

**Peningkatan Kinerja Operator Data Masyarakat Kurang
Mampu Melalui Kompetensi SDM, Beban Kerja dan
Kompensasi**

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen**

Program Studi Manajemen



Disusun oleh:

Muhammad Rizaldi Akhyarin

(30401900223)

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

TAHUN AJARAN 2022/2023

HALAMAN PENGESAHAN

Peningkatan Kinerja Operator Data Masyarakat Kurang Mampu Melalui Kompetensi SDM, Beban Kerja dan Kompensasi

Disusun oleh:

MUHAMMAD RIZALDI AKHYARIN

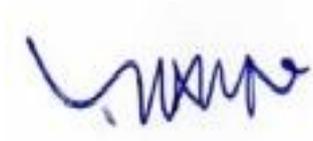
30401900223

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian skripsi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 24 Juli 2023

Pembimbing,

Dosen Pembimbing



Dr. Sri Hartono, SE., M.Si.

Pembimbing Lapangan



Taufik Haryanto, S.E., M.M

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**Peningkatan Kinerja Operator Data Masyarakat Kurang Mampu Melalui
Kompetensi SDM, Beban Kerja dan Kompensasi**

Disusun oleh:

Muhammad Rizaldi Akhyarin

Nim : 30401900223

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 3 Agustus 2023

Susunan Dewan Penguji
Dosen Pembimbing Lapangan

Dr. Sri Hartono, SE., M.Si.

Dosen Penguji 1



Nurhidayati, SE, M.Si, Ph.D

Dosen Penguji 2

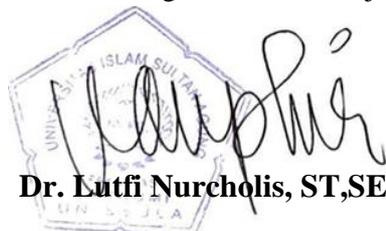


Drs. Agus Wachjutomo, M.Si

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 3 Agustus 2023

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD RIZALDI AKHYARIN

NIM : 30401900223

Program Studi : S1 Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "PENINGKATAN KINERJA OPERATOR DATA MASYARAKAT KURANG MAMPU MELALUI KOMPETENSI SDM, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI" ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan hasil plagiasi atau duplikasi karya orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata skripsi ini merupakan plagiat dari tulisan orang lain, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 3 Agustus 2023

Yang menyatakan,



MUHAMMAD RIZALDI AKHYARIN

NIM.30401900223

ABSTRAK

Laporan magang MB-KM ini digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Semarang melalui peningkatan kinerja pegawai operator desa di kabupaten semarang. dengan keperluan mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan maka peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan cara wawancara kepada karyawan dan mendapat informasi berupa bagaimana kompetensi SDM, beban kerja dan kompenasasi yang didapatkan operator desa kabupaten semarang. Setelah melakukan wawancara dan observasi tersebut, saya mendapat informasi bahwa kompetensi SDM pada operator desa di rasa kurang sesuai dikarenakan sering bergantinya SDM. Beban kerja yang di berikan juga melampaui batas karena operator desa juga mendapat tugas tak hanya dari dinas sosial. Kompensasi yang diberikan kepada operator desa juga terbilang kurang memuaskan dikarenakan hal tersebut sudah ditentukan oleh bupati. Selama kurang lebih 5 bulan magang dan hasil yang didapatkan ketika kegiatan magang MB-KM menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang kurang maksimal dikarenakan ketiga faktor yang berdampak buruk pada masyarakat kurang mampu.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Operator Desa, Kompetensi SDM, Beban Kerja.

Kompensasi

ABSTRACT

This MB-KM internship report is used to improve employee performance at the Social Service Office of Semarang Regency through improving the performance of village operator employees in Semarang district. With the need to collect the required data and information, the researchers used the data collection method by interviewing employees and obtaining information in the form of HR competence, workload and compensation obtained by the Semarang district village operator. After conducting these interviews and observations, I received information that the competence of human resources at village operators was felt to be inappropriate due to frequent changes in human resources. The workload given is also beyond the limit because village operators also get assignments not only from the social service. The compensation given to village operators is also somewhat unsatisfactory because this has already been determined by the district head. During approximately 5 months of apprenticeship and the results obtained during the MB-KM internship activities showed that the employee's performance was not optimal due to three factors that had a negative impact on underprivileged communities.

Keywords: Employee Performance, Village Operators, HR Competence, Workload.

PRAKATA

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat serta karunianya kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan laporan magang MB-KM yang telah terlaksana di Dinas Sosial Kabupaten Semarang.

Laporan yang saya buat ini adalah sebagai bukti telah melaksanakan program Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MB-KM) yang telah diselenggarakan oleh Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA), lalu juga untuk memenuhi syarat kelulusan yang telah ditentukan oleh Fakultas Ekonomi UNISSULA.

Proses penyusunan laporan magang kali ini, tentu tidak terlepas dari bimbingan dan arahan berbagai pihak terkait. Maka saya ucapkan terima kasih kepada semua orang yang telah membantu, diantaranya:

1. Dr. Sri Hartono, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Lapangan yang telah membimbing dalam penyusunan laporan dari awal hingga akhir.
2. Prof. Dr. H. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Drg. Muhammad Gunadi selaku Kepala Dinas Sosial Kabupaten Semarang yang telah mengizinkan saya untuk melaksanakan kegiatan magang di Dinas Sosial Kabupaten Semarang.
4. Taufik Haryanto, S.E., M.M selaku Dosen Supervisor yang telah memberi arahan serta membimbing saya saat kegiatan magang.

5. Dra. Nurwiyati Hasanah, MM selaku kepala Bidang Pemberdayaan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial
6. Pak Agus, Pak Restu & Pak Fikhi selaku narasumber dalam penyusunan laporan magang.
7. Kedua orang tua serta kakak saya yang selalu memberikan dukungan serta medoa'kan saya.
8. Teman-teman saya selama magang dan pengerjaan laporan magang yang telah mendukung saya serta rekan-rekan lain yang saya tidak bisa sebutkan satu persatu.

Pada laporan magang ini masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki. Saya selaku penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran. Semoga laporan magang saya di Dinas Sosial Kabupaten Semarang dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi para pembaca.

Penulis, 3 Agustus 2023



Muhammad Rizaldi Akhyarin

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Tujuan Magang.....	5
1.3. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG.....	11
2.1. Profil Organisasi.....	11
2.2. Aktivitas Magang.....	14
BAB.III IDENTIFIKASI MASALAH	16
3.1. Kompetensi SDM	16
3.2. Beban Tugas Berlebih.....	18
3.3. Kompensasi.....	19
BAB IV KAJIAN PUSTAKA	20

4.1. Kinerja Karyawan	20
4.2. Kompetensi SDM	22
4.3. Beban Kerja	24
4.4. Kompensasi.....	26
4.5. Motivasi	30
BAB V METODA PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA	34
5.1. Pendekatan dan jenis penelitian.....	34
5.2. Sumber data	34
5.2.1. Data Primer	34
5.2.1.1. Wawancara.....	34
5.2.1.2. Kuesioner	36
5.2.1.3. Observasi.....	37
5.2.2. Data sekunder.....	37
5.3. Analisis Data.....	37
BAB VI ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	38
6.1. Analisis	38
6.1.1. Komptensi SDM.....	38
6.1.2. Beban kerja.....	39
6.1.3. Kompensasi	40
6.2. Pembahasan	40
6.2.1. Kompetensi SDM di Kantor Desa.....	40
6.2.2. Beban tugas yang berlebih.....	41
6.2.3. Kompensasi yang kurang sesuai.....	43

BAB VII KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	44
7.1. Kesimpulan	44
7.1.1. Kompetensi SDM	44
7.1.2. Beban tugas yang berlebih.....	44
7.1.3. Kompensasi	45
7.2. Rekomendasi.....	45
BAB VIII REFLEKSI DIRI.....	48
8.1. Manfaat dari perkuliahan	48
8.2. Manfaat dan kekurangan kegiatan magang bagi soft-skill penulis	48
8.3. Manfaat dan Kekurangan Magang Bagi Pengembangan Kemampuan Kognitif.....	49
8.4. Kunci sukses dalam bekerja.....	49
8.5. Rencana pengembangan diri	50
DAFTAR REFERENSI	51
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Verifikasi dan Validasi Masyarakat Kurang Mampu	4
Tabel 1.2 Daftar narasumber penelitian	36



DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Semarang 13
- Gambar 1.2 Bagan alur verifikasi dan validasi data masyarakat kurang mampu 17



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dinas sosial merupakan Lembaga pemerintahan yang bertugas mengurus kegiatan yang bersinggungan dengan kegiatan-kegiatan sosial seperti pemberdayaan potensi sumber kesejahteraan sosial, pencegah masalah kesejahteraan sosial, pemberdayaan kelembagaan sosial masyarakat, pelayanan penyandang masalah kesejahteraan sosial, bantuan dan jaminan sosial, rehabilitasi dan pelayanan sosial dengan tetap melihat tupoksi yang sudah ditentukan dari Lembaga tertinggi.

Dinas Sosial sendiri ada pihak pembantu dari desa yaitu Operator Desa. Operator desa adalah perangkat desa yang kegiatannya hampir menyerupai administrator yang harus ada di tiap desa. Untuk sistemnya dipilih oleh kepala desa lalu untuk dari Dinas Sosial sendiri pihak desa menyerahkan data diri pegawai baru untuk diserahkan ke Dinas Sosial yang nantinya akan dikeluarkan surat keputusan. Dari surat keputusan itulah tercantum tugas, hak dan kewajiban operator desa untuk Dinas Sosial. Operator Desa pun sangat berpengaruh di Dinas Sosial sendiri karena tugas dari Dinas Sosial adalah Pemutakhiran data terpadu kesejahteraan sosial (DTKS) serta verifikasi dan validasi bantuan sosial. Operator Desa tidak hanya diamanahi tugas dari Dinas Sosial, Adapun tugas dari dinas terkait seperti Dinas

Pendidikan dan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Dan Operator desa pun tetap mendapat tugas pokok dari kepala desa itu sendiri.

Tugas dari dinas sosial yaitu Pemutakhiran DTKS dan bantuan sosial sendiri mempunyai alur yaitu, mengecek ke lokasi, apakah yang diajukan masih masuk kriteria miskin atau tidak. Jikalau masih dinyatakan layak masuk kategori miskin maka akan didata dan diajukan ke Dinas Sosial yang nantinya akan diserahkan ke bupati untuk disahkan lalu dikirim ke Kementerian Sosial. selama pengajuan itu, pengusul menunggu paling cepat 2 (dua) bulan. Kategori miskin dibagi menjadi 11 dan dianggap miskin jika pengusul termasuk 7 dari 11 kriteria tersebut.

Lalu verifikasi dan validasi data bantuan kemiskinan dilakukan oleh Operator Desa dengan melalui Aplikasi milik pemerintah dibawah Kementerian Sosial yaitu SIKS-NG dengan menyatakan bahwa pengusul masih berhak mendapat bantuan kemiskinan atau tidak, lalu finalisasi data akan dilakukan oleh pihak Dinas Sosial. Verifikasi dan validasi dilakukan 12 kali setiap tahunnya yang awalnya hanya 6 kali setahun hal ini dilakukan agar masyarakat yang ingin mengajukan bisa segera diproses dan yang sudah tidak berhak agar segera dihapus. dalam kegiatan tersebut hanya pihak Operator Desa bisa mengurangi atau menambah sesuai data yang ada karena hanya pihak desa yang tahu keadaan warga-nya.

Lalu Adapun tugas yang lain dari Operator Desa untuk Dinas Sosial yaitu, pembuatan surat pengantar maupun surat keterangan tidak mampu (SKTM) yang nantinya digunakan pemerlu untuk kepentingannya seperti contoh, untuk mengajukan surat rekomendasi pengajuan cetak kartu BPJS pemerintah, lalu

mengajukan surat rekomendasi pembuatan kartu Indonesia pintar (KIP), pengajuan bantuan-bantuan sosial kemiskinan, dll.

Adapun faktor penghambat verifikasi dan validasi data masyarakat kurang mampu yaitu, SDM yang sering berubah tentu akan menghambat proses pemutakhiran DTKS serta verifikasi dan validasi bantuan sosial karena SDM pengganti harus belajar dari awal. Pegawai baru dituntut belajar cepat atau autodidak karena pegawai sebelumnya pun lepas tangan dari tanggung jawab untuk mengajari pegawai baru dan sejauh ini pelatihan akan penggunaan aplikasi dan sejenisnya hanya dari pihak dinas sosial dan itu hanya setahun sekali dan hal tersebut berakibat ke pemutakhiran DTKS dan verifikasi dan validasi dilakukan karena kegiatan tersebut dilakukan setiap bulannya.

Disamping itu faktor usia Operator Desa di beberapa desa yang terbilang sudah menginjak 50 tahun keatas dan bisa dibilang kurang dalam hal pemahaman jadi harus berkali-kali dalam mempelajari semua.

Lalu keaktifan operator yang terbilang kurang karena faktor pembagian tugas dari dinas terkait sehingga fokus dari operator desa bisa terbagi dan menomor sekian kan pekerjaan dari dinas sosial. Adanya Operator Desa di beberapa desa yang kurang aktif dan jika lupa, tidak bertanya sama sekali sehingga melalaikan tugas dari Dinas Sosial dengan tidak merekap data sama sekali. Dengan begitu verifikasi dan validasi data masyarakat kurang mampu jadi terhambat.

NO	KABUPATEN	KECAMATAN	DESA	ART	VERVAL ART	%
1	SEMARANG	AMBARAWA	BARAN	2.050	105	5,12%
2	SEMARANG	AMBARAWA	BEJALEN	832	12	1,44%
3	SEMARANG	AMBARAWA	KRANGGAN	917	97	10,58%
4	SEMARANG	AMBARAWA	KUPANG	3.592	1.524	42,43%
5	SEMARANG	AMBARAWA	LODOYONG	1.472	3	0,20%
6	SEMARANG	AMBARAWA	NGAMPIN	1.516	15	0,99%
7	SEMARANG	AMBARAWA	PANJANG	1.770	1	0,06%
8	SEMARANG	AMBARAWA	PASEKAN	2.861	65	2,27%
9	SEMARANG	AMBARAWA	POJOKSARI	1.190	-	0,00%
10	SEMARANG	AMBARAWA	TAMBAKBOYO	1.379	14	1,02%

Tabel 1.1 Data Verifikasi dan Validasi Masyarakat Kurang Mampu
Data Dinas Sosial Kabupaten Semarang bagian PPSKS

Dari tabel diatas menunjukkan adanya tingkat verifikasi data masyarakat kurang mampu di kecamatan ambarawa relatif rendah. Rendahnya verifikasi data tersebut akan berdampak pada resiko ketidaktepatan penyaluran semua bantuan-bantuan sosial.

Data tersebut juga menunjukkan keaktifan operator data, dibuktikan dengan total data verifikasi dan validasi ART masih jauh dari total ART yang sudah terdata. Dampak yang dirasakan Ketika verifikasi dan validasi berjalan dengan lambat yaitu dari sisi pemerlu atau masyarakat yang mengajukan data kemiskinan. bagi pemerlu, data tersebut sangat berguna karena salah satu syarat untuk mendapat bantuan sosial adalah data pemerlu sudah harus masuk ke DTKS. Ditakutkan bantuan sosial yang diperlukan pemerlu untuk kondisi yang mendesak semisal untuk berobat pemerlu memerlukan bantuan Kesehatan seperti BPJS Pemerintah dan untuk kebutuhan sekolah pemerlu memerlukan bantuan Pendidikan seperti KIP untuk system pencairan uang dari Program Indonesia Pintar (PIP).

1.2. Tujuan Magang

Tujuan topik yang saya akan bahas kali ini dengan memberikan solusi-solusi dari permasalahan yang ada dalam Pemutakhiran DTKS serta verifikasi dan validasi bantuan sosial agar tidak terjadi keterlambatan karena ditakutkan Ketika operator desa telat mengusulkan dan mem-verval data, proses penyaluran bantuan akan terhambat karena salah satu hal wajib untuk mendapat bantuan sosial adalah data diri harus sudah masuk DTKS karena acuan data bantuan sosial berasal dari DTKS tersebut.

Karena realita dilapangan juga, sudah banyak warga miskin yang mengajukan untuk masuk ke DTKS tapi banyak juga yang belum masuk disamping banyak faktor yang menyebabkan tidak masuknya data di DTKS yang salah satunya

keterlambatan Operator Desa dalam proses Pemutakhiran DTKS serta Verifikasi dan Validasi Bantuan Sosial.

Solusi yang sudah ada dari dinas sosial sendiri yaitu bimbingan teknis (BimTek) yang dilakukan satu kali setahun yang kegiatannya adalah mengajarkan aplikasi untuk kegiatan Pemutakhiran DTKS melalui aplikasi SIKS-NG yang mengacu dengan acuan pusat dan SIKS-DJ (system informasi kesejahteraan sosial-dinas sosial jawa tengah) yang mengacu acuan dari provinsi. Tujuan kegiatan tersebut untuk memberikan ilmu atau tata cara menggunakan aplikasi serta mem-verifikasi dan validasi data-data kemiskinan.

1.3. Sistematika Penulisan

BAB 1. PENDAHULUAN

Komponen pendahuluan menyangkut:

1. Latar Belakang dan Tujuan Magang

- Mahasiswa menguraikan latar belakang (argumen/alasan) dari topik yang dipilih dalam Business Cases Report Magang MB-KM ini.
- Latar belakang bukan menjelaskan alasan magang dan/atau alasan penyusunan Business Cases Report Magang MB-KM, tapi harus menunjukkan urgensi dari topik yang dipilih. Urgensi misalnya ditunjukkan oleh keunikan topik (isu

mutakhir), keunikan industri, permasalahan atau risiko yang ditimbulkan, atau perbedaan pendapat.

- Mahasiswa menguraikan tujuan penulisan topik magang.
- Tujuan harus mencerminkan hal-hal yang akan diuraikan di bab analisis.

2. Sistematika Business Cases Report Magang MB-KM

Mahasiswa menguraikan bab dan sub-bab yang terdapat dalam Business Cases Report Magang MB-KM.

BAB 2. PROFIL ORGANISASI MITRA DAN AKTIVITAS MAGANG

A. Profil Organisasi

Apabila diijinkan oleh perusahaan tempat magang maka mahasiswa dapat memasukkan sub-bab profil organisasi tempat magang. Apabila mahasiswa membuat sub-bab profil organisasi mahasiswa menguraikan hal-hal berikut:

1. Mahasiswa menguraikan profil organisasi secara spesifik yang menjadi konteks dari topik yang dipilih.
2. Profil organisasi mencakup karakteristik organisasi yang terkait dengan topik yang dibahas, yaitu dapat mencakup struktur organisasi, proses bisnis, ketentuan/peraturan terkait, dan sejenisnya.
3. Profil organisasi juga mencakup proses penciptaan nilai untuk pemangku kepentingan yang dilakukan oleh organisasi tersebut (misalnya melalui produk atau jasa yang dihasilkan).

4. Profil organisasi juga menjelaskan praktik manajemen dan akuntansi dalam membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya (khususnya yang terkait dengan topik yang diangkat dalam laporan ini).
5. Profil organisasi harus mempertimbangkan persetujuan pengungkapan informasi yang diberikan oleh perusahaan tempat magang.

B. Aktivitas Magang

1. Mahasiswa menguraikan seluruh tugas pekerjaan yang diberikan pimpinan perusahaan / instansi selama magang berlangsung,
2. Mahasiswa menjelaskan bagaimana cara mendapatkan berbagai persoalan yang didapatkan ketika melaksanakan magang
3. Mahasiswa menjelaskan kegiatan-kegiatan lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan magang

BAB 3. IDENTIFIKASI MASALAH

Ada banyak masalah yang dialami perusahaan tempat Magang.

Masalah ini tersebar diantara berbagai bagian atau unit di perusahaan.

1. Masalah dapat mencatat dan menjelaskan berbagai temuan masalah yang ada di masing-masing unit fungsional, seperti pemasaran, SDM, Keuangan, Operasional, akuntansi, dan lain-lain.

2. Mahasiswa harus bisa memilih beberapa masalah penting dari yang teridentifikasi di atas dan menjelaskan alasan mengapa hal tersebut merupakan sesuatu yang perlu dibahas.

BAB 4. KAJIAN PUSTAKA (CRITICAL THINKING FOR BUSINESS)

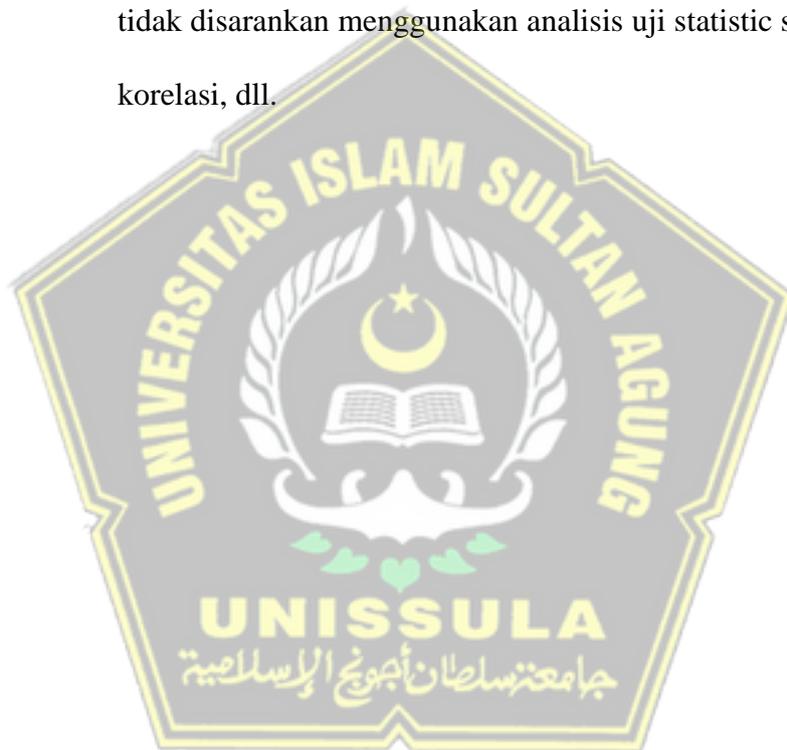
1. Mahasiswa menguraikan teori yang dapat digunakan untuk membahas masalah penting yang dipilih.
2. Teori ini berisi tidak hanya menguraikan definisi-definisi, tetapi juga berisi tentang cara-cara yang ideal yang bisa digunakan untuk mengatasi masalah, kelebihan, kekurangannya dan manfaatnya.
3. Teori dijelaskan secara rapi sesuai dengan urutan masalah yang dibahas.
4. Pada teori ini juga dapat dibahas materi-materi lain (diluar poin 2 dan 3) yang berkaitan dengan upaya ideal dalam pemecahan masalah.

BAB 5. METODA PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

1. Metoda pengumpulan data merupakan cara mahasiswa mengumpulkan data dan informasi dari perusahaan yang berguna untuk mendukung validitas dalam analisis data.
2. Metoda pengumpulan data yang dianjurkan adalah Observasi dan Wawancara dengan pihak-pihak terkait masalah yang dibahas.
3. Pengumpulan data juga dapat dilaksanakan dengan metoda dokumenter, yakni mempelajari beberapa dokumen milik

perusahaan/instansi yang diperbolehkan (seperti laporan keuangan yang dipublikasikan).

4. Alat analisis data disesuaikan dengan permasalahan yang hendak diatasi. Disarankan menggunakan studi komparatif yang membandingkan pelaksanaan di lapangan terkait penyelesaian masalah dengan kondisi ideal berbasis teori yang digunakan. Jadi tidak disarankan menggunakan analisis uji statistic seperti regresi, korelasi, dll.



BAB II

PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1. Profil Organisasi

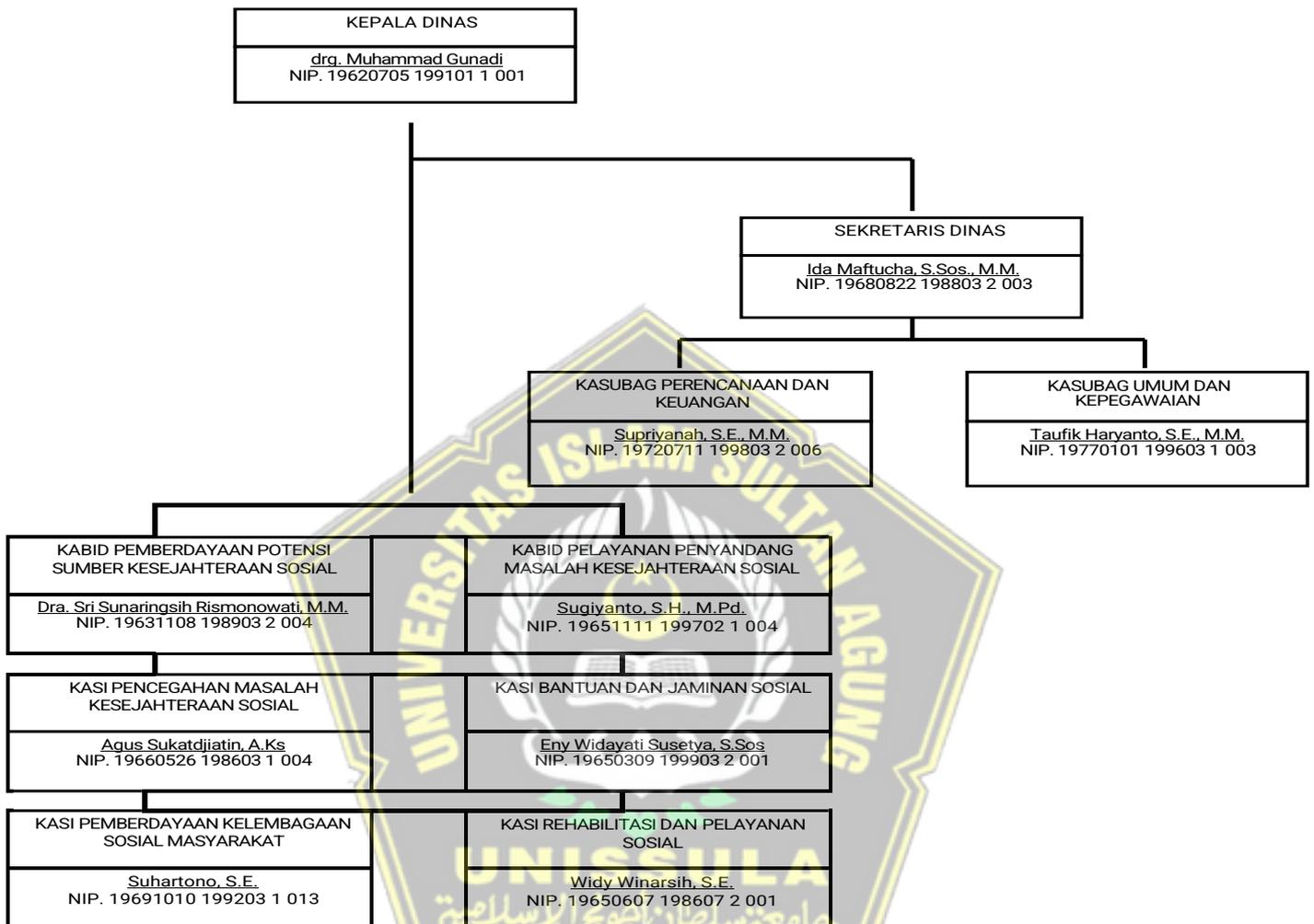
Dinas Sosial, adalah lembaga pemerintah yang berfungsi sebagai sarana pelayanan masyarakat, dalam memberikan solusi serta mengatasi masalah di masyarakat. Adapun visi dan misi yang dikembangkan dari dinas sosial yaitu dengan visi “Terwujudnya kesejahteraan sosial oleh dan untuk masyarakat Kabupaten Semarang” dan misi Mencegah, mengendalikan dan mengatasi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS). Menumbuhkan, mengembangkan prakarsa dan peran aktif masyarakat, dunia usaha serta stakeholder lainnya dalam pembangunan kesejahteraan sosial (PSKS). Meningkatkan kualitas pembinaan manajemen dan dukungan administrasi dinas.

Untuk melaksanakan tugasnya, maka Dinas Sosial mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang sosial yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Lalu mempunyai fungsi sebagai Perumusan kebijakan bidang Pemberdayaan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial, bidang Pelayanan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial. Perumusan rencana strategis sesuai visi misi bupati. Pengkoordinasian tugas-tugas dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan sekretariat, Bidang Pemberdayaan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial, Bidang Pelayanan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial. Penyelenggaraan

pembinaan kepada bawahan dalam lingkup tanggung jawabnya. Penyelenggaraan penyusunan Sasaran Kerja Pegawai. Penyelenggaraan kerjasama Bidang Pemberdayaan Sosial, Bidang Rehabilitasi Sosial, Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial, Bidang Penanganan Fakir Miskin.

Penyelenggaraan kesekretariatan Dinas Sosial. Penyelenggaraan program dan kegiatan Bidang Pemberdayaan Sosial, Bidang Rehabilitasi Sosial, Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial, Bidang Penanganan Fakir Miskin. Penyelenggaraan penilaian kinerja pegawai. Penyelenggaraan Monitoring dan evaluasi program dan kegiatan Bidang Pemberdayaan Sosial, Bidang Rehabilitasi Sosial, Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial, Bidang Penanganan Fakir Miskin. Penyelenggaraan laporan pelaksanaan program dan kegiatan. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Di dinas sosial sendiri ada beberapa bagian yang mengurus internal dan eksternal. Bagian internal sendiri ada kepala dinas dan secretariat lalu ada bagian perencanaan dan keuangan yang terakhir bagian umum dan kepegawaian. Di bagian eksternal pertama sendiri ada pemberdayaan potensi sumber kesejahteraan sosial, pencegahan masalah kesejahteraan sosial dan pemberdayaan kelembagaan sosial masyarakat lalu dibagian kedua ada pelayanan penyandang masalah kesejahteraan sosial, bantuan dan jaminan sosial, dan rehabilitasi dan pelayanan sosial. Di dinas sosial pun ada pihak pembantu dari desa yaitu bisa disebut operator desa. Operator Desa pun sangat berpengaruh di Dinas Sosial sendiri karena tugas dari Dinas Sosial adalah Pemutakhiran data terpadu kesejahteraan sosial (DTKS) serta verifikasi dan validasi bantuan sosial.



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Semarang

<https://dinsos.semarangkab.go.id/portal-struktur-organisasi>

Operator Desa tidak hanya diamanahi tugas dari Dinas Sosial, Adapun tugas dari dinas terkait seperti Dinas Pendidikan dan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. Dan Operator desa pun tetap mendapat tugas pokok dari kepala desa itu sendiri. Dengan demikian tugas operator desa dari dinas sosial sedikit terpinggirkan.

Dampak yang dirasakan Ketika verifikasi dan validasi berjalan dengan lambat yaitu dari sisi pemerlu atau masyarakat yang mengajukan data kemiskinan. bagi pemerlu, data tersebut sangat berguna karena salah satu syarat untuk mendapat bantuan sosial adalah data pemerlu sudah harus masuk ke DTKS. Ditakutkan bantuan sosial yang diperlukan pemerlu untuk kondisi yang mendesak semisal untuk berobat pemerlu memerlukan bantuan Kesehatan seperti BPJS Pemerintah dan untuk kebutuhan sekolah pemerlu memerlukan bantuan Pendidikan seperti KIP untuk system pencairan uang dari Program Indonesia Pintar (PIP).

2.2. Aktivitas Magang

Selama magang saya mendapat tugas untuk menjadi penerima tamu sekaligus melakukan pengecekan data kesejahteraan sosial dan sering pula membackup tugas admin untuk membuat surat rekomendasi sesuai keperluan pemerlu yang meliputi surat rekomendasi pencetakan KIP (kartu Indonesia pintar), surat rekomendasi pencetakan kartu BPJS dan pembuatan surat rekomendasi pengurangan voltase daya listrik bagi masyarakat kurang mampu.

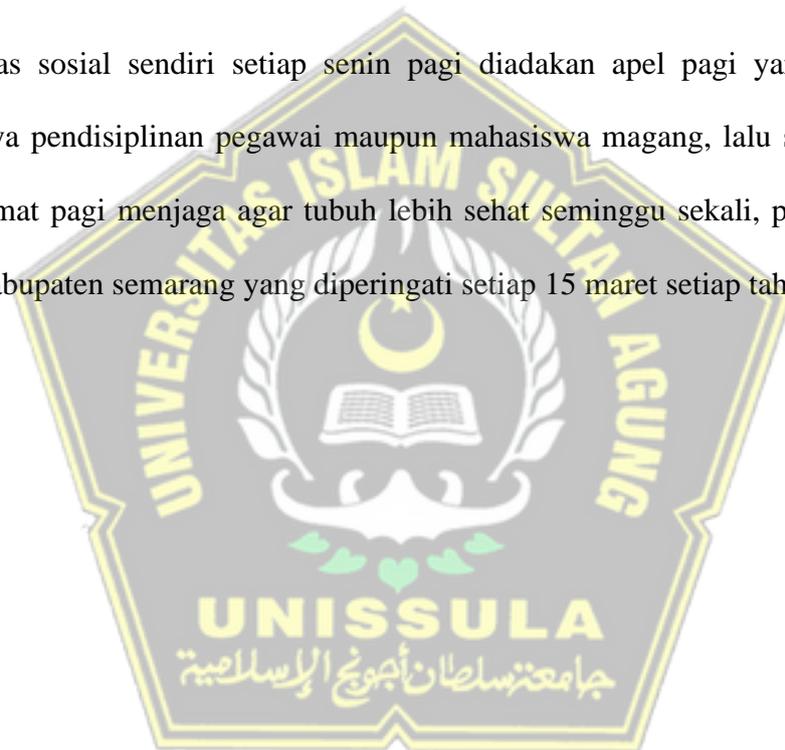
Pengajuan surat perihal verifikasi dan validasi data baru masyarakat kurang mampu yang di inputkan maupun penghapusan di DTKS (data terpadu kesejahteraan sosial) setiap bulannya lalu pengambilan surat yang sudah disahkan bupati.

Selama magang diajak juga untuk pengecekan LKS/LKSA (Lembaga kesejahteraan sosial/anak) apakah sudah sesuai dengan ketentuan yang telah dirincikan dari dinas sosial sendiri, lalu penilaian juga apakah panti tersebut masih

layak untuk diberikan izin operasi dari pemerintah setempat atau tidak yang sebelumnya sudah diberi arahan.

Persoalan saat magang muncul ketika ada masyarakat yang mengajukan pengaduan, mengecek dari system SIKS-NG, maupun melihat kinerja dari perangkat desa yang bekerja untuk dinas sosial sendiri. Terjun ke lapangan bisa terjadi apabila laporan yang sampai ke dinas sosial tidak bisa diselesaikan pihak daerah.

Di dinas sosial sendiri setiap senin pagi diadakan apel pagi yang mengingatkan tugasnya pendisiplinan pegawai maupun mahasiswa magang, lalu senam pagi di hari jumat pagi menjaga agar tubuh lebih sehat seminggu sekali, peringatan hari lahir kabupaten semarang yang diperingati setiap 15 maret setiap tahunnya



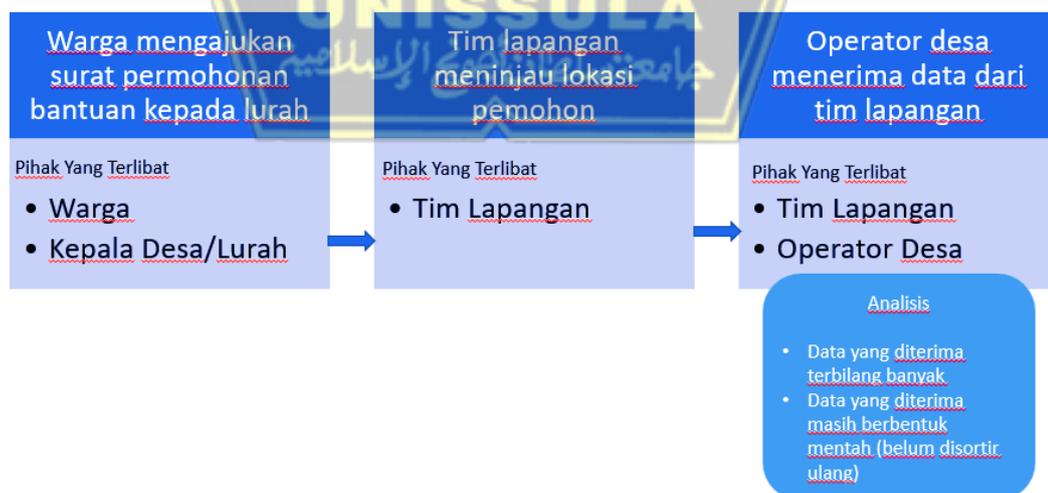
BAB.III

IDENTIFIKASI MASALAH

Verifikasi data masyarakat kurang mampu di kecamatan Ambarawa menunjukkan tingkat verifikasi yang relatif rendah. hal ini disebabkan oleh beberapa hal: 1. Kompetensi SDM operator desa yang terbilang rendah, 2. Beban Tugas yang berlebih, dan 3. Kompensasi yang tergolong temporer.

3.1. Kompetensi SDM

Kompetensi SDM diperlukan dalam kegiatan verifikasi dan validasi data. Verifikasi dan validasi data rata-rata dilakukan oleh operator desa dengan pemahaman tentang verifikasi dan validasi data yang terbilang masih kurang. Walaupun operator desa sudah mampu mengoperasikan media untuk verifikasi data, tetapi tata cara serta alur yang belum dipahami operator data menjadikan penyebabnya.





Gambar 1.2 Bagan alur verifikasi dan validasi data masyarakat kurang mampu. Penyebabnya ialah Sering bergantinya SDM pada operator desa menjadikan kompetensi SDM dipertanyakan karena pemahaman setiap orang berbeda-beda menjadikan pengganti SDM yang lama harus berjuang dari awal untuk mempelajari baik aplikasi pemutakhiran DTKS, alur verifikasi dan validasi data serta semua hal yang berkaitan dengan tugas yang diberikan dari dinas sosial sendiri. Akan lebih baik jika SDM yang lama juga turun tangan untuk mengajari SDM yang baru sehingga ketika pihak dinas sosial mengadakan BIMTEK (bimbingan teknis) mengenai aplikasi pemutakhiran data maka SDM yang baru pun sudah sedikit atau bahkan sudah paham mengenai hal tersebut sehingga kegiatan verifikasi dan validasi data masyarakat kurang mampu berjalan dengan lancar dan minim hambatan.

Lalu keaktifan operator desa sendiri Ketika tidak paham berkaitan dengan tugas yang diberikan operator desa tidak mau bertanya Kembali lalu melalaikan tugas dengan tidak merekap sama sekali data tersebut

3.2. Beban Tugas Berlebih

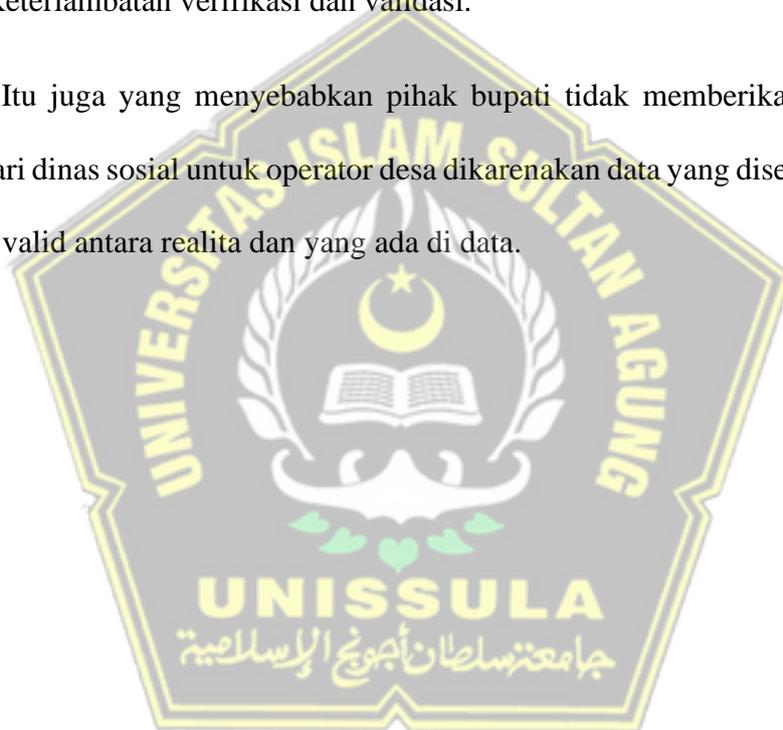
Pelaksanaan verifikasi dan validasi data dilakukan oleh operator desa. Di pemerintah desapun, operator desa juga membantu tugas dari kepala desa mulai dari mengelola web desa sampai sistem keuangan desa. Operator desa juga mendapat tugas-tugas dari dinas seperti dinas Pendidikan, dinas pertanian, dan lainnya sehingga kinerja terbelah cukup kurang karena fokusnya pun terbagi antara tugas pemerintah desa, dari dinas sosial, dan dari dinas terkait. melihat tugas dari dinas sosial yang terbelah cukup penting menjadikan operator desa harus tetap fokus karena jika telat memverifikasi data tersebut berimbas juga ke masyarakat yang sudah mengajukan sejak lama.

Dan jika melihat tugas mana yang urgensinya lebih penting dan sudah dikejar tenggat waktu juga menjadikan faktor abainya tugas dari dinas sosial. Dan umumnya ketika tugas sebanyak itu seharusnya dihandle oleh dua orang atau lebih sesuai dengan urgensi tugas tersebut. Dengan begitu tugas akan lebih cepat selesai dan mengerti tugas masing-masing mengingat tugas yang diberikan dari dinas sosial memiliki tenggat waktu rutin setiap bulan untuk verifikasi dan validasi data masyarakat kurang mampu.

3.3. Kompensasi

Pemberian kompensasi yang terbilang temporer, yaitu sekali dalam setahun. Jumlah yang diberikan ke operator desa juga terbilang kurang memuaskan. Hal itu menjadikan operator desa kurang bersemangat dalam mengerjakan tugasnya dan ditakutkan menjadi pilah-pilih antara pekerjaan dari dinas lain yang mungkin kompensasi yang diberikan lebih tinggi daripada dinas sosial dan menjadi salah satu faktor keterlambatan verifikasi dan validasi.

Itu juga yang menyebabkan pihak bupati tidak memberikan kompensasi lebih dari dinas sosial untuk operator desa dikarenakan data yang diserahkan ke atas kurang valid antara realita dan yang ada di data.



BAB IV

KAJIAN PUSTAKA

4.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi Sutrisno, (2019:123). Jadi kinerja ialah kualitas dan kuantitas *output* dari pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan ialah variabel tetap yang sering digabungkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dsb.

Menurut Mangkunegara, (2017:9) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, bukan hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diamanahkan.

Untuk mengetahui rendah tingginya kinerja karyawan, dibutuhkan satuan ukur konkret yang mempunyai akuntabilitas tinggi dalam mengukurnya. Satuan tersebut biasa disebut sebagai dimensi dan indikator. Menurut Sopiah & Sangadji, (2018:351) terdapat lima indikator kinerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan

yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. **Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. **Ketepatan waktu**

Merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. **Efektivitas**

merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. **Kemandirian**

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dsb. Dan tak lupa memperhatikan juga tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan memperhatikan indikator kerja karyawan untuk

mengukur tinggi rendahnya kinerja agar perusahaan atau instansi bisa mengontrol kinerja dan bisa menjadikan hal itu sebagai evaluasi untuk perkembangan kedepan.

4.2. Kompetensi SDM

Kompetensi ialah suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi Tagala (2018). Artinya kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan pekerjaan yang unggul dan efektif.

Kompetensi memiliki peran yang amat penting, karena menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Kompetensi dipandang sebagai atribut yang spesifik, seperti pengetahuan dan keterampilan yang digunakan untuk menunjukkan suatu kinerja dalam suatu pekerjaan yang sedang dilakukan menurut Sandberg (dalam Dewi dkk, 2017).

Menurut Z.M. Utama (2020), Untuk meningkatkan kompetensi SDM perusahaan atau instansi dengan baik, berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil:

1. Training atau pelatihan

Training atau pelatihan merupakan langkah yang umumnya ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan skill para karyawannya. Jika memiliki skill atau ketrampilan yang mumpuni, maka setiap karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Melalui training inilah perusahaan dapat menggali potensi para karyawannya. Setiap perusahaan dapat menerapkan training khusus, sehingga kemampuan para karyawannya dapat lebih dioptimalkan.

2. Pendidikan

Pendidikan yang dimaksud di sini dapat berupa pendidikan formal maupun non formal. Setelah melewati proses pendidikan, umumnya karyawan akan tetap kembali ke perusahaan dan mengimplementasikan ilmunya untuk memajukan perusahaan. Tidak jarang, sebuah perusahaan memberikan beasiswa kepada karyawannya untuk menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Alasannya yaitu agar pengetahuan dan kemampuannya bisa lebih terarah, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

3. Pembinaan

Cara mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia yang berikutnya yaitu melalui pembinaan. Langkah yang dapat diterapkan yaitu dengan membina dan mengatur karyawan melalui program penilaian maupun perencanaan. Pembinaan karyawan di perusahaan bertujuan untuk mensosialisasikan aturan dan sop perusahaan. Selain itu, hal ini juga dilakukan untuk mengembangkan kemampuan karyawan.

4. Kesempatan

Tidak ada salahnya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengekspresikan ide atau gagasan ketika melakukan rapat terbuka. Dengan memberikan kesempatan kepada mereka, tentu perusahaan akan semakin tahu karyawan mana yang potensial dan aktif. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan, mereka dapat ikut berkontribusi dalam memajukan perusahaan.

5. Penghargaan

Sudah selayaknya sebuah perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan berjasa dalam memajukan perusahaan. Misalnya, ketika ada yang mencapai target penjualan tertentu, maka perusahaan dapat memberikan bonus insentif atau kenaikan jabatan.

Dengan demikian kompetensi ialah kemampuan dasar yang penting perannya, karena kompetensi menunjukkan kinerja dinilai dari karakteristik dasar seseorang mulai dari cara berpikir, bersikap hingga bertindak hingga akhirnya dapat menarik kesimpulan. Bahwa SDM harus mempunyai pengetahuan dan keterampilan dibidang yang akan digeluti atau yang sudah dijalankan sekarang agar pekerjaan yang diberikan bisa mencapai goals yang diharapkan perusahaan atau instansi.

4.3. Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

Hutabarat (2017:104). Artinya beban kerja merupakan suatu tugas atau pekerjaan yang musti dilakukan individu maupun kelompok dalam satuan waktu tertentu.

Sedangkan menurut Koesomowidjojo (2017:21) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Dengan demikian beban kerja bukan hanya masalah tugas atau pekerjaan saja, akan tetapi mencakup pengerahan sumber daya dan penetapan jangka waktu pula.

Lalu beban kerja pula salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri Irawati & Carollina, (2017)

faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Hutabarat (2017) terbagi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja,yaitu:
 - a. Tugas (Task), tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental

meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

- b. Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya)

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dengan melihat jangka waktu penyelesaiannya sebagai penentu atau target SDM yang mengerjakannya. Takaran tugas yang diberikan juga harus setara dengan kemampuan pekerja dan mendukung faktor-faktor beban kerja yang ada agar terciptanya kinerja karyawan yang maksimal karena semakin tepat waktu dan tugas yang diberikan kepada pekerja, maka semakin efektif pula kinerja SDM.

4.4. Kompensasi

Kompensasi adalah penghasilan yang diberikan oleh Perseroan kepada Pegawai dalam bentuk uang untuk kurun waktu bulanan atau tahunan. Kompensasi juga merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja

sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan Roring, (2017). Artinya kompensasi dapat diberikan akibat balas jasa perusahaan atau instansi atas kinerja yang sudah diberikan pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan dalam waktu bulanan atau tahunan.

Kompensasi dalam kenyataannya merupakan faktor penting dan merupakan salah satu faktor utama dalam mewujudkan kinerja pegawai sebuah organisasi. Penerapan sistem kompensasi yang baik diharapkan akan dapat mewujudkan sistem pengelolaan tenaga kerja yang baik pula Akbar, (2018). Dengan demikian pengelolaan tenaga kerja yang baik akan tercapai apabila kompensasi diterapkan dengan cara yang baik pula.

Dalam pemberian kompensasi tentunya harus memperhatikan beberapa hal termasuk prinsip-prinsip dalam pemberian kompensasi diantaranya yaitu asas keadilan. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan input dengan penghasilan output. Herlina, (2018). Artinya, semakin besar pengorbanan maka semakin besar pula penghasilan yang akan didapatkan

Faktor faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2017:147) diantaranya meliputi:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Kompensasi relatif kecil, jika lowongan pekerjaan (permintaan) lebih sedikit dibandingkan jumlah pencari kerja (penawaran) lebih banyak. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Tingkat kompensasi akan semakin besar apabila kesiediaan dan kemampuan membayar perusahaan semakin baik. Namun sebaliknya, Tingkat kompensasi akan relatif kecil jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Tingkat kompensasi biasanya akan semakin besar jika serikat buruh suatu perusahaan kuat dan berpengaruh. Namun sebaliknya, apabila serikat buruh tidak kuat maka tingkat kompensasi cenderung relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Tingkat kompensasi semakin besar apabila produktivitas kerja karyawan baik dan banyak. Di sisi lain, kompensasi relatif kecil jika produktivitasnya buruk dan sedikit.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppresnya

Pemerintah memiliki kewajiban untuk melindungi seluruh masyarakat (karyawan khususnya) dari tindakan sewenang-wenang terutama oleh perusahaan dan pengusaha. Sehingga Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum.

6. Biaya Hidup

Tingkat kompensasi/upah biasanya akan semakin besar apabila biaya hidup di suatu daerah itu tinggi. Sebaliknya, tingkat kompensasi/upah biasanya akan semakin rendah bila biaya hidup di suatu daerah itu rendah.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Gaji/ kompensasi yang lebih besar akan diterima oleh karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi. Karena seseorang karyawan dengan kedudukan yang semakin tinggi maka akan mendapat tanggung jawab serta wewenang yang besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Apabila seseorang/karyawan memiliki pendidikan yang tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama, maka kecakapan serta keterampilannya lebih baik sehingga kompensasi akan semakin besar.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Tingkat upah/ kompensasi akan semakin besar jika perekonomian nasional sedang maju karena mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika suatu negara/daerah yang terdapat banyak penganggur (disquashed unemployment) perekonomiannya kurang maju dan tingkat upah biasanya cenderung rendah.

10. Jenis dan sifat Pekerjaan

Tingkat upah/ kompensasinya yang besar juga dipengaruhi oleh jenis dan sifat pekerjaan, misalkan pekerjaan yang mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian di suatu bidang untuk mengerjakannya. Tetapi jika pekerjaan tersebut mudah dan risikonya kecil biasanya tingkat kompensasi/upah akan semakin rendah.

Dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi dapat dilakukan ketika pekerja sudah memberikan jasanya dan memberikan pengorbanan yang sebanding dengan usaha yang diberikan kepada perusahaan dibarengi dengan pengelolaan sistem pemberian kompensasi yang baik dari perusahaan tak lupa juga melihat faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi tersebut. Karena semakin tinggi pengorbanan dan baik pengelolaan perusahaan terhadap pemberian kompensasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam memberikan hasil untuk perusahaan.

4.5. Motivasi

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas menurut Afandi (2018:23). Artinya motivasi ialah stimulan yang ada di dalam diri untuk melakukan aktifitas dengan ikhlas, senang hati dan bersungguh-sungguh karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong sehingga hasil aktifitasnya berkualitas.

Sedangkan Menurut Sumardjo & Priansa (2018:202) motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian motivasi tidak hanya datang dari diri individu saja, melainkan juga faktor dari luar yang mampu merangsangnya pula.

Seperti yang diungkapkan oleh Winardi (2018:2) bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang individu sehingga menimbulkan sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Artinya motivasi seseorang timbul sikap antusias dan semangat melakukan aktifitas akibat sejumlah proses dari internal maupun eksternal.

Menurut Sutrisno (2019:116), motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beragam faktor, dan faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor intern dan ekstern yang akan dijabarkan sebagai berikut.

Faktor Internal

Faktor internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi kerja pada karyawan di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Keinginan untuk dapat hidup

untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4. **Keinginan untuk memperoleh pengakuan**

seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. **Keinginan untuk berkuasa**

Keinginan untuk berkuasa atau memiliki kekuatan akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Faktor Eksternal

Sementara itu faktor-faktor ekstern yang dapat memengaruhi motivasi kerja di antaranya yaitu sebagai berikut.

1. **Kondisi lingkungan kerja**

keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. **Kompensasi yang memadai**

motivasi yang paling penting bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. **Supervisi yang baik**

memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

4. **Jaminan pekerjaan**

atau tepatnya adanya jaminan pekerjaan berupa jaminan karier untuk masa depan seperti promosi jabatan, pesangon, dll.

5. **Status dan tanggung jawab**

terutama seseorang yang telah bekerja lama pada posisi yang stagnan akan menjadi lebih termotivasi ketika dipercayakan status dan tanggung jawab yang lebih, tentunya diiringi oleh hak yang lebih pula.

6. **Peraturan yang fleksibel**

saat peraturan jelas dan tegas namun tetap fleksibel, maka seseorang akan mematuhi dengan lebih mudah sehingga mampu memastikan pekerjaannya berjalan dengan baik dan memicu motivasi untuk terus melakukannya.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam diri dapat timbul karena seseorang terinspirasi, tersemangati dan terdorong sehingga hasil yang ditimbulkan menjadi baik dan mengerjakannya pun dengan ikhlas dan tak hanya dari internal, motivasi juga bisa muncul dari eksternal dengan menerapkan faktor-faktor pengaruh motivasi. Karena semakin baik motivasi yang di dapatkan seseorang, maka semakin baik pula kinerja karyawan di perusahaan.

BAB V

METODA PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

5.1. Pendekatan dan jenis penelitian

Dalam penelitian kali ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif melihat judul yang diusulkan untuk laporan kali ini. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah penelitian yang bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif sendiri adalah penelitian yang sifatnya mengembangkan teori yang sudah ada dengan mengumpulkan data berupa kata-kata, gambar, tabel dan bukan berupa angka. Sugiyono (2017) memaparkan teknik pengumpulan merupakan data yang dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya. Dari data-data tersebut pula kemudian akan dianalisis lebih lanjut.

5.2. Sumber data

Sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

5.2.1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data menurut Sugiyono (2019:194). Data penelitian kali ini diperoleh dari sumber utama instansi tempat magang yaitu Dinas Sosial Kabupaten Semarang.

5.2.1.1. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi melalui tanya jawab secara langsung dengan tujuan untuk

memperoleh informasi yang relevan sumber informasi wawancara dilakukan dengan pegawai Dinas Sosial di bidang PPSKS dan pegawai admin data kecamatan ambarawa.

NO	Narasumber	Jabatan	Instansi	Pertanyaan
1	Pak Agus	Kasi PMKS	Dinas Sosial Kabupaten Semarang	-Kegiatan bimtek dilaksanakan kapan? -Berapakah jumlah kompensasi yang diberikan kepada operator desa?
2	Pak Restu	Admin PMKS	Dinas Sosial Kabupaten Semarang	-Darimana taunya Operator desa tidak aktif ? -Solusi apa saja yang sudah dilakukan dari dinas sosial? -Permasalahan apa saja yang terjadi pada operator desa? -apakah sudah pernah mengajukan permohonan kenaikan kompensasi untuk operator desa?

3	Pak Fikhi	Admin Kecamatan Ambarawa	Kantor Kecamatan Ambarawa	-Apakah pekerjaan eksternal yang diterima hanya dari dinas sosial? -Dengan beban pekerjaan yang telah diberikan dinas sosial sendiri, apakah anda merasa terbebani? mengingat tugas operator desa tak hanya dari dinas sosial saja. -Apakah kompensasi yang diberikan kepada operator desa sudah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan anda saat ini?

Tabel 1.2 Daftar narasumber penelitian

5.2.1.2. Kuesioner

Kuesioner adalah sebuah teknik menghimpun data dari sejumlah orang atau responden melalui seperangkat pertanyaan untuk dijawab. Kuesioner lalu disebar ke operator desa ambarawa untuk mendapat informasi mengenai permasalahan yang ada.

5.2.1.3. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung yang terjadi di Bidang PPSKS dan kegiatan yang berkaitan dengan operator desa.

5.2.2. Data sekunder

Data sekunder ialah data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data, biasanya dalam bentuk file dokumen atau melalui orang lain menurut Sugiyono (2018:213). Dan dalam penelitian kali ini data yang diperoleh berasal dari sumber lain secara tidak langsung seperti publikasi media online maupun hasil kajian berasal dari jurnal, artikel dan berbagai sumber yang sudah dilaksanakan oleh para ahli terdahulu.

5.3. Analisis Data

Dalam penelitian kali ini, analisis data menggunakan metode deskriptif komparatif. Metode deskriptif komparatif ialah upaya mencari dan mengumpulkan data dari berbagai sumber, kemudian setelah data mencukupi selanjutnya akan dilakukan komparasi dan dibandingkan dengan aturan yang sudah ada apakah sesuai dengan kondisi yang sudah ada dilapangan atau tidak.

BAB VI

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

6.1. Analisis

Penelitian kali ini penulis menggunakan penelitian lapangan. Penelitian yang digunakan kali ini yaitu mendeskripsikan secara kualitatif peningkatan kinerja operator data masyarakat kurang mampu melalui kompetensi SDM, beban kerja, dan kompensasi. Penelitian dilakukan dengan memakan waktu 4 bulan yaitu mulai dari bulan februari 2022 sampai bulan juni 2022 dengan lokasi penelitian di kantor dinas sosial kabupaten semarang dan kantor kecamatan ambarawa. Sumber data yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah sumber data primer. Pengumpulan data kali ini menggunakan data berupa wawancara, kuesioner dan observasi.

6.1.1. Kompetensi SDM

Dengan menggunakan metode wawancara diperoleh data mengenai kompetensi sdm operator data kelurahan/desa

- a. Pemahaman alur verifikasi dan validasi yang masih rendah. Kurang pahamiya operator desa dengan alur verifikasi dan validasi data dikarenakan seringnya pergantian sdm dibagian operator desa menjadikan operator desa harus mempelajari alur verval data dari awal (wawancara bersama Pak Restu pegawai bagian PMKS). Program dari dinas sosial yang sudah berjalan untuk mengatasi masalah ini yaitu pelatihan BIMTEK

(bimbingan teknis). Kegiatan ini diadakan satu tahun sekali. (wawancara bersama Pak Agus kasi PMKS).

- b. Operator desa dianggap kurang tanggap untuk menyelesaikan pekerjaan dikarenakan faktor ketidaktahuan teknis dan tidak ada inisiatif untuk bertanya kembali. Sudah dilakukan upaya mengingatkan para operator desa melalui grup pesan pada saat waktu mendekati deadline yang sudah ditentukan (wawancara bersama Pak Restu pegawai dibidang PMKS).

6.1.2. Beban kerja

Dengan menggunakan metode wawancara dan observasi diperoleh data mengenai beban kerja operator data kelurahan/desa

- a. Tugas yang diberikan kepada operator desa yang berlebih. Karena tugas operator desa normalnya hanya mengerjakan tugas-tugas yang berkaitan dengan program kerja kantor desa dan instruksinya pun dari kepala desa. Tapi kenyataannya operator desa selain mendapat tugas dari dinas sosial sendiri, operator desa juga mendapat tugas dari dinas terkait. mengingat tugas dari dinas sosial tidak sedikit dan dituntut untuk tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi kurang maksimal dalam pengerjaannya (wawancara Pak Restu dari Dinas Sosial dan observasi bersama Mas Fikhi di kecamatan Ambarawa). Dengan dibantu kasi kesejahteraan masyarakat beban tugas yang dikerjakan sedikit berkurang, tetapi disaat kasi kesejahteraan masyarakat sedang tidak ada pekerjaan lain yang harus dikerjakan (wawancara bersama Mas Fikhi di kecamatan Ambarawa).

6.1.3. Kompensasi

- a. Pemberian kompensasi yang dianggap rendah dan tugas yang di amanahkan ke operator desa dirasa kurang sepadan, karena tuntutan yang diberikan terbilang banyak menjadikan semangat operator desa dalam menuntaskan pekerjaan rendah. Karena jumlah yang diberikan kepada operator terbilang sedikit, sekitar Rp.350.000,00 setiap tahunnya. (wawancara bersama Pak Restu dari Dinas Sosial dan Mas Fikhi dari kecamatan Ambarawa). Sudah pernah mengajukan kenaikan kompensasi kepada bapak bupati tapi ditolak dengan alasan data yang diberikan dengan realita dilapangan berbeda atau bisa disebut kurang valid (wawancara dengan Pak Restu pegawai dibagian PMKS)

6.2. Pembahasan

Dengan melihat permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, solusi yang diberikan penulis sebagai berikut.

6.2.1. Kompetensi SDM di Kantor Desa

Menurut Z.M. Utama (2020), Untuk meningkatkan kompetensi SDM perusahaan atau instansi dengan baik, berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil:

1. Training atau pelatihan

Training atau pelatihan merupakan langkah yang umumnya ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan skill para karyawannya. Dengan diberikan pelatihan mengenai kedisiplinan, bisa dengan leadership training (pelatihan kepemimpinan) agar harapan kedepannya tumbuh sikap bertanggung jawab dan aktif ketika bekerja.

2. Pembinaan

Cara mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia yang berikutnya yaitu melalui pembinaan. Dengan diberi pembinaan, operator desa yang memang kurang atau tidak aktif dalam mengerjakan tugas dari dinas sosial yaitu verifikasi dan validasi data bisa dibina dengan baik, dengan pembinaan diharapkan bisa membenahi masalah yang sudah terjadi selama ini yaitu kurang aktifnya operator data yang berimbas pada tidak tuntasnya pekerjaan.

3. Dokumentasi pengetahuan

Dengan mendokumentasi tata cara alur verifikasi dan validasi data, operator desa dengan mudah mempelajari dan memahami alur dan menjadikan itu sebagai SOP yang diharapkan kedepannya diwajibkan kepada operator desa harus sudah paham sebelum dilantik menjadi operator desa.

6.2.2. Beban tugas yang berlebih.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Hutabarat (2017) terbagi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal.

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja,yaitu:

a. Tugas (Task)

Tugas yang diterima melampaui batas seperti masalah yang diterima operator desa saat ini yang mendapat tugas berlebih. Dengan memisahkan tugas sesuai dengan urgensinya menjadikan operator desa tepat waktu dalam mengerjakan tugas-tugas dari dinas sosial dan dinas terkait. Disamping itu dinas-dinas juga harus mengurangi tugas yang dibebankan agar operator desa tidak merasa terbebani dan tugas selesai sesuai jadwal.

b. Organisasi Kerja,

Mengatur jadwal pengerjaan tugas sesuai dengan urgensi atau deadline pengerjaan agar terstruktur dan selesai sesuai waktu yang telah ditentukan

2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban. Dengan faktor beberapa umur operator desa yang terbilang cukup tua untuk usia kerja menjadikan saran kedepannya untuk mencari karyawan dengan masa-masa produktif agar tugas-tugas yang dikerjakan bisa selesai tepat waktu dengan hasil yang maksimal.

3. Peran leadership

Salah satu peran penting agar karyawan termotivasi untuk bekerja yaitu dengan keterlibatan pemimpin dalam pekerjaan, dengan kepeduliannya kepada karyawan diharapkan bisa membuat para karyawan merasa dianggap usahanya. Lalu giat dalam bekerja, selalu disiplin dalam segala hal juga bisa menjadikan pemimpin sebagai role model bagi karyawannya.

6.2.3. Kompensasi yang kurang sesuai

Faktor faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2017:147) diantaranya meliputi:

1. Produktivitas Kerja Karyawan

Tingkat kompensasi semakin besar apabila produktivitas kerja karyawan baik dan banyak. Dengan mengerjakan tugas yang maksimal dengan hasil yang maksimal maka kemungkinan besar kompensasi juga mengikuti hasil yang operator desa hasilkan .

2. Jenis dan sifat Pekerjaan

Tingkat upah/ kompensasinya yang besar juga dipengaruhi oleh jenis dan sifat pekerjaan, makin banyak tugas/permintaan tentang pendataan masyarakat kurang mampu dari atasan maka bertambah juga kompensasi yang akan diberikan.

3. Pemberian yang sepadan dan tepat sasaran

Dengan pekerjaan yang diberikan kepada operator desa seharusnya juga sebanding dengan apa yang mereka kerjakan, jika pemberian kompensasi dirasa kurang maka dari dinas pun yang harus berkorban untuk menambahkan sesuai dengan apa yang operator desa kerjakan. Dan juga langsung dituju atau diberikan kepada yang berwenang agar jelas dan tak disalahgunakan.

BAB VII

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

7.1. Kesimpulan

Keadaan dan permasalahan semua manusia pasti berbeda-beda, tak terkecuali pada SDM operator desa di kabupaten semarang. Dalam penelitian ini membahas tentang kinerja SDM, beban kerja dan kompensasi kepada operator desa untuk ditingkatkan menjadi lebih baik lagi di kabupaten semarang. Dengan mengangkat topic ini menjadi bahan penelitian, penulis dapat mengetahui keadaan, permasalahan serta solusi yang sudah terealisasi sebelumnya.

7.1.1. Kompetensi SDM

- a. Pemahaman alur verifikasi dan validasi yang masih rendah. Kurang pahami operator desa dengan alur verifikasi dan validasi data dikarenakan seringnya pergantian sdm dibagian operator desa menjadikan operator desa harus mempelajari alur verval data dari awal
- b. Operator desa dianggap kurang tanggap untuk menyelesaikan pekerjaan dikarenakan faktor ketidaktahuan teknis dan tidak ada inisiatif untuk bertanya kembali.

7.1.2. Beban tugas yang berlebih

- a. Tugas yang diberikan kepada operator desa yang berlebih. operator desa selain mendapat tugas dari dinas sosial sendiri, operator desa juga mendapat tugas dari dinas terkait. mengingat tugas dari dinas sosial tidak sedikit dan

dituntut untuk tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi kurang maksimal dalam pengerjaannya.

7.1.3. Kompensasi

- a. Pemberian kompensasi yang dianggap rendah dan tugas yang di amanahkan ke operator desa dirasa kurang sepadan, karena tuntutan yang diberikan terbilang banyak menjadikan semangat operator desa dalam menuntaskan pekerjaan rendah. Karena jumlah yang diberikan kepada operator terbilang sedikit, sekitar Rp.350.000,00 setiap tahunnya.

7.2. Rekomendasi

Rekomendasi yang diberikan penulis kepada masalah yang ada adalah sebagai berikut:

1. Training atau pelatihan

Dengan diberikan pelatihan mengenai kedisiplinan, bisa dengan leadership training (pelatihan kepemimpinan) agar harapan kedepannya tumbuh sikap bertanggung jawab dan aktif ketika bekerja.

2. Pembinaan

Cara mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia yang berikutnya yaitu melalui pembinaan. Dengan diberi pembinaan, operator desa yang memang kurang atau tidak aktif dalam mengerjakan tugas dari dinas sosial yaitu verifikasi dan validasi data bisa dibina dengan baik, dengan pembinaan diharapkan bisa

membenahi masalah yang sudah terjadi selama ini yaitu kurang aktifnya operator data yang berimbas pada tidak tuntasnya pekerjaan.

3. Pengoptimalan Tugas

Dengan memisahkan tugas sesuai dengan urgensinya menjadikan operator desa tepat waktu dalam mengerjakan tugas-tugas dari dinas sosial dan dinas terkait.

4. Organisasi Kerja

Mengatur jadwal pengerjaan tugas sesuai dengan urgensi atau deadline pengerjaan agar terstruktur dan selesai sesuai waktu yang telah ditentukan.

5. Produktivitas Kerja Karyawan

Tingkat kompensasi semakin besar apabila produktivitas kerja karyawan baik dan banyak. Dengan mengerjakan tugas yang maksimal dengan hasil yang maksimal maka kemungkinan besar kompensasi juga mengikuti hasil yang operator desa hasilkan .

6. Jenis dan sifat Pekerjaan

Tingkat upah/ kompensasinya yang besar juga dipengaruhi oleh jenis dan sifat pekerjaan, makin banyak tugas/permintaan tentang pendataan masyarakat kurang mampu dari atasan maka bertambah juga kompensasi yang akan diberikan.

7. Peran leadership

Salah satu peran penting agar karyawan termotivasi untuk bekerja yaitu dengan keterlibatan pemimpin dalam pekerjaan, dengan kepeduliannya kepada karyawan diharapkan bisa membuat para karyawan merasa dianggap usahanya. Lalu giat dalam bekerja, selalu disiplin dalam segala hal juga bisa menjadikan pemimpin sebagai role model bagi karyawannya.

8. Dokumentasi pengetahuan

Dengan mendokumentasi tata cara alur verifikasi dan validasi data, operator desa dengan mudah mempelajari dan memahami alur dan menjadikan itu sebagai SOP yang diharapkan kedepannya diwajibkan kepada operator desa harus sudah paham sebelum dilantik menjadi operator desa.

9. Pemberian yang sepadan dan tepat sasaran

Dengan pekerjaan yang diberikan kepada operator desa seharusnya juga sebanding dengan apa yang mereka kerjakan, jika pemberian kompensasi dirasa kurang maka dari dinas pun yang harus berkorban untuk menambahkan sesuai dengan apa yang operator desa kerjakan. Dan juga langsung dituju atau diberikan kepada yang berwenang agar jelas dan tak disalahgunakan

BAB VIII

REFLEKSI DIRI

8.1. Manfaat dari perkuliahan

Penulis mendapat nilai positif selama kegiatan perkuliahan dan sangat bermanfaat dalam kegiatan magang di dinas sosial kabupaten semarang. Penulis juga berterimakasih kepada kegiatan perkuliahan karena memberi bekal berupa ilmu untuk dibawa kepada dunia kerja karena terdapat ilmu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berguna saat magang dan saat pembuatan skripsi ini.

8.2. Manfaat dan kekurangan kegiatan magang bagi soft-skill penulis

Manfaat yang penulis dapatkan selama magang yaitu manajemen waktu untuk penyelesaian pekerjaan yang terkadang diberi waktu yang sedikit dalam pengerjaannya. Keterampilan berkomunikasi antar warga saat ada yang berkunjung untuk mengurus keperluannya, saat berkunjung ke LKS/A (Lembaga kesejahteraan sosial/anak) seperti panti asuhan atau panti jompo maupun komunikasi antar pegawai dinas sosial itu sendiri. Menumbuhkan semangat dalam bekerja, baik individu maupun dalam tim.

Lalu saling membantu antar pegawai ataupun teman magang baik dalam menuntaskan pekerjaan yang belum selesai ataupun hal lainnya. Kekurangan yang penulis alami sendiri yaitu terasa saat masuk pertama kali magang dengan menjelaskan alur verifikasi dan validasi data kepada masyarakat kana dirasa belum paham sepenuhnya, dan harus berkali-kali melihat catatan untuk menjelaskannya. Seringkali membawa pulang pekerjaan yang sekiranya belum selesai hari itu karena

belum paham betul alur pengerjaannya, jadi harus seringkali bertanya pegawai yang memberi tugas kepada penulis.

8.3. Manfaat dan Kekurangan Magang Bagi Pengembangan Kemampuan Kognitif

Manfaat yang penulis peroleh dari magang adalah pemahaman dan penerapan ilmu-ilmu untuk penyelesaian pekerjaan yang harus sesuai dengan waktu yang ditentukan serta aturan yang sudah ada dan harus dipatuhi. Evaluasi diri terhadap apa yang sudah penulis lakukan di hari sebelumnya agar kejadian yang kurang baik tidak terulang kembali.

Lalu kekurangan yang penulis alami yaitu hafalan/ingatan ilmu-ilmu baru yang penulis dapatkan sering kali lupa, sehingga penulis butuh beberapa kali melihat catatan untuk mengingat dan mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

8.4. Kunci sukses dalam bekerja

Berdasarkan pengalaman yang penulis alami ketika magang, berikut kunci sukses ketika bekerja sebagai berikut:

1. Tanggung jawab

Menuntaskan pekerjaan yang sudah diamanahkan menjadi tanggung jawab utama agar dikemudian pemberi tugas masih percaya dan mau mengamanahkan tugas.

2. Tepat waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menjadi hal yang harus dipatuhi, agar tidak berpengaruh buruk bagi kepentingan orang banyak

3. Menerima saran dan kritik.

Saran dan kritik yang membangun bisa menjadi acuan kita untuk memperbaiki diri menjadi lebih baik lagi dan meminimalisir hal buruk yang akan terjadi kedepannya.

4. Motivasi kerja

Meningkatkan motivasi kerja untuk diri sendiri maupun pegawai dirasa sangat perlu agar pekerjaan yang diselesaikan tidak terhambat.

8.5. Rencana pengembangan diri

Dengan pengalaman yang sudah penulis dapatkan, penulis ingin mengembangkan diri kedepannya. Pengembangan diri penulis kedepan dalam dunia kerja yaitu menyelesaikan tugas sebelum tenggat waktu yang ditentukan agar kedepannya tidak menumpuk dan siap menerima tugas yang baru tanpa ada beban dari tugas sebelumnya.

Mengurangi waktu santai ketika bekerja dan lebih berfokus terhadap pekerjaan yang ada agar tugas yang diberikan lebih cepat terselesaikan. Memberikan performa pekerjaan yang terbaik dan siap menerima kritik dan saran agar kedepannya semakin bagus pekerjaan yang kita pegang.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2–6.
- Gusnetti. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru. *Journal FISIP Universitas Riau*, 1–11.
- Herlina, R. (2018). 90 / *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*. 2(2), 90–114.
- Hesti dkk, A. (2012). Peran Diklat Dalam Peningkatan Kualitas SDM Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. *E-Jurnal Universitas Diponegoro*, 3(1), 1–21.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Mubaroq, R. A., & Zulkarnaen, W. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(3), 72–90. <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss3.pp72-90>
- Roring, F. . (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 4(3), 144–154. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i3.17991>
- Gusnetti. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Indonesia Pekanbaru. *Journal FISIP Universitas Riau*, 1–11.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Mangkunegara (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sopiah., & Etta Mamang Sangadji., (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Edisi 1) Yogyakarta: Andi
- Mustadin Tagala penulis. (2018; ©2018). *Psikologi industri dan organisasi / Mustadin Tagala*. Depok :: PT RajaGrafindo Persada ,.
- Hutabarat, Julianus 1961- (penulis). (,2017). *Dasar-dasar pengetahuan ergonomi / Dr.Julianus Hutabarat, MSIE*. Malang :: Media Nusa Creative,,.

Koesomowidjojo, Suci R. Ma'ih. 2017. Analisis Beban Kerja. Jakarta: Penerbit Raih Asa Sukses.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Sumardjo dan D.J. Priansa. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia Konsep-Konsep Kunci. Cetakan Pertama. Alfabeta. Bandung.

