

EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KAPASITAS APARATUR DESA SIPODECENG, KECAMATAN BARANTI, KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Irfan Abbas¹, Hariyanti Hamid², Hardianti³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Indonesia

Email: irpanabbas@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kapasitas teknis aparatur Desa Sipodeceng, Kecamatan Baranti, Kabupaten Sidenreng Rappang, sekaligus memetakan berbagai faktor determinan keberhasilannya. Isu krusial yang melatarbelakangi riset ini adalah adanya kesenjangan (*gap*) kompetensi birokrasi desa dalam mentransformasikan materi pelatihan ke dalam praktik pelayanan publik harian, meskipun didukung oleh alokasi anggaran Dana Desa yang signifikan. Pendekatan kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif diterapkan sebagai metode penelitian. Data primer dihimpun secara komprehensif melalui teknik observasi, telaah dokumen resmi, serta wawancara mendalam bersama 6 informan kunci yang dipilih secara purposive. Guna menjamin akurasi, validitas, dan kedalaman interpretasi temuan, seluruh data kualitatif dianalisis secara sistematis menggunakan bantuan perangkat NVivo 12 Pro. Hasil penelitian mengonfirmasi bahwa program pelatihan telah berjalan efektif berdasarkan lima indikator, yang tecermin dari pencapaian tujuan, efisiensi pelaksanaan, kepuasan peserta, perubahan perilaku kerja, dan peningkatan produktivitas organisasi. Capaian positif tersebut didorong oleh sejumlah faktor determinan, meliputi komitmen kuat kepemimpinan, motivasi internal aparatur, budaya kerja yang kolaboratif, serta kontinuitas pelaksanaan pelatihan. Kendati demikian, tingginya beban kerja administratif dan ketiadaan bimbingan lanjutan menjadi hambatan utama yang menghambat institusionalisasi kompetensi baru secara merata di seluruh lini birokrasi. Riset ini merekomendasikan pelebagaan mekanisme pendampingan pascapelatihan yang terstruktur demi menjaga stabilitas dan keberlanjutan kapasitas tata kelola pemerintahan desa.

Kata Kunci: *Efektivitas Pelatihan, Kapasitas Aparatur, Pemerintahan Desa.*

Abstract

This study aims to evaluate the effectiveness of training programs in improving the technical capacity of village apparatuses in Sipodeceng Village, Baranti District, Sidenreng Rappang Regency, as well as to map the determinant factors of its success. The crucial issue underlying this research is the competence gap within the village bureaucracy in transforming training materials into daily public service practices, despite being supported by a significant allocation of the Village Fund budget. A descriptive qualitative approach was applied as the research method. Primary data were comprehensively gathered through observation, official document reviews, and in-depth interviews with 6 key informants selected via purposive sampling. To ensure the accuracy, validity, and depth of the interpretive findings, all qualitative data were systematically analyzed using NVivo 12 Pro software. The results confirm that the training program has run effectively based on the five indicators, as reflected in goal attainment, implementation efficiency, participant satisfaction, behavioral change, and increased organizational productivity. This positive achievement is driven by several determinant factors, including strong leadership commitment, internal motivation of the apparatuses, a collaborative work culture, and the

continuity of training implementation. Nevertheless, a high administrative workload and the absence of follow-up guidance remain major constraints that hinder the even institutionalization of new competencies across all bureaucratic lines. This research recommends the institutionalization of a structured post-training assistance mechanism to maintain the stability and sustainability of village governance capacity.

Keywords: *Training Effectiveness, Capacity of Apparatus, Village Government.*

A. PENDAHULUAN

Desentralisasi pemerintahan di Indonesia merupakan pijakan fundamental dalam upaya reformasi tata kelola pemerintahan yang diarahkan untuk membangun sistem pemerintahan yang lebih partisipatif, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat di tingkat lokal. Penerapan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa memperkuat kedudukan desa sebagai subjek utama pembangunan, yang memiliki otonomi dalam penyusunan perencanaan, pengelolaan keuangan, dan pemberdayaan masyarakat. Sejalan dengan itu, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menegaskan kewajiban pemerintah daerah untuk melaksanakan pembinaan kapasitas aparatur pemerintahan desa, termasuk melalui pendidikan dan pelatihan.

Namun demikian, peningkatan kewenangan desa tersebut belum sepenuhnya diimbangi dengan peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) aparatur. Menurut data Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (2023), sekitar 40% aparatur desa di Indonesia belum pernah mengikuti pelatihan formal dalam tiga tahun terakhir, sementara 35% pelatihan yang telah dilakukan bersifat umum dan tidak berbasis kebutuhan nyata di lapangan (Kementerian Desa dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2023). (Setiawan et al., 2022), menegaskan bahwa kelemahan aparatur desa tidak hanya pada minimnya keterampilan teknis, tetapi juga pada lemahnya pemahaman tentang tata kelola yang transparan, akuntabel, dan partisipatif.

Desa Sipodeceng, Kecamatan Baranti, Kabupaten Sidenreng Rappang menjadi lokasi penelitian ini. Desa tersebut menerima Dana Desa rata-rata Rp1,3 miliar per tahun, namun besarnya dana belum diimbangi oleh kemampuan aparatur dalam mengelola program dan anggaran secara maksimal. Meskipun aparatur telah mengikuti pelatihan yang meliputi Pelatihan Pengelolaan Administrasi Pemerintahan Desa, Pelatihan Pengelolaan Keuangan Desa, dan Pelatihan Pelayanan Publik Berbasis Digital, hasil observasi awal menunjukkan masih terdapat kesenjangan antara materi pelatihan yang diterima dengan praktik pelayanan sehari-hari.

Efektivitas pelatihan aparatur sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi peserta dan kemampuan awal, serta faktor eksternal seperti kualitas instruktur, metode pembelajaran, dan dukungan kelembagaan (Riewpassa, 2025). (Rahmat, 2022), menambahkan bahwa keberhasilan pelatihan juga ditentukan oleh mekanisme tindak lanjut dan evaluasi pascapelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kapasitas aparatur Desa Sipodeceng; dan (2) mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas program pelatihan tersebut.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Evaluasi efektivitas pelatihan dalam birokrasi sektor publik menjadi instrumen esensial untuk mengukur keberhasilan investasi SDM. Landasan teoritis utama dalam mengukur dimensi efektivitas organisasi merujuk pada pemikiran (Robbins & Judge, 2020), yang membaginya ke dalam lima parameter operasional, yaitu pencapaian tujuan, efisiensi

pelaksanaan, kepuasan peserta, perubahan perilaku kerja, dan dampak langsung terhadap produktivitas organisasi.

Di sisi lain, proses transfer pengetahuan dari ruang kelas pelatihan ke dalam realitas kerja harian dipengaruhi secara simultan oleh kondisi lingkungan dan kesiapan individu. (Baldwin & Ford, 1988), mengemukakan model transfer pelatihan yang menyatakan bahwa karakteristik personal peserta (termasuk kesadaran dan motivasi internal) serta faktor lingkungan kerja (seperti iklim kolaboratif dan kesempatan mempraktikkan materi) merupakan variabel jangkar penentu bertahannya retensi pengetahuan. Kondisi tersebut diperkuat oleh (Noe, 2021), yang mengidentifikasi bahwa dukungan kelompok kerja serta asistensi manajerial berupa dorongan nyata dari atasan adalah stimulan utama dalam melembagakan kompetensi baru organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, (Akmal, 2024), menegaskan bahwa penerapan pelatihan berbasis kompetensi di era digital tidak hanya berfokus pada penguasaan teknis alat digital, melainkan pada pembentukan kesiapan adaptif aparatur dalam merespons dinamika tata kelola pemerintahan yang kian transparan dan cepat. Oleh karena itu, efektivitas pelatihan kedepannya harus diukur dari integrasi antara keterampilan digital baru dengan nilai-nilai pelayanan publik harian.

C. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yang dipilih karena mampu memberikan pemahaman mendalam tentang fenomena efektivitas pelatihan aparatur desa dalam konteks sosial dan organisasional yang sesungguhnya (Creswell & Creswell, 2018). Hal ini sejalan dengan pandangan (Sugiyono, 2022), yang menyatakan bahwa metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam dan mengandung makna dari suatu realitas lapangan yang bersifat dinamis dan holistik. Penelitian dilaksanakan di Kantor Desa Sipodeceng, Kecamatan Baranti, Kabupaten Sidenreng Rappang, pada periode Oktober 2025 hingga April 2026

Pemilihan informan dilakukan secara purposive, dengan menetapkan enam informan kunci yang memiliki keterlibatan langsung dalam program pelatihan. Sesuai dengan prinsip penentuan sampel menurut (Sugiyono, 2022), teknik purposive sampling ini berfokus pada pemilihan kelompok informan yang menguasai permasalahan secara mendalam, kredibel, dan terlibat langsung dalam situasi sosial yang sedang diteliti, yaitu: Kepala Desa (Naning Pallajareng, S.I.P.), Sekretaris Desa (Hj. Muliana Mursaleh, S.I.P.), Kaur Keuangan (Ernawati, S.I.P.), Kasi Pelayanan (Sukmawati, S.I.P., M.A.P.), Kasi Kesejahteraan (Rukmini, S.I.P.), dan Kaur Umum (Dahlia, S.I.P.).

Teknik pengumpulan data meliputi: (1) wawancara mendalam menggunakan panduan wawancara terstruktur; (2) observasi langsung di kantor desa; dan (3) studi dokumentasi terhadap dokumen resmi terkait program pelatihan. Untuk memastikan keabsahan data, peneliti menerapkan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak NVivo 12 Pro melalui empat tahapan: (1) import data hasil wawancara; (2) kodifikasi data dengan membaginya ke dalam tema sentral menggunakan fitur Word Frequency Query; (3) visualisasi data melalui grafik persentase cakupan (*coverage*) per informan; dan (4) ekstraksi data ke dalam narasi deskriptif komprehensif.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Efektivitas Program Pelatihan dalam Meningkatkan Kapasitas Aparatur Desa Sipodeceng

Berdasarkan hasil penelitian, program pelatihan peningkatan kapasitas yang diikuti oleh 13 perangkat Desa Sipodeceng telah berjalan efektif secara menyeluruh. Efektivitas ini tidak diukur dari terlaksananya kegiatan secara seremonial, melainkan melalui lima dimensi

yang mencerminkan dampak nyata terhadap perilaku dan kinerja aparatur. Data intensitas hasil olahan NVivo 12 Pro dipaparkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Persentase Cakupan (Coverage) Dimensi Efektivitas Pelatihan Per Informan

No	Informan Kunci	Pencapaian Tujuan (%)	Efisiensi Pelaksanaan (%)	Kepuasan Peserta (%)	Perubahan Perilaku (%)	Produktivitas Organisasi (%)
1	Naming Pallajareng, S.I.P.	10,8	8,4	5,7	5,9	5,3
2	Hj. Muliana Mursaleh, S.I.P.	9,2	7,0	4,8	4,8	4,6
3	Ernawati, S.I.P.	10,7	8,3	5,6	5,8	5,4
4	Sukmawati, S.I.P., M.A.P.	6,9	8,7	7,2	0,1	0,1
5	Rukmini, S.I.P.	7,1	6,9	6,1	5,3	4,5
6	Dahlia, S.I.P.	2,1	3,2	4,2	2,7	3,3

Pencapaian tujuan pelatihan di Desa Sipodeceng menunjukkan perkembangan positif pada level pemahaman konseptual, di mana aparatur mulai memahami tupoksinya secara jelas sesuai regulasi terbaru. Hasil analisis NVivo 12 Pro menunjukkan distribusi pemahaman yang beragam antar-informan. Informan kunci Naming Pallajareng dan Ernawati mencatatkan persentase cakupan tertinggi masing-masing 10,8% dan 10,7%, sedangkan Dahlia hanya 2,1%. Variasi ini menunjukkan bahwa meskipun tujuan pelatihan tercapai secara makro, distribusinya belum sepenuhnya merata. Hal ini selaras dengan pandangan (Robbins & Judge, 2020), bahwa efektivitas pelatihan diukur dari sejauh mana peserta mengalami pembelajaran yang mampu mengubah sikap atau meningkatkan keterampilan mereka.

Dari aspek manajerial, pelaksanaan pelatihan menunjukkan tingkat efisiensi yang baik. Penggunaan modul terstruktur dan media digital memungkinkan penyampaian materi inti secara padat tanpa mengganggu stabilitas pelayanan publik desa. Analisis NVivo menunjukkan persentase cakupan yang relatif konsisten di antara sebagian besar informan (Sukmawati 8,7%; Naming 8,4%; Ernawati 8,3%; Muliana Mursaleh 7,0%), meskipun Dahlia hanya mencapai 3,2%. Tantangan efisiensi muncul pada aspek durasi yang terlalu singkat, sehingga beberapa diskusi teknis tidak terselesaikan secara tuntas.

Respons peserta terhadap program pelatihan ini menunjukkan tingkat kepuasan yang baik, di mana mayoritas aparatur merasa materi sangat relevan dengan tantangan kerja nyata menghadapi transisi menuju sistem digital (e-government). Sekretaris Desa Hj. Muliana Mursaleh menyatakan bahwa materi pelatihan secara umum sudah cukup sesuai dengan kebutuhan tugas aparatur desa, terutama yang berkaitan dengan administrasi, pelayanan publik, dan penggunaan teknologi. Analisis NVivo menunjukkan kepuasan tertinggi pada Sukmawati 7,2% dan Rukmini 6,1%, sementara Dahlia berada di angka 4,2%. Sesuai pandangan (Robbins & Judge, 2020), kepuasan peserta merupakan indikator bahwa program telah memenuhi aspek relevansi.

Perubahan perilaku kerja pascapelatihan merupakan indikator efektivitas yang paling krusial. Di Desa Sipodeceng, terlihat adanya peningkatan kedisiplinan administratif dan pergeseran pola pikir menuju pelayanan yang lebih akuntabel. Kasi Pelayanan Sukmawati menegaskan bahwa pelatihan sangat signifikan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan aparatur, dengan dampak berupa kinerja yang lebih profesional, responsif, dan

tertib sesuai standar. Analisis NVivo menunjukkan perubahan perilaku yang dominan pada Naming Pallajareng 5,9% dan Ernawati 5,8%, dengan Rukmini 5,3% dan Muliana Mursaleh 4,8% juga melampaui angka 5,0%. Hal ini selaras dengan pandangan (Robbins & Judge, 2020), bahwa tujuan akhir pengembangan SDM adalah perubahan perilaku yang menetap.

Peningkatan kapasitas aparatur secara individu memberikan kontribusi linier terhadap produktivitas Pemerintah Desa Sipodeceng. Dampak nyata terlihat pada percepatan alur birokrasi internal, penurunan tingkat kesalahan pengolahan data, dan koordinasi antar-staf yang lebih sinkron. Analisis NVivo menunjukkan kontribusi produktivitas tertinggi pada Naming Pallajareng 5,3% dan Ernawati 5,4%. Sesuai pandangan (Robbins & Judge, 2020), efektivitas organisasi sangat bergantung pada sejauh mana SDM mampu mentransformasikan input pengetahuan menjadi output kinerja secara optimal.

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Program Pelatihan di Desa Sipodeceng

Keberhasilan program pelatihan di Desa Sipodeceng tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh empat faktor determinan utama yang saling berkaitan. Dukungan pimpinan muncul sebagai faktor determinan yang paling krusial. Analisis NVivo menunjukkan persentase cakupan tertinggi pada faktor ini, dengan Sukmawati mencapai 7,5% dan Muliana Mursaleh 5,1%. Sekretaris Desa Muliana Mursaleh mengungkapkan bahwa dukungan pimpinan sangat membantu dalam penerapan hasil pelatihan melalui arahan dan pengawasan langsung. Hal ini didukung oleh (Baldwin & Ford, 1988), yang menekankan bahwa dukungan atasan merupakan faktor kunci dalam menentukan apakah hasil pelatihan akan diterapkan di tempat kerja. (Noe, 2021), juga menyatakan bahwa dukungan manajerial berupa dorongan dan ketersediaan sumber daya adalah prasyarat utama keberhasilan pelatihan.

Motivasi internal aparatur merupakan motor penggerak yang menentukan sejauh mana materi pelatihan dijemput dan diaplikasikan. Kaur Keuangan Ernawati menyatakan bahwa motivasi aparatur didorong oleh kesadaran akan pentingnya peningkatan kapasitas dan harapan agar pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik. Analisis NVivo menunjukkan keterkaitan erat antara motivasi dengan capaian hasil pelatihan Sukmawati 14,4%; Naming Pallajareng 5,2%. Hal ini sejalan dengan pandangan (Baldwin & Ford, 1988), bahwa karakteristik personal peserta, termasuk motivasi, merupakan faktor kunci dalam model transfer pelatihan.

Kondisi lingkungan kerja yang kolaboratif di kantor desa memiliki peran vital dalam memfasilitasi transfer pengetahuan antar-aparatur. Analisis NVivo menunjukkan persentase cakupan tinggi pada Sukmawati 7,1% dan Naming Pallajareng 5,2%, menandakan ekosistem kerja yang cukup kondusif pada level pimpinan dan staf inti. Kaur Umum Dahlia menyatakan bahwa lingkungan kerja di desa sangat mendukung penerapan hasil pelatihan. Namun, beban kerja yang menumpuk menjadi kendala bagi sebagian aparatur untuk fokus mengembangkan keterampilan baru. Sesuai pandangan (Noe, 2021), dukungan kelompok kerja sangat memengaruhi motivasi peserta untuk menerapkan keterampilan baru yang telah dipelajari.

Pelatihan yang bersifat berkelanjutan dan terprogram memiliki dampak yang lebih permanen dibandingkan pelatihan sekali jalan. Kepala Desa Naming Pallajareng menegaskan bahwa frekuensi yang teratur mampu memperdalam pemahaman dan mendorong kinerja. Analisis NVivo menunjukkan kesadaran tinggi akan kebutuhan pelatihan berkala pada Rukmini 9,3% dan Ernawati 9,2%. Temuan ini selaras dengan pandangan (Baldwin & Ford, 1988), bahwa retensi pengetahuan akan menurun jika tidak ada kesempatan untuk mengulang materi secara periodik, serta (Aguinis & Kraiger, 2009), yang menegaskan bahwa pelatihan rutin dan terstruktur jauh lebih efektif dalam memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi.

E. KESIMPULAN

Program pelatihan peningkatan kapasitas aparatur di Desa Sipodeceng, Kabupaten Sidenreng Rappang telah berjalan efektif dari lima dimensi yang diukur, yaitu pencapaian tujuan, efisiensi pelaksanaan, kepuasan peserta, perubahan perilaku kerja, dan dampak terhadap produktivitas organisasi. Transformasi dari cara kerja manual menuju sistem digital dan dari sikap pasif menuju proaktif menjadi capaian paling signifikan yang dirasakan oleh organisasi pemerintah desa.

Keberhasilan tersebut didorong oleh empat faktor determinan utama: (1) dukungan pimpinan yang memberikan legitimasi dan fasilitas bagi staf untuk berinovasi; (2) motivasi internal aparatur yang berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik; (3) lingkungan kerja yang kolaboratif dan terbuka terhadap perubahan; serta (4) frekuensi pelatihan yang terprogram. Di sisi lain, hambatan utama yang teridentifikasi adalah beban kerja yang tinggi dan tidak adanya mekanisme pendampingan pascapelatihan, sehingga institusionalisasi kompetensi baru belum berjalan maksimal di seluruh lini aparatur.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 451–474. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505>
- Akmal, R. (2024). Pelatihan berbasis kompetensi dalam peningkatan kapasitas aparatur desa di era digital. *Jurnal Administrasi Dan Pemerintahan Daerah*, 12(2), 45–58.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63–105. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Kementerian Desa dan Transmigrasi Republik Indonesia, P. D. T. (2023). *Laporan tahunan pengembangan kapasitas aparatur desa 2023*. Jakarta: Kemendesa PDTT.
- Noe, R. A. (2021). *Employee Training and Development*. McGraw-Hill Education.
- Rahmat, A. (2022). Evaluasi efektivitas pelatihan aparatur pemerintahan dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 8(2), 77–89.
- Riewpassa, S. (2025). Efektivitas pelatihan aparatur dalam konteks pemerintahan desa: Analisis faktor internal dan eksternal. *Jurnal Kebijakan Publik Dan Pembangunan Daerah*, 10(1), 1–12.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Setiawan, D., Pradana, R., & Munir, A. (2022). Analisis efektivitas pelatihan aparatur desa dalam meningkatkan kinerja pemerintahan daerah. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 11(3), 211–225.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.