

SOSIALISASI TENTANG MOTIVASI KERJA UNTUK PEGAWAI KELURAHAN DOBONSOLO DISTRIK SENTANI KABUPATEN JAYAPURA

Lina Andayani¹⁾, Peliman Ndibau²⁾

^{1,2)}Program Ilmu Pemerintahan

Universitas Sains dan Teknologi Jayapura

Email : lina.andayanigemini@gmail.com¹⁾, ndibaupeliman@yahoo.com²⁾

ABSTRAK

Tujuan dari pelaksanaan pengabdian masyarakat adalah Sosialisasi Tentang Motivasi Kerja untuk Pegawai Kelurahan dan Pendampingan.

Permasalahan yang dihadapi adalah rendahnya motivasi kerja pegawai kelurahan dalam menjalankan tugas pelayanan masyarakat. Rendahnya motivasi dikarenakan kondisi pegawai kelurahan dengan tingkat pengetahuan, keterampilan dan kreativitasnya masih kurang, ditambah lagi dengan kurangnya motivasi dari pimpinan untuk mendukung bawahannya dalam melaksanakan tugas organisasi. Misalkan yang terjadi saat ini adalah pada saat jam kantor terkadang pegawai datang tidak tepat waktu dan disaat masih jam kantor pegawai kelurahan sudah pulang ke rumah.

Metode yang dipakai dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah a. Ceramah yaitu tentang materi Motivasi pegawai yang terkait dengan tugas pelayanan kepada masyarakat di kantor kelurahan, b. Tanya jawab dan diskusi yaitu menggali permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pelayanan kepada masyarakat, c. Pendampingan terhadap pelaksanaan kegiatan pengabdian, dan d. Evaluasi keberhasilan kegiatan pengabdian. Solusi yang diberikan berdasarkan permasalahan tersebut adalah : melakukan sosialisasi tentang upaya peningkatan motivasi pegawai kelurahan dalam pelayanan kepada masyarakat di kelurahan Dobonsolo Distrik Sentani.

Hasil dari pelaksanaan Pengabdian Pada Masyarakat ini adalah Buku Tentang Motivasi Kerja sebagai pedoman kepada pegawai kelurahan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk melayani masyarakat di kelurahan Dobonsolo Distrik Sentani.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja, Pelayanan, Pegawai

1. PENDAHULUAN

Kelurahan Dobonsolo terletak di sebelah selatan kota Sentani dengan jarak 6 km yang dapat dicapai dengan mempergunakan kendaraan roda dua atau roda empat. Kelurahan Dobonsolo memiliki berbagai macam potensi sumber daya alam (SDA) dan sumber daya manusia (SDM) yang tersebar dalam wilayah lingkungan Rukun Warga (RW). Luas wilayah kelurahan Dobonsolo adalah 4,350 Hektar yang terbagi atas 5 (lima) RW dan 20 (dua puluh) RT dan setiap RW terdapat 4 (empat) RT. Pelaksanaan Pengabdian masyarakat yang telah direncanakan ini merupakan implementasi dari teori sesuai dengan disiplin ilmu khususnya pada program studi Ilmu Pemerintahan di Fakultas Ekonomi Sastra dan Sosial Politik (Fessopol) USTJ, maka pengabdian yang akan dilakukan adalah berupa sosialisasi tentang pemberian motivasi kepada Pegawai kelurahan Dobonsolo di wilayah Distrik Sentani, Kabupaten Jayapura.

Dalam mencapai tujuan yang diharapkan, maka Universitas Sains dan Teknologi Jayapura (USTJ) bekerjasama dengan Pemerintahan di tingkat Kelurahan dalam meningkatkan pelayanan masyarakat dengan memberikan pengetahuan tentang pentingnya motivasi kepada Kepala Kampung dan pegawai kelurahan agar dapat berpartisipasi dan ikut serta dalam kegiatan Sosialisasi yang akan dilaksanakan di kantor kelurahan, sehingga apa yang menjadi kendala yang berkaitan

dengan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan dapat teratasi, dan diharapkan semua pegawai kelurahan mendapatkan pemahaman serta kemampuan kepada kepala kelurahan dalam memberikan motivasi kepada bawahan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi di kelurahan Dobonsolo, Distrik Sentani.

Tugas dan kewajiban dari Pemerintahan tingkat kelurahan adalah menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, pembinaan dan pemberdayaan masyarakat serta pelayanan kepada masyarakat, hal ini bisa terwujud apabila didukung dengan adanya motivasi tinggi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan. Untuk itu maka perlu disiapkan sumber daya manusia yang mampu melayani masyarakat dengan cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dalam pelayanan masyarakat.

Permasalahan yang terjadi di kelurahan Dobonsolo adalah rendahnya motivasi kerja pegawai kelurahan dalam menjalankan tugas pelayanan masyarakat. Rendahnya motivasi dikarenakan kondisi pegawai kelurahan dengan tingkat pengetahuan, keterampilan dan kreativitasnya masih kurang, ditambah lagi dengan kurangnya motivasi dari pimpinan untuk mendukung bawahan dalam melaksanakan tugas organisasi. Misalkan yang terjadi saat ini adalah pada saat jam kantor terkadang pegawai datang tidak tepat waktu dan disaat masih jam kantor pegawai kelurahan sudah pulang ke rumah.

Sehingga pengabdian masyarakat yang akan dilaksanakan adalah “ **Sosialisasi Tentang Motivasi Kerja Untuk Pegawai Kelurahan Dobonsolo Distrik Sentani Kabupaten Jayapura**”

2. METODE PENGABDIAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian pada masyarakat ini dilakukan dengan menggunakan metode ceramah, tanya jawab dan diskusi. Adapun sistematika pelaksanaan kegiatan pengabdian ini adalah sebagai berikut:

2.1. Persiapan Pelaksanaan Kegiatan.

Pada saat kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dilakukan, kami mengawali dengan membangun koordinasi dengan Kepala Kelurahan dan aparat kelurahan yang terkait pelaksanaan kegiatan, serta melakukan observasi dan survey di lapangan dengan melibatkan mahasiswa dengan bidang ilmu yang sesuai yaitu ilmu pemerintahan. Data informasi yang telah diperoleh di lapangan didiskusikan dengan Kepala Kelurahan Dobonsolo untuk ditindaklanjuti dalam rencana kegiatan Pengabdian kepada masyarakat dengan memberikan sosialisasi kepada kepala kelurahan serta pegawai kelurahan tentang Upaya Peningkatan Motivasi Pegawai Kelurahan Dobonsolo yang terkait dengan tugas pelayanan masyarakat.

Sebelum melakukan Sosialisasi tersebut, kami awali dengan dengan melakukan pembekalan terhadap mahasiswa yang ikut terlibat dalam Kegiatan pengabdian ini yang berkaitan dengan persiapan materi, teknis Sosialisasi, Absensi Peserta Sosialisasi, transportasi dan perlengkapan pendukung lainnya, antara lain : konsumsi, media elektronik (LCD), Jadwal Sosialisasi, dan hal lain yang mendukung kegiatan ini agar berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Sosialisasi yang diberikan pada kepala kelurahan dan pegawai kelurahan Dobonsolo, Distrik Sentani ini dalam bentuk penyampaian materi dengan menggunakan media elektronik (LCD), sehingga materi yang disampaikan dapat dilihat dengan jelas dan dapat dipahami dengan baik. Setelah itu dilanjutkan membuka ruang diskusi bersama dan tanya jawab dalam upaya peningkatan motivasi pegawai dalam pelayanan kepada masyarakat. Aktifitas mahasiswa yang terlibat dalam kegiatan pengabdian ini adalah ikut membantu menjadi pemandu acara, menyiapkan absensi, mengatur ruangan sosialisasi, konsumsi, ikut serta dalam kegiatan pengabdian ini.

Evaluasi kegiatan pengabdian selanjutnya akan dilakukan oleh LP2M USTJ dengan memberikan kontribusi berkaitan dengan persiapan administrasi surat pengantar ke Kelurahan agar pada saat kegiatan tersebut dilaksanakan telah dilakukan koordinasi yang baik dari pihak kampus guna mendukung kegiatan pengabdian.

2.2. Pelaksanaan Pengabdian Masyarakat.

Metode kegiatan pelaksanaan program pengabdian pada masyarakat dilakukan dalam bentuk penyampaian materi dengan metode ceramah, tanya jawab dan diskusi.

A. Ceramah

Metode ceramah digunakan untuk menyampaikan penjelasan kepada peserta yang terdiri dari Kepala Kelurahan dan pegawai kelurahan tentang materi Motivasi pegawai yang terkait dengan tugas pelayanan kepada masyarakat di kantor kelurahan (**gambar 1**).

B. Tanya Jawab dan Diskusi

Metode tanya jawab dilakukan untuk menggali permasalahan yang berhubungan dengan materi yang disampaikan. Selain itu juga terkait dengan kesulitan – kesulitan dan permasalahan yang sering dihadapi oleh kelurahan dalam meningkatkan kinerja bawahan dengan memberikan motivasi kerja pegawai/aparat kelurahan dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan proses pelayanan kepada masyarakat, seperti pegawai harus datang tepat waktu dan melayani masyarakat dengan sikap yang ramah serta tetap semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dari masalah yang disampaikan, maka didiskusikan bersama dengan mencari solusi memberikan pencerahan kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja serta memberi dorongan dengan adanya trobosan yang baru yang dilakukan kepala kelurahan, baik itu perhatian dalam bentuk pemberian penghargaan atau bentuk kepedulian lainnya (**gambar 2**).

C. Pendampingan

Pendampingan dilakukan pada saat kegiatan berlangsung untuk menyampaikan pemahaman tentang motivasi pegawai serta membantu memberikan masukan – masukan kepada kepala kelurahan serta pegawai dalam menerapkan ilmu yang berkaitan dengan motivasi pegawai dan tugas dibebankan dalam melayani masyarakat dapat dijalankan dengan baik. (**Gambar 3**.)

D. Evaluasi

Evaluasi yang dapat dilakukan kepada kepala kelurahan dan aparat kelurahan adalah dengan membangun komunikasi yang baik pada saat proses sosialisasi berlangsung, dan setelah kegiatan pengabdian selesai dilakukan agar apa yang diharapkan dapat tercapai yaitu terjadi perubahan atau peningkatan kinerja pegawai kelurahan Dobonsolo dan motivasi pegawai dapat terbangun dalam menjalankan tugas pelayanan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari permasalahan yang telah dihadapi , pada umumnya pihak Kelurahan terutama Kepala kelurahan sejauh pantauan yang kami lakukan adalah beliau merupakan seorang pemimpin yang penuh dedikasi dan semangat dalam menjalankan tugas pemerintahan di tingkat kelurahan namun hal ini kadang tidak didukung oleh aparat kelurahan itu sendiri yang kadang kala tidak masuk kantor sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan terkadang pada saat jam kantor aparat kelurahan tidak berada ditempat. Dari masalah tersebut maka akan berdampak pada proses pelayanan kepada masyarakat di kelurahan tersebut dan menghambat masyarakat dalam memenuhi kebutuhan terkait proses administrasi dan urusan lainnya.

Maka berdasarkan permasalahan tersebut, maka perlu diberi pemahaman atau penjelasan tentang pelayanan kepada masyarakat dalam kaitannya dengan kesiapan sumber daya manusia yaitu aparat kelurahan dalam meningkatkan motivasi kerja dan peningkatan kinerja pegawaidalam menjalankan tugas.

Untuk itu diperlukan kesiapan Sumber daya manusia yang handal yang dapat melayani masyarakat dengan cepat dan tepat. Agar tugas itu dapat berjalan dengan baik dan lancar maka perlu diperhatikan masalah yang berkaitan dengan pemberian motivasi. Adapun upaya – upaya yang harus dilakukan adalah dengan mencari solusi yang baik dalam meningkatkan motivasi kerja antara lain :

1. Memotivasi Lewat Sentuhan-Sentuhan Kecil

Beberapa bentuk sentuhan-sentuhan kecil yang membuat bawahan termotivir, antara lain:

- a) Mengucapkan salam lebih dahulu;
- b) Mengembangkan jabat tangan yang hangat dengan menatap matanya;

- c) Memberikan pujian yang tulus dan menghargai orang mengerjakan dengan benar;
- d) Berikan senyuman pada saat bertemu dan berpisah;
- e) Tanyakan kesehatan dan kondisi keluarganya dan tunjukkan rasa empati.

2. Mengobarkan Semangat Bawahan dengan Cara Membuat Mereka Merasa Penting

Beberapa cara manajer dapat membuat karyawannya merasa penting, antara lain:

- a) Dengarkanlah mereka secara baik-baik dengan penuh perhatian;
- b) Jangan sekali-sekali pada saat bawahan menghadap di ruang Anda, Anda mendengarkan sambil menulis, menandatangani surat, atau mengangkat telepon;
- c) Hargai pendapat, dan ide-idenya, tanggapilah dengan umpan balik yang positif;
- d) Memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan training.

3. Kritik yang Konstruktif untuk Bawahan

Beberapa cara mengkritik secara konstruktif untuk bawahan yaitu sebagai berikut.:

- a) Jika ada sesuatu yang tidak beres, usahakan mencari siapa yang bersalah atas hal itu secara tepat;
- b) Jelaskan kepada bawahan mengenai suatu kesalahan secara spesifik dan berilah kesempatan pada orang yang bersalah untuk mengetahui secara jelas kesalahannya;
- c) Seharusnya kita dapat mengendalikan diri pada saat mengkritik seseorang;
- d) Seharusnya kita biasa memberikan kritik secara pribadi;
- e) Tunjukkan bahwa kita turut bertanggung jawab atas kesalahan bawahan;
- f) Dengarkan dengan sabar penjelasan dan alasan dari orang yang melakukannya.
- g) Bantulah orang tersebut untuk memperoleh kembali kepercayaan dan harga dirinya;
- h) Seharusnya kita bisa memaafkan dan melupakan suatu kesalahan.

4. Taktik Mengatasi Bawahan yang Tidak Loyal

Beberapa taktik mengatasi bawahan yang tidak loyal antara lain:

- a) Keteladanan pada mereka, sikap dan perilaku kita harus pantas menjadi contoh, jangan pernah melakukan sesuatu yang tidak pantas di hadapan mereka;
- b) Bertindaklah adil jika kita terpaksa memperlakukan istimewa terhadap satu atau beberapa orang, berikan penjelasan mengapa ia berbuat begitu agar ia memahami;
- c) Menjaga perkataan kita terutama pada saat marah, kata-kata yang menusuk hati tidak akan membuat orang sadar tapi sebaliknya justru akan antipati pada kita.

Setelah kegiatan sosialisasi dilakukan kemudian dilanjutkan dengan diskusi bersama antara kepala kelurahan dan pegawai kelurahan untuk membahas atau mencari solusi atau terobosan baru agar motivasi pegawai kelurahan dapat ditingkatkan dan proses pelayanan dapat dijalankan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.

Selanjutnya Tim melanjutkan kegiatan dengan memberikan penyuluhan pada kepala kelurahan dan pegawai kelurahan tentang apa itu motivasi dan bagaimana motivasi itu dapat terbangun dari diri sendiri maupun dari pimpinan.

Tahapan penyuluhan yang dilakukan adalah :

1. Dimulai dengan mengadakan pertemuan dengan Kepala Kelurahan sebagai Pimpinan / Penanggung jawab dengan menanyakan langsung tentang kendala – kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas – tugas pelayanan dan bagaimana motivasi dari pegawai yang menjalankan tugas tersebut.
2. Melihat secara langsung kondisi di Kantor Kelurahan serta proses pelayanan kepada masyarakat oleh pegawai kelurahan serta Sumber daya manusia yang tersedia.
3. Melakukan kegiatan sosialisasi kepada kepala kelurahan serta pegawai kelurahan. tentang pentingnya motivasi dalam menjalankan tugas dalam hal pelayanan kepada masyarakat agar pegawai dapat meningkatkan kinerja dengan datang tepat waktu.

4. Memberikan pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab aparat kelurahan dalam mengemban tugas dalam menjalankan roda pemerintahan di tingkat kelurahan yang berhadapan langsung dengan masyarakat dengan berbagai masalah di masyarakat yang harus dilayani dengan baik agar apa yang dibutuhkan oleh masyarakat dapat dipenuhi dengan cepat dan tepat.



Gambar 1. Memberikan Materi Motivasi Kerja



Gambar 2. Diskusi dan Tanya Jawab Dengan Peserta



Gambar 3. Pendampingan Peserta Dengan Melibatkan Mahasiswa

4. KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini telah dilaksanakan dengan baik dan lancar serta telah memberikan pengetahuan dan pemahaman yang berkaitan dengan upaya peningkatan motivasi pegawai di kelurahan Dobonsolo, Distrik Sentani, Kabupaten Jayapura. Materi yang disampaikan adalah tentang konsep dasar dari Motivasi dan manfaat motivasi serta cara meningkatkan motivasi bagi pegawai agar tugas yang dibebankan dalam pelayanan masyarakat dapat dijalankan dengan baik. Dan dengan adanya pemberian motivasi dari pimpinan kepada bawahan sangat diperlukan terutama pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan bentuk – bentuk kepedulian lain terhadap bawahan serta penerapan sanksi bagi yang melanggar aturan. Hal ini dilakukan agar ada perhatian yang serius bagi aparat kelurahan dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat. Hasil dari pelaksanaan Pengabdian Pada Masyarakat ini adalah Buku Pedoman Tentang Motivasi Kerja sebagai acuan kepada pegawai kelurahan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk melayani masyarakat di kelurahan Dobonsolo Distrik Sentani.

5. SARAN

Menindaklanjuti kegiatan Pengabdian Pada Masyarakat tersebut, diharapkan Pihak Pemerintahan Kelurahan dapat menerapkan terobosan baru dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam menjalankan tugas dan tetap membangun komunikasi yang baik apabila menghadapi kendala dalam pelayanan kepada masyarakat, maka tugas dan fungsi pegawai dalam pelayanan harus diawasi oleh Kepala Kelurahan agar dapat berjalan dengan baik.

Diharapkan Kepala Kelurahan beserta aparat lebih meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat dalam proses administrasi dan memberikan perhatian kepada bawahan dengan memberikan reward (penghargaan) agar motivasi pegawai dapat ditingkatkan. Dan dalam penerapan aturan harus lebih tegas dalam menertibkan jam masuk kantor untuk pelayanan masyarakat agar selalu tetap waktu.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami tim pengabdian masyarakat mengucapkan banyak terima kasih kepada kantor Kelurahan Dobonsolo Distrik Sentani yang telah bersedia menerima kami untuk melaksanakan pengabdian masyarakat. Semoga apa sudah kami lakukan, dapat bermanfaat bagi Kelurahan Dobonsolo dalam melayani masyarakat.

7. DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [2]. Gouzali Saydam, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta: Djanbatan.
- [3]. Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- [4]. Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [5]. Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6]. Veithzal Rivai, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.