

**ANALISIS KONSEP, IMPLEMENTASI DAN DAMPAK TERHADAP
TRAINING NEEDS ASSESSMENT APARAT DESA
PATTONDON SALU KECAMATAN MAIWA
KABUPATEN ENREKANG**

SKRIPSI

Oleh

**ADERIANTIKA
NIM 105720559215**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
2019**

**ANALISIS KONSEP, IMPLEMENTASI DAN DAMPAK TERHADAP
TRAINING NEEDS ASSESSMENT APARAT DESA
PATTONDON SALU KECAMATAN MAIWA
KABUPATEN ENREKANG**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**



Di susun dan diajukan oleh :

ADERIANTIKA

105720559215

Kepada :

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Konsep, Implementasi dan Dampak terhadap
Training Needs Assessment Aparat Desa Pattondon Salu
Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang

Nama Mahasiswa : ADERIANTIKA
NIM : 10572 05592 15
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia
Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat tanggal 30 Agustus 2019 pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Agustus 2019

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Muchran BL., S.E., M.S.
NIDN: 0024085601

Nasrullah, S.E., M.M.
NIDN: 0914049104

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Ismail Basulung, S.E., M.M.
NBM: 903 076

Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini atas nama **ADERIANTIKA**, NIM: **10572 05592 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 29 Dzulhijjah 1440 H/30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

29 Dzulhijjah 1440 H
Makassar, 30 Agustus 2019 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M. (.....) *Okrol*
(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua : Ismail Rasulong, SE., M.M. (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris : Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M. (.....)
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Penguji : 1. Prof. Dr. Syafiuddin, M.S. (.....)
2. Dr. Buyung Romadhoni, SE., M.Si. (.....)
3. Samsul Rizal, S.E., M.M. (.....)
4. Irwan Abdullah, S.Sos., M.M. (.....)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM. 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ADERIANTIKA

Stambuk : 10572 05592 15

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul : Analisis Konsep, Implementasi dan Dampak terhadap
Training Needs Assessment Aparat Desa Pattondon Salu
Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya
Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima
sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,

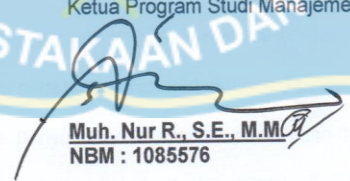

**METERAI
TEMPEL**
ED56AAFF970817806
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Aderiantika

Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen


Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM : 903078



Muh. Nur R., S.E., M.M.
NBM : 1085576

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Karyah Ilmiah.... Kupersembahkan.....

Dengan segala puji syukur kepada allah subhana wa ta, ala dan atas dukungan orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat dirampungkan dengan baik.

Bapak dan Ibu saya, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta doa yang tiada hentinya untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lantunan doa dan doa yang paling khusuk selain doa yang terucap dari doa kedua orang tua, karena itu terimalah bakti dan cintaku untuk kalian wahai bapak dan ibuku.

Bapak dosen pembimbing, penguji, dan pengajar, yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya.

Untuk saudara (adik) yang senantiasa memberi dukungan, semangat, seyum dan doa untuk keberhasilan ini, terimah kasih dan sayangku untuk kalian.

MOTTO HIDUP

Mulailah dari tempatmu berada

Gunakan yang kau punya

Lakukan yang kamu bisa

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tidak henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “**ANALISIS KONSEP, IMPLEMENTASI DAN DAMPAK TERHADAP TRAINING NEEDS ASSESSMENT APARAT DESA PATTONDON SALU KECAMATAN MAIWA KABUPATEN ENREKANG**”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan terimah kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak **SUHERMAN** dan Ibu **JAHIDA** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam memenuhi ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Muh. Nur Rasyid, SE., MM** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr. H. Muchran BL., M.S** selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Nasrullah SE., MM** selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu **Dosen** dan **Asisten Dosen** Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap **Staf dan Karyawan** Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Terima kasih buat **Aan anugrah** sudah memberikan dukungan, motivasi, serta menemani dalam suka maupun duka.
9. Terima kasih untuk **Reski Hidayah** yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini ,Terima kasih untuk Rekan-rekan saya di kelas **Manajemen 9.15** , Ari selaku keti, **Dayen, Fitri, Daya, Rifda, Linda, Sira, Vika, Sundari, Mutmainnah, Yani, Nunung, Nova, Yuni, Dian, Endang, Anisma, Iska, Eliska, Rina, Biah, Uswa, Deni, Eva, Fajrul, Irsal, Ikbai,**

Zul, Sarmin, Farid, Furqan, Riswan, Rahmat selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongannya selama ini.

10. Terima kasih teruntuk sahabat tercinta **Emy Iusyana, Ramlah, Resky Hidayah, Hasdiati Latif, Icha Karmila Putri, Try Utami, dan Raina** yang selalu ada men *support* tiada henti

11. Terima kasih untuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alakum Wr,Wb

Makassar, 23 juli 2018

Penulis

ABSTRAK

ADERIANTIKA, Tahun 2019 Analisis konsep, implementasi dan dampak terhadap *Training Needs Assessment* (TNA) aparat Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. Skripsi program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I bapak **Dr. H. Muchran BL.,M.S.** dan Pembimbing II bapak **Nasrullah, S.E.,M.M.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana 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 Enrekang. 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* .

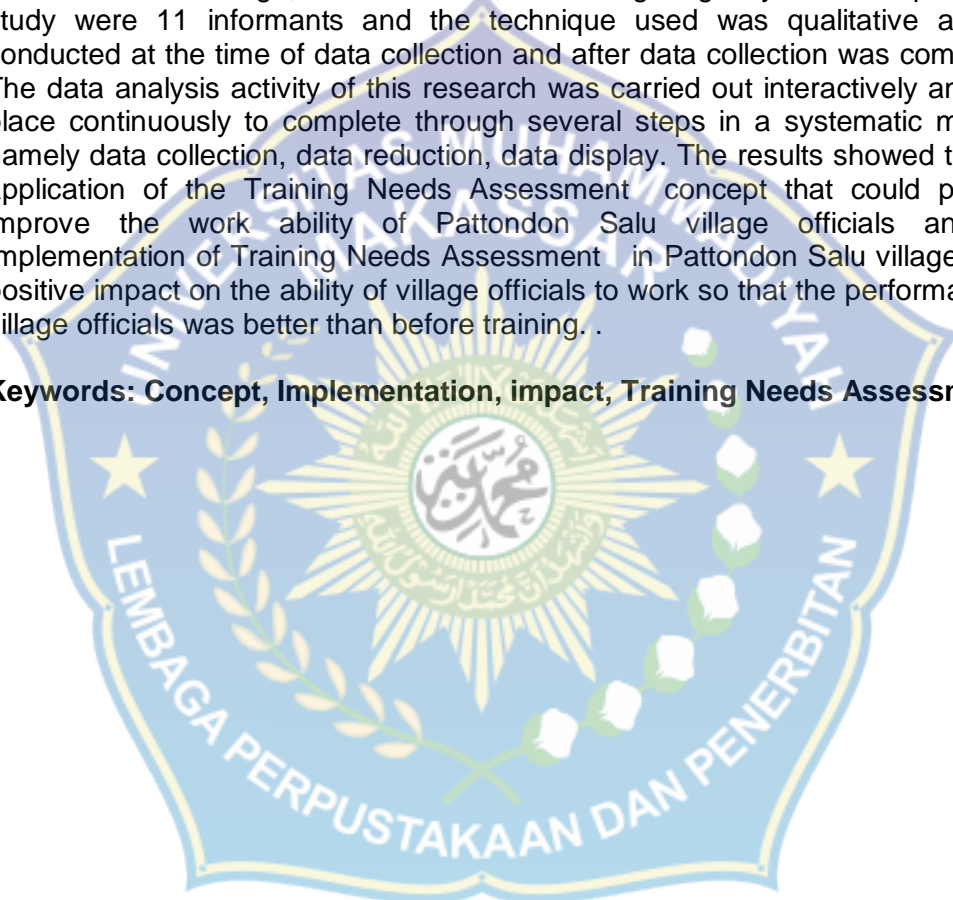


ABSTRACT

ADERIANTIKA, 2019 Analysis of Training Needs Assessment (TNA) officers of Pattondon Salu Village, Maiwa District, Enrekang District. Thesis program of Management Studies, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by supervisor I, Dr. H. Muchran BL., M.Sc. and supervisor II, Mr. Nasrullah, S.E., M.M.

This study aims to find out how the concepts of Training Needs 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, Enrekang 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



DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
II. TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Teori	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2. Kemampuan Kinerja	9
3. Pelatihan Keterampilan Kerja	12
4. Konsep Training Needs Assessment (TNA)	18
5. Implementasi Training Needs Assessment (TNA)	19
6. Dampak pengembangan kualitas (TNA)	20
7. <i>Training Needs Assessment</i> (TNA)	21

B. Tinjauan Empiris.....	28
C. Kerangka Konsep.....	30
III. METODE PENELITIAN.....	31
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Fokus Penelitian.....	31
C. Lokasi dan waktu penelitian.....	31
D. Sumber Data.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Instrumen Penelitian.....	31
G. Teknik Analisis Data.....	34
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Gambaran umum.....	35
1. Sejarah singkat Kantor Desa Pattondon salu.....	35
2. Visi, Misi dan motto Kantor Desa Pattondon salu.....	35
3. Jumlah pegawai.....	37
4. Struktur Organisasi Kantor Desa Pattondon salu.....	38
B. Penyajian Data (Hasil penelitian).....	39
1. Deskriptif Informan penelitian.....	39
2. Deskriptif Hasil penelitian.....	41
C. Analisis dan interpretasi (Pembahasan).....	49
V. PENUTUP.....	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian terdahulu.....	28
Tabel 4.1	Jumlah pegawai Kantor Desa.....	37



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Sumber Kebutuhan TNA	23
Gambar 2.2	Proses Tahapan TNA	27
Gambar 2.3	Kerangka Konsep	30
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kantor Desa.....	38



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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. Kerenakemampuan 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 integritas 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).

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang: Analisis konsep, implementasi dan dampak terhadap *Training Needs Assessment* Aparat Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana konsep *Training Needs Assessment* (TNA) aparat di Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang?
2. Bagaimana implementasi *Training Needs Assessment* (TNA) aparat di Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang?

3. Bagaimana dampak *Training Needs Assessment* (TNA) dalam pengembangan kualitas aparat di Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan penelitian di atas maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- 1 Untuk mengetahui konsep *Training Needs Assessment* (TNA) aparat di Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang?
- 2 Untuk mengetahui implementasi *Training Needs Assessment* aparat di Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang?
- 3 Untuk mengetahui dampak *Training Needs Assessment* (TNA) dalam pengembangan kualitas aparat di Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperoleh pemahaman dan pengetahuan terhadap metode *Training Needs Assesment* (TNA) sebagai bahan rujukan penelitian lanjutan.
2. Bagi Instansi
Bagi aparat Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang, hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan bagi pengambil kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia organisasi.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji aspek pengembangan sumber daya manusia dan model Training Needs Assessment (TNA).



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian 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 mengelola 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 kompetensi 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.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

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. Kemampuan Kinerja

a. Pengertian 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 berkeseimbangan, 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.

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

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.

3. Pelatihan Keterampilan Kerja

a. Pengertian pelatihan

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.

b. Tujuan Pelatihan

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 diuraikan 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 dilal

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 ada yang efektif yang terbuang. Selain waktu, tempat yang tepat, sesuai dengan metode dan tujuan, akan mendukung bagi tercapainya pelaksanaan pelatihan/seminar/workshop yang tepat.

c. Metode Pelatihan

Keberhasilan pelatihan salah satunya dipengaruhi oleh ketetapan metode yang digunakan, karena metode yang tepat akan memengaruhi proses dan output pelatihan. Penggunaan metode mana yang akan digunakan tergantung kepada faktor-faktor seperti jenis pelatihan yang diberikan, pelatihan diberikan kepada siapa, berapa usia para pesertanya, pendidikan dan pengalaman peserta, dan tersedianya instruktur yang cakap dalam suatu metode pelatihan tertentu.

Menurut Panggabean (2014:41) bahwa metode pelatihan secara garis besar dibagi menjadi 2 bagian, yaitu *the job training* dan *off the job training*. *on the job training* lebih banyak digunakan dibandingkan dengan *off the job training* lebih berfokus pada peningkatan produktivitas secara cepat, sedangkan metode *off the job training* lebih cenderung berfokus pada perkembangan dan pendidikan jangka panjang. Pembagian metode

pelatihan menurut Panggabean (2014:41), dapat dijelaskan sebagai berikut :

d. Pelatihan di tempat kerja (*On the job training*)

On the job training meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya ditempat kerja yang sesungguhnya. Kegiatan ini meliputi iprogrammagang, rotasi, *coaching* yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1). Program magang

Program magang ini menggabungkan antara pelatihan dan pengalaman kerja karyawan dengan intruksi yang didapat dari ruang kelas. Program magang dapat pula dilakukan dengan belajar diluar tempat kerja guna mendapatkan skill untuk bidang pekerjaan tertentu.

2). *Job rotation and transfer*

Job rotation and transfer adalah proses belajar yang biasanya untuk mengisi kekosongan dalam manajemen dan teknikal. Model pelatihan ini memiliki kelemahan yaitu banyak waktu yang terbuang untuk memberi orientasi pada peserta terhadap kondisi pekerjaan yang baru. Pelatihan ini juga mempunyai keuntungan yaitu jika pelatihan ini diberikan oleh manajer yang ahli maka peserta akan memperoleh tambahan pengetahuan mengenai pelaksanaan dan praktik dalam pekerjaan.

3). *Couching dan counseling*

Pelatihan ini merupakan aktifitas yang mengharapkan timbal balik dalam penampilan kerja, dukungan dari pelatih, dan penjelasan secara perlahan bagaimana melakukan pekerjaan secara tepat.

e. Pelatihan diluar kerja(*Off The Job Training*)

Off the job training, dilakukan di luar tempat kerja pegawai. Pendidikan dan latihan ini mengacu pada simulasi pekerjaan yang sebenarnya. Tujuannya adalah untuk menghindarkan tekanan-tekanan yang mungkin mempengaruhi jalannya proses belajar, metode ini dapat dilakukan di dalam kelas dengan seminar, kuliah dengan pemutaran film tentang pendidikan sumber daya manusia. *Off the job training* di bagi menjadi 13 jenis yaitu:

1.) *Vestibule training*

Pelatihan dimana dilakukan di tempat tersendiri yang dikondisikan seperti tempat aslinya. Pelatihan ini digunakan untuk mengajarkan keahlian kerja yang khusus.

2.) *Lecture*

Pelatihan dimana menyampaikan berbagai macam informasi kepada sejumlah besar orang pada waktu pemasaran.

3.) *Independent self-study*

Pelatihan yang mengharapkan peserta untuk melatih diri sendiri misalnya dengan membaca buku, majalah profesional, mengambil kursus pada universitas lokal dan mengikuti pertemuan profesional.

4.) *Visual presentations*

Pelatihan dengan menggunakan televisi, film, video, atau persentasi dengan menggunakan slide.

5.) *Conferences dan discussion*

Pelatihan ini biasa digunakan untuk pelatihan pengambilan keputusan dimana peserta dapat belajar satu dengan lainnya.

6.) *Teleconferencing*

Pelatihan dengan menggunakan satelit, dimana pelatih dan peserta dimungkinkan untuk berada di tempat yang berbeda.

7.) *Case studies*

Pelatihan yang digunakan dalam kelas bisnis, dimana peserta dituntut untuk menemukan prinsip-prinsip dasar dengan menganalisa masalah yang ada.

8.) *Role playing*

Pelatihan dimana peserta dikondisikan pada suatu permasalahan tertentu, peserta harus dapat menyelesaikan permasalahan dimana peserta seolah-olah terlibat langsung.

9.) *Simulation*

Pelatihan yang menciptakan kondisi belajar yang sangat sesuai atau mirip dengan kondisi pekerjaan, pelatihan ini digunakan untuk belajar secara teknikal dan motorik skill.

10.) *Programmed instruction*

Merupakan aplikasi prinsip dalam kondisi operasional, biasanya menggunakan komputer.

11.) *Computer-based trai*

Program pelatihan yang diharapkan mempunyai hubungan interaktif antara komputer dan peserta, dimana peserta diminta untuk merespon secara langsung selama proses belajar.

12.) *Laboratory training*

Pelatihan ini terdiri dari kelompok-kelompok diskusi yang tak beraturan beraturan dimana peserta diminta untuk mengungkapkan

perasaan mereka terhadap satu dengan yang lain. Tujuan pelatihan ini adalah menciptakan kewaspadaan dan meningkatkan sensitivitas terhadap perilaku dan perasaan orang lain maupun dalam kelompok.

13.) *Programmed group exercise*

Pelatihan yang melibatkan peserta untuk bekerja sama dalam memecahkan suatu permasalahan.

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 relevan 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.

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 tinggi (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.

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.

7. Training Needs Assessment (TNA)

- a. Pengertian *Training Needs Assessment*

Training Needs Assesment (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. Ditinjau dari sumbernya, needs (kebutuhan) dapat berasal dari



Gambar :2.1

TRAINING NEEDS ASSESSMENT

b. Tujuan *Training Needs Assessment* (TNA)

- 1) Memastikan bahwa pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas organisasi.
- 2) Memastikan bahwa para peserta pelatihan benar-benar orang yang tepat untuk mengikuti pelatihan
- 3) Memastikan bahwa kompetensi yang diajarkan selama pelatihan benar-benar sesuai dengan elemen-elemen kerja yang dituntut dalam suatu jabatan tertentu.
- 4) Mengidentifikasi bahwa jenis pelatihan dan metode yang dipilih sesuai dengan materi pelatihan.

- 5) Memastikan bahwa penurunan kinerja atau masalah sejenis memang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, keterampilan dan sikap-
- 6) sikap kerja, bukan oleh alasan-alasan lain yang tidak bisa diselesaikan melalui pelatihan.

c. Pendekatan *Training Needs Assesment* (TNA)

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 (training needs) 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. (Debby, 2018)

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 dan juga dimasa yang akan datang, yang berarti dalam tahap analisis kebutuhan pelatihan ini dapat diidentifikasi jenis pelatihan apa saja yang dibutuhkan oleh pegawai dalam pengemban kewajibannya.

Tahap penilaian ini bermanfaat sebagai sumber informasi dan data yang dapat digunakan bagian Human Resource Development (HRD) dalam menentukan jenis pelatihan, materi dan metode, peserta

(Ibrahim,2015:147). Sedangkan hasil riset Bernardin dan Russel (2013:306), menemukan pentingnya pelatihan sebagai kontributor kinerja baik organisasi dan individu. Tetapi tidak semua organisasi mau menginvestasikan waktu dan dana untuk melakukan pelatihan karena pelatihan dianggap membutuhkan biaya yang besar dan tidak sebanding dengan output yang dihasilkan.

Metode *Training Needs Assessment* (TNA) bisa menjadi solusi dalam menjawab mitos-mitos terkait pelatihan, (Doyle,2013). Menurut Fairbairns (Dahiyah dan jha,2013:266), menyatakan bahwa kendala utama yang terjadi dalam proses penilaian kebutuhan pelatihan (TNA) diakibatkan oleh sistem penjangkaran informasi yang umumnya mengalami kegagalan.

Ukuran keberhasilan program pelatihan dan pengembangan tercermin dari adanya perubahan perilaku kerja yang lebih produktif atau adanya peningkatan kompetensi aparat . Standar kompetensi yang harus dicapai peserta biasanya telah ditentukan dan dijabarkan dalam sasaran dan tujuan pelatihan yang dirumuskan sebelum proses pelatihan/seminar/workshop dilakukan jika dipandang bahwa kegiatan pelatih/seminar/workshop bertujuan untuk memecahkan masalah

keterampilan kerja, sikap, dan motivasi kerja, maka ukuran keberhasilan prosesnya terletak pada apakah setelah mengikuti kegiatan pelatihan/seminar/workshop masih memiliki masalah-masalah tersebut. Oleh karenanya, keberhasilan pelatihan/seminar/workshop dapat diukur dari kesesuaian apa yang dicapai aparat dengan apa yang diharapkan organisasi dari proses pelatihan/seminar/workshop yang diikuti oleh aparat desa.Tujuan umum dari proses pelatihan/seminar/workshop

adalah untuk dapat memecahkan masalah-masalah perilaku dalam organisasi yang meliputi masalah pengetahuan, keterampilan, motivasi, sikap, dan *ability*. Seseorang yang mengalami *skill problems*, tidak bisa berperilaku sebagaimana yang diharapkan, melainkan karena ia tidak tahu mengapa harus melakukannya sehingga ia perlu diberitahu, sedangkan seseorang yang mengalami *knowledge problems* bisa saja bukan karena ia tidak tahu tetapi karena ia tidak mau tahu sehingga perlu dimotivasi. Sehingga untuk memecahkan masalah-masalah perilaku kerja dibutuhkan proses pelatihan/seminar/ workshop. (Debby, 2018)

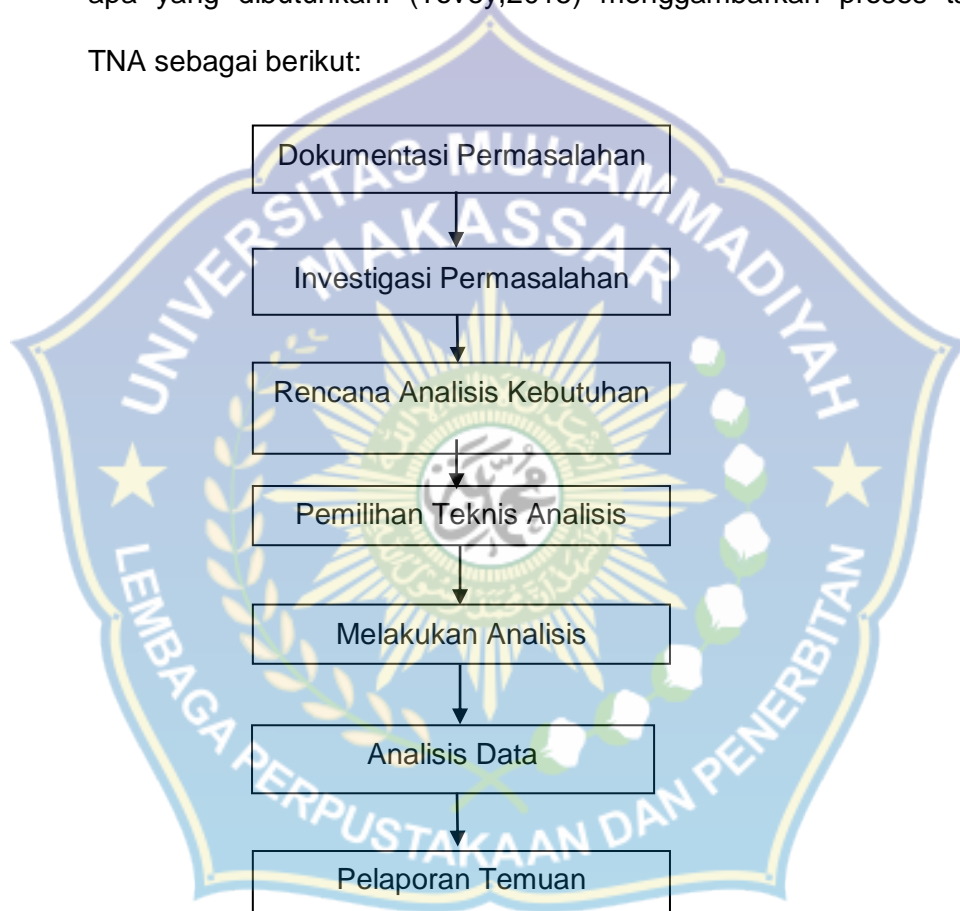
d. Fungsi *Training Needs Assesment* (TNA) sebagai berikut:

- 1) Mengumpulkan informasi tentang skill, knowledge dan feeling pekerja.
- 2) Mengumpulkan informasi tentang job content dan job context.
- 3) Mendefinisikan kinerja standar dan kinerja aktual dalam rincian yang operasional.



e. Proses *Training Needs Assessment* (TNA)

TNA dilakukan melalui proses tanya jawab (*asking question getting answer*). Pertanyaan di ajukan kepada setiap tingkat struktur organisasi/ perusahaan kemudian dilakukan verifikasi dan dokumentasi untuk memperoleh hal apa yang dibutuhkan dalam pelatihan dan jenis pelatihan apa yang dibutuhkan. (Tovey,2015) menggambarkan proses tahapan TNA sebagai berikut:



Gambar :2.2

PROSES TRAINING NEEDS ASSESSMENT

B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1

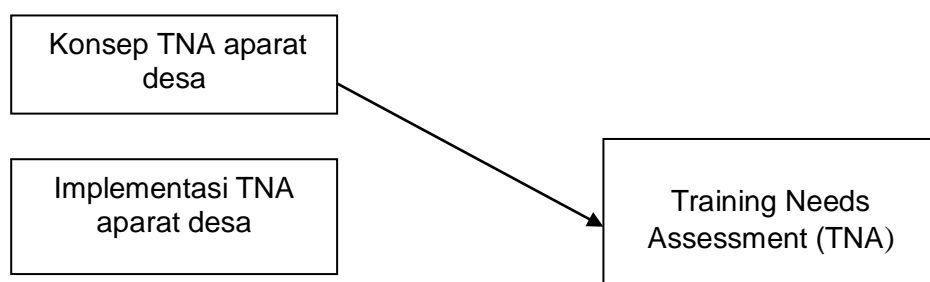
PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama / Tahun	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	Rahmiyati dan Malik (2017)	Analisis kebutuhan pelatihan teknis kepala puskesmas di Dinas Kesehatan Kabupaten Bandung Barat.	Metode kualitatif	Pelatihan kepemimpinan dibutuhkan oleh kepala puskesmas, namun pelatihan tersebut sebaiknya harus diselenggarakan sendiri oleh dinas kesehatan tidak menyerahkan kepada Badan Kepegawaian Daerah.
2.	Febriani (2018)	Training Needs Assessment (TNA) petugas lapangan keluarga berencana (PLKB) Pada Badan Kependudukan Berencana Nasional Provinsi Bengkulu	Metode kualitatif	Melakukan Training Needs Assessment (TNA) akan tetapi belum berjalan sesuai dengan langkah dan proses di dalam analisis kebutuhan pelatihan.
3.	Qodir (2018)	Analisis Kebutuhan	Metode	Metode ini memberikan

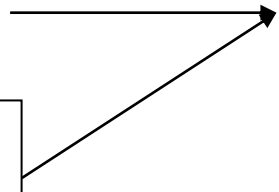
		Pelatihan Pustakawan Berbasis kompetensi inti di Institut Pertanian Bogor (ITB).	kuantitatif	ukuran yang jelas pada kesenjangan kompetensi yang ada Kerjasama dengan berbagai pihak sebagai metode pelaksanaan pelatihan.
4.	Lubis(2016)	Pengaruh kebutuhan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) medan.	Metode Kuantitatif	Pengaruh kebutuhan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) medan. Yang mampu meningkatkan kemampuan kerja.
5.	Nuraini (2015)	Kinerja Aparat Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Desa Pantai Labu Pekan.	Metode Kualitatif	Kinerja aparatur desa Pantai Labu Pekanditinjau dari proses penyelenggaraan Pemerintahan yang mengedepankan kerjasamadengan masyarakat.

C. Kerangka Konsep

Berdasarkan skema kerangk dilakukan dengan metode analisis kualitatif dengan mengumpulkan data dari kantor Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. Dengan menganalisis *Training Needs Assessment* TNA (kebutuhan pelatihan) lalu mengkaitkan dengan konsep *Training Needs Assessment* (TNA) aparat desa melalui wawancara secara langsung kemudian melihat implementasi/penerapan *Training Needs Assessment* (TNA) aparat desa serta apa saja dampak *Training Needs Assessment* (TNA) dalam pengembangan kualitas aparat desa pattondon salu kecamatan maiwa kabupaten enrekang.



Dampak TNA dalam pengembangan kualitas aparat desa pattondon salu



Gambar : 2.3
KERANGKA KONSEP



A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di lakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif ini menggunakan menggunakan metode observasi langsung dengan cara wawancara yaitu dengan mewawancarai aparat di Desa Pattondon Salu mengenai kemampuan kerja yang dimiliki. Selanjutnya mengidentifikasi pelatihan apa saja yang pernah di ikuti lalu melakukan analisis TNA.

B. Fokus Penelitian

Penelitian telah mengarah pada analisis konsep, Implementasi dan dampak terhadap *Training Needs Assessment* aparat Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa

C. Tempat dan Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Kantor Desa Pattonddon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. Sedangkan jangka waktu penelitian yang direncanakan selama 2 bulan yaitu bulan Mei – Juli 2019.

D. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer, yaitu data dalam bentuk verbal atau kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya dan bersumber dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan kepala Desa Dan Aparat yang diteliti.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau diperoleh dari pihak lain. Data sekunder ini bersumber dari dokumentasi dan laporan tertulis Kantor Desa yang dibuat secara berkala.
3. Informan penelitian
Informan kunci dalam penelitian adalah aparat Desa yang telah mengikuti pelatihan teknis terkait bidang kerjanya masing-masing. Dan populasi keseluruhan sebanyak 11 orang dan terdiri 1 orang kepala Desa Pattondon Salu, 1 orang sekretaris desa, 3 orang Kasidesa, 3 orang Kaurdesa, 1 orang perpustakaan desa dan 2 orang aparat desa yang telah mengikuti pelatihan teknis.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Penelitian kali ini peneliti memilih jenis penelitian kualitatif maka data yang diperoleh haruslah mendalam, jelas dan spesifik. pengumpulan data dalam penelitian yaitu :

- a. Observasi, adalah pengamatan yang dilakukan dengan sengaja dan sistematis terhadap aktivitas individu atau objek yang diselidiki. Adapun jenis-jenis observasi tersebut diantaranya yaitu observasi terstruktur, observasi tak terstruktur, observasi partisipan, dan observasi nonpartisipan. Sesuai dengan objek peneliti maka peneliti memilih observasi partisipan. Observasi partisipan yaitu suatu teknik pengamatan yang dalam penelitiannya ini dilakukan dalam bentuk pengamatan secara langsung pada objek penelitian sehubungan dengan pengumpulan data yang diperlukan dengan mengamati dan mencatat kegiatan-kegiatan pelatihan kemampuan kerja aparat Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.
2. Wawancara, pengumpulan data dengan cara bertanya langsung pada pihak yang terkait dan dilakukan bentuk tanya jawab langsung dengan Aparat Desa untuk mendapatkan data yang diperlukan.
3. Dokumentasi, merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data, dokumen-dokumen tertulis atau hasil gambar.

F. Instrumen penelitian

Didalam penelitian ini, penulis sendiri yang bertindak sebagai instrumen, ini didasari oleh adanya potensi manusia yang memiliki sifat dinamis dan kemampuan untuk mengamati, menilai, memutuskan dan menyimpulkan secara objektif.

Hasil penelitian yang valid serta dapat diperoleh dengan menggunakan alat bantu berupa pedoman wawancara, pedoman observasi, pensil/pulpen dan catatan peneliti yang berfungsi sebagai alat pengumpul data serta alat

pemotret sebagai alat dokumentasi. Instrumen peneliti yang digunakan adalah wawancara. Penggunaan metode wawancara digunakan karena peneliti ingin menggali informasi terkait bagaimana kemampuan kerja staf Kantor Desa Pattondon Salu untuk mengetahui jenis dan pelatihan yang dibutuhkan.

G. Teknik Analisis Data

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 *conclutions*.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1. Nama Dan Sejarah Singkat Kantor Desa Pattondon Salu

Pada awalnya, sebelum Desa Pattondon salu terbentuk, desa ini hanya meliputi beberapa perkampungan kecil yaitu Kalosi-losi, Jambu, Salodua, Boiyya, dan Ongko memisahkan diri dan membentuk pemerintah masing - masing. Tokoh masyarakat dari kampung Kalosi-losi dan Jambu mengadakan musyawarah dan menghasilkan kesepakatan untuk membentuk satu desa yang di beri nama pattondon salu. Pattondon salu memiliki arti bahwa masing-masing kampung di Desa ini terletak di hulu sungai. Tahun 1959 terbentuklah pemerintah Desa yang di berii nama Desa Pattondon salu.

2. Visi Dan Misi Desa Pattondon Salu

Sesuai dengan kaidah perundang-undangan bahwa RKP Desa harus selaras dengan RPJM Desa, maka RKP Desa pattondon salu Tahun 2018 disusun dengan memperhatikan Visi dan Misi Desa Pattondon Salu yang tertuang dalam RPJM Desa Pattondon salu Tahun 2016, sebagai dasar dalam pelaksanaan pembangunan Desa Pattondon salu Tahun 2016, sebagai dasar dalam pelaksanaan pembangunan desa pattondon salu, yaitu :

a. Visi Desa

yaitu menjadikan desa pattondon salu sebagai desa yang Berswasembada pangan,pertanian, dan sumber daya manusia yang berkualitas ,sejahtera pada tahun 2020.

b. Misi Desa

1. Peningkatan kualitas pelayanan masyarakat

Pelayanan diarahkan untuk memenuhi hak dasar masyarakat yang meliputi ketersediaan pangan,pendidikan, kesehatan, kesempatan kerja dan lapangan usaha, sarana dan prasarana, rasa aman dan tentram, partisipasi dalam kehidupan sosial-politik.

2. Penguatan ekonomi berbasis masyarakat

Membangun struktur ekonomi yang kompetitif dan berbasis masyarakat melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi dan pemerataan pembangunan yang menjamin terciptanya peningkatan pendapatan masyarakat terkait dengan sektor pertanian, peternakan, dan kewirausahaan yang mengandalkan sumber daya lokal. Membangun kelembagaan ekonomi masyarakat yang kreatif dan adaptif.

3. Menciptakan iklim kondusif

Menciptakan iklim yang kondusif dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Terbangunnya kelembagaan pemerintah yang berwibawa dan bebas KKN, sehingga terbangun kehidupan masyarakat yang mampu menciptakan inovasi dalam meningkatkan kemampuannya secara berkesinambungan.

4. Perbendayaan kelembangaan

Terciptanya sinergi pencapaian tujuan pemerintah, swasta, dan masyarakat melalui pengembangan dan pemberdayaan kelembangaan.

3.Jumlah Aparat Desa Pattondon Salu

Tabel 4.2

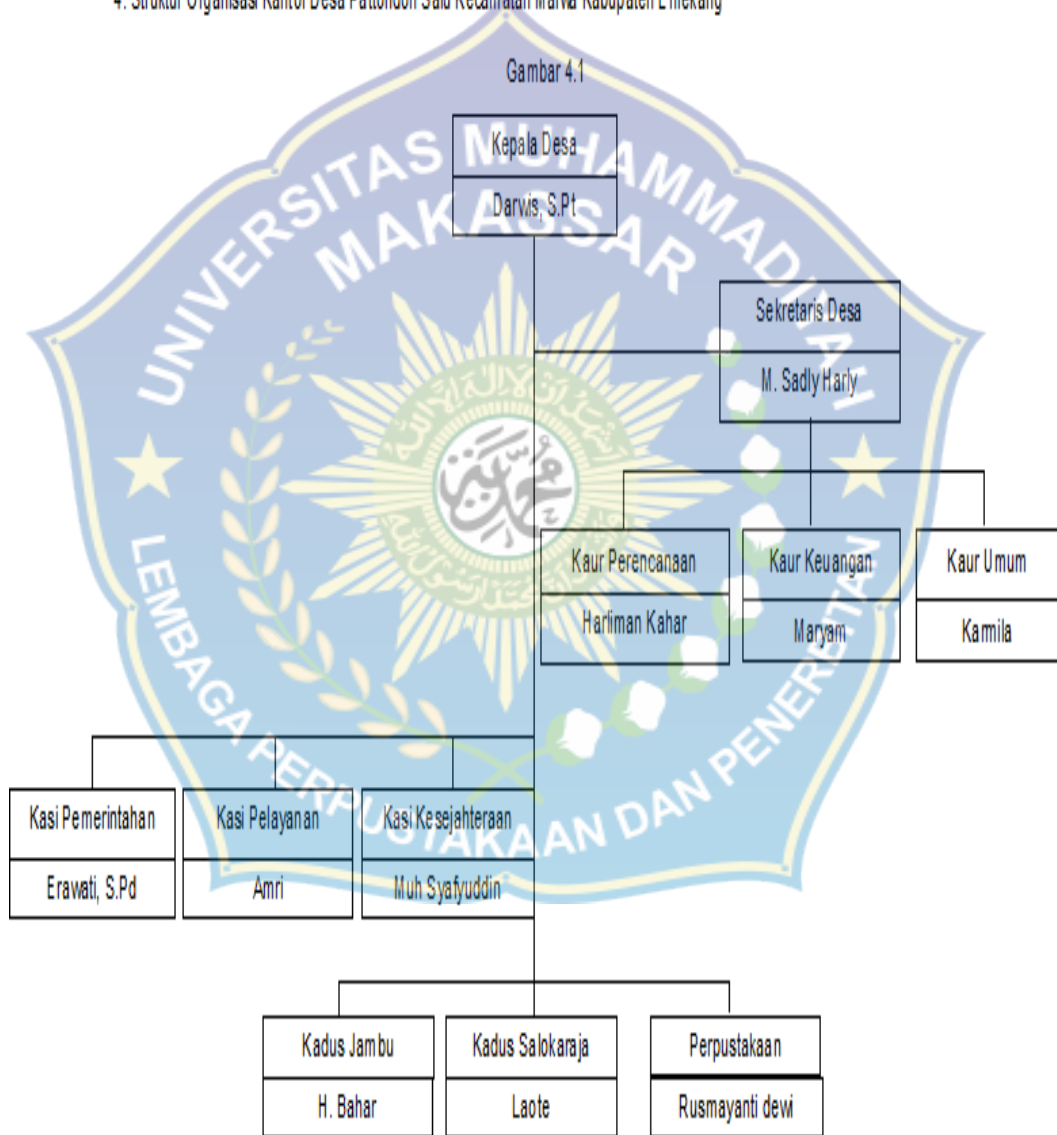
JUMLAH APARAT DESA PATTONDON SALU

No	Nama	Jabatan	Umur	Pendidikan Terakhir
1.	Darwis, S.pt	Kepala Desa Pattondon salu	51	S1
2.	Muh. Sadly harly yasda, S.KOM	Sekretariat Desa	24	S1
3.	Harliman kahar	Kaur perencanaan	44	D3
4.	Maryam	Kaur keuangan	32	SMA
5.	Karmila	Kaur umum	27	SMA
6.	Erawati, S.pd	Kasi pemerintah	30	S1
7.	Amri	Kasi pelayanan	66	SMA
8.	Muh syafyuddin	Kasi kesejahteraan	46	SMA
9.	H. bahar	Kadus jambu	60	SMA
10.	Laote	Kadus salokaraja	59	SMA
11.	Rusmayanti dewi, S.pt	Pengelola perpustakaan	22	S1

Sumber Data : Profil Kantor Desa Pattondon Salu 2018

4. Struktur Organisasi Kantor Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiva Kabupaten Enrekang

Gambar 4.1



B. PENYAJIAN DATA (HASIL PENELITIAN)

1. Deskriptif Informan Penelitian

Semua informan dalam penelitian ini tidak merasa keberatan untuk disebutkan namanya, adapun informan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bapak Darwis, S.Pt (Kepala Desa)

Selama menjalani proses penelitian dengan mewawancarai kepala desa pattondon salu merupakan informan pertama kali wawancara dan berdiskusi ketika dilapangan. Beliau sangat antusias untuk memberikan informasi yang peneliti butuhkan kapan saja asalkan tidak mengganggu beliau dalam bekerja dengan penampilan yang ramah, tegas, humoris, cepat akrab dengan orang lain dan beliau bersedia menjawab pertanyaan yang di ajukan peneliti. Tidak ada perasaan-perasaan canggung dalam diri peneliti dan beliau saling mengenal. Dan peneliti merasa di perlakukan seperti seorang anak.

b. Muh Sadly Harly Yasda, S.KOM (Sekretaris Desa)

Kesan Informan kedua mewawancarai hally, peneliti memiliki kesan bahwa beliau adalah informan yang sangat baik dan sangat ramah, ketika peneliti mengajak untuk berdiskusi beliau sangat antusias membantu peneliti dalam menjawab pertanyaan. Peneliti juga merasa sangat dekat karna sudah mengenal beliau sejak lama.

c. Harliman Kahar (Kaur Perencanaan)

Informan ketiga dengan mewawancarai harliman, dalam proses wawancara beliau juga sangat baik dan ramah tetapi waktunya mungkin kurang tepat jadi beliau tidak menerima banyak pertanyaan karna kebetulan beliau juga sangat sibuk.

d. Maryam (Kaur Keuangan)

Informan yang satu ini pun tidak kalah ramahnya, baik, dan humoris. Beliau juga tidak keberatan untuk diminta waktunya untuk melakukan wawancara dan beliau cepat akrab dengan orang lain.

e. Karmila (Kaur Umum)

Informan selanjutnya adalah karmila, selama proses wawancara beliau juga sangat baik dalam menjawab pertanyaan meskipun sebentar karna kebetulan beliau sedang hamil jadi butuh istirahat yang cukup.

f. Erawati, S.pd (Kasi Pemerintahan)

Informan selanjutnya adalah erawati, ketika beliau mewawancarai beliau sangat terbuka, menyenangkan dan sangat membantu ketika peneliti melakukan wawancara.

g. Amri (Kasi Pelayanan)

Informan selanjutnya adalah amri, dalam proses wawancara beliau juga baik akan tetapi waktunya mungkin kurang tepat jadi beliau tidak menerima banyak pertanyaan.

h. Muhammad Syafyuddin (Kasi Kesejahteraan)

Informan satu ini pun tak kalah ramahnya dari informan lainnya. Beliau sangat terbuka, humoris dan cepat akrab dengan orang lain.

Pada saat peneliti mewawancarainya tidak ada perasaan canggung sudah lama saling mengenal.

i. H. Bahar (Kadus Jambu)

Selama proses mewawancarnya beliau sangat baik, humoris, akan tetapi pada saat mewawancarnya beliau kelihatan mengantuk jadi kita tidak memberikan terlalu banyak pertanyaan.

j. Laote (Kadus Salokaraja)

Selama proses mewawancarnya beliau sangat baik dan ramah, secara keseluruhan beliau adalah orang yang sangat ramah dan antusias ketika peneliti melakukan wawancara.

k. Rusmayanti Dewi (Pengelola Perpustakaan)

Informan terakhir beliau juga sangat baik dan ramah dalam menjawab pertanyaan.

2. Deskriptif Hasil Penelitian

Data hasil penelitian ini di dapatkan melalui wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada kurun waktu bulan mei sampai juli 2019, dimana seluruh informan yang melakukan wawancara adalah aparat Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

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 dikatan 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 satu 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 pekerjaannya 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 mengelolah 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 bidangnya dapat bekerja secara lebih profesional dengan mengandalkan skill yang diperoleh dari pelatihan yang pernah diikuti. Jumlah warga pattonddon salu yaitu kurang lebih 2500 orang.

Pengaplikasian *Training Needs Assessment* (TNA) di kantor Desa Pattondon Salu diterapkan semakin untuk menunjang kinerja aparat desa. Berdasarkan hal tersebut maka kualitas 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 swadaya, 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 berupa 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 lingkungannya).*” (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 mengelola pembangunan desa, 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 kelolah 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 mengelolah 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.

3. ANALISIS DAN INTERPRESTASI (PEMBAHASAN)

Hasil penelitian ini merupakan proses penelitian lapangan yang telah dilakukan peneliti selama kurun waktu Mei sampai Juli 2019 dengan pemenuhan persyaratan administrasi penelitian dan pengurusan surat izin penelitian mulai dari Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen, Kantor Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang hingga persetujuan aparat sebagai informan, penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan Analisis *Training Needs Assessment* (TNA) aparat Desa Pattondon Salu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang.

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

Kebutuhan pelatihan dapat diketahui sekiranya terjadi ketimpangan antara kondisi (pengetahuan, kahlian 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 diinginkan 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 penguatan keterampilan 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 dimaksudkan 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.

2. 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.

3. 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 panttondon 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 mengontol 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 Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa melakukan rancangan kegiatan dan memberikan bimbingan serta pelayanan kepada

masyarakat. dalam merencanakan kemampuan dalam menganalisis mengevaluasi pelaksanaan pelatihannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

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.

55

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. *Manajemn 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 Pelatihan⁵⁷ Motivasi Terhadap Kinerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya, Home, Vol,2 No 4
- Panggabean. 2014. *A Critical Introoduction 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 Personalia.* 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



TRANSKIP HASIL WAWANCARA

Nama informan : Darwis, S.PT
Tanggal : 29 juni 2019
Jam : 08.00-09.00 PM
Tempat wawancara : Di rumah Informan
Topik wawancara : Konsep *Training Needs Assessment* (TNA)

Materi wawancara	
Peneliti	Assalamu alaikum pak? Maaf mengganggu waktu bapak.
Informan	Waalaiikum salam, iya nak tidak apa-apa
Peneliti	Baiklah pak, begini pak, saya ingin bertanya? bagaimana konsep <i>Training Needs Assessment</i> (TNA) aparat Desa Pattondon salu?
Informan	Menurut saya pribadi, Konsepnya itu sesuai dengan arahan dinas desa yang mana untuk mengikuti setiap pelatihan aparat yang dikirim untuk mengikuti pelatihan tersebut adalah yang memiliki bidang pekerjaan yang sama dengan lembaga yang mengadakan pelatihan.
Peneliti	Oh jadi di semua aparatnya harus ikut pak?
Informan	Bukan, maksud saya bahwa kita tidak akan memberikan pelatihan kepada aparat yang sama sekali tidak ada

	<p>hubungannya dengan bidang pekerjaannya karena tidak akan efektif didalam penerapan nantinya. Jadi tergantung dari pelatihan yang diikuti.</p>
Peneliti	<p>Biasanya pak, berapa orang yang mengikuti pelatihan tersebut, apakah sudah ditentukan oleh pihak bersangkutan atau bapak bersama aparatnya yang menentukan?</p>
Informan	<p>Biasanya ditentukan rapat bersama dengan aparat lainnya. biasanya disesuaikan dengan judul pelatihan dengan jabatannya yang dimiliki aparat desa.</p>
Peneliti	<p>Bagaimana kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan aparat desa?</p>
Informan	<p>Pemahaman aparat desa juga mengenai aturan-aturan seperti kebutuhan pelatihan permendes, perdakarna hambatannya selama ini mereka kurang pemahaman tentang aturan desa seperti kaur keuangan tentang, mengelola dana desa ,anggaran dana desa yang dibutuhkan. sekdes itu pemahaman tentang administrasi, bgaimna surat menyurat didesa kalau kaur kurang seperti sama. Kalau dusun pemahaman mereka tentang diikutkan di sosialisasi-sosialisasi seperti kegiatan pelatihatentang pertemuan tim kesehatan tersebut supaya mereka punya peluang untuk memotivasi</p>

	masyarakatnya sendiri.
Peneliti	Apakah ada dampak <i>Training Needs Assessment</i> (TNA) dalam perkembangan kualitas aparat didesa Pattondon salu?
Informan	Tergantung dari aparatnya seperti dampaknya seperti Pengetahuan, keterampilan dan sikapnya
Peneliti	Terimah kasih atas waktunya pak?
Informan	Sama-sama nak
Refleksi	Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa kita tidak akan memberikan pelatihan kepada aparat yang sama sekali tidak ada hubungannya dengan bidang pekerjaannya karena pemberian pelatihan diberikan kepada aparat dengan bidang kerjanya yang sesuai dengan materi pelatihan maka hasilnya berpengaruh terhadap kinerja dan keterampilannya yang dimiliki oleh aparat desa.

TRANSKIP HASIL WAWANCARA

Nama informan : Muh Sadly Harly Yasda, S.KOM

Tanggal : 24 juni 2019

Jam : 08.00-09.00 AM

Tempat wawancara : Di Kantor Desa Pattondon Salu

Topik wawancara : Pelatihan yang pernah diikuti aparat Desa Pattondon salu

Materi wawancara	
Peneliti	Selamat pagi pak? Saya ingin bertanya. Apakah bapak pernah mengikuti pelatihan?
Informan	Iya, saya pernah mengikuti pelatihan
Peneliti	Coba sebutkan pelatihan yang pernah bapak ikuti? Bagaimana kesannya
Informan	Saya pernah mengikuti pelatihan yaitu pelatihan peningkatan kualitas aparat desa, dan peningkatan kapasitas aparat desa. Kesannya, pelatihan itu sangat bermanfaat sekali bagi aparat desa kami, bisa bertemu dengan teman baru dan bisa memberikan motivasi yg lebih baik lagi.
Peneliti	Saat bapak mengikuti pelatihan, pastinya bapak menyampaikan keluhan di Desa Pattondon salu. Apakah pihak tersebut menganggapi keluhan bapak atau tidak sama sekali.
Informan	Alhamdulillah sangat di tanggapi dengan baik.
Refleksi	Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa adanya pelatihan dapat ini sangat bermanfaat bagi aparat desa, dan memberikan motivasi yang lebih baik lagi.

TRANSKIP HASIL WAWANCARA

Nama informan : Harliman
 Tanggal : 29 juni 2019
 Jam : 09.00-09.40PM
 Tempat wawancara : Di rumah Informan
 Topik wawancara : Kesan pernah ikut pelatihan

Materi wawancara	
Peneliti	Assalamu alaikum pak, apa kabarki pak?
Informan	Waalaiikum salam nak, baik-baik saja ini
Peneliti	Minta maaf pak, saya datang kesini untuk mewawancarai bapak, kebetulan saya peneliti ingin meneliti disini.
Informan	Oh iya nak boleh-boleh saja tapi bapak tidak bisa banyak pertanyaan nak karna bapak ada urusan diluar.
Peneliti	Baiklah pak, begini pak sebagai aparat desa yang pernah mengikuti pelatihan, kesan apa yang dapat bapak gambarkan setelah mengikuti pelatihan?
Informan	Kesan saya sebagai aparat desa pernah mengikuti pelatihan, yaitu sangat mengayomi peserta pelatihan segala sarana dan prasarana terpenuhi dengan baik dan komunikasi sangat baik juga nak bisa berkomunikasi dengan teman baru.
Peneliti	Menurut bapak pelatihan yang sangat penting diadakan pelatihan apa pak?

Informan	Oh begini yah, kita disini mengadakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan aparatnya dan disini sudah ada sistem yang mengatur jadi semua aparat ditempatkan pada jabatannya penting melakukan pelatihan sesuai dengan Unitnya
Peneliti	Lantaran bapak ada urusan tidak menghendaki banyak pertanyaan terima kasih pak atas waktunya.
Refleksi	Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa kesan yang dirasakan oleh informan sudah sesuai dengan kebutuhan dan efektif dirasakan oleh informan.

TRANSKIP HASIL WAWANCARA

Nama informan : Maryam
Tanggal : 24 juni 2019
Jam : 09.00-10.00 AM

Tempat wawancara : Di Kantor Desa Pattondon Salu

Topik wawancara : Kebutuhan Pelatihan

Materi wawancara	
Peneliti	Assalamu alaikum maaf bu, sebelumnya saya mengganggu. Saya dari universitas muhammadiyah makassar kebetulan melakukan penelitian di kantor boleh tidak saya minta waktunya wawancara sebentar bu?
Informan	Boleh tapi jangan banyak-banyak yah
Peneliti	Apa saja yang perlu ibu siapkan sebelum melakukan pelatihan?
Informan	Biasanya kami menyiapkan SPPD (surat perintah perjalanan dinas) kalau pulpen dan kertasnya sudah disiapkan di tempat pelatihannya.
Peneliti	Coba sebutkan pelatihan apa yang pernah ibu ikuti?
Informan	Saya pernah mengikuti pelatihan aplikasi keuangan desa dan kebetulan jabatan saya di kantor desa sebagai kaur keuangan
Peneliti	Apakah pengembangan skill aparat desa mendapat kemajuan setelah mengikuti pelatihan?
Informan	Alhamdulillah dengan adanya pelatihan saya sudah bisa menyusun laporan keuangan dan menyusun APBD bersama sekdes
Peneliti	Terimah kasih banyak waktunya bu?

Informan	Iya nak sama-sama
Refleksi	Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti menyimpulkan bahwa kebutuhan pelatihan sangat berguna bagi aparat desa karna dengan kebutuhan pelatihan aparat desa mendapat kemajuan lebih baik lagi.

TRANSKIP HASIL WAWANCARA

Nama informan : Karmila
 Tanggal : 20 juni 2019
 Jam : 08.00-09.00 AM
 Tempat wawancara : Di Kantor Desa Pattondon salu
 Topik wawancara : Aplikasi yang efektif

Materi wawancara

Peneliti	Assalamu alaikum bu, apa kabar hari ini bu?
Informan	Waalaiikum salam nak, alhamdulillah sehat nak
Peneliti	Begini bu saya dari kemarin sudah melakukan wawancara, kebetulan ibu kemari tidak datang karna sedang sakit, sedikit pertanyaan untuk mempertegas saja ya bu? Ibu pernah melakukan pelatihan bagaimana sistem TNA disini apakah efektif atau tidak?

Informan	Oh efektif dong nak, sangat mendukung pengembangan SDM bagi aparat desa .
Peneliti	Menurut ibu pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan aparat desa atau belum bu?
Informan	Yah sesuai karena disini kita melaksanakan pelatihan sendiri sesuai dengan kebutuhan kantor dan aparatnya
Peneliti	Terimah kasih yah bu kesempatannya?
Informan	Iye nak,
Refleksi	Hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa semua informan rata mengatakan aplikasi yang diterapkan di kantor desa sudah sangat efektif dirasakan oleh pegawai dan seimbang antara kebutuhan kantor desa dan aparatnya.

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Nama informan : Erawati

Tanggal : 24 juni 2019

Jam :10.00-11.00 AM

Tempat wawancara : Di Kantor Desa Pattondon salu

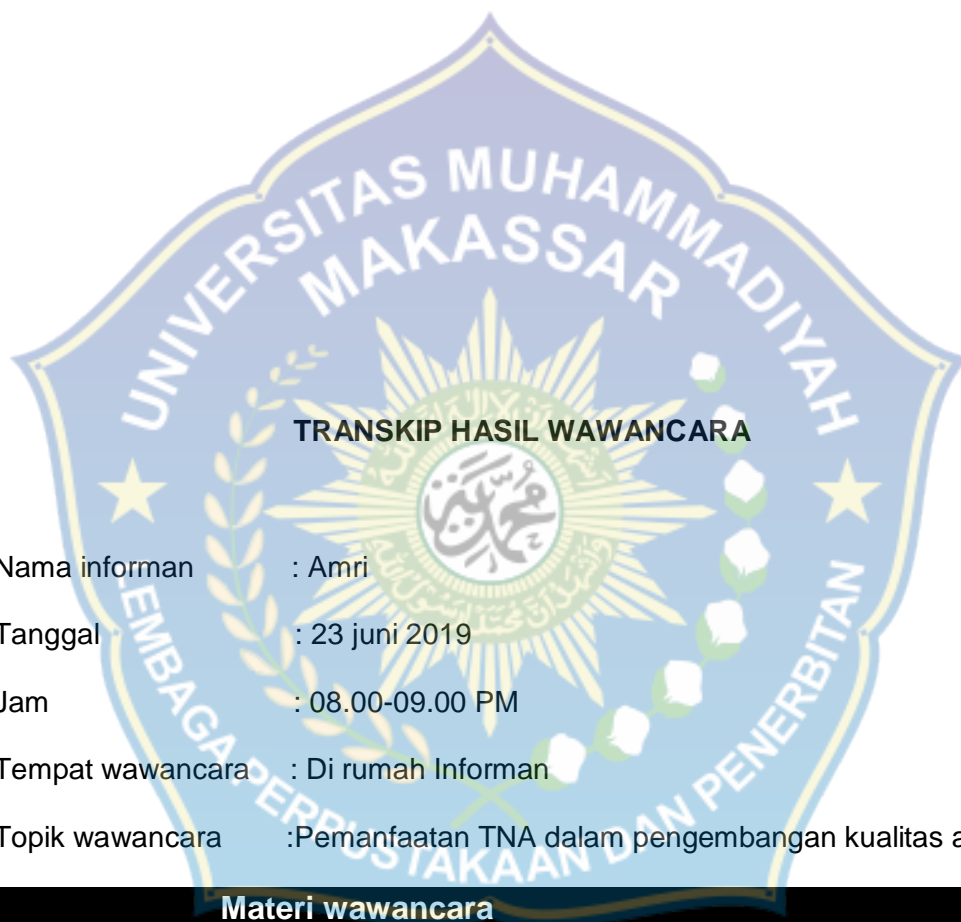
Topik wawancara : Kesempatan yang sama untuk aparat mengikut pelatihan

Materi wawancara

Peneliti	Selamat siang bu era?
----------	-----------------------

Informan	Siang nak
Peneliti	Ibu adalah salah satu pegawai di kantor desa Pattondon Salu, saya ingin bertanya bu, apakah semua pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan
Informan	Sebelumnya semua punya kesempatan yang sama tergantung orangnya mau atau tidak karena semua sudah diberi kesempatan untuk memilih pelatihan tiap tahunnya.
Peneliti	Oh jadi seperti itu ! terus apakah sarana dan prasarananya mendukung ibu dalam melaksanakan pelatihan?
Informan	Iya sangat mendukung, Untuk beberapa pelatihan sudah ada instruktur dan peralatan
Peneliti	Oh seperti itu, lantas apakah peserta pelatihan diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat bu?
Informan	Iya dong masa ngga boleh
Peneliti	Oh seperti itu, terimah kasih banyak bu atas waktunya.
Informan	Sama-sama nak
Refleksi	Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa semua aparat desa mempunyai kesempatan yang sama untuk memilih pelatihan yang

	sesuai dengan keinginan mereka serta sarana dan prasarana sudah ada disiapkan oleh tempat pelatihan.
--	--



TRANSKIP HASIL WAWANCARA

Nama informan : Amri
 Tanggal : 23 juni 2019
 Jam : 08.00-09.00 PM
 Tempat wawancara : Di rumah Informan
 Topik wawancara : Pemanfaatan TNA dalam pengembangan kualitas aparat

Materi wawancara

Peneliti	Selamat siang pak, begini pak saya ingin bertanya mengenai apakah cara pelatihan sudah sesuai dengan harapan peserta pelatihan atau belum?
Informan	Sejauh ini pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan harapan, namun kadang-kadang ada hal yang

	<p> mungkin di dapatkan di tempat pelatihan tidak diterapkan di lingkungan kantor karena mungkin sudah kita lewati atau belum sampai ke tahap itu.</p>
Peneliti	<p> Apakah setelah aparat mengikuti pelatihan dan kembali bekerja selalu diadakan evaluasi.</p>
Informan	<p> Yah itu salah satu cara kita setelah melakukan pelatihan. Metode evaluasi sangat penting dengan cara presentase di depan aparat lainnya dan dilakukan pemantauan kembali mengenai kemampuan kerjanya.</p>
Peneliti	<p> Lantas apakah hasil evaluasi dijadikan rujukan untuk memperbaiki kesalahan dikemudian hari.</p>
Informan	<p> Saya rasa evaluasinya tergantung dari aparat yang mengikuti pelatihan yah, tugas pimpinan melakukan pantauan kembali dengan cara membuat buku pantauan, akan tetapi selama ini alhamdulillah semua aparat yang mengikuti pelatihan tentu mengalami peningkatan , hal ini terbukti efektif.</p>
Peneliti	<p> Terimah kasih pak atas kesempatan yang diberikan nak.</p>
Informan	<p> Iya nak.</p>
Refleksi	<p> Dari hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa informan mengatakan bahwa dalam pemanfaatan SDM sudah sesuai dengan kebutuhan aparat dan kantor</p>

	desa, dan juga melakukan pantauan kepada aparat dapat diketahui ini sudah sangat efektif dan ini terbukti dibutuhkan oleh aparatb desa.
--	---



Nama informan : Muhammad Syafyuddin
Tanggal : 23 juni 2019
Jam :09.00-10.00 PM
Tempat wawancara : Di rumah Informan
Topik wawancara : penerapan *Training Needs Assessment* (TNA)

Materi wawancara

Peneliti	Selamat malam pak? Dengan pak yuddin
Informan	Betul
Peneliti	Begini pak? yang ingin saya sampaikan bagaimana penerapan TNA yang ada di Kantor Desa Pattondon salu.
Informan	Penerapan TNA di Desa Pattondon Salu dapat dikatakan sudah menyeluruh karena berdasarkan Informasi ini wawancara yang telah dilakukan, setiap aparat Desa yang telah mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidangnya dapat bekerja secara lebih Profesional dengan mengandalkan skill yang diperoleh dari pelatihan yang pernah diikuti.
Peneliti	Lantas bagaimana cara mengidentifikasi kebutuhan pelatihan para aparatnya?
Informan	Baik, jadi setiap aparat itu memilih pelatihan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing dan adanya pendidikan dari luar beberapa pelatihan yang tepat dan memang dibuktikan hingga saat ini aparat Desa mampu mengembangkan skill yang diperolehnya.
Peneliti	Terimah kasih banyak pak atas kesempatan yang diberikan.

Informan	Sama-sama nak, semoga sukses selalu
Refleksi	Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa, penerapan TNA sudah dikatakan menyeluruh karena setiap aparat desa yang sudah melakukan pelatihan dapat bekerja secara lebih profesional dengan mengandalkan skillnya.

TRANSKIP HASIL WAWANCARA

Nama informan : H. Bahar
 Tanggal : 21 juni 2019
 Jam : 08.00-09.00 PM
 Tempat wawancara : Di rumah Informan
 Topik wawancara : Dampak TNA dalam pengembangan SDM

Materi wawancara	
Peneliti	Assalamu alaikum pak?
Informan	Waalaiikum salam nak
Peneliti	Boleh saya bertanya sedikit pak?
Informan	Iya boleh tapi jangan terlalu banyak yah, karena kebetulan saya mengantuk.
Peneliti	Iya pak, begini pak. Bagaimana pengaruh TNA dalam pengembangan sumber daya manusia aparat di Desa Pattondon salu.

Informan	Pengaruhnya yah bisa meningkatkan kinerja-kinerja kelompok tani di desa kami, meningkatkan disiplin dan bertanggung jawab di masyarakat desa, dan meningkatkan kualitas kerja untuk bisa menghadapi keluh kesah masyarakat desa.
Peneliti	Bapak disini jabatan sebagai apa? Dan berapa lama bapak sudah menjabat jadi kepala dusun jambu.
Informan	Saya disini sebagai dusun jambu, dan sudah 3 periode saya dipercayakan sebagai kepala dusun jambu.
Peneliti	Terus apa saja yang bapak lakukan selama menjadi kepala dusun jambu?
Informan	Melakukan pengawasan pembangunan di dusun jambu seperti mengontrol pengukuran jalanan, tanah ,melakukan proyek embun-embun dan melakukan pembinaan agar masyarakat bisa mengembangkan kesadaran dalam hal menjaga lingkungannya.
Peneliti	Oh ya pak. Terimah kasih atas waktunya
Informan	Sama-sama nak.
Refleksi	Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa dampak TNA dalam pengembangan SDM sudah sangat efektif karna dan sangat berdampak positif berupa kepuasan terhadap pelayanan dan disisi

	lain tugas saya sebagai kepala dusun jambu tinggal mengontrol dan mengarahkan.
--	--

TRANSKIP HASIL WAWANCARA

Nama informan : Laote
Tanggal : 21 juni 2019
Jam : 09.00-10.00 PM
Tempat wawancara : Di rumah Informan
Topik wawancara : Dampak TNA dalam pengembangan SDM

Materi wawancara	
Peneliti	Assalamu alaikum pak? maaf mengganggu waktu bapak.
Informan	Walaikum salam nak, iya tidak nak
Peneliti	Jabatan bapak di kantor sebagai apa pak?
Informan	Alhamdulillah saya sebagai kepala dusun salokaraja
Peneliti	Oh disini ada dua kepala dusun yahpak?
Informan	Yah disini terbagi- terbagi kepala dusunnya
peneliti	Bisa sya bertanya pak? Bagaimana dampak TNA dalam pengembangan SDM menurut bapak?
Informan	Iya nak, menurut saya dampaknya bisa memberikan pelayanan yang lebih baik lagi, bisa meningkatkan keterampilan dan menerapkan sikap disiplin kerja yang

	tentunya dapat berpengaruh terhadap kinerjanya.
Peneliti	Apa saja yg bapak lakukan selama menjadi kepala dusun salokaraja
Informan	Ehm banyak yah tidak jauh beda yang dilakukan kepala dusun lainnya cuman dusunnya lain. seperti penagihan PBB, melayani keperluan masyarakat, pengawasan dan pembinaan agar masyarakat bisa mengembangkan kesadaran dalam menjaga lingkungannya.
Peneliti	Oh iye pak makasih atas kesempatannya
Informan	Iya nak, sama- sama
Refleksi	Dari hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan bahwa dampak TNA dalam pengembangan SDM sudah sangat efektif karna dan sangat berdampak positif berupa kepuasan terhadap pelayanan dan disisi lain tugas saya sebagai kepala dusun salokaraja tinggal mengontrol dan mengarahkan.

TRANSKIP HASIL WAWANCARA

Nama informan : Rusmayanti dewi
Tanggal : 24 juni 2019
Jam :13.00-14.00 AM
Tempat wawancara : Di Kantor Desa Pattondon Salu
Topik wawancara : Kebutuhan pelatihan

Materi wawancara

Peneliti	Assalamu alaikum bu? Maaf mengganggu waktu ibu.
Informan	Waalaiikum salam tidak apa-apa nak.
Peneliti	Baiklah bu saya ingin bertanya pelatihan apa yang pernah ibu ikuti?
Informan	BIMTEK pelatihan pengelolaan perpustakaan.
Peneliti	Biasanya bu, apa saja yang ibu siapkan sebelum melakukan pelatihan?
Informan	Biasanya kami membawa SPPD (surat perintah perjalanan dinas) kalau kertas dan pulpen sudah disediakan ditempat pelatihan.
Peneliti	Apakah pengembangan skill mendapat kemajuan setelah mengikuti pelatihan?
Informan	Yah alhamdulillah kami sudah bisa mengelolah data yang dibutuhkan masyarakat seperti membuat surat pengantar nikah,keterangan kematian, kelahiran, keteramgan tidak mampu dan dll.
Peneliti	Jabatan ibu sebagai apa disini?
Informan	Saya sebagai pengelola perpustakaan.
Peneliti	Apa yang ibu kerjakan selama menjadi pengelola perpustakaan?
Informan	Biasanya mengurus persiapan bantuan dan

	mempersiapkan bahan-bahan penyusunan rancangan peraturan desa, biasanya jika ada masyarakat datang buat persuratan saya bantu bagian persuratan,bersih-bersih di kantor desa dan menyusunn buku.
Refleksi	Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kebutuhan pelatihan sangat berguna bagi aparat desa karna dengan kebutuhan pelatihan aparat desa mendapat kemajuan lebih baik lagi.

DOKUMENTASI

Wawancara dengan
IbuKarmila
Tanggal 21 Juni 2019



Wawancara dengan
Ibu Maryam
Tanggal 24 Juni 2019



Wawancara dengan
Bapak Muh Sadly Harly Yasda
Tanggal 24 Juni 2019



Wawancara dengan
Ibu Erawati
Tanggal 24 Juni 2019





Wawancara dengan
Ibu Rusmayanti dewi
Tanggal 24 Juni 2019

Wawancara dengan
Bapak Amri
Tanggal 23 Juni 2019

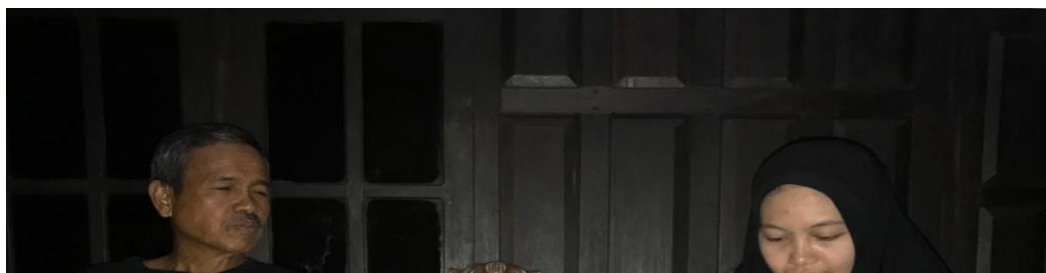




Wawancara dengan
Bapak Syafyuddin
Tanggal 23 Juni 2019



Wawancara dengan
Bapak Laote
Tanggal 23 Juni 2019

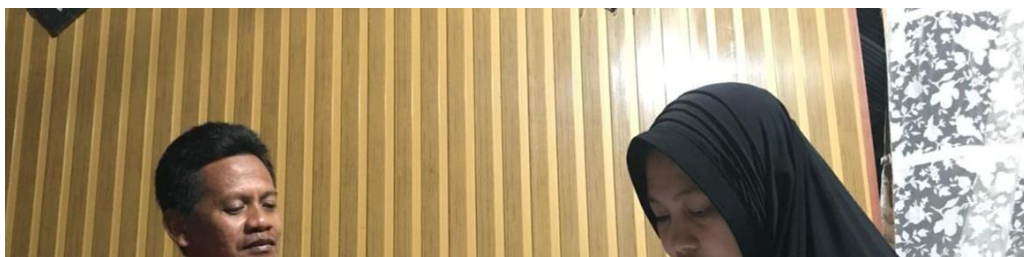




Wawancara dengan
Bapak Darwis
Tanggal 29 Juni 2019



Wawancara dengan
Bapak Harliman
Tanggal 29 Juni 2019







PEMERINTAH KABUPATEN ENREKANG
KECAMATAN MAIWA
DESA PATTONDONSALU

Jalan Pembangunan No 159 Salokaraja Telp.....Kode Pos 91761

SURAT KETERANGAN

Nomor : 106/DP/V / 2019

Yang bertanda tangan dibawah ini,

N a m a : **MUH. SADLY HALY YASDA, S.KOM**
Jabatan : SEKRETARIS DESA PATTONDONSALU
Alamat : Dusun Jambu Desa Pattondonsalu

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

N a m a : **ADERIANTIKA**
Tempat Tanggal Lahir : Salokaraja, 07-09-1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Instansi /Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Salokaraja Dusun Jambu
Desa Pattondonsalu Kec. Maiwa Kab. Enrekang

Nama tersebut diatas benar-benar melakukan penelitian di Desa Pattondonsalu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang selama 2 (dua) bulan, terhitung mulai tanggal 27 Mei 2019 sampai dengan 25 Juli 2019 untuk memperoleh data dalam rangka Penyusunan Skripsi yang berjudul "**Analisis Konsep, Implementasi, dan Dampak Terhadap Training Needs Assesmeni Aparat Desa Pattondonsalu Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang**"

Demikian Surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Salokaraja, 23 Juli 2015

Kepala Desa Pattondonsalu
Sekretaris Desa

MUH.SADLY HARLY YASDA, S.KOM

BIOGRAFI PENULIS



ADERIANTIKA. Yang lebih akrab dipanggil dengan nama Adhe lahir di Salokaraja pada tanggal 07 September 1997 dari pasangan suami istri Bapak **Suherman** dan Ibu **Jahida**. Peneliti merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Adek peneliti bernama **Ade Alfaida**. Saat ini peneliti bertempat tinggal di jalan poros Enrekang Kecamatan Maiwa Kabupaten Enrekang. Peneliti yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 100 Salokaraja, lulus pada tahun 2009. Kemudian melanjutkan sekolah di MTS negeri maiwa, lulus pada tahun 2012. Setelah lulus peneliti melanjutkan kembali sekolah di SMA negeri 1 maiwa, dan lulus pada tahun 2015. Setelah menyelesaikan masa sekolah peneliti melanjutkan jenjang pendidikan dan mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, jurusan Manajemen pada tahun 2015 di Universitas Muhammadiyah Makassar. Sampai dengan penulis skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa aktif program studi manajemen S1 di Universitas Muhammadiyah Makassar.