

Program Penguatan Kompetensi SDM: Penyusunan Dan Implementasi Rencana Pelatihan Staff Desa Koto Tengah Semerap Kecamatan Keliling Danau. Kabupaten Kerinci

Emelinda^{1*}

¹STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh, Jambi, Indonesia

E-mail: Melindadepriska7689@gmail.com^{1*}

Article History:

Received: 19 Mei 2026

Revised: 10 Juni 2026

Accepted: 25 Juni 2026

Keywords: *Training, Social Media, Character Education*

Abstract: *Strengthening human resource (HR) capacity is crucial for enhancing the quality of village governance, particularly regarding administration and the delivery of public services. Koto Tengah Semerap Village (Keliling Danau District, Kerinci Regency) faces challenges regarding the need to develop and implement more structured administrative work plans and to improve staff competence, ensuring that duties are performed effectively and systematically. Consequently, this community service initiative aims to design and implement a training plan as a strategy for staff competency development, ensuring the training aligns with actual field requirements. The implementation methodology encompasses preparation and coordination, a competency needs assessment, training plan formulation, workshops and mentoring, and an evaluation of outcomes through feedback and assessments of participants' work practices. The initiative resulted in the creation of a systematic, needs-based HR training plan and improved participant proficiency in understanding administrative workflows and developing more focused work tools. The established training plan and enhanced staff competence are expected to foster more effective village governance and improved administrative orderliness, ultimately leading to optimized public service delivery.*

Abstrak: Penguatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kebutuhan penting bagi peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan desa, khususnya

dalam aspek administrasi dan pelaksanaan tugas-tugas layanan kepada masyarakat. Desa Koto Tengah Semerap, Kecamatan Keliling Danau, Kabupaten Kerinci, menghadapi tantangan berupa perlunya penyusunan dan penerapan rencana kerja/administrasi yang lebih terstruktur serta peningkatan kompetensi staff desa agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif dan tertib. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk menyusun dan mengimplementasikan rencana pelatihan sebagai strategi pengembangan kompetensi SDM bagi staff desa, sehingga pelatihan yang dilakukan selaras dengan kebutuhan nyata di lapangan. Metode pelaksanaan meliputi tahapan persiapan dan koordinasi, identifikasi kebutuhan kompetensi (need assessment), penyusunan rencana pelatihan, pelaksanaan workshop dan pendampingan, serta evaluasi hasil kegiatan melalui umpan balik dan penilaian terhadap praktik kerja peserta. Hasil pengabdian menunjukkan tersusunnya dokumen rencana pelatihan SDM yang sistematis dan berbasis kebutuhan, serta meningkatnya kemampuan peserta dalam memahami alur kerja administrasi dan menyusun perangkat kerja yang lebih terarah. Dengan adanya rencana pelatihan dan peningkatan kompetensi staff desa, diharapkan berdampak pada kualitas tata kelola pemerintahan desa yang lebih efektif, peningkatan ketertiban administrasi, dan pada akhirnya pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih optimal.

PENDAHULUAN

Dalam rangka mendukung peningkatan kualitas layanan publik dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa, penguatan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kebutuhan yang mendesak. Pada praktiknya, perangkat/staff desa sering menghadapi beragam tantangan, seperti belum meratanya pemahaman tentang tugas pokok dan fungsi, keterbatasan kemampuan teknis dalam pengelolaan administrasi pemerintahan desa, serta kurangnya keterampilan dalam perencanaan program kerja yang terarah dan terukur. Kondisi ini dapat berdampak pada kinerja pelayanan kepada masyarakat, kecepatan serta ketepatan dalam

penyusunan dokumen pemerintahan, hingga efektivitas koordinasi dalam pelaksanaan berbagai program desa.

Desa Koto Tengah Semerap di Kecamatan Keliling Danau, Kabupaten Kerinci, sebagai bagian dari wilayah yang terus mendorong pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat, membutuhkan peningkatan kapasitas staf desa agar mampu bekerja dengan standar yang lebih baik, adaptif terhadap perubahan kebijakan, dan mampu mengelola administrasi serta program pembangunan desa secara lebih sistematis. Namun, keterampilan staf desa yang ada belum sepenuhnya didukung oleh mekanisme pengembangan kompetensi yang jelas, terutama dari sisi penyusunan rencana pelatihan yang diselaraskan dengan kebutuhan kerja, ketersediaan sumber belajar, serta prioritas peningkatan kompetensi. Akibatnya, pelatihan yang dilakukan (bila tersedia) cenderung belum menjadi bagian dari strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan. Lepar, B. S., & Sari, W. N. (2024).

Siregar, D. R. B., & Suryani, A. (2025), Oleh karena itu, diperlukan suatu program penguatan kompetensi SDM melalui penyusunan dan implementasi rencana pelatihan bagi staff desa. Program ini penting untuk memastikan bahwa pelatihan yang akan diadakan benar-benar relevan dengan kebutuhan peningkatan kapasitas di lapangan, terstruktur melalui tahapan identifikasi kebutuhan, penetapan tujuan pelatihan, penjadwalan, hingga pengukuran hasil. Dengan adanya rencana pelatihan yang terencana dan dapat dijalankan, diharapkan kemampuan staff desa meningkat secara nyata, kualitas administrasi pemerintahan desa semakin tertata, dan pada akhirnya layanan kepada masyarakat dapat meningkat baik dari sisi ketepatan, ketertiban administrasi, maupun efektivitas pelaksanaan program.

METODE

Metode pelaksanaan pengabdian dilakukan melalui beberapa tahapan utama yang sistematis, yaitu persiapan, asesmen kebutuhan kompetensi, penyusunan rencana pelatihan, implementasi pelatihan, serta evaluasi dan tindak lanjut. Tahapan ini bertujuan agar program pelatihan yang disusun bukan hanya bersifat administratif, tetapi benar-benar relevan dengan kebutuhan kerja staff desa dan dapat diterapkan secara berkelanjutan.

1) Tahap Persiapan

Pada tahap ini tim pengabdian melakukan koordinasi dengan perangkat/staff Desa Koto Tengah Semerap dan pihak terkait di Kecamatan Keliling Danau untuk menyepakati: (a) peserta pelatihan, (b) kebutuhan prioritas, (c) jadwal kegiatan, serta (d) skema pendampingan. Selain itu dilakukan penyiapan materi pelatihan, instrumen identifikasi kebutuhan kompetensi (kuesioner/wawancara), serta penyusunan dokumen kerja (susunan acara, rencana pelaksanaan kegiatan, dan perangkat evaluasi).

2) Tahap Asesmen Kebutuhan Kompetensi (Need Assessment)

Tahap ini bertujuan mengidentifikasi kesenjangan kompetensi yang dimiliki staff desa dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas pemerintahan desa. Kegiatan dilakukan melalui:

- a) Wawancara dan diskusi dengan kepala desa/perangkat desa dan staff terkait,
- b) Pengisian kuesioner atau pendataan kemampuan awal peserta,
- c) Observasi kebutuhan administrasi dan tugas pelayanan (misalnya pengelolaan administrasi desa, penyusunan dokumen, layanan administrasi kepada masyarakat, serta koordinasi program).

Hasil asesmen digunakan untuk menentukan kompetensi mana yang perlu ditingkatkan terlebih dahulu.

3) Tahap Penyusunan Rencana Pelatihan

Berdasarkan hasil need assessment, tim pengabdian menyusun Rencana Pelatihan SDM untuk staff desa yang berisi:

- a) tujuan pelatihan,
- b) sasaran kompetensi (kompetensi yang dituju),
- c) materi pelatihan dan metode (presentasi, praktik, studi kasus),
- d) jadwal pelatihan (rencana mingguan/per pertemuan),
- e) kebutuhan narasumber dan fasilitas,
- f) indikator keberhasilan,
- g) rencana monitoring evaluasi.

Rencana pelatihan yang telah disusun kemudian dikomunikasikan melalui FGD/rapat penyelarasan bersama pihak desa untuk memastikan kesesuaian dengan kondisi dan kebutuhan lapangan.

4) Tahap Implementasi Pelatihan

Implementasi pelatihan dilakukan sesuai rencana yang telah disepakati. Bentuk kegiatan dapat berupa:

- a) Pelatihan/Workshop materi sesuai kebutuhan (misalnya penyusunan dokumen administrasi, manajemen data, pelayanan administrasi, peningkatan kinerja, dan kedisiplinan kerja berbasis SOP),

- b) Simulasi/studi kasus agar peserta mampu menerapkan teori pada konteks pekerjaan nyata,
- c) Praktik penyusunan dokumen atau perangkat kerja (latihan terstruktur),
- d) Pendampingan individu/kelompok untuk membantu peserta menyelesaikan tugas latihan.

Selama pelaksanaan, tim pengabdian juga memberikan materi/modul dan format kerja yang dapat dipakai kembali oleh desa.

5) Tahap Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk mengukur pencapaian program, baik sebelum maupun sesudah pelatihan. Metode evaluasi meliputi:

- a) pre-test dan post-test (jika memungkinkan) untuk mengukur peningkatan pemahaman,
- b) penilaian praktik/tugas (rubrik penilaian),
- c) observasi keaktifan dan kemampuan penerapan,
- d) kuesioner kepuasan peserta terhadap pelaksanaan kegiatan,
- e) umpan balik (feedback) dari perangkat desa.

Hasil evaluasi kemudian digunakan untuk melihat apakah rencana pelatihan sudah berjalan efektif dan materi sesuai kebutuhan.

6) Tahap Tindak Lanjut dan Diseminasi

Tahap akhir berupa:

- a) penyusunan laporan akhir pengabdian,
- b) penyerahan dokumen rencana pelatihan (framework pelatihan dan bahan-bahan yang relevan),
- c) rekomendasi tindak lanjut (misalnya pelatihan lanjutan tahap berikutnya, pembentukan jadwal pelatihan internal, atau sistem monitoring kompetensi),
- d) diseminasi hasil kepada perangkat desa dan pihak terkait (bila memungkinkan dalam bentuk forum/rapat desa).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengabdian menunjukkan bahwa program penguatan kompetensi SDM melalui penyusunan dan implementasi rencana pelatihan bagi staff Desa Koto Tengah Semerap telah

memberikan peningkatan kapasitas yang terarah dan sesuai kebutuhan kerja. Kegiatan diawali dengan identifikasi kebutuhan kompetensi (need assessment) melalui diskusi dan pengumpulan informasi terkait tugas serta hambatan yang dihadapi staff desa dalam pelaksanaan administrasi dan pelayanan, sehingga diperoleh daftar prioritas kompetensi yang perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil tersebut, tim pengabdian menyusun rancangan rencana pelatihan yang meliputi tujuan pelatihan, sasaran peserta, materi, metode, serta jadwal pelaksanaan yang disesuaikan dengan konteks pekerjaan pemerintahan desa.

Pada tahap implementasi, pelatihan diberikan dalam bentuk workshop dan praktik penyusunan perangkat kerja serta pendampingan yang memungkinkan peserta memahami konsep sekaligus mempraktikkan langsung keterampilan yang dibutuhkan. Peserta memperoleh modul dan format kerja yang dapat digunakan untuk menyusun rencana tindak lanjut, mengatur alur kerja administrasi, serta meningkatkan kemampuan dalam penyusunan dan pengelolaan dokumen pemerintahan desa secara lebih tertib. Selain itu, proses evaluasi dilakukan melalui penilaian terhadap hasil kerja peserta dan umpan balik dari kegiatan, sehingga terlihat adanya peningkatan pemahaman dan kesiapan peserta dalam menerapkan materi pelatihan ke dalam tugas harian.

Secara umum, program pengabdian ini menghasilkan dua luaran utama, yaitu (1) tersusunnya dokumen rencana pelatihan SDM untuk staff desa yang lebih terstruktur dan berbasis kebutuhan, dan (2) meningkatnya kompetensi peserta yang ditunjukkan melalui kemampuan peserta menyelesaikan tugas latihan serta perbaikan kualitas perangkat/hasil kerja yang berhubungan dengan administrasi dan pelaksanaan tugas. Dampak lanjutan dari kegiatan diharapkan dapat mendukung efektivitas kinerja staff desa, mempercepat penyelesaian administrasi pemerintahan, serta meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat melalui penerapan kompetensi yang telah diperoleh secara konsisten.

Hasil pengabdian ini menunjukkan bahwa kegiatan penguatan kompetensi SDM melalui penyusunan dan implementasi rencana pelatihan bagi staff Desa Koto Tengah Semerap mampu menjawab kebutuhan nyata di lingkungan pemerintahan desa. Proses pengabdian diawali dengan tahapan koordinasi dan pemetaan permasalahan yang dialami staff desa dalam pelaksanaan tugas harian, terutama terkait keteraturan administrasi pemerintahan desa, ketepatan alur kerja, serta kemampuan dalam menyusun dokumen dan perangkat kerja yang diperlukan. Melalui diskusi dan pengumpulan informasi, tim pengabdian memperoleh gambaran tentang kesenjangan kompetensi yang perlu diprioritaskan agar peningkatan kapasitas tidak berhenti pada pemahaman teori, tetapi juga berdampak pada praktik kerja di lapangan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan tersebut, tim pengabdian menyusun rencana pelatihan yang sistematis, terukur, dan relevan dengan konteks kerja staff desa. Rencana pelatihan yang dihasilkan mencakup tujuan peningkatan kompetensi, sasaran peserta, materi pelatihan, metode pelaksanaan, hingga rencana evaluasi. Dokumen rencana pelatihan ini menjadi

pegangan bersama bagi desa dalam menjalankan program pengembangan SDM secara lebih terarah, sehingga kegiatan pelatihan yang akan datang tidak hanya bersifat insidental, melainkan berkelanjutan dan mengikuti prioritas peningkatan kompetensi yang benar-benar dibutuhkan.

Pada tahap implementasi, kegiatan pelatihan dilaksanakan melalui workshop dan pendampingan yang memungkinkan peserta berlatih menyusun dan memperbaiki perangkat kerja sesuai arahan materi. Peserta diberikan ruang untuk mempraktikkan langkah-langkah penyusunan dokumen atau perangkat kerja, memahami alur administrasi pemerintahan desa, serta menerapkan prinsip-prinsip ketertiban administrasi dan peningkatan kinerja berbasis target. Melalui proses latihan dan umpan balik dari tim pengabdian, peserta menjadi lebih terarah dalam menyusun rencana kerja serta lebih memahami standar kualitas hasil yang diharapkan dalam tugas administrasi maupun pelayanan.

Evaluasi kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman dan kesiapan peserta dalam menerapkan materi pelatihan pada aktivitas rutin. Hal ini terlihat dari kemampuan peserta dalam menyampaikan kembali poin penting materi, keberhasilan peserta menyelesaikan tugas latihan, serta adanya perubahan cara pandang peserta terhadap pentingnya perencanaan pelatihan sebagai instrumen peningkatan kinerja. Selain itu, peserta juga memperoleh produk kerja berupa dokumen/format yang dapat digunakan sebagai bahan untuk rencana tindak lanjut di lingkungan desa, sehingga hasil pengabdian tidak berakhir pada saat pelatihan berlangsung, tetapi dapat diterapkan untuk mendukung kinerja pemerintahan desa ke depannya.

Dengan demikian, secara keseluruhan hasil pengabdian dapat dirumuskan sebagai terbentuknya rencana pelatihan SDM yang sesuai kebutuhan serta meningkatnya kompetensi staff Desa Koto Tengah Semerap dalam menjalankan tugas administrasi dan perencanaan kerja yang lebih terstruktur. Dampak lanjut yang diharapkan adalah peningkatan efektivitas penyusunan dokumen pemerintahan desa, percepatan proses administrasi, serta kualitas layanan kepada masyarakat yang lebih baik, karena peningkatan kompetensi SDM menjadi fondasi utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan desa yang efektif dan akuntabel.

KESIMPULAN

Program pengabdian kepada masyarakat melalui penyusunan dan implementasi rencana pelatihan bagi staff Desa Koto Tengah Semerap berhasil meningkatkan kapasitas sumber daya manusia secara lebih terarah dan berbasis kebutuhan. Kegiatan yang diawali dengan identifikasi kebutuhan kompetensi, penyusunan rencana pelatihan, pelaksanaan workshop, pendampingan, serta evaluasi mampu menghasilkan dokumen rencana pelatihan yang sistematis sekaligus meningkatkan pemahaman dan keterampilan staff desa dalam pengelolaan administrasi serta pelaksanaan tugas pemerintahan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perencanaan pelatihan yang

disusun berdasarkan kebutuhan nyata menjadi strategi yang efektif dalam mendukung peningkatan kinerja aparatur desa dan kualitas tata kelola pemerintahan.

Secara teoritis, kegiatan ini menegaskan bahwa pengembangan kompetensi SDM yang dilakukan secara terencana, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi mampu memberikan dampak positif terhadap efektivitas pelayanan publik di tingkat desa. Oleh karena itu, Pemerintah Desa Koto Tengah Semerap disarankan untuk mengimplementasikan rencana pelatihan yang telah disusun secara konsisten, melakukan evaluasi berkala terhadap kompetensi aparatur, serta mengembangkan program pelatihan lanjutan sesuai dengan perkembangan kebutuhan organisasi. Bagi pelaksana pengabdian selanjutnya, disarankan untuk melakukan pendampingan dalam jangka waktu yang lebih panjang sehingga dampak program terhadap peningkatan kinerja aparatur dan kualitas pelayanan publik dapat diukur secara lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Siregar, D. R. B., & Suryani, A. (2025). Peningkatan kapasitas aparatur desa melalui pelatihan manajemen SDM berbasis kompetensi di Desa Tanjung Siram, Kecamatan Bilah Hulu. *Aksi Kita: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 1(3), 273-279.
- Lepar, B. S., & Sari, W. N. (2024). Strategi pengembangan SDM untuk keberlanjutan desa wisata Cikolelet, di Banten. *Jurnal Pariwisata dan Perhotelan*, 2(1), 1-15.
- Napisah, S., Judijanto, L., Puspitasari, Y., Wati, C. N., Tadius, T., Wonua, A. R., ... & Susanti, R. K. (2025). *Pengembangan SDM: Membangun dan Mengelola SDM Berkualitas*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nugroho, T. C., SAP, M., Dunggio, S., IP, S., Lembah Andriani, S., Muhlasin, I. H., ... & Siang, M. T. (2026). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Cipta Digital Edukasi.
- Nurfaizin, F., Nursaidah, N., Patimah, S., & Lugowi, R. A. (2026). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Education And Development*, 14(1), 792-798.
- Syahsudarmi, S. (2025). Pendampingan Penguatan Kapasitas Pengurus Bumdes Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kinerja Dan Tanggung Jawab. *Jurnal Pengabdian Kompetitif*, 4(1), 166-172.