

PENINGKATAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA DENPASAR MELALUI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

Tiara Carina^{1,*}, Ni Kadek Putri Dianti², Ni Wayan Merry Nirmala Yani³

^{1,2}Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, 80233, Indonesia

³Politeknik Negeri Bali, Bali, 80364, Indonesia

*Email: tiaracarina@unmas.ac.id

ABSTRAK

Pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan oleh pegawai. Kualitas sumber daya manusia pada suatu instansi berkaitan dengan keterampilan berkinerja. Program pelatihan dan pengembangan ini dilaksanakan pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar. Pelatihan ini difokuskan pada penggunaan sistem “SIMAK DIHATI” dalam penginputan capaian kinerja periodik yang dilakukan oleh pegawai. Pelaksanaan rapat evaluasi menjadi salah satu program kerja yang diselenggarakan, karena dengan adanya rapat evaluasi para pegawai dapat bertukar pendapat yang berkaitan dengan kinerja. Selain itu terdapat sosialisasi mengenai disiplin dan kode etik yang harus diterapkan oleh pegawai. Tujuan penelitian ini adalah membantu memaksimalkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar yang beralamat di Jl. Gunung Galunggung, Padangsambian Kaja, Denpasar, Bali. Diharapkan dengan dilakukannya kegiatan pengabdian masyarakat ini dapat membantu dalam peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Kinerja

ANALISIS SITUASI

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi (Yanti, 2021). Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal bagi instansi.

Bagi sebuah instansi, kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting. Suatu instansi dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi guna untuk pengembangan instansi tersebut. Menurut Yanti (2021), perlu dilakukan dengan sigap dan keseriusan dalam menangani SDM yang berkualitas, bukan hanya sekedar keuntungan, namun perlu mengalokasikan anggaran yang besar dalam investasi SDM. Investasi sumber daya manusia pada sebuah instansi secara individual adalah investasi yang memiliki kualifikasi kemampuan yang relevan dengan kebutuhan instansi yang bersangkutan dan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri.

Perkembangan teknologi semakin dirasakan oleh semua orang dan telah mengubah berbagai sektor, hal ini tentunya memberikan tantangan sekaligus peluang tersendiri bagi para pekerja (Watajdid, et al., 2021). Instansi Pemerintahan juga dipengaruhi oleh

perkembangan teknologi, salah satunya adalah Dinas Perhubungan Kota Denpasar. Pengimplementasian teknologi pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar dapat dilihat dari penginputan kinerja periodik pada sistem “SIMAK DIHATI” yang dilakukan setiap bulannya guna untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kinerja.

Namun dengan adanya perkembangan teknologi ini, tidak semua pegawai dapat mengaplikasikannya dengan baik. Ada beberapa pegawai yang kurang pemahaman mengenai penginputan kinerja periodik pada sistem. Sehingga hal ini dapat mempengaruhi pada penurunan kinerja.

Dinas Perhubungan Kota Denpasar sudah seharusnya memberikan pelayanan yang prima dan optimal kepada masyarakat. Pelayanan ini dilaksanakan oleh seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Denpasar, baik itu staf maupun atasan. Kerjasama antar individu maupun antar divisi sangat diperlukan dalam pelaksanaan kinerja. Jika pelayanan yang diterima masyarakat baik, akan memberikan citra dan kepercayaan terhadap Dinas Perhubungan Kota Denpasar, namun sebaliknya jika pelayanan buruk akan memberikan penilaian yang buruk oleh masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Dinas Perhubungan Kota Denpasar, masih ada pegawai yang belum memahami cara penginputan kinerja periodik pada sistem “SIMAK DIHATI”. Selain itu masih terdapat keluhan oleh masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kota Denpasar.

PERUMUSAN MASALAH

Setelah melakukan analisa situasi maka rumusan masalah yang didapat adalah:

1. Bagaimana cara meningkatkan pemahaman pegawai mengenai sistem “SIMAK DIHATI” dalam penginputan capaian kinerja periodik?
2. Bagaimana cara meningkatkan pengetahuan mengenai aturan disiplin dan kode etik pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Denpasar?
3. Bagaimana cara mengatasi kurangnya komunikasi dalam berkinerja pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar?

SOLUSI YANG DIBERIKAN

Dengan adanya perumusan masalah diatas, solusi yang diberikan adalah:

1. Memberikan pelatihan mengenai tata cara penginputan capaian kinerja periodik pada sistem “SIMAK DIHATI”.
2. Mengadakan seminar mengenai disiplin dan kode etik pegawai sesuai aturan yang berlaku.
3. Melaksanakan rapat evaluasi kinerja setiap minggunya, guna untuk *sharing* perihal kinerja.

METODE PELAKSANAAN

Dalam kegiatan program kerja ini, metode yang digunakan adalah:

1. Metode Observasi
Observasi dilaksanakan pada tanggal 18 Juli 2024 yang bertempat di Dinas Perhubungan Kota Denpasar, Jl. Gunung Galunggung, Padangsambian Kaja, Denpasar.
2. Metode Wawancara
Dalam metode ini dilakukan tanya jawab kepada Ibu Ni Wayan Suarini, SH selaku Kepala Sub. Bagian Kepegawaian dan Umum mengenai program kerja yang akan dilaksanakan, selain itu wawancara juga bertujuan untuk mengetahui lebih dalam permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Perhubungan Kota Denpasar.
3. Metode Pelatihan
Dalam metode ini mencakup beberapa kegiatan seperti memberikan pelatihan kepada pegawai yang kurang pemahaman mengenai tata cara penginputan kinerja periodik pada sistem. Adapaun metode selanjutnya adalah melaksanakan rapat evaluasi setiap minggu, guna untuk sharing sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu agar terciptanya kedisiplinan yang baik bagi pegawai, dilaksanakan seminar mengenai kode etik dan disiplin pegawai.

HASIL PENGABDIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar terkait dengan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan seperti, penginputan kinerja periodik pada sistem “SIMAK DIHATI” yang mana para pegawai sudah bisa mengoperasikannya dengan baik. Selain itu pemahaman pegawai mengenai disiplin dan kode etik sudah meningkat, hal ini dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Rapat evaluasi yang rutin dilaksanakan disetiap minggunya memiliki dampak yang positif terhadap peningkatan kerjasama antar individu maupun bidang. Hal ini dikarenakan saat dilaksanakannya rapat evaluasi masing-masing perwakilan bidang dapat menyuarakan keluhan yang dihadapi sehingga dapat dicari solusinya bersama-sama. Kerjasama ini sangat mempengaruhi bagi kualitas layanan publik, sehingga masyarakat merasakan pelayanan yang prima dan optimal. Dengan adanya pegawai yang terampil dan berkualitas, suatu instansi akan dapat berjalan dengan baik dan tercapainya visi yang sudah ditetapkan oleh instansi tersebut.

Tabel 1. Realisasi Pelaksanaan Kegiatan

| Program Kerja | Spesifikasi Kegiatan | Realisasi |
|--|---|------------------|
| Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar melalui Pelatihan dan Pengembangan | 1. Mengadakan pelatihan mengenai tata cara penginputan capaian kinerja periodik perbulan guna untuk peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja pada sistem “SIMAK DIHATI”. | Terlaksana 100 % |

| | |
|--|------------------|
| 2. Mengadakan seminar mengenai disiplin dan kode etik pegawai sesuai aturan yang berlaku. | Terlaksana 100 % |
| 3. Melaksanakan rapat evaluasi kinerja setiap minggunya, guna untuk <i>sharing</i> perihal kinerja setiap bidang maupun individunya. | Terlaksana 100 % |

Dalam proses pengabdian ini sangat banyak faktor pendukung dari lingkungan instansi sehingga kegiatan dapat berjalan lancar diantaranya adalah :

1. Pimpinan pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar yang senantiasa memberikan izin penuh dalam melaksanakan program kerja.
2. Seluruh pegawai yang sudah menerima masukan yang diberikan serta menjalankan pelatihan dengan penuh semangat sehingga dapat terlaksana dengan baik, sehingga nantinya akan berguna dalam berkinerja.
3. Fasilitas memadai yang disediakan oleh instansi seperti ruang rapat, komputer serta jaringan internet.

Namun Adapun faktor penghambat dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian ini, diantaranya adalah:

1. Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Denpasar, karena kegiatan pengabdian ini dilaksanakan pada saat jam operasional kerja. Selain itu terdapat beberapa bidang yang menggunakan jam kerja shift yang mana terdapat beragam waktu, sehingga proses pelatihan sedikit terhambat.
2. Penyampaian tata cara penginputan yang lebih perlahan, hal ini dikarenakan banyak pegawai yang masih awam dengan teknologi digital.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan kegiatan yang sudah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa kegiatan program kerja pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar telah berhasil dilaksanakan dan berjalan dengan lancar. Program kerja yang sudah dirancang untuk Dinas Perhubungan Kota Denpasar mampu membantu pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan ini, para pegawai lebih termotivasi sehingga tujuan dari instansi itu sendiri dapat tercapat dengan baik. Adapun kegiatan pengabdian masyarakat ini dilakukan dengan memberikan sosialisasi, pelatihan, dan evaluasi yang terlaksana dengan lancar dan sesuai dengan program kerja yang sudah direncanakan.

Saran

Dengan adanya kegiatan pengabdian masyarakat yang mengangkat program kerja Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar melalui Pelatihan dan Pengembangan, diharapkan pegawai dapat menerapkan program-program yang telah diberikan untuk meningkatkan kinerja demi tercapainya visi Dinas Perhubungan Kota Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Watajdid, N. I., Lathifah, A., Andini, D. S., & Fitroh. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, 163-179.
- Yanti, L. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri. *Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri*, 27-33.