengelolaan data administrasi dan penggunaan perangkat lunak kantor. Namun, pelatihan terkait pengembangan soft skills seperti komunikasi efektif dan manajemen konflik masih belum menjadi prioritas.

Beberapa pelatihan yang dilakukan meliputi:

- Pelatihan pengelolaan keuangan desa.
- Pelatihan penggunaan aplikasi administrasi berbasis digital.
- Workshop peningkatan pelayanan publik.

### **1. Efektivitas Program Pelatihan**

Program pelatihan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi teknis karyawan, terutama dalam penggunaan teknologi administrasi modern. Sebagian besar peserta pelatihan melaporkan peningkatan kemampuan dalam mengoperasikan sistem berbasis teknologi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif.

Namun, ditemukan beberapa kekurangan, yaitu:

- Tidak adanya evaluasi berkelanjutan untuk menilai keberhasilan pelatihan.
- Kurangnya pelibatan karyawan dalam perencanaan program pelatihan, sehingga beberapa materi

dianggap kurang relevan.

## 2. Kendala dalam Pelaksanaan

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa kendala utama dalam pelaksanaan pelatihan, yaitu:

- Keterbatasan anggaran: Alokasi dana untuk pelatihan sering kali tidak memadai, mengakibatkan program pelatihan dilakukan secara terbatas.
- Keterbatasan sumber daya: Fasilitas dan materi pelatihan masih kurang memadai untuk mendukung kebutuhan karyawan secara menyeluruh.
- Kurangnya akses ke pelatihan modern: Pelatihan berbasis teknologi seperti e-learning belum diimplementasikan secara optimal, meskipun potensinya besar untuk menjangkau lebih banyak peserta.

## 3. Dampak Pelatihan terhadap Kompetensi Karyawan

Dampak positif pelatihan meliputi:

- Peningkatan kompetensi teknis dalam tugas-tugas administratif.
- Motivasi kerja yang lebih tinggi akibat adanya penghargaan atas pengembangan diri.
- Penurunan kesalahan dalam pelaksanaan tugas karena pemahaman yang lebih baik terhadap prosedur kerja.

Namun, dampak terhadap pengembangan kompetensi non-teknis masih terbatas, terutama dalam aspek kepemimpinan dan komunikasi yang sangat penting dalam pelayanan publik.

## 4. Strategi yang Direkomendasikan

Berdasarkan temuan, beberapa strategi yang direkomendasikan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan adalah:

- Melibatkan karyawan dalam perencanaan pelatihan untuk memastikan relevansi program

dengan kebutuhan.

- Mengalokasikan anggaran khusus untuk pelatihan dan pengembangan karyawan.
- Mengadopsi teknologi pelatihan modern seperti e-learning untuk mengatasi kendala geografis dan sumber daya.
- Mengadakan evaluasi berkelanjutan untuk mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja.

Hasil Wawancara yang dilakukan dengan kepala desa, staf administrasi, dan beberapa peserta pelatihan, ditemukan beberapa temuan utama terkait pelaksanaan dan efektivitas program pelatihan dan pengembangan di Kantor Desa Jombang.

## 1. Persepsi Terhadap Pelatihan yang Dilaksanakan

- Kepala Desa: Kepala desa mengungkapkan bahwa pelatihan yang diadakan selama ini berfokus pada aspek teknis administrasi dan pelayanan berbasis teknologi. Namun, pelatihan dalam aspek pengembangan personal, seperti komunikasi interpersonal dan manajemen waktu, masih belum menjadi prioritas utama.
- Staf Administrasi: Sebagian besar staf merasa pelatihan yang diadakan cukup membantu meningkatkan kompetensi teknis, terutama dalam penggunaan perangkat lunak administrasi desa. Meski demikian, mereka merasa frekuensi pelatihan masih perlu ditingkatkan.
- Peserta Pelatihan: Para peserta mengapresiasi adanya pelatihan, tetapi menyatakan perlunya evaluasi pasca pelatihan untuk memastikan materi yang diajarkan benar-benar diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

## 2. Efektivitas Pelatihan

- Pelatihan yang diberikan telah membantu meningkatkan keterampilan teknis, seperti pengelolaan data menggunakan aplikasi berbasis digital.
- Pelatihan berdampak pada peningkatan kepercayaan diri karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- Namun, beberapa peserta merasa bahwa materi pelatihan terkadang kurang relevan dengan tugas spesifik mereka.

## 3. Kendala yang Dihadapi

- Keterbatasan Anggaran: Alokasi dana untuk pelatihan sering kali dianggap kurang memadai, sehingga pelatihan tidak dapat dilakukan secara intensif.
- Keterbatasan Sumber Daya Pelatih: Tidak semua pelatih memiliki pemahaman mendalam tentang kebutuhan spesifik kantor desa, sehingga beberapa materi dianggap terlalu umum.
- Kurangnya Evaluasi: Tidak ada mekanisme formal untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan setelah pelaksanaan.

## 4. Rekomendasi dari Responden

- Menambah frekuensi pelatihan, terutama untuk aspek pengembangan personal dan kepemimpinan.
- Mengadakan pelatihan berbasis kebutuhan, seperti pelatihan komunikasi dan penyelesaian masalah.
- Memanfaatkan teknologi untuk pelatihan jarak jauh agar lebih efisien dan menjangkau lebih banyak karyawan.

Observasi langsung menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif terhadap efisiensi kerja karyawan. Misalnya, setelah pelatihan

penggunaan perangkat lunak administrasi, waktu penyelesaian tugas-tugas administratif berkurang secara signifikan. Namun, interaksi antara karyawan dan masyarakat masih dapat ditingkatkan melalui pelatihan komunikasi yang lebih terstruktur.

Data yang dianalisis menunjukkan bahwa meskipun pelatihan teknis sudah cukup memadai, aspek non-teknis seperti soft skills dan pengembangan kepemimpinan masih memerlukan perhatian lebih. Evaluasi program pelatihan juga menjadi kebutuhan mendesak agar hasil pelatihan dapat diukur secara objektif dan berkelanjutan.

Pelatihan memberikan dampak positif berupa peningkatan kompetensi teknis, efisiensi kerja, dan motivasi kerja yang lebih tinggi, namun juga memiliki dampak negatif seperti masih adanya gap dalam pengembangan soft skills dan beberapa karyawan merasa pelatihan yang ada belum cukup mendukung pengembangan karier jangka panjang.

Hasil penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang pentingnya program pelatihan dan pengembangan untuk menjaga kompetensi karyawan di Kantor Desa Jombang.

## Pembahasan

### 1. Efektivitas Program Pelatihan

Pelatihan yang dilaksanakan di Kantor Desa Jombang menunjukkan peningkatan kompetensi teknis karyawan, khususnya dalam pengelolaan administrasi berbasis teknologi. Hal ini sejalan dengan teori (Noe, 2020) yang menekankan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dapat secara efektif meningkatkan keterampilan teknis karyawan. Namun, temuan menunjukkan bahwa pelatihan soft skills, seperti komunikasi interpersonal dan manajemen konflik,

masih kurang menjadi prioritas. Keterbatasan ini berimplikasi pada kemampuan karyawan dalam memberikan layanan yang responsif terhadap masyarakat, yang menjadi salah satu indikator keberhasilan pelayanan publik. (Werner, J. M., & DeSimone, 2011) menyoroti pentingnya pelatihan yang holistik, mencakup aspek teknis dan perilaku untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

## 2. Kendala dalam Pelaksanaan Program

Kendala utama yang ditemukan adalah keterbatasan anggaran dan sumber daya pelatihan. Hal ini mengakibatkan pelatihan hanya dapat dilakukan dalam skala terbatas. Penelitian sebelumnya oleh (Garavan, T. N., Nilsson, S., & Ellström, 2012) menyoroti bahwa keterbatasan sumber daya sering kali menjadi penghambat utama dalam pelaksanaan pelatihan yang efektif di organisasi publik. Selain itu, hasil wawancara dengan kepala desa menunjukkan bahwa belum ada alokasi khusus untuk pelatihan yang berkelanjutan. Hal ini menciptakan kesenjangan antara kebutuhan pelatihan dengan pelaksanaannya, sebagaimana diidentifikasi dalam gap penelitian.

## 3. Peran Evaluasi dalam Meningkatkan Efektivitas Pelatihan

Salah satu kelemahan utama dari program pelatihan di Kantor Desa Jombang adalah tidak adanya mekanisme evaluasi yang terstruktur. Evaluasi merupakan langkah penting untuk menilai sejauh mana pelatihan berhasil meningkatkan kompetensi karyawan. (Dessler, 2020) menekankan bahwa evaluasi pelatihan adalah kunci untuk memastikan transfer pembelajaran ke dalam praktik kerja. Ketidakhadiran evaluasi membuat kantor desa sulit menentukan dampak riil pelatihan terhadap kinerja individu

maupun organisasi.

## 4. Dampak Pelatihan terhadap Kompetensi dan Motivasi Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang ada memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kepercayaan diri karyawan, terutama setelah pelatihan berbasis teknologi. Namun, dampaknya terhadap kompetensi non-teknis masih terbatas. (Robbins, S. P., & Judge, 2019) menyatakan bahwa pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan tetapi juga memperkuat motivasi intrinsik karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

## 5. Strategi Pengembangan Program Pelatihan

Berdasarkan temuan, diperlukan strategi yang lebih terfokus untuk mengoptimalkan program pelatihan. Beberapa rekomendasi meliputi:

- Perencanaan Pelatihan Berbasis Kebutuhan: Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan melalui survei atau diskusi dengan karyawan agar materi yang disampaikan relevan dengan tugas mereka.
- Penggunaan Teknologi Modern: Memanfaatkan e-learning untuk memperluas jangkauan pelatihan dengan biaya yang lebih efisien.
- Evaluasi Berkelanjutan: Mengadopsi model evaluasi seperti “Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation” untuk menilai efektivitas pelatihan secara menyeluruh.
- Kerjasama dengan Pihak Eksternal: Menggandeng lembaga pelatihan profesional untuk menyediakan pelatihan dengan materi dan metode yang lebih variatif.

Pembahasan ini menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan di Kantor Desa Jombang memiliki potensi besar untuk

ditingkatkan. Dengan mengatasi kendala yang ada dan mengadopsi strategi yang lebih inovatif, kantor desa dapat memastikan bahwa karyawannya memiliki kompetensi yang memadai untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Program pelatihan di Kantor Desa Jombang meningkatkan kompetensi teknis karyawan, terutama dalam administrasi berbasis teknologi. Namun, masih terdapat kendala seperti kurangnya pelatihan soft skills, keterbatasan anggaran, dan tidak adanya evaluasi yang terstruktur, yang menghambat efektivitas pelatihan. Solusi perlu pelatihan berbasis kebutuhan dengan menyusun program pelatihan sesuai kebutuhan karyawan. Pemanfaatan teknologi dengan menggunakan e-learning untuk efisiensi biaya dan jangkauan pelatihan. Alokasi anggaran dengan mengusulkan dana khusus untuk pelatihan berkelanjutan. Evaluasi berkelanjutan dengan mengadopsi model evaluasi untuk mengukur efektivitas pelatihan. Kerja sama eksternal dengan menggandeng lembaga pelatihan profesional untuk meningkatkan kualitas pelatihan. Keterbatasan penelitian ini hanya berfokus pada satu kantor desa, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan ke daerah lain. Data yang diperoleh terbatas pada periode tertentu, sehingga belum mencerminkan tren jangka panjang. Tidak semua aspek pelatihan dianalisis secara mendalam, terutama dalam evaluasi dampak jangka panjangnya terhadap kinerja karyawan. Saran, perlu dilakukan penelitian lebih luas dengan cakupan wilayah yang lebih beragam untuk memperoleh hasil yang lebih representatif. Penelitian selanjutnya dapat meneliti lebih lanjut

efektivitas metode pelatihan yang berbeda dan dampaknya dalam jangka panjang. Pemerintah desa disarankan untuk mengembangkan kebijakan pelatihan berkelanjutan dengan mengalokasikan anggaran yang lebih memadai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amstrong, M. (2021). *Imbalan Karyawan: Handbook Manajemen SDM*. Nusamedia.
- Dessler, G. (2020). *uman Resource Management Sixteenth Edition Gary Dessler Florida International University*.
- Garavan, T. N., Nilsson, S., & Ellström, P. (2012). Employability and talent management: Challenges for HRD practices. *European Journal of Training and Development*.
- Karim, Mobarak., Choudhury, Musfiq., dan Latif, W. (2019). The Impact of Training and Development on Employees' Performance: An Analysis of Quantitative Data. *Noble International Journal of Business and Management Research*, 3(2).
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development* ((Eight Edi). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. R. L. (2011). *Human resource development. Cengage Learning*. Salemba Empat.