



PENYULUHAN PENINGKATAN KAPASITAS UNSUR PIMPINAN DESA DALAM PENGELOLAAN PEMERINTAHAN DESA DI DESA LOROK KABUPATEN OGAN ILIR

Sylvie Agustina, S.IP., M.AP, Drs. Syafruddin Yusuf, M.Pd,
Shinta Desiyana Fajarica, M.Si.
Dosen Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya

ABSTRAK

Dalam suatu organisasi urgensi atas kemampuan serta kapasitas dari seorang pemimpin sangatlah dibutuhkan dalam usaha menjalankan serta mempertahankan organisasi agar organisasi tersebut tetap berjalan serta menjalankan fungsi sebagai mana mestinya sehingga wajar saja seorang pemimpin dalam hal ini harus terus meningkatkan kapasitasnya sebagai seorang pemimpin. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa penyuluhan ini merupakan jawaban atas permasalahan kapasitas dari seorang pemimpin dalam mengelola organisasi yang dipimpinnya yang sering kali ditemui masih lemahnya kapasitas dari seorang pemimpin yang pada akhirnya akan mengakibatkan kurang tertatanya organisasi tersebut dan pada akhirnya menyebabkan tidak berjalanya fungsi dari setiap bagian dari suatu organisasi. Kegiatan ini secara umum bertujuan untuk memberikan pengetahuan demi meningkatkan kapasitas dari unsur pemimpin dalam mengelola pemerintahan desa, dan untuk materi dalam kegiatan penyuluhan ini sendiri adalah materi yang diolah oleh tim dengan berpedoman pada model dari teori-teori kepemimpinan. Kegiatan ini dilaksanakan di desa lorok, kecamatan indralaya utara. Secara keseluruhan kegiatan ini berjalan dengan lancar mulai dari tahap persiapan dan perencanaan, tahap pelaksanaan, hingga pada tahap penulisan laporan berjalan dengan lancar tanpa kendala yang berarti. Antusiasme dari para peserta penyuluhan yang terdiri dari para jajaran pemerintah desa serta masyarakat desa memperlihatkan bahwa kegiatan penyuluhan ini direspon dengan baik oleh para peserta. Respon positif yang diperlihatkan oleh para peserta ini mengindikasikan bahwa kegiatan ini membawa dampak yang bersifat positif bagi masyarakat desa lorok terutama dalam meningkatkan pemahaman dari jajaran pemerintah desa agar terciptanya tata kerja pemerintahan desa yang optimal.

Kata Kunci : *Desa lorok, unsur pimpinan desa, kapasitas pimpinan*

I. PENDAHULUAN

Secara filosofis desa yang kuat adalah desa yang memiliki pemerintahan yang kuat sekaligus masyarakat yang kuat. Sehubungan dengan pemahaman filosofis ini maka desa memiliki 2 (dua) makna penting yaitu, *pertama*, desa sebagai institusi yang memiliki organisasi dan tata pemerintahan yang mengelola kebijakan, perencanaan, keuangan, dan melakukan pelayanan dasar bagi warga masyarakat, *kedua*, desa sebagai subyek yang mampu mandiri dengan mengembangkan aset-aset lokal sebagai sumber penghidupan



bersama yang akan dimanfaatkan untuk warganya. Untuk mencapai kedua tujuan yang disebutkan di atas maka secara resmi dibentuklah pengelola desa yang disebut dengan pemerintahan desa. Pemerintah desa merupakan satuan pemerintahan terkecil yang telah disahkan oleh Undang-Undang yang berlaku di Republik Indonesia. Definisi pemerintahan desa di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Salah satu ciri kehidupan adalah bahwa setiap individu memiliki perbedaan sifat antara yang satu dengan yang lainnya. Kekhasan sifat dari masing-masing individu tersebut dapat menjadi ciri bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana dengan detil sifat seorang. Fakta ini tidak hanya dimiliki oleh manusia sebagai entitas individual, organisasi juga memiliki karakter tersendiri dan mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengidentifikasi bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan *organization culture* atau budaya organisasi. Definisi dari Sarplin dalam Susanto (2006: 120) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Definisi ini secara tersirat menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan aspek yang memiliki banyak unsur di dalamnya. Kembali kepada unsur yang terdapat di dalam budaya organisasi, menurut Sondang (1995: 233) budaya organisasi merupakan penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta sistem nilai keyakinan para anggota organisasi. Definisi ini menjelaskan bahwa salah satu unsur yang memiliki peranan penting di dalam membentuk dan memperkuat budaya organisasi adalah unsur kepemimpinan.

Meskipun telah banyak undang-undang yang mengatur mengenai efektifnya penyelenggaraan pemerintahan desa namun hingga saat ini masih banyak ditemui berbagai persoalan yang berhubungan dengan pemerintahan desa. Seperti hasil observasi pada desa lokasi kegiatan yaitu Desa Lorok Kabupaten Ogan Ilir, terdapat beberapa permasalahan pada unsur pemerintahan desa diantaranya (1) lembaga-lembaga desa belum secara maksimal difungsikan; (2) minimnya program peningkatan perekonomian masyarakat desa; (3) tidak optimalnya koordinasi; (4) lemahnya kapasitas dan kapabilitas unsur pimpinan desa. Keempat persoalan ini harus diatasi demi peningkatan kualitas kehidupan masyarakat desa dan desa itu sendiri.

Persoalan-persoalan tersebut erat kaitannya dengan pola kepemimpinan. Tingginya maladministrasi di instansi pemerintahan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran pimpinan terhadap peran strategis dan akan budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah. Secara sederhana peran kepemimpinan merupakan perilaku-perilaku yang dilakukan oleh pemimpin yang diharapkan bisa berperan untuk mempengaruhi, membimbing, bawahannya kearah pencapaian tujuan sebuah organisasi. Peranan kepemimpinan dikategorikan dalam tiga bentuk yang bersifat pengambilan keputusan, interpersonal, informasional. Ketiga bentuk ini kemudian dijabarkan dalam kriteria-kriteria yaitu pengambilan keputusan, actuating atau penggerakkan atau arahan, motivator, perencanaan dan pengawasan (Sujatno, 2008:62). Dalam ruang lingkup pemerintahan desa unsur pimpinan desa terdiri dari unsur lembaga eksekutif dan lembaga legislatif. Kepala desa adalah unsur pimpinan tertinggi dalam lembaga eksekutif desa dan Ketua Badan Permusyawaratan Desa (BPD) adalah pimpinan tertinggi unsur lembaga legislatif desa. Sedangkan turunan dari unsur jabatan ini adalah kepala-kepala dusun yang membawahi dusun di dalam suatu desa, ketua lembaga-lembaga desa dan ketua organisasi



kepemudaan desa, ketua kelompok-kelompok yang berada di wilayah desa tersebut. Oleh karena itu dirasakan sangat perlu untuk memberikan suatu kegiatan yang sifatnya adalah pemahaman yang mendetil melalui peningkatan kapasitas unsur pimpinan desa di dalam meyelenggarakan roda pemerintahan desa. Dengan diadakannya kegiatan penyuluhan ini diharapkan akan mampu menciptakan kondisi penyelenggaraan pemerintahan desa dengan kinerja dan layanan yang optimal.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sutarto, 2006). Kepemimpinan dan nilai kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat alamnya dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara analisis, perencanaan, penyelidikan, percobaan, supervisi dan pengembangan secara sistematis yang diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan (Kartono, 2010). Dalam organisasi, pemimpin terbagi dalam tiga strata utama yakni:

1. *Top manager*: yang tekanan tugasnya pada pelaksanaan administrasi dalam menyusun rencana, *policy* dan laporan terdiri dari pada direksi.
2. *Middle Manager*: eksekutif pelaksanaan rencana dan *policy* organisasi terdiri dari para kepala bagian.
3. *Low Manager*: eksekutif di lapangan yang terdiri dari kepala-kepala unit pelaksana, para pengawas di lapangan (Ardana, 2012).

Hasibuan (2006) menjelaskan terdapat tiga unsur yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan suatu organisasi yaitu:

1. Kepemimpinan menyangkut orang lain dalam hal ini bawahan atau pengikut, tanpa bawahan semua kualitas kepemimpinan menjadi tidak relevan.
2. Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang antara pimpinan dan anggota kelompok. Dalam hal ini, pimpinan mempunyai wewenang dalam mengarahkan pekerjaan untuk tercapainya tujuan.
3. Pimpinan harus mampu mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan.

Keberhasilan pemimpin umumnya diukur dari produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan pada dirinya. Bila produktivitas naik dan semua tugas dilaksanakan dengan efektif. Sedang apabila produktivitasnya menurun dan kepemimpinan dinilai tidak efektif dalam jangka waktu tertentu, maka disebut sebagai pemimpin yang gagal (Kartono, 2010). Demikian halnya di dalam ruang lingkup pemerintahan desa, ukuran produktivitas unsur pimpinan desa pada lembaga eksekutif desa adalah kualitas layanan yang telah diberikan kepada masyarakat desa dan ukuran produktivitas unsur pimpinan desa pada lembaga legislatif desa adalah kemampuan menjaring aspirasi dari setiap masyarakat desa untuk dikomunikasikan pada forum resmi seperti musyawarah desa.

Secara teoritis Sujatno (2008:62) mengelompokkan 4 (empat) peran penting bagi kepemimpinan yang efektif, yaitu:

1. Sebagai penentu arah. Pemimpin harus mampu melakukan seleksi dan menetapkan sasaran dengan mempertimbangkan lingkungan eksternal masa depan yang menjadi tujuan penerahan seluruh sumber daya organisasi dalam mencapai visi.
2. Sebagai agen perubahan. Pemimpin harus mampu mengantisipasi berbagai perubahan dan perkembangan lingkungan global dan membuat prediksi tentang implikasinya terhadap organisasi, mampu membuat skala prioritas bagi

perubahan yang diisyaratkan visinya, serta mampu mempromosikan eksperimentasi dengan partisipasi orang-orang untuk menghasilkan perubahan yang diinginkan.

3. Sebagai juru bicara Pemimpin harus mampu menjadi negosiator dan pembentuk jaringan hubungan eksternal, menyusun visi dan mengkomunikasikannya melakukan pemberdayaan serta melakukan perubahan-perubahan.
4. Sebagai pelatih. Pemimpin harus memberitahu orang lain tentang realitas ini, apa visinya dan bagaimana merealisasikannya. Pemimpin juga selalu memberikan semangat untuk maju dan menuntun bagaimana mengaktualisasikan potensi dalam mencapai visi tersebut.

Konsep-konsep kepemimpinan maupun peran pemimpin yang diuraikan akan diintegrasikan dengan konsep budaya organisasi yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana peranan kepemimpinan di dalam mengembangkan budaya organisasi. Ruang lingkup budaya organisasi mengacu kepada 6 aspek budaya organisasi yang dikemukakan oleh Tampubolon (2008) yaitu:

1. Memiliki inovasi kerja yang terus-menerus tumbuh dan sadar akan resiko.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.
3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai.
5. Keagresifan dalam bekerja.
6. Kemampuan dalam mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

II. METODE PELAKSANAAN

Pada kegiatan pengabdian pada masyarakat ini metode yang digunakan adalah dengan bentuk penyuluhan dengan menggunakan materi tentang konsep-konsep peningkatan kapasitas dan kemampuan pimpinan yang telah disusun dan diolah oleh tim pengabdian. Untuk detail mengenai teknik yang dilakukan dalam menyampaikan materi pada pelaksanaan kegiatan teknik yang digunakan adalah dengan metode ceramah, metode tanya jawab, dan pemberian *hard copy*, serta pemberian alat peraga yang telah dibuat berdasarkan materi yang disampaikan saat kegiatan dilaksanakan.

Pemilihan materi yang akan disampaikan dalam kegiatan didasarkan pada fakta observasi lapangan serta berdasarkan pengamatan kebutuhan dari masyarakat yang peserta yang kemudian dielaborasi dengan konsep-konsep mengenai peran kepemimpinan. Peranan kepemimpinan dikategorikan dalam tiga bentuk yang bersifat pengambilan keputusan, interpersonal, informasional. Ketiga bentuk ini kemudian dijabarkan dalam kriteria-kriteria yaitu pengambilan keputusan, *actuating* atau penggerakkan atau arahan, motivator, perencanaan dan pengawasan. Demi tercapainya tujuan kegiatan tim pelaksana akan memberikan alat peraga yang isinya adalah bagan peranan kepemimpinan dan unsur-unsur yang dapat digunakan untuk mengaktifkan kapasitas dan kemampuan unsur pimpinan desa dalam pengelolaan pemerintahan desa. Luaran yang diharapkan adalah Meningkatnya Kapabilitas dan Kualitas Unsur Pimpinan Desa Lorok Kabupaten Ogan Ilir.

Seluruhan kegiatan dilaksanakan di Desa Lorok, Kecamatan Indralaya Utara, Kabupaten Ogan Ilir. Pada kegiatan ini lokasi yang digunakan bertempat di kantor desa atau balai desa lorok, kecamatan indralaya utara. Dipilihnya balai desa sebagai tempat pelaksanaan kegiatan ini karena balai desa memang lazim digunakan sebagai tempat berkumpul masyarakat desa dalam berbagai agenda. Khalayak sasaran kegiatan



pengabdian kepada masyarakat ini adalah Unsur pimpinan desa, Pimpinan Badan Permasyarakatan Desa, LPM, organisasi kepemudaan, organisasi tingkat desa, dan masyarakat umum di Desa Lorok Kabupaten Ogan Ilir yang ditargetkan berjumlah \pm 30 orang peserta. Dengan perkiraan pemaparan materi yang tuntas disampaikan berikut dengan diskusi interaktif \pm 4 Jam kegiatan penyuluhan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Materi Kegiatan

Materi yang akan disampaikan adalah tentang konsep-konsep mengenai peran kepemimpinan. Pada pemaparan ini terdapat beberapa pokok yang mejadi poin inti yang secara singkat akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pemetaan atau proses identifikasi permasalahan yang sering muncul dalam suatu desa yang terbagi atas beberapa poin yang berkaitan dengan lembaga desa, kondisi perekonomian, koordinasi, serta kapasitas dari seorang pemimpin
2. Hubungan atau keterkaitan antara permasalahan yang sering muncul dalam suatu desa serta hubungan sebab akibat yang timbul dari adanya pengaruh budaya organisasi yang ada serta pengaruh dari kapasitas dari seorang pemimpin didalamnya.
3. Peran strategis dari seorang pimpinan desa dalam usaha mengkoordinir para bawahannya dalam menentukan arah dalam artian mengarahkan menggiring mereka dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan dari pemerintah desa sebagai suatu organisasi, sebagai agen perubahan yang mampu beradaptasi dengan kemungkinan perubahan yang terjadi yang dapat mengancam keberadaan organisasi, sebagai penyambung lidah atau dengan kata lain menjadi seorang negosiator yang handal terutama jika berkaitan dengan kegiatan yang melibatkan pihak eksternal desa, serta yang terakhir adalah sebagai seorang yang terus mengajarkan kepada para bawahannya untuk terus memaksimalkan potensi yang mereka miliki demi mengoptimalkan pencapaian tujuan dari organisasi
4. Sebagai hasil dari terbentuknya kapasitas pemimpin yang mumpuni akan mengarahkan organisasi menciptakan kondisi yang dimana pemerintahan desa memiliki inovasi kerja, memiliki fokus yang lebih dalam memperhatikan setiap masalah yang muncul, memiliki orientasi tujuan yang jelas untuk dicapai, berpusat pada kepentingan semua masyarakat, agresif dalam bekerja, serta mampu menjaga kondisi yang stabil dari ancaman yang mampu meruntuhkan kondisi yang telah tercipta

Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan, akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk mengingatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya. Peranan atau fungsi kepemimpinan dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu: yang bersifat pengambilan keputusan, interpersonal, informasional, kemudian dijabarkan dalam sepuluh kriteria diantaranya yaitu: pengambilan keputusan, *actuating* atau penggerakkan atau arahan, motivator, pimpinan, perencanaan dan pengawasan (Siagian, 2009). Di bawah ini akan dikemukakan peranan kepemimpinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yaitu :

1. Peranan Pengambilan Keputusan



Seseorang yang mendapat kepercayaan untuk menduduki jabatan pemimpin dituntut memiliki dalam hal pengambilan keputusan yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Ada tiga proses dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- a. *Intelligence activity*, yaitu proses penelitian situasi dan kondisi dengan wawasan yang inteligent.
- b. *Design activity*, yaitu proses menemukan masalah, mengembangkan pemahaman dan menganalisis kemungkinan pemecahan masalah serta tindakan lebih lanjut, jadi ada perencanaan pola kegiatan.
- c. *Choice activity*, yaitu memilih salah satu tindakan dari sekian banyak alternatif atau kemungkinan pemecahan masalah (Kartono, 2010).

2. Perencanaan

Perencanaan berfokus pada masa depan, apa yang harus dicapai dan bagaimana esensinya. Perencanaan termasuk aktifitas manajerial yang menetapkan sarana yang tepat untuk mencapai tujuan-tujuan. Hasil dari perencanaan adalah suatu dokumen tertulis yang menetapkan serangkaian tindakan yang akan diambil (Azwar, 1994)

Perencanaan yang baik, mempunyai beberapa ciri yang harus diperhatikan. Ciri-ciri yang dimaksud secara sederhana dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Bagian dari sistem administrasi.
Suatu perencanaan yang baik adalah yang berhasil menempatkan pekerjaan perencanaan sebagai bagian dari sistem administrasi secara keseluruhan.
- b. Dilaksanakan secara terus-menerus dan berkesinambungan.
Suatu perencanaan yang baik adalah yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan.
- c. Berorientasi pada masa depan.
Suatu perencanaan yang baik adalah yang berorientasi pada masa depan. Artinya, hasil dari pekerjaan perencanaan tersebut, apabila dapat dilaksanakan, akan mendatangkan berbagai kebaikan tidak hanya saat ini, tetapi juga pada masa yang akan datang.
- d. Mampu menyelesaikan masalah.
Suatu perencanaan yang baik adalah yang mampu menyelesaikan berbagai masalah dan ataupun tantangan yang dihadapi. Penyelesaian masalah ataupun tantangan yang dimaksudkan di sini tentu harus disesuaikan dengan kemampuan.
- e. Mempunyai tujuan
Suatu perencanaan yang baik adalah yang mempunyai tujuan yang dicantumkan secara jelas. Tujuan yang dimaksudkan di sini biasanya dibedakan atas dua macam, yakni tujuan umum yang berisikan uraian secara garis besar, serta tujuan khusus yang berisikan uraian lebih spesifik.
- f. Bersifat mampu kelola.
Suatu perencanaan yang baik adalah yang bersifat mampu kelola, dalam arti bersifat wajar, logis, objektif, jelas, runtun, fleksibel, serta telah disesuaikan dengan sumber daya (Azwar, 1994).

3. Pengawasan

Dalam Sulaiman (2011) mendefinisikan pengawasan sebagai suatu kegiatan untuk memperoleh kepastian apakah pelaksanaan pekerjaan/kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana semula. Kegiatan pengawasan pada dasarnya membandingkan kondisi yang ada dengan yang seharusnya terjadi.



Pengendalian dilakukan apabila dalam pengawasan ternyata ditemukan adanya penyimpangan atau hambatan maka segera diambil tindakan koreksi. Dalam hal ini Ada tiga hal yang perlu diperhatikan untuk dapat melakukan pengawasan yang baik yaitu: Objek pengawasan, metode, serta proses pengawasan.

4. Penggerakkan atau pengarahan (Actuating).

Penggerakkan atau pengarahan (actuating) atau fungsi penggerakkan pelaksanaan adalah proses bimbingan kepada staf agar mereka mampu bekerja samaoptimal menjalankan tugas-tugas pokoknya sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, sumber daya yang tersedia. Kejelasan komunikasi, pengembangan motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif akan sangat membantu suksesnya fungsi ini (Azwar, 1994).

5. Kepemimpinan

Sebagaimana yang dikemukakan di atas bahwa pemimpin adalah seseorang yang mampu dijadikan sebagai pimpinan yang dapat mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sama guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

6. Motivator

Sebagaimana yang telah dijabarkan pada konsep tentang motivasi yang tersebut di atas bahwa seorang pemimpin harus dapat sebagai motivator yang mana seorang pemimpin dapat mendorong bawahannya atau memberikan motif untuk dapat melakukan sesuai yang kita inginkan dengan cara memenuhi kebutuhannya guna mencapai tujuan yang kita harapkan.

B. Diskusi Mengenai Topik Kegiatan

Pada sesi tanya jawab yang mendapatkan kesempatan untuk bertanya pertama adalah ketua karang taruna desa lorok, kelurahan indralaya utara, dengan inti *“jika dihadapkan pada kondisi dimana di dalam organisasi yang jika dilihat secara kuantitas memiliki sedikit sekali anggota, apa solusi yang tepat yang harus diambil oleh seorang pemimpin agar tujuan dari organisasi yang ada tetap berjalan ?”*. Dalam hal ini kemampuan dalam mengatur pembagian tugas serta kemampuan seorang pemimpin dalam membangkitkan semangat kerja dari seorang pemimpin juga berperan sangat krusial. Ke tiga hal tersebut sangat diperlukan ketika di dalam suatu organisasi terdapat kekurangan dari segi keanggotaan. Dari segi aspek pengambilan keputusan sendiri terdapat beberapa tindakan yang bisa diambil untuk mengatasi masalah yang ada yaitu: (1) mengidentifikasi masalah secara tepat untuk dapat memilih solusi yang terbaik, (2) menentukan gaya keputusan yang tepat. Satu hal yang penting mengenai pemecahan masalah adalah **keputusan terprogram dan keputusan tidak terprogram**. Keputusan terprogram mengikuti standar prosedur operasi (SOP). (3) pada model umum pengambilan keputusan adalah mengembangkan daftar solusi yang memungkinkan. (4) memilih alternatif terbaik. (5) pembuat keputusan harus mengumpulkan karyawan dan memobilisasi sumber daya secara efisien untuk menterjemahkan keputusannya ke dalam tindakan. (6) mengevaluasi kesenjangan yang terdekat antara apa yang terjadi dengan apa yang seharusnya terjadi.

Pertanyaan kedua, yang diajukan ketua BPD yang inti dari pertanyaannya adalah *“ apa tindakan yang seharusnya diambil oleh seorang pemimpin jika anggota di dalam suatu organisasi cenderung memberikan kontribusi yang sedikit ?* Untuk tindakan awal permasalahan ini kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi dan memberi semangat pada para bawahannya menjadi salah satu opsi, dimana dalam urusan tersebut pemimpin harus memiliki kemampuan memotivasi para anggotanya untuk bekerja dan memberi kontribusi yang semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Berkaitan dengan hal diatas seorang pemimpin bisa menerapkan metode



pemberian *reward* dan juga *punishment* pada para anggota organisasi tersebut. Dimana ketika seorang anggota memiliki kinerja yang baik dan berkontribusi besar bagi pencapaian tujuan organisasi pemberian *reward* bisa menjadi pilihan agar motivasi kerja dari anggota tersebut tetap terjaga. Namun pemberian *reward* terkadang tidak selamanya memunculkan hasil yang positif terkadang hal tersebut kurang berpengaruh terhadap peningkatan terutama dalam hal ini kontribusi dari anggota organisasi terkhusus untuk hal ini seorang pemimpin bisa memberikan suatu hukuman atau *punishment* untuk para anggotanya namun opsi ini juga bisa membawa dampak yang sebaliknya yang mengakibatkan motivasi kerja anggota semakin menurun tetapi *punishment* atau hukuman bisa menjadi salah satu tindakan tegas yang bisa diambil oleh seorang pemimpin untuk memacu kinerja dari para bawahannya yang memiliki kecenderungan bekerja tidak maksimal.

Selanjutnya di sesi kedua kesempatan ini diberikan pada kepala urusan yang intinya adalah “*dalam suatu organisasi terkadang masalah yang muncul tidak selalu melibatkan relasi antara pemimpin dan bawahannya tetapi juga sering terjadi konflik diantara para bawahan atau anggota itu sendiri, dalam hal ini apa yang perlu dilakukan seorang pemimpin untuk mengatasi konflik tersebut?*” Untuk mengatasi masalah tersebut hal pertama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah kemampuan manajerial dalam mengatasi konflik. Adapun cara pemimpin untuk mengatasi konflik yang terjadi di dalam organisasi, yaitu:

1. Konflik dari dalam diri individu (*individual conflict*)

Konflik yang ada didalam diri individu dapat menyebabkan seseorang merasa bimbang bingung sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tidak bisa dilakukan dengan maksimal. Peran seorang pemimpin harus dapat memberikan arahan terhadap bawahannya, yaitu : (1) Memberikan waktu kepada bawahan untuk merenung dan memikirkan jalan keluarnya (2) Apabila tidak berhasil, pimpinan mencari beberapa alternatif, saran, masukan yang baik dan memberikan rasa percaya diri kepada bawahan.

2. Konflik antar individu maupun antar kelompok

Ada beberapa strategi untuk mengurangi konflik di organisasi, yaitu:

a. Memecahkan masalah melalui sikap kooperatif

Bila dua kelompok atau dua individu memiliki tujuan yang berbeda karena masing-masing menganut sistem nilai yang berbeda, maka penyelesaian masalahnya ialah (1) Duduk bersama, berunding, dan bermusyawarah (2) Melihat masalah dengan kepala dingin dan mendiskusikannya (3) Melalui sikap kooperatif (4) Tidak selalu mau menang sendiri dan mengharuskan pihak lain mengalah.

b. Mempersatukan tujuan

Tujuan yang dipersatukan ini sama dengan tujuan yang harus dicapai oleh kelompok yang tengah berselisih. Melalui jalan kooperatif dan disertai rasa solidaritas tinggi, orang harus bisa bekerjasama atas dasar saling percaya-mempercayai satu sama lain.

c. Tindakan yang otoriter

Kepemimpinan otoriter dengan tindakan-tindakan yang tegas dan drastis itu disaat genting itu bisa menegakkan orde, bisa menjadi alat koordinasi yang efektif.

d. Mengubah struktur individual dan struktur organisasi

Cara lain untuk mengurangi konflik yaitu dengan cara mengubah struktur organisasi.



IV. KESIMPULAN

Dari kegiatan pelaksanaan yang telah diselenggarakan bahwa tim dapat menyimpulkan beberapa hal yaitu :

1. Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat melalui masyarakat melalui metode penyuluhan dengan topik “Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 tahun 2015 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa” Pada Aparatur Pemerintahan Desa Lorok Kecamatan Indralaya Utara Kabupaten Ogan Ilir telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan berjalan dengan lancar
2. Kerjasama tim pengabdian masyarakat dengan pemerintah desa lorok berlangsung optimal. Hal ini tercermin dalam kesuksesan pelaksanaan kegiatan, pengurusan jadwal dan perizinan yang relatif lancar, dan antusiasme peserta yang cukup pada saat kegiatan sehingga kegiatan ini sangat berkesan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [2] Azwar, Azrul (1994), *Program Menjaga Mutu Pelayanan Kesehatan (Aplikasi Prinsip Lingkaran Pemecahan Masalah)*, Yayasan Penerbitan Ikatan Dokter Indonesia, Jakarta
- [3] Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- [5] Pemerintah Republik Indonesia. 2014. *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa*. Jakarta: Kemkumham.
- [6] Sujatno, Adi. 2008. *Traktat Etis Kepemimpinan Nasional*. Jakarta: Penerbit Wahana Semesta Intermedia.
- [7] Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.