

## **Optimasi Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Ilir**

**Isnin Fajar<sup>1</sup>, Wiwin Agustian<sup>2</sup>**

<sup>1&2</sup>Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma Palembang

Email : [isninfajar0111@gmail.com](mailto:isninfajar0111@gmail.com)

**Abstract:** *The aim of this research is to improve efficiency and productivity by optimizing management, servicing can improve operational efficiency as well as resource use and productiveness and also identify major obstacles that hinder the optimization of the role and skills of human resources in the environment. The research method used in this research is the descriptive qualitative approach as well as the location of the research that exists on this research which is located in the Public Welfare Service and village of Ogan Ilir Indralaya Prefecture of Indralayan Prefectural District Ogan Ilir Sumatera South this research will be carried out in September until December, the source of data that will be used in the research is primary data obtained directly by the researchers in the field through the results of interviews to the staff of the PublicWelfare Department and village Ogan ilir Prefection, the method of data collection performed on this study is by conducting direct observation interviews and documentation and focus group discussions and for data analysis techniques is to present the result of the interview. In order to improve the coordination of the Public Empowerment Service and the village of Ogan Ilir district, it held regular meetings, as well as implemented an efficient information system to facilitate data exchange and coordination activities. The main obstacles in optimizing the role and skills of human resources (HRM) in the community empowerment service and village environment of Ogan Ilir district include budget constraints for training and development, lack of understanding of the importance of skills improvement, and possibly resistance to change among officials. In addition, factors such as rigid regulation and lack of internal motivation can also be an obstacle to developing the human resource potential (HRM) effectively.*

**Keywords:** *Human resources; optimization; community empowerment services; villages*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dengan mengoptimalkan manajemen, dinas dapat meningkatkan efisiensi operasional dan juga penggunaan sumber daya serta produktivitas dan juga mengidentifikasi hambatan utama yang menghambat optimalisasi peran dan keterampilan sumber daya manusia di lingkungan tersebut. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif deskriptif serta lokasi penelitian yang ada pada penelitian ini yaitu berlokasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa Kabupaten Ogan Ilir Indralaya Kecamatan Indralaya Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan September sampai dengan Desember, Sumber data yang akan digunakan di dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh secara langsung oleh peneliti di lapangan melalui hasil jawaban wawancara kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa Kabupaten Ogan Ilir, metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan melakukan wawancara observasi langsung dan dokumentasi serta diskusi kelompok terfokus dan untuk teknik analisis data yaitu Menyajikan hasil wawancara. Hasil Penelitian Untuk meningkatkan koordinasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir melakukan pertemuan rutin, serta mengimplementasikan sistem informasi yang efisiensi untuk mempermudah pertukaran data dan koordinasi kegiatan. Hambatan utama dalam mengoptimalkan peran dan keterampilan

sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir melibatkan keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan, kurangnya pemahaman akan pentingnya peningkatan keterampilan, serta mungkin adanya resistensi perubahan dikalangan pegawai. Selain itu, faktor-faktor seperti peraturan yang kaku dan kurangnya motivasi internal juga dapat menjadi hambatan dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia (SDM) dengan efektif.

**Kata kunci:** Sumber Daya Manusia; Optimasi; Dinas Pemberdayaan Masyarakat; Desa

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka. Menurut Muhammad Yusuf (2016) Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Inovatif yaitu Kemampuan seseorang dalam mendayagunakan kemampuan dan keahlian untuk menghasilkan karya baru.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Ogan Ilir merupakan salah satu organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang mempunyai peran dan fungsi melaksanakan kebijakan pembangunan daerah Kabupaten Ogan Ilir dalam bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan di lingkup Desa. Tugas dan fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) merupakan bagian integral yang tidak terpisahkan dari tugas umum penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan dalam bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Pemberdayaan masyarakat sebagai suatu pendekatan dalam pembangunan tidak dapat dilepaskan dari hadirnya paradigma baru pembangunan yang berpusat pada rakyat (people centered). Paradigma ini menuntut penempatan masyarakat sebagai pusat perhatian dan

sasaran sekaligus pelaku utama dalam pembangunan. Untuk itu semua upaya pembangunan harus selalu diarahkan pada penciptaan kondisi dan kesempatan yang memungkinkan masyarakat dapat menikmati kehidupan yang lebih baik, dan sekaligus memberi kesempatan yang lebih luas kepada masyarakat untuk melakukan pilihan-pilihan sesuai dengan kebutuhan, potensi, serta karakteristik dan kearifan yang mereka miliki. Pendekatan ini muncul sebagai reaksi terhadap timbulnya berbagai kesenjangan, baik kesenjangan kemajuan antar desa, kesenjangan kemajuan antar sektor, maupun kesenjangan kemajuan dan kesejahteraan antar kelompok masyarakat di desa. Hal ini diakibatkan oleh pendekatan pembangunan yang bersifat top down dengan lebih mengutamakan pertumbuhan ekonomi. Waktu tidak hanya setara dengan uang, namun lebih dari itu. Waktu merupakan aset tak kasat mata yang paling sulit untuk dikendalikan penggunaannya. Untuk itulah kita harus memanfaatkan waktu dengan lebih efisien lagi.

Tujuan Penelitian ini untuk Meningkatkan efisiensi dan produktivitas: Dengan mengoptimalkan manajemen, Dinas dapat meningkatkan efisiensi operasional, penggunaan sumber daya, dan produktivitas, Mengidentifikasi hambatan utama yang menghambat optimalisasi peran dan keterampilan sumber daya manusia di lingkungan tersebut.

Ratminto dan winarsih, sebagaimana dikemukakan dalam (2005: 2) Kualitas layanan adalah sesuatu yang tidak dapat dilihat atau disentuh yang terjadi ketika layanan lain ditawarkan oleh penyedia layanan untuk memecahkan masalah. Menurut Fandy Tjiptono (2017), persepsi penerima layanan terhadap layanan yang sebenarnya mereka terima dan layanan yang sangat mereka harapkan untuk digunakan merupakan dua faktor yang menentukan kualitas layanan. Akibatnya, tingkat pelayanan dianggap memuaskan dan baik jika memenuhi harapan. Namun, layanan dianggap di bawah standar setiap kali dikendalikan pada tingkat yang lebih rendah dari yang diharapkan (Jorge Baldoes Socrates, 2018).

Tingkat kepuasan masyarakat hubungan antara kepercayaan masyarakat dengan kepuasan masyarakat sangat penting. Harbani pasolong, sebagaimana dilaporkan pada tahun 2010: 221-222), “kepercayaan publik meningkatkan dengan perbaikan tata kelola dan kualitas layanan”. Jika pelanggan senang dengan pelayanan dan mendapatkan pelayanan prima, maka kepercayaan masyarakat akan tumbuh.

Sulaeman menyebut bahwa terdapat dua faktor yang dapat menjelaskan mengapa Upaya perbaikan mutu pendidikan selama ini kurang atau tidak berhasil. Pertama strategi pengembang kebijakan selama ini lebih bersifat input oriented. Strategi yang demikian lebih bersandar kepada asumsi bahwa bilamana semua input pengembang telah dipenuhi, seperti penyediaan buku-buku (materi ajar) dan alat belajar lainnya, penyediaan sarana pendidikan, pelatihan guru dan tenaga kependidikan lainnya, maka secara otomatis lembaga Pendidikan (sekolah) akan dapat menghasilkan output (keluaran) yang bermutu sebagai mana yang diharapkan. Ternyata strategi input-output yang diperkenalkan oleh teori education production function tidak berfungsi sepenuhnya di lembaga pendidikan (sekolah), melainkan hanya terjadi dalam institusi ekonomi dan industri. Kedua, pengelolaan pendidikan selama ini lebih bersifat macro-oriented, diatur oleh jajaran birokrasi di tingkat pusat.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian ini adalah penelitian Kualitatif adalah langkah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa tulisan atau ucapan, serta perilaku orang yang diamati. Jenis penelitian kualitatif adalah bertujuan mendapatkan pemahaman yang bersifat umum terhadap kenyataan social dari sudut pandang partisipan (Bogdan & Biklen, s 1992).

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini berlokasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan ilir, (Indralaya Raya, kec. Indralaya, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan 30862). Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan September sampai dengan Desember.

### **Sumber Data**

Adapun sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini berupa hasil dari jawaban wawancara yang diberikan kepada para pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir.

### **Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Wawancara**

Wawancara adalah proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara Tanya jawab antara penelitian dengan informan atau subjek penelitian. Dengan kemajuan teknologi informasi seperti saat ini, wawancara bisa saja dilakukan tanpa tatap muka, yakni melalui media telekomunikasi. Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang suatu isu atau tema yang diangkat dalam penelitian. Atau, merupakan proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang telah diperoleh melalui teknik lain sebelumnya. Dalam penelitian ini, Peneliti melakukan wawancara kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir mengenai seputar oprimasi sumber daya manusia.

#### **2. Observasi**

Observasi sering disebut juga sebagai metode pengamatan yang berarti menggunakan Indra pengelihat dan tidak mengajukan pertanyaan – pertanyaan. Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara pengamatan secara langsung mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir dan melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis khususnya terkait informasi dalam disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai.

#### **3. Dokumen**

Selain melalui wawancara dan observasi, informasi juga diperoleh melalui fakta yang tersimpan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir dalam bentuk Surat, catatan harian, arsip, hasil rapat, kegiatan dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bias dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa lampau.

#### 4. Diskusi Kelompok Terfokus

Metode ini merupakan upaya menemukan makna sebuah isu oleh sekelompok orang melalui diskusi dengan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir untuk menghindari diri dari pemaknaan yang salah.

### **Teknik Analisis Data**

Wawancara adalah proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara Tanya jawab antara penelitian dengan informan atau subjek penelitian. Dengan kemajuan teknologi informasi seperti saat ini, wawancara bisa saja dilakukan tanpa tatap muka, yakni melalui media telekomunikasi. Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang suatu isu atau tema yang diangkat dalam penelitian. Atau, merupakan proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang telah diperoleh melalui tehnik lain sebelumnya. Dalam penelitian ini, Peneliti melakukan wawancara kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir mengenai seputar oprisasi sumber daya manusia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Upaya yang dilakukan Dinas dengan Pemerintah Daerah dalam meningkatkan koordinasi dan kolaborasi untuk mengoptimalkan manajemen.**

Koordinasi adalah salah satu fungsi manajemen yang tidak bisa terpisah dari fungsi manajemen lainnya fungsi koordinasi adalah fungsi yang menghubungkan fungsi-fungsi manajemen lainnya. Banyak literatur mengatakan bahwa fungsi koordinasi merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Dengan mengoptimalkan fungsi koordinasi, organisasi akan menjadi semakin baik dan menghindari resiko yang mengancam organisasi. Koordinasi bearti mengikat, mempersatukan, dan menyelaraskan semua aktivitas dan usaha. Dari pengertian itu dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen lainnya membutuhkan koordinasi. Untuk meningkatkan koordinasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir melakukan pertemuan rutin, serta mengimplementasikan sistem informasi yang efisiensi untuk mempermudah pertukaran data dan koordinasi kegiatan.

Kolaborasi adalah bentuk kerjasama, interaksi, kompromi beberapa elemen yang terkait baik individu, lembaga dan pihak-pihak yang terlibat secara langsung yang menerima akibat dan manfaat. Kolaborasi adalah tujuan yang sama, kesamaan persepsi, kemauan untuk berproses, saling memberikan manfaat, kejujuran, kasih sayang serta

berbasis masyarakat. Kolaborasi didefinisikan juga digunakan untuk menggambarkan suatu hubungan kerja sama yang dilakukan pihak tertentu.

Untuk meningkatkan Kolaborasi, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir melakukan:

1. Memberikan pelayanan atau usaha yang berkualitas dengan menggabungkan keahlian untuk profesional
2. Memaksimalkan produktivitas serta efektivitas dan efisiensi sumber daya
3. Meningkatkan profesionalisme, loyalitas, dan kepuasan kerja
4. Meningkatkan kohesivitas antar pelaku yang terlibat di dalamnya
5. Memberikan kejelasan peran dalam berinteraksi antar pelaku yang terlibat di dalamnya.

### **Hambatan utama dalam mengoptimalkan peran dan keterampilan sumber daya manusia di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir**

Hambatan utama dalam mengoptimalkan peran dan keterampilan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir melibatkan keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan, kurangnya pemahaman akan pentingnya peningkatan keterampilan, serta mungkin adanya resistensi perubahan di kalangan pegawai. Selain itu, faktor-faktor seperti peraturan yang kaku dan kurangnya motivasi internal juga dapat menjadi hambatan dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia (SDM) dengan efektif.

Perusahaan atau organisasi harus didukung pegawai yang kompeten dan handal, dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian keunggulan dan keberhasilan organisasi. Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari.

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan untuk kariernya yang lebih tinggi. Pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan berbagai macam metode, disesuaikan dengan tujuan serta kemampuan sumber daya perusahaan. Pelatihan dan pengembangan perlu dilaksanakan secara adil, transparan dan perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui efektivitas dari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan.



Faktor penghambat yang terjadi:

- a. Kemampuan personil/karyawan  
Masalah kemampuan personil/karyawan (performance). Focus perhatian apakah pengurus, manajer, karyawan, dan anggota sudah memahami/dapat melakukan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Perubahan teknologi  
Perubahan teknologi dan system. Penelaahan dan pengembangan penggunaan teknologi baru pada perusahaan perlu di imbangi peningkatan kemampuan karyawan dalam pelaksanaannya. Perubahan system lama dengan system baru.

## KESIMPULAN

Koordinasi adalah salah satu fungsi manajemen yang tidak bisa terpisah dari fungsi manajemen lainnya fungsi koordinasi adalah fungsi yang menghubungkan fungsi-fungsi manajemen lainnya. Banyak literatur mengatakan bahwa fungsi koordinasi merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Dengan mengoptimalkan fungsi koordinasi, organisasi akan menjadi semakin baik dan menghindari resiko yang mengancam organisasi. Koordinasi berarti mengikat, mempersatukan, dan menyelaraskan semua aktivitas dan usaha. Dari pengertian itu dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen lainnya membutuhkan koordinasi. Untuk meningkatkan koordinasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir melakukan pertemuan rutin, serta mengimplementasikan sistem informasi yang efisiensi untuk mempermudah pertukaran data dan koordinasi kegiatan.

Kolaborasi adalah bentuk kerjasama, interaksi, kompromi beberapa elemen yang terkait baik individu, lembaga dan pihak-pihak yang terlibat secara langsung yang menerima akibat dan manfaat. Kolaborasi adalah tujuan yang sama, kesamaan persepsi, kemauan untuk berproses, saling memberikan manfaat, kejujuran, kasih sayang serta berbasis masyarakat. Kolaborasi didefinisikan juga digunakan untuk menggambarkan suatu hubungan kerja sama yang dilakukan pihak tertentu.

Hambatan utama dalam mengoptimalkan peran dan keterampilan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Ogan Ilir melibatkan keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan, kurangnya pemahaman akan pentingnya peningkatan keterampilan, serta mungkin adanya resistensi perubahan di kalangan pegawai. Selain itu, faktor-faktor seperti peraturan yang kaku dan kurangnya motivasi internal juga dapat menjadi hambatan dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia (SDM) dengan efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

KMPK.ugm.ac.id/data/SPMKK/5C-PEMBINAAN(rev jan03), Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian, Jakarta: PT. Asdi Mahasatya

- Sinambela, Poltak Lijan dkk. (2010). Reformasi Pelayanan Publik. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2003. Metode Penelitian Administrasi Cetakan ke-16, Alfabeta, Bandung Usman, Husain dan Seriady Akbar, Purnomo, 2003. Metode Penelitian Sosial, PT. Bumi Aksara, Bandung
- Tunggal, Setia Hadi, 2006. Undang-Undang Sistem Keolahragaan Nasional (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2005), Jakarta : Harvarindo