
Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Pemerintahan Desa Tagog Apu Padalarang Di Era Transformasi Digital

Devi Aprilia¹, Leli Nirmalasari²

^{1,2}Universitas Teknologi Digital

E-mail : devi10120628@digitechuniversity.ac.id¹, lelinirmalasari@digitechuniversity.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to explore strategies that can enhance employee performance at the government office of Tagog Apu Village, Padalarang, during the digital transformation era. The primary focus of the research is to identify digital transformation challenges faced by employees and formulate effective steps to optimize their performance. Data was collected through interviews with village employees and residents, then analyzed to uncover patterns and main themes related to performance improvement and digital adaptation. The findings indicate that managing government employee performance is based on standard operating procedures (SOPs) and applicable regulations. Key challenges include low education levels and technical skills among employees, as well as limited digital infrastructure such as unstable internet connectivity. Recommended strategies include understanding and adhering to work procedures, using digital tools in regular meetings, clear work guidelines, communication via digital platforms, process evaluation and adjustment, skills training and development, and reinforcement of responsibilities. Implementing these strategies is expected to enhance the efficiency and effectiveness of public service delivery in Tagog Apu Village.

Keywords: Digital Transformation, Employee Performance, Village Government

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi-strategi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor pemerintahan Desa Tagog Apu, Padalarang, dalam era transformasi digital. Fokus utama penelitian ini adalah mengidentifikasi kendala-kendala transformasi digital yang dihadapi pegawai serta merumuskan langkah-langkah efektif untuk mengoptimalkan kinerja mereka. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan pegawai desa dan masyarakat, kemudian dianalisis untuk menemukan pola dan tema utama terkait peningkatan kinerja dan adaptasi digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan kinerja pegawai pemerintahan didasarkan pada standar operasional prosedur (SOP) dan regulasi yang berlaku. Tantangan utama termasuk rendahnya pendidikan dan keterampilan teknis pegawai, serta keterbatasan infrastruktur digital seperti internet yang tidak stabil. Strategi yang disarankan meliputi pemahaman dan kepatuhan terhadap prosedur kerja, penggunaan alat digital dalam rapat rutin, panduan kerja yang jelas, komunikasi melalui platform digital, evaluasi dan penyesuaian proses kerja, pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta penguatan tanggung jawab. Implementasi strategi-strategi ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik di Desa Tagog Apu.

Kata Kunci: Transformasi Digital, Kinerja Pegawai, Pemerintahan Desa.

PENDAHULUAN

Kantor pemerintahan harus mengadopsi digitalisasi dalam aktivitasnya di era transformasi digital. Pegawai harus memahami teknologi dan dapat bekerja secara digital untuk meningkatkan kinerja dan layanan kepada masyarakat. Ini penting untuk menjawab masalah dan memanfaatkan peluang, serta untuk meningkatkan efisiensi operasional. Teknologi memungkinkan penyebaran informasi dan layanan secara lebih cepat secara online, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan mendorong inovasi dalam penyelenggaraan layanan. Hal ini juga membantu meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kepercayaan publik dalam meningkatkan keterampilan pegawai kantor pemerintahan Desa Tagog Apu. Dengan kata "transformasi digital", kita mengacu pada penggabungan teknologi digital ke dalam setiap aspek operasi organisasi, yang menghasilkan perubahan pada infrastruktur kerja dan nilai yang diberikan kepada masyarakat. Regulasi baru, persaingan industri yang berubah, perilaku konsumen yang berubah, dan peningkatan kesadaran akan manfaat teknologi adalah semua faktor yang menyebabkan perubahan ini. Dalam merencanakan transformasi digital, organisasi harus mempertimbangkan perubahan budaya yang dihadapi oleh pemimpin dan karyawan agar dapat menyesuaikan diri dengan teknologi baru. Perpres No. 95 Tahun 2018 tentang E-Government yang dibuat di Indonesia untuk meningkatkan pemerintahan digital masih belum dilaksanakan dengan baik, meskipun beberapa daerah telah membuat kemajuan. Di era transformasi digital dan persaingan yang ketat saat ini,

meningkatkan kinerja pegawai menjadi sangat penting bagi organisasi. Kinerja yang baik membantu mencapai tujuan strategis perusahaan. Metode terstruktur diperlukan, yang mencakup pengenalan kebutuhan keterampilan, pembuatan program pelatihan yang relevan, dan evaluasi rutin dengan dukungan manajemen yang aktif. Transformasi digital telah mengubah cara pemerintah beroperasi, termasuk pemerintahan desa, yang harus beradaptasi dengan teknologi untuk memberikan layanan publik yang lebih baik. Peningkatan kinerja pegawai sangat penting untuk pembangunan bangsa, dan untuk mencapai tujuan pembangunan ekonomi, sosial, dan infrastruktur, diperlukan kompetensi yang memadai. Terlepas dari kenyataan bahwa peningkatan kinerja pegawai pemerintahan sangat penting, masih ada beberapa hambatan, seperti kekurangan sumber daya, kurangnya kesadaran akan pentingnya peningkatan kinerja, dan infrastruktur digital yang terbatas. Strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai harus mencakup pelatihan dan pengembangan keterampilan digital, perubahan budaya organisasi, kesiapan organisasi, dan evaluasi dan umpan balik. Pendidikan membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan mengajarkan mereka cara menyelesaikan masalah yang sulit dan beradaptasi dengan perubahan. Berpikir terstruktur, analitik, dan strategis adalah komponen penting dalam pendidikan. Berpikir terstruktur mencakup kemampuan untuk mengorganisir informasi, mengidentifikasi pola, dan membuat keputusan sistematis. Berpikir analitik mencakup kemampuan untuk memecah masalah menjadi bagian-bagian kecil dan

mengevaluasi informasi secara kritis. Berpikir strategis mencakup kemampuan untuk melihat gambaran besar, merencanakan tindakan jangka panjang, dan mempe Tingkat pendidikan seseorang, yang berdampak pada kemampuan pemikiran mereka, memengaruhi adaptasi terhadap perubahan melalui elemen-elemen ini.

Tabel 1. 1 Data Latar Belakang Pendidikan Pegawai Pemerintahan Desa Tagog Apu

No	Tingkat pendidikan	Jumlah
1.	Pasca sarjana [S2]	-
2.	Starta Satu [S1]	2
3.	SMA Sederajat	14
4.	SMP	1
5.	SD	1
Jumlah		18

Sumber data: Desa Tagogapu (2023)

Hasil survei yang dilakukan di kantor pemerintahan Desa Tagog Apu Bandung Barat menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan memiliki gelar SMA sederajat, dengan hanya beberapa yang memiliki gelar strata satu (S1). Meskipun syarat minimal untuk menjadi kepala desa adalah pendidikan SMP sederajat, tantangan muncul di era transformasi digital karena diperlukan keterampilan digital yang berkualitas. Keputusan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 63/2004 menekankan pentingnya pelayanan publik yang baik. Ketidakmampuan pegawai sering menjadi keluhan terhadap kualitas layanan publik, dengan banyak PNS di Indonesia yang tidak memiliki kompetensi yang diperlukan. Peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik sangat penting untuk meningkatkan kepercayaan publik terhadap Pegawai pemerintahan Desa Tagog Apu mematuhi peraturan yang mengatur pelayanan masyarakat, seperti

UU Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. UU ini mencakup pemenuhan kebutuhan pelayanan bagi warga negara dan penduduk sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Selain itu, mereka mengacu pada Peraturan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/Kep/M.PAN/7/2003 dan Peraturan Permendiagri Nomor 2 Tahun 2017 tentang Standar Pelayanan Minimal Desa. Hasil rotasi pekerjaan di Desa Tagog Apu selama satu tahun menunjukkan bahwa hanya sekitar setengah dari 18 karyawan berhasil menyelesaikan tugas dengan baik. Penyelesaian tugas dilakukan secara digital dan manual. Kunjungan langsung ke masyarakat melibatkan proses digital, yang digunakan untuk administrasi dan pelaporan. Namun, setengah dari mereka gagal menyelesaikan tugas dengan baik. Di era digital saat ini, loyalitas dan kemampuan pegawai sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan optimalisasi pelayanan publik. Peneliti menunjukkan bahwa pegawai di kantor pemerintahan Desa Tagog Apu Padalarang memiliki masalah kendala kinerja di era transformasi digital, termasuk kecenderungan untuk lambat, santai, dan kurang bertanggung jawab dalam melakukan tugas mereka. Kemampuan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan dan pengembangan yang tidak optimal adalah beberapa penyebab masalah kinerja terjadi. Keterampilan digital sangat penting bagi karyawan pemerintah di era transformasi digital. Namun, tingkat pendidikan yang rendah, kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan, dan infrastruktur yang tidak mendukung, seperti koneksi internet yang tidak stabil, adalah masalah yang dihadapi kantor ini. Untuk memperbaiki kinerja staf di kantor

pemerintahan Desa Tagog Apu Padalarang di era teknologi, diperlukan rencana yang menyeluruh. Dari latar belakang masalah diatas yang ditemui dilapangan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

” Strategi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Pemerintahan Desa Tagog Apu Padalarang Di Era Transformasi Digital”.

KAJIAN PUSTAKA

A. Msdm

SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi Tinangon, Kojo and Tawas (2019) dalam Febrian et al. (2022). Dalam buku Khotim Fadhlil & Mukhibatul Khusnia dalam penerbit Guepedia, 2021 menyatakan beberapa definisi sumber daya manusia menurut para ahli yaitu Wearther dan Davis (1996), Menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber keunggulan kompetitif. Berdasarkan pengalaman sebenarnya pengembangan sumber daya manusia dapat secara efektif meningkatkan produktivitas kerja, etika dan potensi yang ada dalam organisasi, rencana pengembangan sumber daya manusia tidak hanya terkait punya gelar atau jabatan, tapi juga menambah wawasan, cara berpikir keterampilan dan sikap kerjasama menghadapi perubahan lingkungan. Definisi manajemen sumber daya manusia yang dipopulerkan oleh Hasibuan (2019) dalam Yuzarni, R., Deltu, S. N., & Anugrah, A.

(2022). mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat. Pendapat lain mengatakan bahwa menurut Winarti (2018) dalam Premisari, A. A., & Furwanto, E. (2022). Manajemen sumber daya manusia itu sendiri merupakan suatu cara pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang maksimal, salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Tujuan manajemen sumber daya manusia lainnya diungkapkan beberapa ahli diantaranya menurut Rivai, (2009) dalam buku Seto, A. A., et.al (2023) berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dengan penerbit Global Eksekutif Teknologi. yang menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia setidaknya ada beberapa hal seperti: Perencanaan kualitas dan kuantitas tenaga kerja pada tiap posisi jabatan diperusahaan, Terjaminnya ketersediaan tenaga kerja pada perusahaan / organisasi dimasa yang akan datang, Memperlancar koordinasi, Integrasi dan sinkronisasi, Menghindari eslahan antar bagian dalam organisasi dan tumpang tindih kewenangan suatu pekerjaan, Menjadi acuan dalam hal-hal yang berhubungan dengan karyawan seperti: perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompetensi, disiplin, evaluasi dan mutase. Dimensi manajemen sumber daya manusia (MSDM) merujuk pada berbagai aspek yang terlibat dalam mengelola tenaga kerja di suatu organisasi Berdasarkan E-Book Manajemen Sumber Daya Manusia, Repository Alung cipta oleh Kurniawan, B et.al (2023) menyatakan

bahwa sebagai berikut, Perencanaan dan seleksi (Preparation and selection), Rekrutmen & Seleksi Rekrutmen tenaga kerja, Pelatihan Pengembangan & Penilaian Prestasi, Promosi, Pemindahan dan Pemisahan. Indikator SDM (Sumber Daya Manusia) adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk mengukur atau mengevaluasi aspek-aspek tertentu dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Indikator dari manajemen

B. Kinerja

Menurut Farell Kojongian, et.al (2019) menyatakan bahwa Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moeheriono (2012) dalam sinta wijayanti dan Wilson bangun (2023), berpendapat bahwa kinerja atau performancemerupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki keterkaitan yang erat dalam konteks organisasi. Sumber Daya Manusia merujuk pada semua individu yang bekerja di suatu organisasi, sementara kinerja mengacu pada hasil atau pencapaian tujuan yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok di dalam organisasi tersebut sesuai dengan tanggung jawab dalam jangkauan waktu per satuan periode yang telah ditentukannya.

sumber daya manusia menurut (Afandi (2018:10) dalam Husaini, R. N., & Utama, S. (2021) adalah sebagai berikut: Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

Menurut Prabu Mangekunegara (2015: 67) dalam Revita F dan Hasbi (2023) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yaitu sebagai berikut: Hasil kerja bagaimana seseorang mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya, Kedisiplinan, adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan, Tanggung jawab dan kerjasama, adalah bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidak adanya pengawasan. Dimensi kinerja menurut Bangun (2012) dalam Sari, W., et.al (2024) yang mencakup: Jumlah, Kualitas, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kerjasama Menurut Robbins (2015:260) dalam Giwangkara, N. A., & Winarno, A. (2019) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen kerja Giwangkara, N. A., & Winarno, A. (2019).

C. Transformasi Digital

Transformasi Digital Secara umum diartikan sebagai sebuah proses radikal yang terjadi di organisasi dalam memanfaatkan

teknologi, sumber daya manusia dan proses bisnis yang menyebabkan performa bisnis dari organisasi tersebut berubah drastis Hadiono & Noor Santi, (2020). Menurut Li (2020), teknologi digital memudahkan perkembangan yang lebih luas berbagai model bisnis baru dan tidak hanya mengubahnya, tetapi juga berfungsi sebagai saluran baru untuk informasi atau interaksi dengan pelanggan dan pemangku kepentingan. Transformasi digital diartikan sebagai kemampuan untuk melakukan inovasi secara komprehensif guna meningkatkan kapasitas operasional proyek. Ini adalah proses penggunaan teknologi digital untuk menciptakan atau menyesuaikan proses bisnis, budaya, dan pengalaman yang ada untuk merespons konteks kepemimpinan yang berubah. Perubahan di era digital ini dilihat sebagai transisi digital. Transformasi digital merupakan fenomena yang meresap dan dapat dipahami sebagai perubahan yang disebabkan atau dipengaruhi oleh teknologi digital dalam setiap aspek kehidupan manusia.

Ada 4 faktor pendorong terjadinya transformasi digital. Faktor-faktor tersebut adalah (a) perubahan regulasi. (b) perubahan lanskap persaingan, (c) pergeseran/perubahan ke bentuk digital dari industry, (d) perubahan perilaku dan harapan konsumen. Tujuan utama melakukan transformasi digital oleh organisasi adalah berelasi dengan kesiapan digital dari organisasi tersebut. Artinya, organisasi yang ingin memastikan bahwa dirinya siap memasuki dunia digital dan siap untuk berubah bila sewaktu-waktu dibutuhkan (Hadiono, K., & Santi, R. C. N.

(2020). Dimensi transformasi digital organisasi mencakup berbagai aspek yang perlu dipertimbangkan dan dikelola secara holistik dalam proses mengadopsi dan mengintegrasikan teknologi digital serta mengubah budaya dan proses bisnis organisasi Berikut adalah beberapa komponen penting dari transformasi digital perusahaan: Infrastruktur dan Teknologi Digital, Keamanan dan Kepatuhan, Analitik Data dan Kecepatan, Inovasi dan Kolaborasi. Indikator transformasi digital adalah ukuran atau parameter yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat adopsi dan penggunaan teknologi digital dalam suatu konteks tertentu Menurut Stich et al. (2020) dalam Riduan, M., & Firdaus, M. R. (2024) menyatakan bahwa ada tiga indikator transformasi digital, yaitu: *Resources* (Sumber Daya), *Information system* (sistem informasi), Gabungan dari *culture* (budaya) dan *organization structure* (struktur organisasi) menjadi satu

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menganalisis strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan Desa Tagog Apu Padalarang di era transformasi Digital. Peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif, menurut Moleong (2017:6) dalam Ritonga et al., 2023 berpendapat bahwa metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud memahami fenomena mengenai apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi serta tindakan dengan cara deskripsi dengan konteks bahasa yang alamiah dengan

memanfaatkan berbagai metode alamiah. Objek penelitian ini adalah para pegawai kantor pemerintahan desa Tagog Apu yang berada dikecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. Dalam penelitian ini menggunakan jumlah populasi sebanyak 18 populasi berdasarkan setiap struktur bagian yang ada pada kantor pemerintahan desa seperti, Kepala desa, sekretaris desa, kepala urusan perencanaan, kepala urusan keuangan, kepala urusan tata usaha dan umum, kepala seksi pemerintahan, kepala seksi kesejahteraan, kepala seksi pelayanan, kepala wilayah 1-5. Menurut Sugiyono (2019:126) dalam Humendru (2024), populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan peneliti yang kemudian dipelajari dan diambil kesimpulannya. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena sesuai dengan penelitian yaitu bertujuan untuk mendapatkan informasi dan data yang diperlukan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah: Observasi Menurut Widoyoko (2014:46) dalam Mustofa & Zainal (2023) observasi adalah tindakan melihat dan mencatat secara terstruktur elemen-elemen yang terlihat dalam sebuah fenomena pada objek penelitian, Wawancara Menurut Moleong et al., dalam Mustofa & Zainal (2023) definisi wawancara adalah sebuah dialog yang diarahkan pada tujuan tertentu. Dalam metode ini, peneliti dan subjek wawancara berinteraksi secara langsung (tatap muka) untuk memperoleh informasi lisan yang bertujuan untuk mengumpulkan

data yang menjelaskan aspek-aspek dari masalah penelitian, Dokumentasi dokumentasi adalah pengumpulan, pemilihan, pengolahan, dan penyimpanan informasi di bidang pengetahuan, pemberian atau pengumpulan bukti dan keterangan seperti gambar, kutipan, kliping, dan bahan referensi lainnya. Penulis mengumpulkan dokumentasi atau berkas yang didapat dari lokasi penelitian maupun dari narasumber dengan tujuan sebagai bahan tambahan atau bukti bahwa peneliti telah terjun ke lokasi penelitian serta untuk menemukan solusi atas masalah-masalah yang telah dikemukakan sebelumnya (Mustofa & Zainal, 2023). Penelitian ini menggunakan analisis data secara kualitatif artinya data yang diperoleh dalam penelitian dilaporkan apa adanya kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mendapatkan gambaran mengenai gambaran fakta dan mampu menjelaskan secara detail hal apa saja yang ditemui peneliti selama proses pengumpulan data. Berdasarkan kutipan pendapat Moleong (2007:280) dalam Yani (2021) menyatakan bahwa analisa data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti disarankan oleh data. Dalam analisis data mencakup tiga tahap: Reduksi data, Penyajian data, Verifikasi (Mustofa & Zainal, 2023).

Informan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil informasi wawancara yang dilakukan oleh peneliti

yang dimana informan yang diwawancarai terbagi menjadi tiga jenis yaitu kunci (pimpinan) kepala desa yang berjumlah 1 (satu) responden, informan utama (pegawai) yang berjumlah 17 (tujuh belas) responden, serta informan tambahan (masyarakat desa) yang menerima pelayanan dari Desa Tagog Apu berjumlah 15 (lima belas) responden. Peneliti memperoleh hasil yang dapat diuraikan mengenai bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dikantor pemerintahan Desa Tagog Apu dalam meningkatkan strategi kinerja pegawai di era transformasi digital.

A. Informan Kunci

Pengelolaan kinerja pegawai di Desa Tagog Apu didasarkan pada standar operasional prosedur yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 untuk meningkatkan efisiensi tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Meskipun demikian, pimpinan Desa menghadapi tantangan terkait kinerja pegawai akibat pendidikan yang rendah. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam memahami dan menerapkan regulasi yang kompleks, serta kendala dalam keterampilan teknis dan administratif. Masalah lain meliputi kurangnya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja, yang mengakibatkan kurangnya keterampilan teknologi dan kurangnya pengembangan karakter seperti disiplin dan tanggung jawab. Hambatan lainnya termasuk infrastruktur digital yang tidak memadai dan keterampilan komunikasi yang kurang, yang menyulitkan interaksi dengan masyarakat dan pemangku kepentingan. Meskipun demikian, pimpinan Desa memberikan peluang bagi

pegawai untuk mengembangkan diri mereka melalui sosialisasi dengan rekan sejawat, akses informasi, koordinasi dengan dinas pusat, dan pemanfaatan teknologi digital.

B. Informan Utama (Pegawai)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pemerintahan Desa Tagog Apu dinilai seimbang oleh masyarakat. Mereka mampu mengelola sumber daya dan melaksanakan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), yang membuat masyarakat merasa cukup puas dengan pelayanan yang diberikan. Namun, terdapat beberapa hambatan yang dihadapi, seperti kurangnya fasilitas digital seperti komputer dan koneksi internet yang tidak stabil, serta belum adanya sistem informasi teknologi yang memperlambat proses pelayanan. Kurangnya pelatihan keterampilan digital bagi pegawai, terutama bagi mereka yang lebih tua, juga menjadi kendala dalam mengadopsi teknologi baru. Selain itu, pegawai merasa sulit untuk menyesuaikan diri dengan perubahan regulasi dan prosedur kerja yang semakin mengandalkan teknologi informasi, karena pelatihan yang tersedia dianggap tidak memadai.

C. Informan Tambahan Masyarakat

Masyarakat Desa Tagog Apu menilai positif terhadap realisasi program-program pemerintahan desa seperti distribusi bantuan sosial, fasilitas air bersih, dan infrastruktur jalan, meskipun masih menggunakan proses manual. Para pegawai dinilai memiliki kemandirian dan komitmen dalam menanggapi aspirasi

masyarakat serta memberikan solusi sesuai dengan permasalahan yang ada. Pemerintah desa melibatkan masyarakat dalam pengambilan keputusan dengan mengadakan forum diskusi dan musyawarah untuk proyek pembangunan infrastruktur, sehingga keputusan yang diambil lebih sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Meskipun demikian, sebagian warga merasa tidak puas dengan kemampuan kerja pegawai yang dianggap kurang memadai, menyebabkan pelayanan lambat dan kurang efisien. Kurangnya motivasi dan pengawasan kerja yang lemah juga menjadi keluhan, yang berdampak pada disiplin dan tanggung jawab pegawai serta kualitas pelayanan yang terkadang terlambat.

Pembahasan

A. Informan Kunci (Pimpinan)

Untuk mengatasi hambatan dan tantangan dalam pelayanan dan pekerjaan pegawai pemerintahan Desa Tagog Apu, pimpinan desa perlu meningkatkan infrastruktur jaringan internet dan sarana digital dengan bekerja sama dengan instansi terkait. Program pelatihan dan pengembangan keterampilan digital perlu diinisiasi untuk mengatasi kurangnya sumber daya manusia yang terampil dalam bidang digitalisasi. Transformasi budaya digital juga perlu didorong untuk meningkatkan adaptasi teknologi digital di lingkungan pemerintahan desa. Pendidikan dan pelatihan karakter serta keterampilan pegawai juga harus ditingkatkan melalui pendidikan formal dan non-formal serta program pelatihan internal yang relevan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan

kualitas kinerja pegawai Desa Tagog Apu dapat meningkat dan mereka lebih siap menghadapi era digitalisasi.

B. Informan Utama (Pegawai)

Pegawai pemerintahan Desa Tagog Apu menghadapi sejumlah hambatan dalam pelayanan dan pekerjaan mereka, seperti fasilitas digital yang terbatas dengan minimnya jumlah komputer, kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan regulasi pekerjaan seiring dengan transformasi digital, dan masalah koneksi internet yang tidak stabil. Untuk mengatasi masalah ini, pimpinan desa perlu melakukan audit infrastruktur digital desa untuk menentukan kebutuhan yang tepat, serta mengajukan anggaran untuk peningkatan fasilitas digital. Mereka juga harus memperkuat kapasitas pegawai melalui pelatihan tentang perubahan hukum terkait digitalisasi, dan mempertimbangkan solusi seperti jadwal penggunaan perangkat yang efisien serta mencari pendanaan tambahan untuk meningkatkan sumber daya. Solusi teknis untuk meningkatkan stabilitas jaringan internet juga perlu dicari, serta merancang rencana darurat untuk mengatasi gangguan koneksi. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja pegawai Desa Tagog Apu dapat ditingkatkan dalam menghadapi tantangan digitalisasi.

C. Informan Tambahan (Masyarakat)

Pandangan masyarakat Desa Tagog Apu terhadap hambatan dalam pelayanan mencakup motivasi kerja pegawai yang rendah, kurangnya kemampuan kerja, pengawasan yang kurang efektif, dan

kurangnya pemahaman masyarakat mengenai prosedur administrasi dan pengajuan bantuan sosial. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan memperbaiki persepsi, pimpinan desa dapat meningkatkan motivasi pegawai dengan pengakuan atas prestasi, insentif yang sesuai, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pelatihan teratur dan evaluasi kinerja dapat membantu meningkatkan kemampuan pegawai, sementara sistem pengawasan yang lebih kuat diperlukan untuk memastikan distribusi pelayanan yang adil dan efisien. Pemerintah desa juga perlu meningkatkan komunikasi dan edukasi kepada masyarakat tentang prosedur administrasi melalui penyuluhan dan publikasi informasi yang mudah dimengerti. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan hubungan antara pemerintah desa dan masyarakat dapat diperbaiki, meningkatkan kepuasan dan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

KESIMPULAN DAN KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Kinerja pegawai di Desa Tagog Apu sudah cukup baik bila dilihat dari SOP (Standar Operasional Prosedur) dan pekerjaan dikerjakan secara manual. Kinerja digital masih rendah hal ini dipengaruhi oleh fasilitas komputer yang kurang, internet yang masih tidak stabil, fasilitas kerja digital yang kurang memadai, belum adanya unit teknologi digital dan kurangnya keterampilan digital dalam bekerja, meskipun platform Whatsapp sudah digunakan dalam pelayanan informasi

kepada masyarakat. Namun secara keseluruhan bisa disimpulkan bahwa pelayanan kepada masyarakat menjadi tidak cepat, kurang efektif dan kurang efisien di era digital saat ini.

2. Strategi peningkatan kinerja pegawai di Desa Tagog Apu di era transformasi digital mengacu pada beberapa langkah penting. Inovasi berkelanjutan mencakup penggunaan teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi kerja dan memperkuat tanggung jawab serta integritas pegawai. Penerapan SOP memastikan pemahaman dan kepatuhan pegawai terhadap prosedur kerja yang telah diatur, dengan penyesuaian sesuai kemajuan teknologi. Rapat koordinasi dan evaluasi mingguan dilakukan untuk menilai hasil kerja menggunakan alat digital untuk pelaporan dan analisis kinerja. Kerangka acuan kerja menyediakan panduan jelas untuk setiap kegiatan dengan menggunakan alat digital untuk perencanaan dan pelacakan proyek. Komunikasi dan kolaborasi melalui platform digital memperluas wawasan pegawai dan meningkatkan kemampuan mereka melalui pertukaran informasi secara online. Strategi ini dirancang untuk menciptakan pemerintahan desa yang adaptif, efisien, dan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat di era digital.

Saran

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan Desa Tagog Apu di

era transformasi digital, beberapa saran implementatif dapat diajukan seperti :

1. Kinerja manual yang sudah cukup baik, ditingkatkan agar masyarakat puas, sedangkan untuk pelayanan kinerja digital harus segera dilakukan melalui penambahan fasilitas komputer yang kurang, mengganti provider internet yang lebih bagus jaringannya, menyediakan fasilitas kerja digital yang memadai, mulai merancang dan membuat unit teknologi digital dan memberikan pelatihan keterampilan digital kepada para pegawai agar pelayanan kepada masyarakat lebih cepat, efektif dan efisien.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan Desa Tagog Apu Perlu ada upaya terus-menerus untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja melalui penggunaan teknologi baru serta penguatan tanggung jawab. Pegawai harus memahami dan mematuhi prosedur kerja, dengan penyesuaian sesuai kemajuan teknologi. Rapat rutin dengan alat digital diperlukan untuk evaluasi kinerja yang cepat dan akurat. Panduan yang jelas dan penggunaan alat digital penting untuk memastikan setiap kegiatan sesuai rencana. Komunikasi melalui platform digital diperlukan untuk berinteraksi dan meningkatkan pengetahuan pegawai. Semua strategi bertujuan menciptakan pemerintahan desa yang adaptif, efisien, dan mampu memberikan pelayanan terbaik di era digital

DAFTAR PUSTAKA

- Yuzarni, R., Deltu, S. N., & Anugrah, A. (2022). Kajian Literatur Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Bisnis Jasa Makanan. *Journal of Food and Culinary*, 39-48.
- Wijayanti, S., & Bangun, W. (2023). PERAN MANAGER DALAM MENCEGAH PENGUCILAN DAN PENCAPAIAN KINERJA (SURVEY PADA PERKEBUNAN DI SALATIGA). *Business, Economics and Entrepreneurship*, 5(2), 293-305.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. N., Rusman, I. R., ... & Arifin, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Global Eksekutif Teknologi*.
- Premisari, A. A., & Furwanto, E. (2022). The STRATEGI MANAJEMEN SDM PADA DEPARTMENT PROCUREMENT WAREHOUSE PT SEMEN BATURAJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. *JIM Journal Of International Management*
- Kojongian, F., Kaunang, M., & Kumayas, N. (2019). Kinerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa dalam Menanggulangi Eceng Gondok di Danau Tondano (Studi di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kab
- Putro, S. E. (2024). Strategi SDM untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Digital. *Management Studies and Business Journal (PRODUCTIVITY)*, 1(3), 402-420
- Kurniawan, B., Hartono, S., Kosasih, K., Putra, S. A., Yuliyanti, E., Arianty, D., ... & Rezeki, F. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Repository Alungcipta*, 1(1).

- Husaini, R. N., & Utama, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21
- Hadiono, K., & Santi, R. C. N. (2020). Menyongsong Transformasi Digital.
- Asari, A. (2023). Konsep dasar transformasi digital.
- WICAKSONO, S. R. TRANSFORMASI DIGITAL
- Iswahyudi, R. T., & Firmansyah, G. (2023). Transformasi Digital di Kabupaten Sumedang Strategi dan Dampak terhadap Pelayanan Publik. *Proceeding KONIK (Konferensi Nasional Ilmu Komputer)*, 6, 200-204.
- Giwangkara, N. A., & Winarno, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung. *eProceedings of Management*,
- Hidayat, M. F., Maarif, M. S., & Prasetyaningtyas, S. W. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Jasa Bidang Elektrikal dan Mekanikal PT Jayabana Sinergi Utama. *Jurnal Ap*
- Mustofa, A., & Zainal, F. (2023). Kualitas Pelayanan Publik Pada Bus Trans Jatim. *Soetomo Administrasi Publik*, 381-394.