

ANALYSIS OF CONCEPT, IMPLEMENTATION AND IMPACT ON TRAINING NEEDS ASSESSMENT FOR APPARENTS IN PATTONDON VILLAGE, MAIWA DISTRICT, ENREKANG REGENCY

Nasrullah

Universitas Muhammadiyah Makassar

nasrullah@unismuh.ac.id

Muchran

Universitas Muhammadiyah Makassar

muchran@unismuh.ac.id

Aderiantika

Universitas Muhammadiyah Makassar

aderiantika.unismuh@gmail.com

Abstract

This study aims to find out how the concepts of Training Neds Assessment (TNA), how to implement Training Needs Assessment (TNA), and the impact of Training Needs Assessment (TNA) in developing the quality of officials in Pattondon Salu Village, Maiwa District, Enrekamg Regency. The sample in this study were 11 informants and the technique used was qualitative analysis conducted at the time of data collection and after data collection was completed. The data analysis activity of this research was carried out interactively and took place continuously to complete through several steps in a systematic manner, namely data collection, data reduction, data display. The results showed that the application of the Training Needs Assessment concept that could properly improve the work ability of Pattondon Salu village officials and the Implementation of Training Needs Assessment in Pattondon Salu village had a positive impact on the ability of village officials to work so that the performance of village officials was better than before training. .

Keywords: *Concept, Implementation, impact, Training Needs Assessment*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimna konsep *Training Neds Assessment* (TNA), bagaimana implementasi *Training Needs Assessment* (TNA), dan dampak *Training Needs Assessment* (TNA) dalam pengembangan kualitas aparat diDesa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekamg. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 11 informan dan teknik yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data. Kegiatan analisis data penelitian ini dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas melalui beberapa langkah kegiatan secara sistematis, yakni *data collection*, *data reduction* , *data display*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya penerapan konsep TNA yang benar dapat meningkatkan kemampuan kerja aparat desa Pattondon Salu dan Pengimplestasian *Training Needs Assessment* (TNA) di desa pattondon salu memberikan dampak yang positif terhadap kemampuan kerja aparat desa sehingga kinerja aparat desa lebih baik dari pada sebelum mengikuti pelatihan. .

Kata Kunci : *Konsep, Implementasi, Dampak, Training Needs Assessment .*

1. PENDAHULUAN

Keterampilan merupakan hal yang sangat penting dimiliki setiap orang yang umumnya berbeda-beda tergantung pada bidangnya masing-masing. Keterampilan tersebut sangat berguna di dunia kerja untuk menunjang kinerja dan produktivitas seseorang. Aparat atau staf desa/kelurahan merupakan salah satu contoh bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus seperti kemampuan pelayanan masyarakat termasuk pembuatan dokumen dan surat-surat penting yang biasanya diurus ditingkat desa/kelurahan.

Masyarakat yang sejahtera dapat tercapai dengan adanya sistem pemerintah yang baik secara terus-menerus. Upaya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera memerlukan unsur keterampilan dari aparat pemerintah dalam melaksanakan tugas pemerintah. Pertama, profesi aparat dituntut untuk memiliki keterampilan dan keahlian yang dapat diandalkan sebagai penunjang kelancaran pelaksanaan tugas. Kedua, pengabdian yaitu sikap atau tindakan aparat yang menjalankan tugas pemerintah desa harus senantiasa mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi.

Sumber data dan bahan keterangan yang diperoleh dari desa seringkali digunakan untuk rencana daerah oleh karena itu data buatan atau data keterangan harus dihindarkan karena dapat menggagalkan tujuan yang ingin dicapai, dengan demikian aparat desa dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, terutama yang berhubungan dengan tugas pemerintah, semakin dituntut adanya kerja keras dan kemampuan yang

baik sehingga apa yang direncanakan dapat terealisasi dengan baik

Menurut Hasibuan (2013:10), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berdasarkan pendapat tersebut keberadaan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi tidak hanya terkait peran strategisnya dalam menentukan dinamika organisasi, tetapi menjadi sebuah entitas organisasi sebagai *unique characteristic* yang berarti bahwa sumber daya manusia (SDM) disatu sisi sebagai *human capital* (asset organisasi), sementara disisi lain juga berfungsi sebagai pengelola dari asset lainnya yang dimiliki organisasi. Sehingga, organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Dimana kinerja pegawai yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kemampuan yang masih rendah merupakan bagian dari permasalahan yang ditunjukkan di lapangan. Diantaranya masih belum optimalnya aspek kelembagaan, sumber daya manusia, maupun manajemen pemerintahan kampung, serta kemampuan aparatur kampung yang dalam memberikan pelayanan administrasi kependudukan belum sesuai dengan harapan masyarakat kerentakemampuan aparatur kampung masih dirasa kurang optimal dalam memberikan pelayanan khususnya administrasi kependudukan, baik itu kemampuan pengetahuan, kemampuan

keterampilan dan kemampuan sikap. Fenomena ini sejalan dengan pendapat (Dahiyah dan jha,2013: 266) tentang “ metode training needs assessment *A critical study* “, menyatakan bahwa kendala utama yang terjadi dalam proses penilaian kebutuhan pelatihan (TNA) diakibatkan oleh sistem penjarangan informasi yang umumnya mengalami kegagalan.

Implementasi *Training Needs Assessment* (TNA) merupakan langkah strategis untuk mengetahui program pelatihan yang tepat bagi organisasi dan pegawai, *Training Needs Assessment* (TNA) sangat penting karena bukan hanya menyediakan informasi mengenai tingkat keterampilan (skill) dan pengetahuan pegawai, tetapi juga akan memberikan informasi kepada pimpinan tentang ada tidaknya gap antara kebutuhan organisasi dan kapasitas pegawai. Penerapan *Training Needs Assessment* (TNA) secara umum menurut Mandey (2013:215) memiliki 2(dua) pendekatan , yaitu : 1). Pendekatan *Training Needs Assessment* (TNA) makro, ditetapkan pada tingkat organisasi, dan 2). Pendekatan *Training Needs Assessment* (TNA) mikro, diterapkan pada tingkat jabatan dan individu.

Upaya peningkatan kapasitas sumber daya aparat tersebut juga harus dilakukan oleh kantor desa pattondon salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang seiring dengan pergeseran tipe masyarakat dari masyarakat industrialisasi yang berbasis pada sumber daya *tangible assets* menuju masyarakat berpengetahuan yang berbasis sumber daya *intangible assets* semakin menyadarkan kita betapa pentingnya peran *human capital* sebagai aset organisasi sehingga perbaikan harus mengarah pada peningkatan kapasitas

pegawai. Aparat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintah sangat berperan penting dalam kesejahteraan masyarakat karena merekalah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan.

Permasalahan utama pada penelitian ini juga terjadi di kantor Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. Berdasarkan data dan bagian aparat menunjukkan bahwa tingkat pendidikan aparat masih ada sekitar 5% yang masih berpendidikan SMA sederajat. Selain faktor pendidikan permasalahan juga terkait intentitas dan pola pengembangan skill aparat yang kurang tepat sasaran baik dari aspek metode,materi,dan kemampuan kerja yang masih rendah, kesempatan yang sama bagi aparat untuk mengikuti pelatihan teknis khususnya agar pelayanan masyarakat dapat diberikan dengan baik. Pentingnya peran aparat dalam meningkatkan kinerja organisasi maka penting dilakukan penelitian *Training Needs Assessment* (TNA).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang berarti merupakan sebuah ilmu atau cara untuk mengatur bagaimana hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien. Organisasi yang maju tentu tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sebaliknya tidak sedikit organisasi yang maju tentu tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sebaliknya tidak sedikit organisasi hancur dan gagal karena

ketidakmampuannya dalam mengelolah sumber daya manusia.

Mangkunegara (2013:2), menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Marwansyah (2017:3), mengemukakan bahwa " manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompesasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial".

Pada hakikatnya MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu MSDM merupakan keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, dan pemberian kompensasi.

Menurut Fatah Syukur (2016:57) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi tujuan bersama.

Manajemen telah berkembang menjadi bidang yang semakin profesional menurut setiap sumber daya manusia

untuk mengembangkan kualitas yang dimiliki tersebut dalam berbagai bidang aplikasi kerja. Aplikasi bidang kerja tersebut diharapkan berdasarkan implementasi manajemen operasional, manajemen ini manajemen puncak yang tidak terlepas dari kualitas yang dimiliki terhadap peningkatan pengembangan karir dan komitmen.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki fungsi dalam operasional organisasi yang menurut Stoner (2013:219) yaitu :

- 1) Fungsi Pengadaan Sumber Daya Manusia (SDM), yang dimulai dari proses perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi sampai pada proses penempatan SDM.
- 2) Fungsi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), melalui proses pendidikan dan pelatihan sampai pada proses pengembangan karier.
- 3) Fungsi Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM), dalam bentuk pemberian kompensasi, fungsi pengintegrasian, perburuhan, promosi, mutasi, demosi dan PHK

2.2 Kemampuan Kinerja

Kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia adalah bekal yang sangat pokok. Seseorang dikatakan mampu apabila ia bisa melakukan sesuatu yang harus ia lakukan. Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Menurut Sugiyono (2013) kemampuan/*abilities* merupakan kapasitas mental dan fisik untuk melakukan berbagai tugas. Kemampuan yang relevan dengan *setting* perilaku di tempat kerja dapat di kelompokkan menjadi dua, yaitu kemampuan intelektual/*intellectualabilities* dan kemampuan fisik/*physicalabilities*.

Kemampuan *rality (knowledge dan skill)* merupakan kemampuan kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang ditanggungnya. Kemampuan kerja yang optimal selama di dorong oleh kuatnya kemampuan dan motivasi seseorang yang memadai juga didukung oleh lingkungan yang kondusif kemampuan kerja di perlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan sehingga tujuan organisasi dapat di capai.

Peningkatan kinerja merupakan suatu kegiatan jangka panjang dan berkeselimbangan, direncanakan secara sistematis melibatkan banyak orang. Hasilnya sering tidak dapat dirasakan dalam waktu pendek, namun bila dilaksanakan dengan baik dapat mengubah budaya kerja dan pada gilirannya budaya perusahaan. Upaya peningkatan kinerja dapat melaluidengan dengan memberikan perhatian mendasar kepada SDM sebagai perilaku, salah satu diantaranya dalam bentuk pengembangan diri.

Menurut Suprianto (2014:18) mengartikan, kinerja sebagai tingkat efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja atau peningkatan kinerja sangat tergantung pada kemampuan aparat desa yang bersangkutan. Seorang aparat dalam suatu organisasi perlu memerhatikan keterampilan apa yang telah dimiliki atau bagaimana keterampilan dapat menopang mereka untuk menduduki jenjang lebih dibandingkan aparat yang sama sekali tidak ada keterampilan yang dimiliki. Dengan demikian segala sesuatu tergantung pada aparat itu sendiri, sebab kalau aparat itu sendiri mampu bekerja dengan segala sesuatu didukung oleh sarana dan prasarana yang menunjang akan bisa berkembang. Aparat yang memiliki motivasi kerja lebih tinggi

berarti aparat tersebut mempunyai nilai tambah sendiri untuk mengembangkan kinerjanya. Selanjutnya aparat yang mempunyai potensial untuk menjalankan tugas yang diembannya maka posisi mereka bisa dia mengetahui arah kemana nanti kegiatan yang harus dilaksanakan sehingga dapat mengetahui sampai jauh mana tingkat pengetahuan seorang aparat.

Menurut Ramlang (2016:26), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan

sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.3 Pelatihan Keterampilan Kerja

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam suatu organisasi.

Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Bernardin dan Russel (2013:302), menyatakan bahwa *training is defined as any attempt to improve employe performance on a currently held job or related to it*, yang berarti bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk meningkatkan kinerja individu pada suatu profesi/pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara (2013:44) istilah pelatihan atau training sebagai suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian, pelatihan yang dimaksudkan adalah pelatihan dalam pengertian yang luas, tidak terbatas hanya untuk mengembangkan ketrampilan semata-mata.

Menurut beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta

merubah perilaku untuk mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh 5 hal menurut As'ad (2013:73), yaitu :

- 1) Sasaran pelatihan atau pengembangan
Setiap pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas yang bisa diuraik kedalam perilaku-perilaku yang dapat diamati dan diukur supaya bisa diketahui efektivitas dari pelatihan itu sendiri.
- 2) Pelatih (*Trainer*)
Pelatih harus bisa mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan keterampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaran yang ditetapkan.
- 3) Materi Pelatihan (kurikulum)
Materi yang diberikan kepada peserta pelatihan/seminar/workshop harus disesuaikan dengan tujuan. Apabila tujuannya adalah peningkatan keterampilan, mestinya materi yang diberikan akan lebih banyak bersifat praktek. Sehingga kurikulum pelatihan harus menjadi pedoman dalam proses pelatihan harus menjadi pedoman dalam proses pelatihan yang dilakukan.
- 4) Metode latihan (termasuk alat bantu)
Setelah bahan dari latihan ditetapkan maka langkah berikutnya adalah menyusun metode latihan yang tepat.
- 5) Peserta
Peserta merupakan komponen yang cukup penting, sebab keberhasilan suatu program pelatihan tergantung juga pada pesertanya.
- 6) Waktu dan tempat pelatihan dilaksanakan
Pelaksanaan pelatihan/seminar/workshop harus mempertimbangkan

waktu, karena adanya pengaturan waktu yang tepat, maka tidak adajam efektif yang terbuang. Selain waktu, tempat yang tepat,sesuai dengan metode dan tujuan, akan mendukung bagi tercapainya pelaksanaan pelatihan/seminar/workshop yang tepat.

2.4 Konsep *Training Needs Assessment* (TNA)

Konsep kebutuhan pelatihan dapat diketahui sekiranya terjadi ketimpangan antara kondisi (pengetahuan, keahlian dan perilaku) yang senyatanya ada dengan tujuan yang diharapkan tercipta pada suatu organisasi. Kebutuhan pendidikan (*education needs*) atau kebutuhan pelatihan adalah kesenjangan yang dapat diukur antara hasil yang ada sekarang dan hasil yang diinginkan atau dipersyaratkan. Tidak semua kesenjangan atau kebutuhan mempunyai tingkat kepentingan yang sama untuk segera dipenuhi. Maka antara kebutuhan yang dipilih dengan kepentingan untuk dipenuhi kadang terjadi masalah atau *selected gap*.

Konsep kebutuhan pelatihan menurut Rossert (2015 :2) menyebutkan bahwa konsep *Training Needs Assessment* (TNA) adalah istilah yang dipergunakan dalam analisis untuk memahami permasalahan kinerja atau permasalahan yang berkaitan dengan penerapan teknologi baru. Analisis kebutuhan memegang peran penting dalam setiap program pelatihan, sebab dari analisis ini akan diketahui pelatihan apa saja yang relavan bagi suatu organisasi pada saat ini juga dimasa yang akan datang, yang berarti dalam tahap analisis kebutuhan pelatihan ini dapat diidentifikasi jenis pelatihan apa saja yang dibutuhkan oleh aparat dalam pengembangan kewajibannya.

2.5 Implementasi *Training Needs Assessment* (TNA)

Implementasi merupakan suatu penerapan atau tindakan yang dilakukan berdasarkan rencana yang telah disusun atau dibuat dengan cermat dan terperinci. Penerapan implementasi harus sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat agar hasil yang dicapai sesuai yang diharapkan.

Implementasi *Training Needs Assessment* (TNA) memiliki peran penting dalam menentukan masalah kinerja yang dihadapi sebuah institusi atau perusahaan. Implementasi *Training Needs Assessment* (TNA) dengan Merancang suatu pelatihan harus berbasis pada smart , tujuannya harus disertakan bagaimana mengukur pencapaian tujuan secara obyektif. Agar manajemen menetapkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan.

Analisis kebutuhan pelatihan menjadi tahapan paling penting dari desain pelatihan, karena keberhasilannya tergantung pada keberhasilan para petinggi dalam menganalisa kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan oleh para aparat. Kegiatan penting yang dilakukan selama tahapan analisis kebutuhan meliputi:

- a. Melakukan *due diligence* pelatihan yaitu proses untuk memperjelas dan mengukur manfaat yang diharapkan dari pelatihan bagi individu, tim, unit tingkat yang lebih tingi (divisi, organisasi, masyarakat).
- b. Mendefinisikan fungsi dan proses kinerja hal ini melibatkan, menguraikan, memisahkan dampak dan mengontekstualisasikan proses kerja sama tim yang sangat penting untuk kinerja organisasi secara keseluruhan.

- c. Mendefinisikan kondisi efektif dan kognitif yaitu proses kerja dan kerja sama tim tidak dilakukan secara terpisah. Sebagian karyawan memberlakukan proses kinerja penilaian situasi mereka secara dinamis memanfaatkan dan merevisi, mental, situasi, keadaan kognitif dan afektif.
- d. Mendefinisikan atribut model menentukan langsung determinan dari kinerja seperti *knowledge, skill, dan attitudes*.
- e. Menggambarkan tujuan pembelajaran langkah terakhir dalam menganalisis kebutuhan pelatihan yang melibatkan menggambarkan tujuan pembelajaran.

2.6 Dampak pengembangan kualitas Training Needs Assessment (TNA)

Secara pragmatis program pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif bagi kebutuhan pelatihan baik bagi individu maupun organisasi. profil kapabilitas individu berkaitan dengan skill yang diperoleh dari pelatihan dan pengembangan. Seiring dengan penguasaan keahlian dan keterampilan penghasilan yang diterima individu akan meningkat. Pada akhirnya hasil penelitian dan pengembangan akan membuka peluang bagi pengembangan karier individu dalam organisasi. Dalam konteks tersebut peningkatan karier atau promosi ditentukan oleh pemilikan kualifikasi skill. Tuntutan organisasi yang sejalan dengan tuntutan untuk bertahan dan atau memenangkan persaingan global, berdampak pada proses pengembangan aparat dengan kata lain pengembangan potensi aparat dalam organisasi merupakan kebutuhan yang tidak bisa diabaikan begitu saja. Dalam hal ini proses mengidentifikasi

kebutuhan pengembangan aparat menjadi concern utama dari departemen *human resource*.

Selain itu para aparat akan dilatih untuk menggunakan TNA dimana pelatihan bersifat:

- a. *Practical* : karena dilengkapi dengan form yang langsung dapat digunakan dan contoh nyata kasus di pekerjaan aparat.
- b. *Inspiring* : dimana cara penyampaian instruktur akan membuat peserta tergerak untuk menerapkan di pekerjaannya
- c. *Enjoyable* : dengan metode instruktur yang akan membuat pelatihan diselingi aktivitas yang sifatnya fun, sehingga peserta relaks dan antusias selama pelatihan

Dampak pengembangan kualitas memberikan dampak nyata. Ada tiga elemen dalam melakukan Training Needs Assessment (TNA) yaitu

- a. *Organization* merupakan menganalisis bagaimana kondisi organisasi, strategi organisasi ke depan, dan ketersediaan digunakan untuk melaksanakan pelatihan.
- b. *Task* merupakan menganalisis aktivitas yang dilakukan pada pekerjaan yang kita analisis. Lalu kita memetakan *knowledge, skill dan attitude* yang dibutuhkan pada aktivitas pekerjaan.
- c. *Person* merupakan menganalisis tingkat *knowledge, skill dan attitude* yang sudah dimiliki oleh para aparat tersebut.

2.7 Training Needs Assessment (TNA)

- a. Pengertian *Training Needs Assessment*

Training Needs Assessment (TNA) atau analisis kebutuhan pelatihan adalah suatu langkah yang dilakukan sebelum

melakukan pelatihan dan merupakan bagian terpadu dalam merancang pelatihan untuk memperoleh gambaran komprehensif tentang materi, alokasi waktu tiap materi, dan strategi pembelajaran yang sebaiknya diterapkan dalam penyelenggaraan pelatihan agar pelatihan bermanfaat bagi peserta pelatihan. Dari analisis ini akan diketahui pelatihan apa saja yang relevan bagi suatu organisasi pada saat ini dan juga di masa yang akan datang. Organisasi tidak dapat menentukan pelatihan begitu saja tanpa menganalisis dahulu kebutuhan dan tujuan apa yang ingin dicapai. Penilaian kebutuhan merupakan road map untuk mencapai tujuan organisasi.

Sanjaya (2014:101) mengatakan bahwa "analisis kebutuhan pelatihan merupakan kebutuhan yang pada dasarnya adalah kesenjangan antara apa yang telah tersedia dengan apa yang di harapkan kemudian menepatkan deretan kesenjangan ini dalam skala prioritas, lalu memilih hal yang lebih penting untuk diselesaikan masalahnya. Informasi kebutuhan pelatihan tersebut akan membantu organisasi dalam menyusun program pelatihan/diklat sehingga pelatihan tidak salah sasaran dan tidak terjadi penghamburan.

3. METODE PENELITIAN

Analisis data yang di gunakan adalah analisis kualitatif yang dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data. Kegiatan analisis data pada penelitian kualitatif ini dilakukan analisis data penelitian kualitatif ini dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas melalui beberapa langkah kegiatan secara sistematis, yakni data

collection, data reduction, data display, dan conclusions

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

a. Konsep *Training Needs assessment (TNA)* yang diadopsi oleh aparat Desa Pattondon Salu.

Konsep *Training Needs Assessment (TNA)* merupakan pola yang digunakan oleh setiap instansi untuk mengatur berbagai macam pelatihan yang benar-benar dibutuhkan oleh setiap jajaran aparatnya, guna meningkatkan kualitas dan kemampuan kerja aparat. Berdasarkan berbagai informasi yang diperoleh terhadap hasil kinerja atau keadaan umum suatu instansi dapat diambil beberapa keputusan yang berhubungan dengan peningkatan berbagai komponen yang ada di lembaga tersebut secara optimal baik melalui pelatihan atau yg lainnya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa analisis kebutuhan pelatihan dapat membantu pimpinan organisasi/institusi untuk mengetahui sejauh mana para aparat telah melakukan optimalisasi terhadap pekerjaan mereka masing-masing dan mengetahui cara-cara untuk meningkatkan kinerja mereka, seperti yang kita ketahui bahwa pelatihan dilaksanakan harus didahului dengan analisis kebutuhan, hal ini diharapkan agar pelatihan diklat membawa manfaat yang signifikan bagi peserta dan pelatihan/diklat itu sendiri karna sebuah pelatihan/diklat diadakan untuk meningkatkan pengetahuan atau keterampilan para peserta yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas dan produktivitas para aparat.

Kebutuhan pelatihan yang selama ini diadopsi oleh Desa Pattondon Salu menggunakan konsep penilaian kebutuhan pelatihan atau metode *Training Needs Assessment* (TNA) dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang menurut peneliti sudah efektif, hal ini dapat dilihat dari :1) instrumen yang dipergunakan sudah aspiratif, 2) pengambilan keputusan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan kerja aparat yang bersangkutan. Dalam mengumpulkan informasi mengenai kebutuhan pelatihan aparat desa kepala desa pattondon salu menerapkan konsep yang sesuai dengan arahan dinas yang bersangkutan yang mana untuk mengikuti setiap pelatihan aparat yang dikirim adalah yang memiliki bidang pekerjaan yang sesuai dengan lembaga yang mengadakan pelatihan. Hal ini diterapkan untuk mengoptimalkan pemahaman, keterampilan dan sikap aparat yang bersangkutan dalam bidang kerja masing-masing.

Seperti yang diutarakan oleh kepala desa pattondon salu sebagai berikut:

“pola atau konsep yang diterapkan untuk mengikutkan aparat desa dalam sebuah pelatihan disesuaikan dengan arahan dari pemerintah daerah sesuai dengan lembaga yang mengadakan pelatihan.hal ini dimaksudkan untuk menepatkan sesuatu pada tempatnya,artinya bahwa kita tidak akan memberikan pelatihan kepada aparat yang sama sekali tidak ada hubungannya dengan bidang pekerjaanya karna tidak akan efektif dalam penetapannya nantinya”. (wawancara tanggal 29 juni 2019).

Karena pemberian pelatihan diberikan kepada aparat yang bidang

kerjanya sesuai dengan materi pelatihan maka hasilnya berpengaruh terhadap kualitas kerja dan keterampilan yang dimiliki aparat.

Selain itu Maryam(kaur keuangan) memberikan tanggapan positif terhadap adanya pelatihan sebagai berikut:

“pengaruh adanya pelatihan bisa menambah pengetahuan sumber daya manusia dan sangat bermanfaat untuk mengelola aplikasi keuangan desa sehingga dapat memperlancar pekerjaan, peningkatan kualitas aparat desa, menyusun APB desa dan bisa membantu sekdes dalam kelancaran dalam pemasukan pendapatan daerah maupun pendapatan desa.” (wawancara tanggal 24 juni 2019).

b. Implementasi *Training Needs Assessment*(TNA) aparat Desa Pattondon salu.

Implementasi/penerapan *Training Needs Assessment*(TNA) merupakan bentuk penerapan *Training Needs Assessment* (TNA) yang diberlakukan berdasarkan konsep yang telah diadopsi. Pengimplementasian *Training Needs Assessment*(TNA) di Desa Pattondon Salu dapat dikatakan sudah menyeluruh karena berdasarkan informasi ini wawancara yang telah dilakukan, setiap aparat desa yang telah mengikuti pelatihan seperti BIMTEK pelatihan pengelolaan perpustakaan, pelatihan aplikasi pengelolaan keuangan desa, pelatihan penyusunan perencanaan pembangunan desa, pelatihan peningkatan dan pengembangan kapasitas aparat desa, pelatihan administrasi desa, pelatihan keorganisasian dan penyusunan laporan dan pertanggung jawaban desa yang sesuai dengan bidannya dapat bekerja

secara lebih profesional dengan mengandalkan skill yang diperoleh demi pelatihan yang pernah diikuti. Jumlah warga pattonddon salu yaitu kurang lebih 2500 orang.

Pengaolikasikan *Training Needs Assessment* (TNA) di kantor Desa Pattondon Salu diterapkan semakin untuk menunjang kinerja aparat desa. Berdasarkan hal tersebut makakualitas SDM yang dimiliki tidak perlu diragukan lagi. Salah satu contohnya adalah kadus jambu H bahar “yang pendidikan formalnya hanya sampai di bangku SMA. Namun karena adanya pendidikan dari luar berupa pelatihan yang tepat dan memang dibuktikan hingga saat ini kades jambu tersebut mampu mengembangkan tugasnya dengan baik.

Tugas-tugas tersebut dipaparkan secara terperinci dalam wawancara yang telah dilakukan sebagai berikut:

“sebagai kadus saya sudah menjabat selama 3 periode kepala dusun, saya bertugas melayani keperluan masyarakat, penagihan PBB (pajak) kepada yang bersangkutan, prawanang wadaya, melakukan pengawasan pembangunan yang terletak di desa seperti (mengukur pertanahan, melakukan proyek pembangunan embun-embun dll) dan melakukan pembinaan agar masyarakat desa bisa mengembangkan kesadaran dalam hal menjaga lingkungannya.” (wawancara tanggal 20 juni 2019).

Tidak hanya itu implementasi *Training Needs Assessment* (TNA) membawa kepuasan tersendiri kepada kepala desa dengan terampilnya setiap aparat yang dimiliki pekerjaan kepala desa hanya tinggal mengontrol dan menyerahkan serta mengambil

keputusan yang diperlukan sebagai berikut:

“ adanya pelatihan yang telah diikuti oleh aparat desa membuat dampak positif berapa kepuasan terhadap pelayanan masyarakat dan diisi. Lain tugas saya sebagai kepala desa tinggal mengontrol dan mengarahkan. Hal ini karena aparat sudah cukup dalam mengembangkan tugasnya masing-masing jadi sudah tidak diragukan lagi hasil kerjanya”.

Terbukti dari fakta yang ditemukan selama proses pengumpulan informasi bahwa pendidikan formal saja tidak cukup selesai bekal untuk menunjang kemampuan kerja. melainkan harus dibantu dengan adanya pengalaman kerja dan pendidikan non formal yang biasanya diselenggarakan oleh lembaga pemerintah. Isi dari pelatihan biasanya memuat tentang studi kasus yang benar-benar terjadi di masyarakat.

c. Dampak *Training Needs Assessment* (TNA) dalam pengembangan kualitas aparat Desa Pattondon Salu.

Adanya *Training Needs Assessment* (TNA) yang diterapkan oleh kantor Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja aparatur desa. Keahlian keterampilan dan kemampuan kerja meningkat dari sebelumnya mendapatkan pelatihan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan bersama dengan aparat Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

Seperti yang dikatakan oleh karmila (kaur umum) desa pattondon salu.,

“pengaruh Training Needs Assessment(TNA) dalam pengembangan sumber daya manusia di kantor desa pattondon salu yaitu menerapkan sikap disiplin kerja yang tentunya dapat berpengaruh terhadap kinerjanya,memberikan pelayanan yang baik, meningkatkan motivasi kerja untuk melaksanakan tugas secara memuaskan dan bisa meningkatkan keterampilan,dan sudah bisa mengelolah data yang diberikan seperti membuat (surat masuk, surat pengantar nikah, surat keterangan usaha, surat keterangan tidak mampu, surat kelahiran,surat pengantar kartu keluarga surat kematian).(wawancara tanggal 21 juni 2019).

Hal ini sementara juga disampaikan oleh Laote (kepala dusun) sebagai berikut:

“pengaruh Training Needs Assessment(TNA) dalam pengembangan sumber daya manusia dikantor desa pattonddon salu yaitu meningkatkan kesehatan dan keselamatan agar lebih baik, meningkatkan kualitas kerja untuk bisa menghadapi keluhan kesah masyarakat, dan mengajarkan kita hal-hal yang untuk bisa menjaga pembangunan di desa seperti (melakukan pebinaan agar masyarakat desa bisa mengembangkan kesadaran dalam hal menjaga ingkungannya).”(Wawancara tanggal 23 juni 2019).

Begitupun Muhammad Syafyuddin (Kasi Kesejahteraan) menyampaikan sebagai berikut:

“Dampak dari Training Needs assessment (TNA) dalam pengembangan sumber daya manusia bisa meningkatkan kinerja kelompok-kelompok tani, bisa mengatur dan mengelolah pembangunandes, meningkatkan sikap disiplin dan bertanggung jawab di masyarakat desa seperti (mengurus apa yang diperlukan kebutuhan pembangunan desa,mengambil nota terus menandatangani kepada pihak yang bersangkutan).”(Wawancara tanggal 23 juni 2019).

Menurut Muh Sadly Harly Yasda (Sekretaris) desa pattondon salu juga menyakini dampak positif dari adanya *Training Needs Assessment(TNA)* sebagai berikut :

“ yaitu bisa disampaikan tata kelola masyarakat desa, mengurus dan mengontrol tugas-tugas di desa, bisa membantu pelayanan ketatausahaan kepala desa dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepala desa seperti menghadiri rapat.”(Wawancara tanggal 24 juni 2019).

Menurut Amri (Kasi Pelayanan) desa pattondon salu mengungkapkan dampak *Training Needs Assessment(TNA)* dalam pengembangan sumber daya manusia bagi aparat desa sebagai berikut:

“yaitu bisa meningkatkan upaya partisipasi masyarakat desa, meningkatkan keterampilan untuk lebih mudah melayani teknis pelayanan nikah, cerai, talak, dan rujuk,kematian dan kelahiran.dan meningkatkan sikap disiplin dan bertanggung jawab dengan melayani masyarakat desa dengan nyaman dan

puas".(wawancara tanggal 23 juni 2019).

Menurut Erawati (Kasi pemerintahan) desa pattondon salu mengungkapkan dampak *Training Needs Assessment* (TNA) dalam pengembangan sumber daya manusia bagi aparat desa sebagai berikut:

"yaitu bisa mendapatkan teman-teman baru pada saat kami diutus untuk melakukan pelatihan, bisa meningkatkan keterampilan untuk mengelola dan meakses komputer dengan baik dan bisa melakukan motivasi dan pembelajaran yang baru agar aparat desa bisa memberikan pelayanan dengan baik lagi.(wawancara tanggal 24 juni 2019).

Begitu pun *Training Needs Assessment* (TNA) di pattondon salu memberikan bukti bahwa kinerja SDM dapat dioptimalkan melalui bantuan pemerintah dengan adanya pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing. Ketidaktahuan mengenai suatu hal bisa jadi dapat membuat aparat melalaikan tugas dan akhirnya pelayanan dimasyarakat akan menjadi buruk. Namun dengan adanya pelatihan yang tetap sasaran tidak ada lagi aparat yang beralasan tidak paham dengan tugas yang dikembangkan kepadanya.

4.2 Pembahasan

a. Konsep *Training Needs Assessment* (TNA) aparat Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

Mebutuhan pelatihan dapat diketahui sekiranya terjadi ketimpangan antara kondisi (pengetahuan, keahlian dan perilaku) yang senyatanya ada dengan tujuan yang diharapkan tercipta

pada suatu organisasi. Kebutuhan pendidikan atau kebutuhan pelatihan adalah kesenjangan yang dapat diukur antara hasil yang ada sekarang dan hasil yang di inginkan atau dipersyaratkan. Tidak semua kesenjangan atau kebutuhan mempunyai tingkat kepentingan yang sama untuk segera dipenuhi kadang terjadi masalah. Analisis kebutuhan pelatihan memegang peran penting dalam setiap program pelatihan, sebab dari analisis ini akan diketahui pelatihan apa saja yang relevan bagi suatu organisasi pada saat ini juga dan juga di masa akan datang, yang berarti dalam tahap analisis kebutuhan pelatihan ini dapat diidentifikasi jenis pelatihan apa saja yang dibutuhkan oleh aparat dalam pengembangan kewajibannya.

Konsep dalam melaksanakan *Training Needs Assessment* (TNA) didasarkan pada kebutuhan subjek yang akan diberikan pelatihan. Hal ini dimaksudkan untuk mengoptimalkan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang dengan menambahkan pelatihan sebagai pengasah keterampilannya dalam bekerja. Berdasarkan analisis *Training Needs Assessment* (TNA) yang dilakukan pada aparat Desa Pattondon Salu konsep yang diterapkan adalah memberikan pelatihan kepada aparat yang sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan akan membentuk perilaku aparat, membuat aparat lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya, menambah skill aparat, mengasah pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan keahlian aparat sesuai dengan bidang pekerjaannya. Serta mengurangi tingkat kesalahan yang terjadi dalam bekerja.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kualitas kerja aparat desa merupakan perbandingan hasil yang diperoleh dengan kebutuhan pelatihan (output) dan kemampuan kerja (input). Untuk mengumpulkan informasi mengenai kebutuhan pelatihan aparat Desa Pattondon Salu dengan menerapkan konsep yang sesuai dengan arahan dinas desa di mana aparat yang mengikuti pelatihan memiliki tugas atau tanggung jawab yang berkaitan dengan materi pelatihan yang diadakan. Hal ini di maksudkan untuk menempatkan sesuatu pada tempatnya artinya bahwa kita tidak akan memberikan pelatihan kepada aparat yang sama sekali tidak ada hubungannya dengan bidang pekerjaannya karena tidak akan efektif di dalam penerapan nantinya. karena pemberian pelatihan diberikan kepada aparat dengan bidang kerjanya yang sesuai dengan materi pelatihan maka hasilnya berpengaruh terhadap kualitas kerja dan keterampilan yang dimiliki aparat desa.

b. Implementasi *Training Needs Assessment*(TNA) aparat Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

Keberhasilan implementasi program pelatihan dan pengembangan SDM tergantung pada pemilihan (*selecting*) program untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat pada kondisi kerja yang tepat. Implementasi pelatihan di dalamnya terdapat 3 kegiatan utama yaitu, 1. Mengatur tingkatan/tahap untuk pembelajaran, dimulai dengan memastikan pelatih yang dipersiapkan dengan baik untuk memudahkan pengiriman instruksi, mengenali dan menilai pembelajaran, dan memperkuat kinerja yang efektif ketika hal itu terjadi mempersiapkan

peserta pelatihan, mengukur, dan meningkatkan motivasi peserta pelatihan untuk belajar dan mengikuti pelatihan. 2. Memberikan solusi pembelajaran yang mengandung unsur pola pencampuran.

Implementasi penerapan *Training Needs Assessment*(TNA) merupakan bentuk penerapan *Training Needs Assessment*(TNA) yang diberlakukan berdasarkan konsep yang telah diambil dari dinas desa sesuai dengan lembaga yang mengadakan pelatihan. Tujuan suatu kebutuhan pelatihan yaitu meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, kapasitas, kompetensi, dan kinerja kerja. Perlunya kebutuhan pelatihan bukan hanya didasarkan untuk pembelajaran, yang lebih utama ialah didapatkan hasil yang dapat memenuhi standar kinerja pada tingkat yang dibutuhkan pada semua aparat desa. Setiap aparat desa harus mendapatkan pelatihan dasar agar mampu melaksanakan tugasnya dan berhak meminta pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Bagi semua aparat desa untuk mencapai hasil yang baik tidak diizinkan untuk menerapkan suatu prosedur atau metode sebelumnya yaitu mengikuti semua pelatihan yang diperlukan, perlu supervisi sampai pelatihannya berakhir, dan menunjukkan kemampuannya menerapkan apa yang telah dipelajari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi *Training Needs Assessment*(TNA) sudah dikatakan menyeluruh karena berdasarkan informasi dari wawancara yang telah dilakukan setiap aparat desa yang telah mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing dan dapat bekerja secara lebih baik dan profesional dengan mengandalkan skill yang

diperoleh dari pelatihan yang pernah diikuti.

Tidak hanya itu implementasi *Training Needs Assessment* (TNA) membawa kepuasan tersendiri kepada penerima layanan lembaga terkait dalam hal ini adalah warga Desa Pattondon Salu karena dengan terampilnya setiap aparat yang dimiliki Kepala Desa dalam hal ini atau pimpinan suatu lembaga hanya tinggal mengontrol dan menyerahkan serta mengambil keputusan yang diperlukan.

c. Dampak *Training Needs Assessment* (TNA) dalam pengembangan kualitas aparat Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

Dalam suatu organisasi agar dapat bertahan dan senantiasa tetap berorientasi pada perkembangan di masa-masa mendatang karena terjadi perubahan-perubahan yang semakin cepat akibat dari adanya perkembangan teknologi, perubahan pola hidup masyarakat (perilaku konsumen) menuntut adanya jenis pekerjaan baru dan persyaratan yang baru pula, maka diperlukan suatu peran pelatihan dilingkungan organisasi tersebut yang benar-benar mampu memberikan kontribusi secara maksimal terhadap perkembangan organisasi itu juga menghadapi berbagai kemungkinan yang terjadi sebagai tindakan antisipasi bagi organisasi itu sendiri.

Hal ini dimaksudkan agar pelatihan bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi pelatihan dan mendukung strategi aparat desa seperti meningkatkan keselamatan agar lebih baik, dan meningkatkan motivasi kerja untuk melaksanakan tugas secara memuaskan.

Adanya pelatihan yang telah diikuti oleh aparat desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang membuat dampak berupa kepuasan terhadap pelayanan masyarakat. Terbukti dari fakta yang ditemukan selama proses pengumpulan data bahwa aparat Kantor Desa pattondon Salu memiliki kemampuan dalam bekerja yang lebih baik setelah mengikuti pelatihan. Hal ini karena pendidikan formal saja belum mampu menunjang kemampuan kerja menjadi lebih baik karena saat mendapatkan pelatihan aparat benar-benar dihadapkan pada situasi yang hampir sama dengan apa yang ada dilapangan nantinya.

Pelatihan yang diperoleh oleh aparat Desa Pattondon Salu menjadikan kemampuan kerja mereka meningkat dari sebelumnya. Dengan adanya peningkatan kerja masyarakat setempat menjadi lebih puas akan kinerja dari aparat. Selain itu tugas dari kepala desa hanya tinggal mengontrol dan mengambil keputusan jika diperlukan karena masing-masing aparat sudah mengetahui tugas dan tanggung jawab mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian Lubis (2013), analisis kebutuhan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis kebutuhan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) medan, yang mana mampu meningkatkan kemampuan kerja.

Senada dengan teori yang dijelaskan Febriani (2018), analisis *Training Needs Assessment* (TNA) petugas lapangan keluarga berencana (PLKB) Pada Badan Kependudukan

Berencana Nasional Provinsii Bengkulu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa melakukan rancangan kegiatan dan memberikan bimbingan serta pelayanan kepada masyarakat. dalam merencanakan kemampuan dalam menganalisis dan mengevaluasi pelaksanaan pelatihannya.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif dengan teknik wawancara dan dokumentasi yang dilakukan di Kantor Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang tentang Analisis Konsep, Implementasi dan Dampak terhadap *Training Needs Assessment* (TNA) aparat Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang diambil beberapa kesimpulan, kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Konsep *Training Needs Assessment* (TNA) Dalam mengumpulkan informasi mengenai kebutuhan pelatihan aparat desa pattondon salu menerapkan konsep yang sesuai dengan arahan dinas yang bersangkutan yang mana untuk mengikuti setiap pelatihan aparat yang dikirim adalah yang memiliki bidang pekerjaan yang sesuai dengan lembaga yang mengadakan pelatihan.
2. Pengimplestasian *Training Needs Assessment* (TNA) di Desa Pattondon Salu dapat dikatakan sudah menyeluruh karena berdasarkan informasi yang telah dilakukan, setiap aparat desa yang telah mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidangnya dapat bekerja secara lebih profesional dan mengandalkan skill diperoleh dari pelatihan yang pernah di ikuti

3. Dampak *Training Needs Assessment* (TNA) berupa kepuasan terhadap pelayanan masyarakat. Terbukti dari fakta yang ditemukan selama proses pengumpulan data bahwa aparat Kantor Desa panttondon Salu memiliki kemampuan dalam bekerja yang lebih baik setelah mengikuti pelatihan.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini maka peneliti mengajukan beberapa saran perbaikan al

- a. Sebaiknya Metode pelatihan yang digunakan bervariasi, agar peserta tidak bosan dan perlu lebih memerhatikan dan menyerap aspirasi para aparat mengenai kebutuhan pelatihan.
- b. Peserta pelatihan perlu menanamkan serta membiasakan kedisiplinan dan sikap kerja pada saat berlangsungnya kegiatan pelatihan
- c. Perlu adanya pelatihan yang merata untuk setiap aparat desa agar dapat meningkatkan kemampuan kerja dan memahami apa yang disampaikan pada waktu mengikuti pelatihan untuk mampu meningkatkan kemampuan dan keahlian menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2013. *Psikologi Industry*. Liberty: Yogyakarta
- Bernardin, H. Jhon. And J, E. A. Russel, 2013. *Human Resource Management: Experiential Approach*. Mc Graw Hill: Singapore
- Blanchard, P., Nick., Thacker., and James, W. 2014. *Effective Training: System, Strategies and Practice*, Pearson Educational International. Upper Saddle River. New Jersey.

- Doyle, S. 2013. *The Manager's Pocket Guide To Training*. US : HRD Press Inc.
- Debby, C. 2018. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Training Needs Assessment Pada PT. PLN (PERSERO) UPT SULSELBAR*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar. Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Dahiya, S. and Jha, A. 2013. " *Metode Training Needs Assessment: A Critical Study " International Journal Of Information Technology and Knowledge Management*, Vol.4.
- Hasibuan, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Ibrahim, Muhdi dan B.Hi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Perdana Mulya Sarana: Medan
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Marwansyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Cetakan kesatu: Semarang
- Mercieca, M. 2014. *Designing and Conducting a Training Needs Analysis. A Guide For Primary Care Partnership*. Project Advisory Group.
- Mandey, L. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya, Home, Vol,2 No 4*
- Panggabean. 2014. *A Critical Introduction to Social Research. Jilid II. Sage Publication Ltd: London*
- Ramlang. 2016. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar. Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
- Rossert, A. 2015. *Training Needs Assessment Educational Technology*. Jilid II. Publication Englewood Cliffs,New
- Syukur,F. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Pustaka Riski Putra: Semarang
- Stoner, J. 2013. *Manajemen*. Penhalindo: Jakarta
- Suprianto, J. 2014. *Manajemen Personalialia*. Jilid I. Erlangga: Jakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan RdanD*. Alfabet CV: Bandung
- Sudjana, D., 2016. *Metoda dan teknik pembelajaran partisipatif*, Nusantara Press: Bandung.
- Tovey, M.D. 2015. *Training in Australia Design Delivery Ivaluation and Management*. Prectice Hall. Sidney.
- Widodo. 2015. *Pendidikan Dan Pelatihan*. Gramedia: Jakarta