

## ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR CAMAT LAHOMI KABUPATEN NIAS BARAT

**Piardin Gulo**

Mahasiswa Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya  
[piardingulopiardin@gmail.com](mailto:piardingulopiardin@gmail.com)

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan dan mengidentifikasi analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Kantor Camat Lahomi Kabupaten Nias Barat, menjelaskan metode yang digunakan dalam pelatihan dan pengembangan, menjelaskan manfaat yang didapat dari pelatihan dan pengembangan, menjelaskan faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelatihan dan pengembangan, beserta metode mengevaluasi kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Kantor Camat Lahomi Kabupaten Nias Barat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dengan pendekatan deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan temuan penelitian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Kantor Camat Lahomi dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan pekerjaan dan individu pegawai. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai agar dapat menjalankan fungsi jabatan dan tanggungjawab dengan baik. Peneliti memberikan berupa saran yaitu: untuk mengidentifikasi yang terstruktur, menggunakan metode wawancara, survey, dan forum diskusi terbuka dalam membantu memahami dengan lebih mendalam kebutuhan individu dan organisasi.

**Kata Kunci:** *Pelatihan; Pengembangan Sumber Daya Manusia*

### **Abstract**

*The purpose of this research is to explain and identify the analysis of training and human resource development needs at the Lahomi District Head Office, West Nias Regency, explain the methods used in training and development, explain the benefits obtained from training and development, explain the supporting factors and inhibiting factors in training and development. development, along with methods for evaluating training and human resource development activities at the Lahomi District Head Office, West Nias Regency. The type of research used in this research is qualitative research, with a descriptive approach. Data collection methods used include observation, interviews and documentation. Based on research findings, the results of this research indicate that training and development of human resources at the Lahomi Subdistrict Office is carried out based on an analysis of job needs and individual employees. This aims to increase employee knowledge, abilities and skills so that they can carry out their position functions and responsibilities well. Researchers provide suggestions, namely: to identify structured ones, use interview methods,*

*surveys and open discussion forums to help understand more deeply the needs of individuals and organizations.*

**Key Words:** *Training; Human Resources Development*

## A. Pendahuluan

Dalam setiap organisasi, termasuk pemerintah daerah, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang paling berharga. Dalam mengelola sumber daya, mengembangkan wilayahnya, dan memberikan pelayanan publik, pemerintah daerah memainkan peran strategis yang sangat penting. Pada tingkat pemerintah daerah, seperti Kantor Camat, kualitas SDM yang ada akan berpengaruh langsung terhadap efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan serta pelayanan kepada masyarakat.

Pemerintah daerah mempunyai kewajiban untuk memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakatnya. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kualitas pelayanan tersebut adalah kompetensi para pegawai di kantor-kantor pemerintahan, termasuk Kantor Camat Lahomi. Meningkatkan kualitas pekerja, membantu mereka mencapai potensi penuh mereka, dan memastikan mereka mendapatkan pengetahuan terbaru terkait pekerjaan mereka, semuanya dicapai melalui pelatihan dan pengembangan SDM. Dalam konteks Kantor Camat Lahomi di Kabupaten Nias Barat, ada beberapa masalah yang perlu dianalisis secara mendalam.

Tanpa pemahaman yang jelas tentang kebutuhan individu atau organisasi, program Pelatihan yang diselenggarakan mungkin tidak relevan atau efektif. Ketika individu atau organisasi tidak memiliki kemampuan yang

diperlukan untuk menghadapi tuntutan pekerjaan atau perubahan dalam lingkungan kerja, hal ini dapat menghambat kinerja dan produktivitas.

Jika peserta tidak terlibat aktif dalam program pelatihan dan pengembangan, baik karena kurangnya minat atau motivasi, maka manfaat yang diperoleh dari program tersebut dapat terbatas. Penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan peserta dan memotivasi mereka untuk belajar dan mengembangkan diri.

Dukungan dari manajemen merupakan elemen penting. Jika manajemen tidak memberikan dukungan yang cukup terhadap program pelatihan dan pengembangan, hal ini dapat menghambat keberhasilan program tersebut. Dukungan yang diperlukan mencakup alokasi sumber daya yang memadai, waktu yang cukup, dan komitmen untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh.

Menilai dan mengukur keberhasilan inisiatif pelatihan dan pengembangan sangatlah penting. Menentukan seberapa baik kinerja suatu program dalam mencapai tujuannya dapat menjadi tantangan jika sistem penilaiannya buruk atau masukan dari peserta tidak memadai.

Keadaan dimana orang atau organisasi tidak memiliki akses yang memadai atau dapat diterima terhadap sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan atau melaksanakan operasinya disebut sebagai keadaan terbatas sumber daya. Banyak aspek kehidupan dan bisnis dapat terkena

dampak signifikan akibat kurangnya sumber daya. Terbatasnya sumber daya, baik dalam hal anggaran maupun tenaga pelatih, dapat menjadi hambatan dalam menyelenggarakan pelatihan yang efektif. Untuk memastikan bahwa sumber daya yang tersedia digunakan secara efektif, penilaian harus dilakukan.

Organisasi menggunakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan staf. Pengusaha mengantisipasi bahwa melalui pelatihan dan pengembangan, pekerja akan dapat beroperasi secara lebih produktif dan efektif dengan meningkatkan kinerja dan memperbaiki kemampuan mereka. Tidakkah cukup hanya bergantung pada informasi yang dikumpulkan saat merekrut staf; Organisasi, termasuk instansi di Kantor Camat Lahomi, Kabupaten Nias Barat, mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan.

Salah satu komponen terpenting keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Dunia usaha harus memastikan bahwa pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi tenaga kerjanya sejalan dengan kebutuhan organisasi serta ekspektasi pasar dalam menghadapi persaingan tenaga kerja yang semakin kompetitif. Program pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai hal ini. Perlu juga dipahami bahwa memiliki tenaga kerja yang mampu memenuhi semua tuntutan sangatlah penting untuk mengikuti kemajuan dan perubahan di berbagai bidang yang berdampak pada beban kerja para pemimpin. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus terampil dalam mengelola

sumber daya, khususnya dalam mengelola sumber daya manusia.

Faktor penting dalam menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas adalah perluasan pengetahuan dan keahlian Sumber Daya Manusia di Kantor Camat Lahomi Kabupaten Nias Barat melalui pelatihan sumber daya manusia. Selain itu, pengembangan juga berdampak pada sikap anggota organisasi dan menyediakan jalur karier yang fleksibel untuk mencapai tujuan organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi yang maksimal tidak bisa tanpa Sumberdaya Manusia yang berkualitas. Keterbatasan kuantitas pegawai organisasi tidak membuat kualitas pegawai jadi rendah. Kantor camat Lahomi merupakan salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Nias Barat yang mempunyai kontribusi dalam memberikan layanan jasa kepada masyarakat setempat, kurangnya efektif dan efisien pegawai dalam menjalankan tanggung jawab menyebabkan kualitas Sumberdaya Manusia menjadi lemah.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana program pelatihan pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan di Kantor Camat Lahomi Kabupaten Nias Barat. Sejumlah topik penting akan dibahas dalam ujian ini, termasuk desain program pelatihan, strategi penerapannya, kemanjurannya, dan pengaruhnya terhadap bisnis dan tenaga kerjanya. Peningkatan dan efektivitas program pelatihan pengembangan sumber daya manusia di Kantor Camat Lahomi, Kabupaten Nias Barat, menjadi tujuan utama penelitian ini. Upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai tujuan strategisnya diharapkan

dapat memanfaatkan temuan penelitian tersebut.

Dalam menghadapi situasi tersebut, organisasi akan menghadapi berbagai tantangan dalam merumuskan dan merencanakan pelatihan dan pengembangan untuk pegawai mereka. Berdasarkan hasil pengamatan tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Camat Lahomi Kabupaten Nias Barat”**.

### **B. Metode Penelitian**

Penelitian deskriptif kualitatif yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, dijelaskan oleh Hamzah (2019:299), yang mendefinisikan penelitian deskriptif kualitatif sebagai penyajian permasalahan, pengklasifikasian macam-macam, atau menguraikan langkah-langkah dengan menggunakan kata-kata untuk menggambarkan situasi yang sebenarnya. Artinya, penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dapat dipahami sebagai salah satu jenis penelitian yang menggambarkan dan menjelaskan tentang suatu keadaan ataupun situasi yang benar-benar terjadi dengan menggunakan kata-kata. Penelitian ini membahas tentang analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Camat Lahomi Kabupaten Nias Barat.

Data kualitatif adalah jenis yang digunakan dalam penelitian ini. Data kualitatif mengacu pada informasi yang disajikan sebagai gambaran kondisi atau fenomena aktual yang diciptakan dengan menggunakan bahasa atau kata-kata, bukan statistik. Data kualitatif menurut Sondak dkk. (2019), merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dirasakan responden

penelitian secara holistik dan melalui deskripsi verbal dan linguistik, dalam setting alam tertentu, dan dengan menggunakan berbagai metodologi alam.

Data primer merupakan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Data primer adalah informasi yang peneliti kumpulkan langsung dari sumbernya. Data primer adalah data yang peneliti peroleh langsung dari lapangan, menurut Handayani (2023:14). Hal ini menunjukkan bahwa data asli yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan melakukan wawancara dan observasi staf di kantor Camat di Lahomi Kabupaten Nias Barat langsung dari sumber primer.

Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Lahomi Kabupaten Nias Barat yang berlokasi di Desa Sitolu Banua, kemudian waktu penelitian ini dilaksanakan di bulan September setelah ada surat izin penelitian. Subjek penelitian ini adalah perwakilan yang bekerja di kantor Camat Lahomi, Kabupaten Nias Barat. Sementara objek penelitiannya adalah Camat Lahomi, Kabupaten Nias Barat.

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan melakukan wawancara langsung kepada informan atau kepada pegawai yang bekerja di Kantor Camat Lahomi Kabupaten Nias Barat dengan mengajukan beberapa pertanyaan atau pernyataan, kemudian melakukan observasi, serta mengambil dokumentasi sebagai bukti atau keterangan pada penelitian yang telah dilakukan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kualitatif. Dengan menjelaskan dan mendeskripsikan suatu keadaan dan kondisi yang sebenarnya terjadi di Kantor Camat Lahomi Kabupaten Nias Barat.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Model *Miles dan Huberman* dari buku metodologi penelitian Profesor Sugiyono merupakan model analisis yang digunakan peneliti. Untuk menetapkan topik penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan wawancara terhadap narasumber untuk mengumpulkan data, yang selanjutnya dirangkum (direduksi). Setelah itu dibuat deskripsi naratif atau penyajian data. Untuk mendeskripsikan dan memahami Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Camat Lahomi Kabupaten Nias Barat, penulis menutup penelitian dengan verifikasi atau kesimpulan.

#### a. Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Persyaratan pelaksanaan Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia di Kantor Camat Lahomi perlu dianalisis. Untuk memastikan bahwa program pelatihan dan pengembangan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan personel, dilakukan analisis kebutuhan. Karyawan akan berpartisipasi dalam pelatihan yang relevan sebagai hasil dari analisis kebutuhan ini, yang pada akhirnya akan bermanfaat bagi pekerjaan masing-masing.

Analisis awal perlu dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan di Kantor Camat Lahoomi. Ini bisa melibatkan wawancara dengan pegawai, survei kepuasan kerja, dan evaluasi kinerja untuk menentukan area di mana peningkatan keterampilan dan pengetahuan dibutuhkan.

Menurut Mathis dan Jackson 2010:261 terdapat tiga sumber penting menjadi

pertimbangan menganalisis kebutuhan yaitu:

- 1) Analisis organisasional
- 2) Analisis pekerjaan
- 3) Analisis individual

#### b. Dukungan Manajemen

Melalui hasil wawancara dengan Bapak DERITAANI menyebutkan bahwa "Dukungan manajemen terhadap program pelatihan diukur dengan alokasi anggaran dan fasilitasi yang disediakan oleh kantor Camat".

Memperoleh dukungan manajemen merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi hasil pelatihan dan pengembangan, menurut Marwansyah 2012:158.

Dukungan kepemimpinan dari atas diperlukan agar program pelatihan dan pengembangan berhasil; tanpa dukungan manajemen, inisiatif ini akan gagal. Keterlibatan eksekutif dalam penciptaan pelatihan dan sumber daya yang dibutuhkan oleh lembaga/organisasi merupakan pendekatan terbaik untuk menjamin keberhasilan program.

#### c. Evaluasi dan umpan balik

Komponen penting pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang ditekankan dalam penelitian ini adalah evaluasi dan umpan balik. Temuan penelitian menekankan pentingnya implementasi evaluasi secara berkelanjutan dan pengumpulan umpan balik dari peserta setelah setiap sesi pelatihan. Dalam konteks ini, digunakan instrumen evaluasi yang baik untuk mengukur efektivitas program dan mengidentifikasi area perbaikan. Komponen penting pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia

(SDM) yang ditekankan dalam penelitian ini adalah evaluasi dan umpan balik. Adanya siklus umpan balik yang baik juga diakui sebagai faktor kunci dalam mendeteksi kelemahan dan merancang perbaikan yang relevan. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian berkala dan umpan balik yang terstruktur membantu dalam mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki serta mengukur dampak pelatihan terhadap pengembangan SDM secara keseluruhan.

Proses pemberian informasi yang dapat dipertimbangkan untuk memastikan tujuan yang dicapai, rancangan, pelaksanaan, dan efek untuk membantu pengambilan keputusan dikenal sebagai penilaian pelatihan dan pengembangan. Snell dan Bohlander (2010) menyatakan bahwa berikut adalah prosedur evaluasi pelatihan dan pengembangan:

- 1) Menetapkan tolak ukur untuk mengevaluasi efektivitas inisiatif pelatihan dan pengembangan.
- 2) Melakukan tes pendahuluan. Pretest adalah penilaian yang dilakukan sebelum pengajaran dan pembelajaran.
- 3) Mengembangkan atau melatih anggota staf
- 4) Setelah pelatihan dan pengembangan, laksanakan post-test.
- 5) Menugaskan pekerja pada posisi sebenarnya
- 6) Study lanjut diberikan kepada karyawan yang bersangkutan.

#### **d. Keterlibatan peserta**

Pentingnya keterlibatan peserta dalam program pelatihan telah ditekankan dalam penelitian ini. Pengusaha dapat menjamin bahwa peserta memiliki minat dan

kemampuan terkait dengan materi pelajaran yang disampaikan dengan mendorong anggota staf untuk terus berpartisipasi dalam pelatihan yang relevan dengan jurusannya. Hal ini akan meningkatkan keterlibatan peserta dalam pelatihan dan membantu mereka merasakan nilai tambahan yang diberikan oleh program organisasi.

Insentif seperti bonus, penghargaan, atau promosi dapat menjadi motivasi tambahan bagi pegawai untuk berpartisipasi aktif dan mengambil manfaat penuh dari pelatihan yang disediakan.

Hasibuan 2009:73 menerangkan bahwa ada dua yang dikatakan sebagai peserta yaitu

- 1) Karyawan baru
- 2) Karyawan lama

Menurut Darma saro putra dan disetujui oleh Kristo alFabet daeli "Peserta pelatihan dan pengembangan terkadang memiliki latar belakang yang berbeda seperti, tingkat pendidikan, usia dan pengalaman bekerja sehingga menyulitkan dan menghambat pelaksanaan pelatihan karena cara mereka melihat, memahami, dan menilai pelatihan yang diberikan akan berbeda".

#### **e. Keterbatasan sumber daya**

Temuan penelitian menyatakan bahwa strategi efektif untuk mengatasi keterbatasan sumber daya melibatkan pengelolaan yang cermat, pencarian alternatif, dan kolaborasi dengan pihak eksternal. Dalam konteks Kantor Camat Lahomi, dengan mempraktikkan teknik ini, Anda dapat memaksimalkan keuntungan dan membantu memastikan kelanjutan pelatihan dan inisiatif pengembangan

sumber daya manusia yang efektif. Berikut adalah pembahasan mengenai temuan penelitian tersebut:

1) Pengelolaan yang Cermat

Kantor Camat Lahomi perlu mengidentifikasi sumber daya yang tersedia, baik itu dalam bentuk anggaran, tenaga kerja, atau infrastruktur. Administrasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang hati-hati memerlukan alokasi anggaran yang bijaksana, penjadwalan yang efektif, dan penggunaan sumber daya yang optimal.

2) Pencarian alternative

Menurut Deritaani Hia "Kantor Camat Lahomi dapat mencari alternatif yang kreatif untuk mengatasi keterbatasan tersebut. Misalnya, jika terdapat keterbatasan anggaran, Kantor Camat Lahomi dapat mencari sponsor atau mitra kerja yang bersedia memberikan dukungan keuangan. Jika terdapat keterbatasan tenaga kerja, Kantor Camat Lahomi dapat memanfaatkan teknologi atau outsourcing untuk membantu melaksanakan program pelatihan".

3) Kolaborasi dengan pihak eksternal

Kristo alfabet menjelaskan bahwa "Mengatasi keterbatasan sumber daya juga dapat melibatkan kolaborasi dengan pihak eksternal. Kantor Camat Lahomi dapat menjalin kerja sama dengan lembaga pelatihan, universitas, atau lembaga pemerintah lainnya yang memiliki sumber daya yang lebih besar atau khusus dalam bidang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia".

Deritaani menerangkan bahwa "Keterbatasan sumber daya sering kali mengakibatkan pegawai di Kantor Camat Lahomi menghadapi kekurangan dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan mengikuti

kesempatan pelatihan di tingkat kecamatan maupun kabupaten, pegawai dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini akan membantu mereka mengatasi kekurangan dalam pekerjaan sehari-hari dan meningkatkan efektivitas kerja".

Dalam keseluruhan, mendorong pegawai untuk mencari kesempatan pelatihan di tingkat kecamatan maupun kabupaten merupakan strategi yang efektif dalam mengatasi keterbatasan sumber daya di Kantor Camat Lahomi. Melalui pelatihan ini, pegawai dapat meningkatkan kapasitas, mengatasi kekurangan dalam pekerjaan sehari-hari, meningkatkan motivasi dan keterlibatan, serta memperoleh kesempatan untuk berkolaborasi dan melakukan pertukaran pengalaman. Dengan demikian, Kantor Camat Lahomi akan dapat mengoptimalkan potensi pegawai dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan.

#### D. Penutup

Berdasarkan hasil analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada Kantor Camat Lahomi Kabupaten Nias Barat dengan menggunakan analisis kualitatif deskriptif, maka dapat disimpulkan bahwa Pendekatan partisipatif dan survei kebutuhan terbukti sebagai strategi efektif dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan di Kantor Camat Lahomi. Pelatihan keterampilan komunikasi interpersonal dan pemahaman teknologi informasi menjadi prioritas, mengingat mayoritas Sumber Daya Manusia membutuhkan peningkatan dalam aspek tersebut. Dukungan manajemen terhadap program pelatihan diukur melalui alokasi anggaran dan fasilitasi yang

diberikan. Peningkatan komunikasi dan pemahaman manfaat nyata program dapat meningkatkan dukungan manajemen terhadap pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Camat Lahomi. Implementasi evaluasi berkelanjutan dan umpan balik dari peserta merupakan elemen penting. Penggunaan instrumen evaluasi yang baik dan siklus umpan balik yang terstruktur membantu mengukur efektivitas program serta mengidentifikasi area perbaikan. Intensif, pengembangan materi menarik, dan pembentukan kelompok belajar atau mentoring dapat meningkatkan keterlibatan peserta. Mendukung partisipasi aktif dan motivasi peserta untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam konteks pekerjaan sehari-hari dapat meningkatkan efektivitas program. Strategi efektif untuk mengatasi keterbatasan sumber daya melibatkan pengelolaan yang cermat, pencarian alternatif, dan kolaborasi dengan pihak eksternal. Identifikasi dan alokasi sumber daya dengan bijak dapat memastikan kelangsungan program pelatihan dan pengembangan dengan manfaat maksimal.

Penelitian ini secara signifikan menambah pengetahuan dengan memberikan gambaran lengkap tentang inisiatif yang mungkin diambil untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Temuan penelitian, saran, dan solusi diharapkan dapat menjadi landasan bagi pertumbuhan dan perkembangan masa depan di Kantor Camat Lahomi Kabupaten Nias Barat.

Berdasarkan analisis, temuan, dan kesimpulan penelitian terhadap pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Kantor Camat Lahomi Kabupaten Nias

Barat, peneliti memberikan saran yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan organisasi:

#### **a. Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan**

- 1) Melakukan survey kebutuhan secara berkala untuk terus mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang relevan
- 2) Menyusun program pelatihan keterampilan komunikasi interpersonal dan teknologi informasi secara terstruktur dan berkelanjutan.

Contohnya : Melakukan sesi diskusi kelompok dengan berbagai level dan departemen untuk mengetahui kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan kondisi di Kantor Camat Lahomi.

#### **b. Dukungan Manajemen**

Lebih baiknya komunikasi antara unit pelatihan dengan manajemen akan memastikan dukungan yang lebih besar terhadap program pelatihan. Misalnya, menyediakan laporan rutin tentang kemajuan program dan manfaat yang telah dicapai dapat membantu manajemen memahami pentingnya investasi dalam pengembangan SDM.

#### **c. Evaluasi dan umpan balik**

Menggunakan hasil evaluasi untuk melakukan perbaikan dan peningkatan program secara berkelanjutan

Contohnya : Menggunakan survei online atau kuesioner dengan pertanyaan terstruktur untuk mendapatkan umpan balik yang lebih mendalam dari peserta pelatihan.

#### **d. Keterlibatan peserta**

Memberikan insentif kepada peserta, menyusun konten pelatihan yang menarik, dan membentuk kelompok belajar atau mentoring adalah langkah-langkah praktis untuk meningkatkan keterlibatan peserta.

Misalnya, memberikan sertifikat atau penghargaan kepada peserta yang menunjukkan hasil yang baik dari pelatihan dapat menjadi motivasi tambahan bagi mereka.

#### e. Keterbatasan sumber daya

Menyarankan perhatian khusus pada manajemen sumber daya yang lebih efisien, terutama dalam hal alokasi anggaran. Pencarian alternatif dan strategi pengelolaan yang cermat dapat membantu mengatasi keterbatasan sumber daya.

Contohnya : Menyusun rencana anggaran tahunan yang mencakup alokasi dana untuk pelatihan dan pengembangan, serta mencari sponsor atau donatur eksternal yang dapat mendukung program-program tersebut.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan Kantor Camat Lahomi dapat meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan SDM mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan organisasi di masa depan.

#### E. Daftar Pustaka

Dakhi, P. (2023). The Influence Of Service Quality And Product Quality On Consumer Satisfaction With Purchasing Decisions As Intervening Variables At Alfamidi Diponegoro Teluk Dalam-Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 956–964.

<http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>

Duha, T. (2023). The work performance employees of the environmental service of south nias district was examined from the effect of work ethic and communication. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(3), 462–469.

Duha, T., & Dakhi, Y. (2020). Job Satisfaction of Non-Permanent Teachers in South Nias Amid Limitation. *Jurnal Manajemen*, 24(2), 250–265.  
<https://doi.org/10.24912/jm.v24i2.646>

Fau, J. F. (2020). ANALISIS EKSPOR KARET DAN KOPI INDONESIA KE NEGARA JEPANG DAN NEGARA SINGAPURA (PENDEKATAN MODEL GRAVITY). *Jurnal Education and Developmen*, 8(3), 932–937.

Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 533–536.  
<https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>

Fau, J. F., Waruwu, Y., Jaya Mendrofa, K., & Wau, F. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1421–1427.

- <https://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12786>
- Fau, J. F., & Wau, M. (2022). Implementasi Kebijakan Refocusing Anggaran Penanggulangan Covid -19 di Kabupaten Nias Selatan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(2), 187–191. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i2.11478>
- Fau, S. H., & Gohae, A. S. (2022). The Effect Of Profitability And Liquidty On Value Companies With Capital Structure As Intervening Variables. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 1679–1687. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Gohae, A. S. (2020). PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA AKUNTANSI. *Jurnal Ilimiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi)*, 4(3), 1954–1964.
- Manao, A. (2020). PENGARUH PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA SALON LIDEO. *Jurnal Education and Development*, 8(2), 301–303.
- Waruwu, Y., & Tafonao, A. (2022). PENGARUH KONFLIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI KSP3 NIAS. *JURNAL MathEdu (Mathematic Education Journal)*, 5(3), 189–193. <http://journal.ipts.ac.id/index.php/>
- Wau, M., & Dakhi, Y. (2022). Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Struktur Modal sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Sierad Produce Tbk 1. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(2), 173–186. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i2.11428>
- Wau, M., Dakhi, Y., & Mendrofa, K. J. (2021). The Role of Corporate Governance as Moderating Variable Between Capital Structure and Mining Company Performance. *Journal of Economics, Finance and Accounting Studies (JEFAS)*, 3(2), 152–157. <https://doi.org/10.32996/jefas>
- Wau, M., Manao, A., & Dakhi, Y. (2023). Pengaruh Pengawasan Internal dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial. *Pengayaan: Jurnal Manajemen*, 13(1), 166–173.
- Wau, M., & Waruwu, Y. (2021). Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Kinerja Perusahaan Pertambangan Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2018. *JURNAL MUTIARA AKUNTANSI*, 6(2), 103–117. <https://doi.org/10.51544/jma.v6i2.2157>
- Wau, Y., & Wau, M. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pelayanan terhadap Kinerja Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nias

Barata. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 572–582.

<https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12107>

Zagoto, R., & Zalogo, E. F. (2023).  
PENGARUH SOSIALISASI PAJAK

DAN LAYANAN INSTANSI TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK PAJAK BUMI DAN BANGUNAN PERKOTAAN DAN PERDESAAN. *JURNAL ILMIAH BISNIS DAN PERPAJAKAN*, 5(1), 83–89.