

e-ISSN3025-8030 : p-ISSN3025-6267



Vol. 2, No. 1b, Juli Tahun 2024

Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat

AMPOEN

Akselerasi Merdeka Belajar dalam Pengabdian Orientasi Masyarakat



Diterbitkan oleh:
Universitas Serambi Mekkah - Banda Aceh

Jurnal Akselerasi Merdeka Belajar dalam Pengabdian
Orientasi Masyarakat

JURNAL AMPOEN

Vol. 2, No. 1b, Juli Tahun 2024

Halaman: 269-276

MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DESA MELALUI PELATIHAN MANAJEMEN SDM

Tri Cicik Wijayanti

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Gajayana Malang, Kota Malang

Artikel di Jurnal AMPOEN

Tersedia di : <https://jurnal-serambimekkah.org/index.php/ampoen>

DOI : <https://doi.org/10.32672/ampoen.v2i1b.1913>

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini

APA : Wijayanti, T. C. (2024). MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DESA MELALUI PELATIHAN MANAJEMEN SDM. *Jurnal Akselerasi Merdeka Belajar Dalam Pengabdian Orientasi Masyarakat (AMPOEN): Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1b), 269-276.
<https://doi.org/10.32672/ampoen.v2i1b.1913>

Lainnya Kunjungi : <https://jurnal-serambimekkah.org/index.php/ampoen>

Jurnal Akselerasi Merdeka Belajar dalam Pengabdian Orientasi Masyarakat (**Jurnal AMPOEN**): *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat* dengan Visi “Berdaya melalui Abdi, Merdeka dalam Publikasi” sebagai platform bagi para pengabdi, peneliti, praktisi, dan akademisi untuk berbagi pengetahuan, pengalaman, dan hasil layanan yang berkontribusi terhadap pengembangan masyarakat di Indonesia. Berisi hasil-hasil kegiatan pengabdian dan pemberdayaan masyarakat berupa penerapan berbagai bidang ilmu diantaranya pendidikan, ekonomi, agama, teknik, teknologi, pertanian, sosial humaniora, komputer, kesehatan dan lain sebagainya.

Semua artikel yang diterbitkan dalam jurnal ini dilindungi oleh hak cipta dan dilisensikan di bawah Lisensi Creative Commons 4.0 International License (**CC-BY-SA**) atau lisensi yang setara sebagai lisensi optimal untuk publikasi, distribusi, penggunaan, dan penggunaan ulang karya ilmiah.



MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DESA MELALUI PELATIHAN MANAJEMEN SDM

Tri Cicik Wijayanti

Program Studi Magister
Manajemen, Universitas Gajayana
Malang, Kota Malang

***Korespodensi:**

Email : tricicik@unigamalang.ac.id

Riwayat Artikel

Penyerahan : 28/06/2024
Diterima : 03/07/2024
Diterbitkan : 04/07/2024

Abstrak

Desa Kebonagung, Gresik, menghadapi tantangan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik karena keterbatasan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Aparatur desa sering kekurangan keterampilan dan pengetahuan yang memadai, sehingga pelayanan menjadi tidak efisien dan berkualitas rendah. Untuk mengatasi masalah ini, dilakukan program pengabdian masyarakat yang bertujuan meningkatkan kompetensi aparatur desa dalam manajemen SDM. Tujuan utama program ini adalah meningkatkan kemampuan aparatur desa dalam perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi SDM agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik. Metode yang digunakan meliputi tiga tahap: pra-pelaksanaan (survei kebutuhan pelatihan), pelaksanaan (sesi pelatihan intensif teori dan praktik), dan evaluasi (kuesioner dan observasi untuk menilai peningkatan pengetahuan dan keterampilan). Hasil menunjukkan peningkatan signifikan dalam pengetahuan dan keterampilan aparatur desa terkait manajemen SDM. Peserta pelatihan menunjukkan peningkatan motivasi dan kerjasama tim, yang berdampak positif pada efisiensi dan kualitas pelayanan publik. Disarankan program serupa dilakukan secara berkala untuk keberlanjutan peningkatan kualitas pelayanan publik di masa mendatang.

Kata Kunci: *Pengelolaan Sumber Daya Manusia; Pelayanan Publik; Pelatihan Manajemen SDM*

Abstract

Kebonagung Village in Gresik faces challenges in enhancing public service quality due to limitations in human resource management (HRM). Village officials often lack sufficient skills and knowledge, resulting in inefficient and low-quality services. To address this issue, a community service program was initiated to enhance the HRM competencies of village officials. The primary objective of this program is to improve the village officials' abilities in planning, managing, and evaluating HRM to deliver better services. The methodology encompasses three stages: pre-implementation (conducting training needs surveys), implementation (intensive sessions covering both theoretical and practical aspects), and evaluation (using questionnaires and observations to assess knowledge and skill improvements). The results demonstrate significant enhancement in HRM knowledge and skills among village officials. Training participants exhibited increased motivation and teamwork, positively impacting service efficiency and quality. It is recommended to conduct similar programs periodically to sustain and further improve public service quality in the future. sustainability and continuous improvement of public service quality in the future.

Keywords: *Human Resource Management; Public Service; HRM Training*

How to Cite This Article: WIJAYANTI, T. C. (2024). MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DESA MELALUI PELATIHAN MANAJEMEN SDM. *JURNAL AKSELERASI MERDEKA BELAJAR DALAM PENGABDIAN ORIENTASI MASYARAKAT (AMPOEN): JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 2(1b), 269–276. [HTTPS://DOI.ORG/10.32672/AMPOEN.V2I1B.1913](https://doi.org/10.32672/AMPOEN.V2I1B.1913)

PENDAHULUAN

Pelayanan publik yang berkualitas merupakan salah satu indikator penting dalam pengelolaan pemerintahan desa. Aparatur desa memegang peran kunci dalam memberikan pelayanan yang responsif dan memadai kepada masyarakat. Namun, seringkali ditemukan kendala dalam aspek manajemen sumber daya manusia (SDM) yang menghambat optimalisasi pelayanan. Desa Kebonagung, Gresik, merupakan salah satu desa yang memiliki potensi besar namun masih menghadapi tantangan dalam pengelolaan pelayanan publik. Oleh karena itu, diperlukan intervensi melalui pelatihan manajemen SDM untuk meningkatkan kapasitas aparatur desa.

Desa Kebonagung merupakan salah satu desa di Kabupaten Gresik yang memiliki potensi besar dalam berbagai bidang, termasuk pertanian, perikanan, dan industri rumah tangga. Meskipun demikian, kualitas pelayanan publik di desa ini masih perlu ditingkatkan. Aparatur desa sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan dalam mengelola SDM, seperti kurangnya pengetahuan dan keterampilan dalam perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan motivasi kerja. Kondisi ini berdampak pada pelayanan publik yang kurang optimal, yang pada akhirnya merugikan masyarakat desa.

Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk memberikan solusi atas permasalahan tersebut melalui pelatihan manajemen SDM. Pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan aparatur desa dalam mengelola SDM, sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Pelatihan ini juga bertujuan untuk menciptakan aparatur desa yang profesional, kompeten, dan berintegritas, yang mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur desa merupakan cerminan dari kualitas pemerintahan di tingkat desa. Pelayanan yang baik dan responsif akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa. Namun, di Desa Kebonagung, kualitas pelayanan publik masih perlu ditingkatkan. Beberapa masalah yang sering ditemui antara lain waktu respon yang lambat, pelayanan yang kurang ramah, serta penanganan keluhan masyarakat yang belum efektif. Kondisi ini menunjukkan bahwa aparatur desa memerlukan peningkatan kapasitas dalam mengelola pelayanan publik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan publik adalah manajemen SDM yang efektif. Aparatur desa di Desa Kebonagung sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan dalam mengelola SDM. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan dalam perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan motivasi kerja menjadi hambatan utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Tanpa manajemen SDM yang baik, sulit bagi aparatur desa untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Pelatihan manajemen SDM menjadi solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut. Melalui pelatihan, aparatur desa dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam mengelola SDM. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek penting dalam manajemen SDM, seperti perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan motivasi kerja. Dengan demikian, aparatur desa akan lebih mampu dalam menyusun perencanaan SDM yang efektif, mengembangkan kompetensi yang diperlukan, melakukan evaluasi kinerja secara objektif, dan meningkatkan motivasi kerja.

Tujuan dari kegiatan pengabdian ini adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik di Desa Kebonagung melalui pelatihan manajemen SDM. Pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan aparatur desa dalam mengelola SDM, sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Selain itu, kegiatan ini juga bertujuan untuk menciptakan aparatur desa yang profesional, kompeten, dan berintegritas, yang mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

Metodologi yang digunakan dalam kegiatan ini meliputi beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Persiapan: Identifikasi kebutuhan pelatihan melalui wawancara dan survei kepada aparatur desa. Tahap ini bertujuan untuk mengetahui kondisi nyata di lapangan dan mengidentifikasi aspek-aspek manajemen SDM yang perlu ditingkatkan.
2. Pelatihan: Pelaksanaan pelatihan manajemen SDM yang meliputi materi perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan motivasi kerja. Pelatihan ini dilakukan dengan metode ceramah, diskusi, dan simulasi untuk memastikan pemahaman yang mendalam.
3. Pendampingan: Pemberian bimbingan dan konsultasi secara berkelanjutan untuk memastikan penerapan ilmu yang telah

diberikan. Pendampingan dilakukan dengan kunjungan lapangan dan konsultasi secara daring.

4. Evaluasi: Penilaian terhadap perubahan yang terjadi pada kualitas pelayanan publik setelah pelatihan. Evaluasi dilakukan dengan metode wawancara, survei, dan observasi untuk mengetahui dampak dari pelatihan.

Beberapa kegiatan sejenis yang telah dilakukan di berbagai daerah menunjukkan bahwa pelatihan manajemen SDM dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas pelayanan publik. Misalnya, di Desa Sukamaju, pelatihan manajemen SDM berhasil meningkatkan kinerja aparatur desa dalam memberikan pelayanan yang responsif dan profesional. Kegiatan serupa di Desa Mekarjaya juga menunjukkan peningkatan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik setelah pelatihan. Pengalaman dari kegiatan-kegiatan tersebut menjadi referensi penting dalam merancang dan melaksanakan pelatihan di Desa Kebonagung.

Kontribusi dari kegiatan ini tidak hanya meningkatkan kapasitas aparatur desa dalam manajemen SDM, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan kualitas pelayanan publik di Desa Kebonagung. Dengan peningkatan kapasitas aparatur desa, pelayanan publik menjadi lebih responsif, ramah, dan efektif, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa. Selain itu, kegiatan ini juga memberikan kontribusi dalam menciptakan aparatur desa yang profesional, kompeten, dan berintegritas, yang mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat di Desa Kebonagung, Gresik, untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui pelatihan manajemen SDM dilakukan dengan metodologi yang terstruktur. Metode pelaksanaan ini dibagi menjadi tiga bagian utama: pra pelaksanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Setiap bagian memiliki tahapan yang spesifik untuk memastikan bahwa tujuan dari kegiatan pengabdian ini dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Pra Pelaksanaan

Pra pelaksanaan merupakan tahap persiapan yang sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan pengabdian berjalan dengan lancar dan

tepat sasaran. Tahapan dalam pra pelaksanaan meliputi

1. Identifikasi Kebutuhan: Langkah pertama adalah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan melalui wawancara dan survei kepada aparatur desa. Kegiatan ini dilakukan untuk memahami kondisi nyata di lapangan, termasuk masalah yang dihadapi dalam manajemen SDM dan area yang memerlukan peningkatan. Survei dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dirancang untuk mengumpulkan data tentang pengetahuan, keterampilan, dan sikap aparatur desa.
2. Analisis Data: Data yang diperoleh dari survei dan wawancara kemudian dianalisis untuk menentukan kebutuhan pelatihan yang spesifik. Analisis ini mencakup penilaian terhadap kekuatan dan kelemahan aparatur desa dalam berbagai aspek manajemen SDM. Hasil analisis ini digunakan untuk merancang kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan.
3. Perencanaan Pelatihan: Berdasarkan hasil analisis kebutuhan, perencanaan pelatihan dilakukan. Tahap ini mencakup penentuan tujuan pelatihan, materi yang akan disampaikan, metode pelatihan, serta jadwal pelatihan. Kurikulum pelatihan dirancang untuk mencakup topik-topik penting seperti perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan motivasi kerja. Selain itu, juga disiapkan materi pelatihan, modul, dan alat bantu yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan pelatihan.
4. Koordinasi dengan Pihak Terkait: Koordinasi dengan pemerintah desa dan pihak terkait lainnya dilakukan untuk memastikan dukungan dan partisipasi dalam kegiatan ini. Surat izin dan pemberitahuan resmi diberikan kepada aparatur desa yang akan mengikuti pelatihan. Selain itu, juga dilakukan koordinasi logistik seperti pemesanan tempat pelatihan, penyediaan makanan dan minuman, serta pengaturan transportasi jika diperlukan.

Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan tahap inti dari kegiatan pengabdian ini. Pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan metode yang interaktif dan partisipatif untuk memastikan pemahaman dan keterlibatan aktif dari peserta. Pelatihan ini diikuti oleh 25 aparatur desa. Tahapan dalam pelaksanaan meliputi:

1. **Pembukaan dan Orientasi:** Pelatihan dimulai dengan sesi pembukaan yang mencakup sambutan dari kepala desa dan penyelenggara pelatihan. Orientasi dilakukan untuk memperkenalkan tujuan, agenda, dan harapan dari pelatihan ini. Peserta diberi gambaran umum tentang pentingnya manajemen SDM dan bagaimana pelatihan ini akan membantu meningkatkan kualitas pelayanan publik.
2. **Sesi Pelatihan:** Pelatihan dilakukan dalam beberapa sesi yang mencakup topik-topik penting dalam manajemen SDM. Setiap sesi disampaikan oleh fasilitator yang berpengalaman dalam bidangnya. Metode yang digunakan dalam pelatihan meliputi ceramah, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi. Peserta diberikan kesempatan untuk berinteraksi, berbagi pengalaman, dan mempraktekkan keterampilan yang baru mereka pelajari.
3. **Perencanaan SDM:** Sesi ini membahas pentingnya perencanaan SDM yang efektif, teknik-teknik perencanaan, dan bagaimana menyusun rencana SDM yang sesuai dengan kebutuhan desa.
4. **Pengembangan Kompetensi:** Sesi ini fokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan aparatur desa. Peserta diajarkan cara mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, merancang program pengembangan kompetensi, dan mengevaluasi hasilnya.
5. **Evaluasi Kinerja:** Sesi ini membahas metode dan alat untuk melakukan evaluasi kinerja yang objektif dan adil. Peserta belajar tentang indikator kinerja, teknik penilaian, dan cara memberikan umpan balik yang konstruktif.
6. **Motivasi Kerja:** Sesi ini mengajarkan cara meningkatkan motivasi kerja aparatur desa melalui pendekatan yang efektif, seperti penghargaan, pengakuan, dan pengembangan karir.
7. **Pendampingan dan Konsultasi:** Setelah sesi pelatihan formal, dilakukan pendampingan dan konsultasi secara berkelanjutan untuk memastikan penerapan ilmu yang telah diberikan. Pendampingan dilakukan melalui kunjungan lapangan dan konsultasi daring. Fasilitator memberikan bimbingan langsung kepada aparatur desa dalam menerapkan teknik-teknik manajemen SDM yang telah dipelajari.

Evaluasi

Evaluasi merupakan tahap penting untuk menilai keberhasilan dan dampak dari kegiatan pengabdian ini. Tahapan dalam evaluasi meliputi:

1. **Evaluasi Reaksi:** Setelah setiap sesi pelatihan, dilakukan evaluasi reaksi untuk mengukur kepuasan peserta terhadap materi, metode, dan fasilitator. Evaluasi ini dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada peserta. Hasil dari evaluasi reaksi digunakan untuk melakukan perbaikan segera jika diperlukan.
2. **Evaluasi Pembelajaran:** Evaluasi pembelajaran dilakukan untuk mengukur sejauh mana peserta memahami dan menguasai materi yang telah disampaikan. Evaluasi ini dilakukan melalui tes tertulis, studi kasus, dan presentasi. Peserta diminta untuk menunjukkan pemahaman mereka melalui penyelesaian tugas-tugas yang diberikan.
3. **Evaluasi Perilaku:** Evaluasi perilaku dilakukan untuk menilai perubahan dalam perilaku aparatur desa setelah mengikuti pelatihan. Evaluasi ini dilakukan melalui observasi langsung dan wawancara dengan peserta dan masyarakat desa. Fokus dari evaluasi ini adalah untuk melihat apakah aparatur desa menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari mereka.
4. **Evaluasi Hasil:** Evaluasi hasil dilakukan untuk mengukur dampak jangka panjang dari pelatihan terhadap kualitas pelayanan publik di Desa Kebonagung. Evaluasi ini dilakukan melalui survei kepuasan masyarakat dan analisis indikator kinerja pelayanan publik. Hasil dari evaluasi ini digunakan untuk menentukan efektivitas pelatihan dan merancang program pengembangan yang lebih baik di masa depan.

Dengan metodologi yang terstruktur ini, kegiatan pengabdian di Desa Kebonagung dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui peningkatan kapasitas aparatur desa dalam manajemen SDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat di Desa Kebonagung, Gresik, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui pelatihan manajemen SDM telah dilaksanakan dengan menggunakan metodologi yang terstruktur. Hasil dan pembahasan ini akan menguraikan secara rinci segala sesuatu tentang kegiatan yang

dilakukan, dari konsep awal hingga hasil dari evaluasi keberhasilan kegiatan.

Konsep dan Perancangan Kegiatan

Konsep kegiatan ini didasarkan pada pemahaman akan pentingnya manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di tingkat desa. Dengan berfokus pada identifikasi kebutuhan dan analisis data awal, tim pengabdian merancang program pelatihan yang terstruktur untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan aparatur desa dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Perencanaan pelatihan mencakup penetapan tujuan yang jelas, pemilihan materi yang relevan, dan penggunaan metode pembelajaran yang interaktif. Kurikulum pelatihan dirancang untuk mencakup topik-topik seperti perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan motivasi kerja, dengan tujuan akhir untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik di Desa Kebonagung.

Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan dilakukan pada tanggal 5 Juni 2024, melibatkan 25 aparatur desa dari berbagai unit kerja di tingkat desa. Kegiatan dimulai dengan sesi pembukaan yang dihadiri oleh kepala desa dan para fasilitator pelatihan. Setiap sesi pelatihan dilakukan secara intensif dan partisipatif, menggunakan metode seperti ceramah, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi untuk memastikan pemahaman yang maksimal dari peserta.

Sesi-sesi pelatihan difokuskan pada penerapan praktis teori yang dipelajari dalam konteks pekerjaan sehari-hari di pemerintahan desa. Misalnya, dalam sesi perencanaan SDM, peserta belajar untuk merancang rencana SDM yang dapat mengakomodasi kebutuhan dan tujuan pengembangan desa. Di sisi lain, sesi pengembangan kompetensi memberikan wawasan tentang pentingnya pengembangan diri secara berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.



Gambar 1. Dokumentasi pasca pelatihan bersama aparatur Desa Kebonagung, Gresik.

Data Pengamatan dan Hasil Kegiatan

Untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan, dilakukan beberapa tahapan evaluasi yang mencakup evaluasi reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Evaluasi reaksi menunjukkan tingkat kepuasan peserta terhadap materi dan penyampaian pelatihan. Hasilnya menunjukkan bahwa 90% peserta merasa puas dengan konten dan metode yang disampaikan.

Evaluasi pembelajaran dilakukan melalui tes pengetahuan dan keterampilan yang diberikan sebelum dan sesudah pelatihan. Terjadi peningkatan signifikan dalam pemahaman tentang manajemen SDM dan penerapan praktik-praktik yang efektif dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Sebanyak 85% peserta menunjukkan peningkatan dalam kemampuan mereka untuk merencanakan dan mengelola SDM secara efisien.

Evaluasi perilaku mengamati perubahan perilaku aparatur desa setelah mengikuti pelatihan. Melalui observasi dan wawancara, terlihat bahwa 75% peserta mulai menerapkan strategi baru dalam manajemen SDM di tempat kerja mereka. Mereka lebih proaktif dalam mengidentifikasi masalah, merumuskan solusi, dan meningkatkan kolaborasi antar unit kerja.

Evaluasi Hasil dan Analisis

Hasil dari kegiatan ini dapat dibandingkan dengan kegiatan serupa di berbagai daerah untuk mengevaluasi keunggulan dan kekurangan yang ada. Tabel berikut menunjukkan hasil yang dicapai dari kegiatan pengabdian ini:

Tabel 1. Perubahan yang dihasilkan dari kegiatan pengabdian

Aspek	Kondisi Awal	Intervensi	Kondisi Perubahan
Pengetahuan Manajemen SDM	Pengetahuan terbatas tentang manajemen SDM	Pelatihan intensif tentang manajemen SDM	Peningkatan pengetahuan dan pemahaman tentang manajemen SDM
Keterampilan Praktis	Kurangnya keterampilan dalam perencanaan SDM	Praktik langsung dalam merencanakan SDM	Peningkatan keterampilan dalam merencanakan dan mengelola SDM
Motivasi Kerja	Motivasi kerja yang rendah dan kurang terfokus	Sesi motivasi kerja dan pengembangan karir	Peningkatan motivasi kerja dan keterlibatan dalam kegiatan
Kolaborasi Tim	Kurangnya kolaborasi antar unit kerja	Diskusi kelompok untuk meningkatkan kolaborasi	Peningkatan kolaborasi dan kerjasama antar unit kerja

Tabel di atas memberikan gambaran komprehensif tentang kondisi awal, intervensi yang dilakukan, dan kondisi perubahan yang terjadi setelah pelaksanaan kegiatan pengabdian untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui manajemen SDM di Desa Kebonagung, Gresik. Berikut adalah pembahasan untuk setiap aspek dalam tabel:

1. Pengetahuan Manajemen SDM

Kondisi Awal: Sebelum pelaksanaan pelatihan, kondisi awal pengetahuan tentang manajemen SDM di kalangan aparatur desa terbilang terbatas. Mayoritas peserta memiliki pemahaman dasar namun belum mendalam mengenai konsep dan aplikasi praktis manajemen SDM dalam konteks pelayanan publik.

Intervensi: Intervensi dilakukan melalui pelatihan intensif yang dirancang untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang berbagai aspek manajemen SDM. Materi pelatihan mencakup perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan motivasi kerja. Selain itu, sesi praktik langsung dan diskusi kelompok digunakan

untuk memfasilitasi pemahaman yang lebih mendalam dan aplikatif.

Kondisi Perubahan: Setelah mengikuti pelatihan, terjadi peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta tentang manajemen SDM. Mereka mampu menerapkan konsep-konsep yang dipelajari dalam situasi kerja sehari-hari, menghasilkan keputusan yang lebih terinformasi dan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di desa.

2. Keterampilan Praktis

Kondisi Awal: Keterampilan praktis dalam merencanakan dan mengelola SDM di tingkat desa masih terbatas. Para aparatur desa cenderung mengandalkan pengalaman praktis tanpa landasan teori yang kuat, yang dapat menghambat efisiensi dan efektivitas pelayanan publik.

Intervensi: Intervensi dilakukan melalui pelatihan yang berfokus pada aplikasi praktis teori dalam perencanaan SDM. Peserta dilibatkan dalam praktik langsung dan studi kasus yang mirip dengan tantangan yang mereka hadapi di lapangan. Diskusi kelompok juga digunakan untuk memfasilitasi pertukaran ide dan pengalaman antar peserta.

Kondisi Perubahan: Setelah intervensi, terlihat peningkatan yang signifikan dalam keterampilan praktis peserta dalam merencanakan dan mengelola SDM. Mereka mampu mengidentifikasi kebutuhan SDM yang spesifik, merancang rencana aksi yang terstruktur, dan mengimplementasikan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik.

3. Motivasi Kerja

Kondisi Awal: Sebagian besar aparatur desa menunjukkan tingkat motivasi kerja yang rendah dan kurang terfokus. Kondisi ini dapat menghambat semangat dan komitmen untuk meningkatkan pelayanan publik serta mempengaruhi produktivitas tim secara keseluruhan.

Intervensi: Intervensi dilakukan melalui sesi motivasi kerja dan pengembangan karir yang dirancang untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik para peserta. Diskusi tentang pentingnya peran individu dalam mencapai visi dan misi desa juga ditekankan untuk membangkitkan semangat kolaboratif.

Kondisi Perubahan: Hasil dari intervensi ini menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam motivasi kerja peserta. Mereka mulai menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka dan lebih bersemangat dalam mencapai tujuan bersama desa. Peningkatan

motivasi ini juga berdampak positif pada atmosfer kerja dan kolaborasi antar unit kerja di desa.

4. Kolaborasi Tim

Kondisi Awal: Kolaborasi antar unit kerja di tingkat desa masih terbatas, dengan tingkat koordinasi dan integrasi yang rendah antar departemen. Keterbatasan ini dapat menghambat efisiensi dalam pelaksanaan program dan pelayanan publik yang optimal.

Intervensi: Intervensi dilakukan melalui diskusi kelompok dan latihan kolaboratif yang dirancang untuk meningkatkan pemahaman tentang pentingnya kolaborasi tim dalam mencapai tujuan bersama. Sesi-sesi ini membantu peserta untuk mengenali kekuatan individu dan bagaimana memanfaatkannya secara maksimal dalam konteks tim kerja.

Kondisi Perubahan: Setelah intervensi, terjadi peningkatan yang signifikan dalam kolaborasi antar unit kerja di desa. Peserta mulai berkomunikasi secara lebih efektif, berbagi sumber daya, dan saling mendukung dalam mencapai tujuan yang sama. Kolaborasi yang lebih baik ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Tabel di atas mencerminkan berhasilnya intervensi yang dilakukan dalam kegiatan pengabdian untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui manajemen SDM di Desa Kebonagung, Gresik. Melalui pendekatan yang terstruktur dan partisipatif, kegiatan ini tidak hanya berhasil meningkatkan pengetahuan dan keterampilan praktis peserta tetapi juga memotivasi mereka untuk bekerja lebih efektif sebagai tim.

Perubahan yang terjadi setelah pelaksanaan kegiatan pengabdian menunjukkan bahwa pendekatan ini efektif dalam merangsang perubahan positif dalam perilaku dan kinerja aparatur desa. Evaluasi berkelanjutan akan diperlukan untuk memantau dampak jangka panjang dari intervensi ini terhadap kualitas pelayanan publik di Desa Kebonagung dan sebagai acuan untuk pengembangan program serupa di daerah lain.

KESIMPULAN

1. Program pelatihan manajemen SDM di Desa Kebonagung, Gresik, berhasil meningkatkan pengetahuan dan keterampilan aparatur desa dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2. Peserta menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam motivasi kerja, inisiatif, dan kolaborasi antar unit kerja.
3. Evaluasi menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi dari peserta terhadap materi dan metode pelatihan yang disampaikan.
4. Program ini berhasil meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan publik di tingkat desa.

Saran :

Untuk kegiatan pengabdian selanjutnya, disarankan untuk mempertahankan pendekatan partisipatif dan interaktif dalam pelaksanaan pelatihan. Evaluasi yang berkelanjutan juga diperlukan untuk mengukur dampak jangka panjang dari intervensi ini terhadap pelayanan publik dan kualitas hidup masyarakat. Selain itu, pengembangan program pelatihan yang lebih khusus dan berkelanjutan dapat membantu mempertahankan dan meningkatkan hasil yang telah dicapai dalam meningkatkan manajemen SDM dan pelayanan publik di level desa.

UCAPAN TERIMAKASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada pemerintah Desa Kebonagung dan seluruh perangkat desa atas dukungan dalam kegiatan ini, serta khususnya kepada Universitas Gajayana Malang atas fasilitas dan dukungannya bagi para dosen, yang telah memungkinkan kami untuk menjalankan kegiatan PKM ini..

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M. N., & Romadona, R. A. (2022). The role of the village government in improving the quality of life of village communities in Sukabumi District. *International Journal of Educational Research and Social Sciences*. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v3i5.520>
- Analisis kinerja pegawai kantor desa dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat. (2022). *VISA: Journal of Vision and Ideas*. <https://doi.org/10.47467/visa.v2i3.1237>
- Aslamiah, S. (2022). Development of increasing business competitiveness in Betoyoguci Village, Gresik Regency. *Kontribusi*. <https://doi.org/10.30587/kontribusi.v5i2.3942>
- Dewa, K. R. A., Ramadhani, H. S., Setiawan, J., & Ali, H. F. (2022). Mapping the quality of HR through the approach strength of character in supporting the potential of religious tourism village in Gresik Regency, East Java. *Ekspektra: Jurnal Bisnis dan Manajemen*. <https://doi.org/10.25139/ekt.v6i2.5144>

- Hemafitria, H., Sopia, K., & Octavia, E. (2022). Peran kepala desa dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik di Desa Gonis Tekam Kecamatan Sekadau Hilir. *Jurnal Pendidikan PKn*.
<https://doi.org/10.26418/jppkn.v3i2.49487>
- Mardalena, M., Susetyo, D., Rohima, S., Imelda, I., Harunnurasyid, H., & Nida, R. (2022). Improving the quality of village development planning through training on the preparation of government work plans and budget for Ulak Kembahang II. *Jurma*.
<https://doi.org/10.32832/jurma.v6i2.1600>
- Nurmaida, P. F., Gunawan, A. I., Pratama, D. E., Amaliah, F. I., Zhafirah, F. A. G., Kamaluddin, M. W., Setiawan, A., & Rasyid, A. (2023). Water quality meter module to improve shrimp production quality in Mojopuro Gede Village, Gresik. *Abdimas: Jurnal Pengabdian Masyarakat Universitas Merdeka Malang*.
<https://doi.org/10.26905/abdimas.v1i1.8673>
- Saidi, A., & Habibi, M. R. (2022). Descriptive analysis of human resource development through motivation and training as well as supporting and inhibiting factors. *Daengku*. <https://doi.org/10.35877/454ri.daengku1107>
- Safitri, S. D., Cikusin, Y., & Hayat, H. (2022). Upaya pemerintah desa dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*.
<https://doi.org/10.36418/jiss.v3i5.582>
- The role of human property administration in quality management in the public sector. (2023).
<https://doi.org/10.12681/icbe-hou.5301>
- Tambunan, D. R., & Reza, H. K. (2022). Village community satisfaction index with village government services. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*.
<https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i10.1668>
- Yatminiwati, M., Marsuhin, M., & Ermawati, E. (2023). HR capability of village government devices in improving public services. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*.
<https://doi.org/10.30741/wiga.v13i1.959>