

---

## OPTIMALISASI PROGRAM KEPEGAWAIAN SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA SINGAPADU

Ni Putu Ayu Sintya Saraswati<sup>1,\*</sup>, Ni Nyoman Ayu Arista Deviyanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, 80233, Indonesia

\*Email: sintyasaraswati@unmas.ac.id

### ABSTRAK

Kantor Desa Singapadu merupakan pusat pelayanan di desa, menjadi pusat segala kegiatan yang ada di desa, baik itu di bidang Pemerintahan, Pemberdayaan, Pembangunan ataupun Pembinaan semua berpusat di Kantor Desa. Seiring dengan perkembangan masyarakat, masyarakat memerlukan pelayanan yang lebih kompleks dan pelayanan yang lebih efisien, cepat, dan akurat dari sebelumnya. Belakangan ini, kinerja pegawai di Kantor Desa Singapadu menjadi terhambat dikarenakan oleh kurangnya program-program kepegawaian yang dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk bekerja dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai di Kantor Desa Singapadu, diperlukan upaya yang efektif seperti mengedepankan program kepegawaian. Kegiatan tersebut dimulai dari tanggal 09 Maret s/d 10 April 2023. Setelah dilakukan evaluasi atas program kerja yang telah dilaksanakan, mulai terlihat adanya masukan positif dari masyarakat yang berkunjung tentang pelayanan kantor desa, dan karyawan sendiri merasa lebih aktif dan memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaannya. Dengan demikian evaluasi secara *continue* perlu dilakukan agar tercapainya tujuan organisasi.

**Kata Kunci:** Program Kepegawaian, Motivasi Kerja, Pelayanan Kerja.

### ANALISIS SITUASI

Pentingnya sumber daya manusia di suatu lembaga/organisasi menunjukkan bahwa lembaga tersebut hendaknya bisa mengatur serta memberdayakan sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik (Soetrisno, 2016). Menurut Soleh, *et al* (2019) menyebutkan bahwa sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting internal yang ada di dalam sebuah lembaga sebagai penggerak atau pelaksana setiap kegiatan operasional yang dijalankan oleh lembaga itu sendiri.

Dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Desa sebagai kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah, yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia, (Islamiyah, 2021). Agar dapat mengemban amanat

Undang-Undang penyelenggaraan pemerintahan daerah tersebut, maka pemerintah memerlukan dukungan dari aparatur pemerintah yang tangguh, profesional, serta sanggup bersaing secara global.

Dalam penerapannya, sumber daya manusia pun memiliki tugas dan jabatan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja, serta kompensasi melalui motivasi (Julianti, 2018). Dalam membentuk pegawai yang dapat berkinerja optimal, lembaga/organisasi harus menata manajemen, diantaranya menilai efektif kerja pegawai dengan cara memperbaiki sikap, perilaku, keterampilan, motivasi dan meningkatkan pengetahuan serta disiplin sesuai dengan harapan organisasi, disisi lain dengan mengoptimalkan program kepegawaian yang sesuai dengan latar belakang karyawan dalam rangka meningkatkan pengembangan karyawan dan kualitas kinerja pegawai.

Pengembangan karyawan dapat juga dilaksanakan dalam bentuk pelaksanaan pelatihan bagi karyawan, yang merupakan salah satu sarana untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dengan sasaran dan tujuan perusahaan (Marjaya, *et al*, 2019). Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan. Hermanto (dalam Marjaya, *et al*, 2019) menjelaskan bahwa perbaikan kinerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugasnya, sedangkan Notoadmojo, (dalam Marjaya, *et al*, 2019) melanjutkan bahwa pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Kantor Desa Singapadu merupakan pusat pelayanan di desa, menjadi pusat segala kegiatan yang ada di desa, baik itu di bidang Pemerintahan, Pemberdayaan, Pembangunan ataupun Pembinaan semua berpusat di Kantor Desa. Seiring dengan perkembangan masyarakat, masyarakat memerlukan pelayanan yang lebih kompleks dan pelayanan yang lebih efisien, cepat, dan akurat dari sebelumnya. Aparatur yang berada di tengah-tengah masyarakat harus sanggup memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kinerja optimal yang dihasilkan oleh pemerintahan desa melalui karyawannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat desa akan sangat bergantung pula pada hasil kerja dari aparatur pemerintahan desa dalam memahami dan melaksanakan tugas dan peran dari tiap-tiap aparatur pemerintahan desa.

Menurut Hasibuan (dalam Marjaya, *et al*, 2019), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yakni “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Selanjutnya, menurut Mangkunegara (dalam Marjaya, *et al*, 2019), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain: a. Faktor Kemampuan. b. Faktor motivasi.

Belakangan ini, kinerja pegawai di Kantor Desa Singapadu menjadi terhambat dikarenakan oleh kurangnya program-program kepegawaian yang dapat menjadi motivasi bagi pegawai untuk bekerja dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Nasrullah, *et al*, 2017). Dalam hal ini, motivasi pegawai dapat pula didapatkan dari bekal wawasan yang mereka dapatkan dari suatu program kepegawaian.

Untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja pegawai di Kantor Desa Singapadu, diperlukan upaya yang efektif seperti mengedepankan program kepegawaian. Untuk itu, program kepegawaian yang dicanangkan harus disesuaikan dengan norma-norma yang ada di dalam kantor desa itu sendiri.

### **PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan observasi yang dilakukan tim pelaksana kepada pihak terkait pada Kantor Desa Singapadu ditemukan masalah yang yaitu penurunan kinerja karyawan yang diakibatkan oleh kurangnya program kepegawaian yang secara tidak langsung diakibatkan oleh rendahnya motivasi kerja karyawan.

### **SOLUSI YANG DIBERIKAN**

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh Kantor Desa Singapadu maka solusi yang ditawarkan adalah dengan memperbanyak kegiatan berupa program-program kepegawaian yang tepat sasaran guna meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang tepat bagi masyarakat.

Diharapkan dengan program kerja yang disusun dan diterapkan dapat memberikan pemahaman bagi pihak perusahaan akan pentingnya program kepegawaian yang kekinian dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dalam mengabdikan untuk masyarakat.

### **METODE PELAKSANAAN**

Adapun metode yang digunakan dalam program kerja pada Kantor Desa Singapadu ini adalah sebagai berikut:

1. Sosialisasi dan Pelatihan merupakan langkah awal dalam proses pembentukan program kerja yang akan diusulkan oleh tim pelaksana. Di dalam tahap ini tim pelaksana memberikan pemahaman kepada seluruh karyawan bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan publik. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, dilihat dari faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja dan tanggung jawab. Pelatihan ini berupa program kekinian untuk para pegawai seperti pelatihan Keterampilan (*Skill Based Training*); mengenai pelatihan keterampilan, pelatihan keterampilan ini mengenai sebuah pengenalan terhadap keterampilan seseorang, kelompok maupun organisasi atau lembaga baik dalam secara teknis (*Hard Skill*) atau secara non teknis yang memiliki sifat

pengembangan diri pribadi (*Soft Skill*). Contoh pelatihan jenis (*Hard Skill*): 1) Pelatihan teknik program computer seperti desain canva pro untuk pembuatan segala komunikasi digital kebutuhan kantor desa. 2) Pelatihan dalam mengelola arsip surat-menyurat kantor desa. Contoh pelatihan jenis (*Soft Skill*): 1) Pelatihan kepemimpinan. 2) Pelatihan komunikasi. 3) Pelatihan motivasi. Dengan adanya pelatihan ini diharapkan karyawan dapat mewujudkan tujuan perusahaan untuk meningkatkan penjualannya.

2. Evaluasi, dalam tahap ini tim pelaksana mengadakan evaluasi untuk mengetahui bagaimana perkembangan kinerja perusahaan dan dimana letak kekurangan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, perusahaan akan menemukan solusi yang solutif yang sekiranya sesuai dengan apa permasalahan yang dihadapi, dan bagaimana langkah-langkah selanjutnya untuk mengatasinya.

### **HASIL PENGABDIAN DAN PEMBAHASAN**

Pelaksanaan kegiatan program kerja Optimalisasi Program Kepegawaian Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Singapadu, telah berhasil dilaksanakan melalui kegiatan observasi dan edukasi yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kegiatan program kerja ini didukung bersama dengan seluruh karyawan yang terdaftar di perusahaan yakni sebanyak Sembilan (18) orang.
2. Partisipasi yang dilakukan oleh karyawan ini yakni ikut serta dalam program sosialisasi pelatihan mengelola arsip oleh tim pengabdian, bersama menjaga kebersihan lingkungan, dan lainnya yang relevan.
3. Kemudian, antusias karyawan sangat baik dengan pembuatan program kerja ini, karena berdasarkan wawancara yang tim pengabdian lakukan dengan masing-masing karyawan, mereka sangat menikmati suasana kerja dengan program kepegawaian yang dilaksanakan oleh tim pengabdian. Mereka senantiasa lebih ramah terhadap pengunjung (dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat), dan lebih aktif dengan motivasi kerja tinggi bagi kantor desa.
4. Memfasilitasi poster atau tanda informasi mengenai daerah Kawasan tanpa rokok, tempat pembuangan sampah, dan membantu menyusun agenda piket pegawai untuk menjaga kebersihan lingkungan kerja.
5. Membantu menyiapkan kegiatan penyusunan laporan kegiatan administrasi kepegawaian.
6. Menyediakan alat pengukur suhu, hand sanitizer, dan memberikan edukasi mengenai sarapan yang bergizi seimbang guna menjaga imunitas pegawai, dan menerapkan protokol cuci tangan sebelum makan, maupun menyentuh sarana dan prasana kantor.



**Gambar 1.** Kegiatan bersih-bersih yang dilakukan oleh karyawan perangkat desa.



**Gambar 2.** Kegiatan mempersiapkan segala kelengkapan administrasi kantor desa oleh tim pengabdian.

## SIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat Angkatan 2020 dengan sasaran tempat saya bekerja yaitu di Kantor Desa Singapadu berjalan dengan lancar sesuai dengan apa yang direncanakan dalam matrik program kerja pengabdian kepada masyarakat. Adapun kesimpulan dari pelaksanaan program kerja pengabdian kepada masyarakat ini yaitu:

1. Secara keseluruhan kegiatan telah terlaksana dengan baik dan lancar
2. Program ini berjalan dengan baik berkat dukungan dari berbagai elemen, seperti pegawai-pegawai hingga atasan yang sangat membantu
3. Melalui program ini dengan memberikan beberapa sosialisasi mengenai penerapan protokol yang baik dan benar, kemudian juga kesadaran diri tiap pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Singapadu.

Saran yang dapat penulis berikan diharapkan kepada pegawai Kantor Desa Singapadu dapat menjaga serta dapat meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja yang didapatkan pada program-program kepegawaian yang telah dijalankan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Nasrullah, M., Salam, R., Pratiwi, D., & Niswaty, R. (2017). Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Keyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 206-211.
- Soleh, O., & Hidayat, W. (2019). Analisa Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Proses Rekrutmen, Demosi dan Mutasi di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik. *Technomedia Journal*, 3(2 Februari), 146-156.

**Buku/Skripsi/Tesis/Disertasi**

- Islamiyah, N. (2021). *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Desa Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat Di Desa Makmur Mulia Kecamatan Satui Kabupaten Tanah Bumbu Tahun 2021* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Julianti, N. L. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rina Mitra Raharja* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.