

MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN
USAHA MIKRO KABUPATEN
SIDOARJO (Studi Pada Bidang
Pengembangan Usaha Mikro)

by Elis Setyowati 1111800141

Submission date: 14-Jul-2022 05:23PM (UTC+0700)

Submission ID: 1870421885

File name: Fisip_1111800141_ElisSetyowati.docx (28.89K)

Word count: 2468

Character count: 16453

3
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI
DAN USAHA MIKRO KABUPATEN SIDOARJO
(Studi Pada Bidang Pengembangan Usaha Mikro)

Elis Setyowati¹, Drs. Bagoes Soenarjanto M.SI², Anggraeny Puspaningtyas S.AP.,M.AP³

^{1,2} Administrasi Negara, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

³ Administrasi Negara, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: bagoes87@untag-sby.ac.id

Abstract

Humans are the main factor needed by an organization so that it gives birth to the existence of MSDM (Human Resource Management). MSDM as a management science must be able to understand the problems that occur in the workforce or employees. One of the agencies that is a key factor in the success of the organization to optimize system development in the performance of OPD as a local government agency that has responsibility for regional heads is the Sidoarjo Regency Cooperatives and Micro Enterprises Office. In the field of microenterprise development, it is known that the lack of human resources causes work to accumulate which requires employees to cooperate with each other in completing the work that has been given. Qualitative descriptive research is used by researchers as a method used to analyze the results of this thesis, namely through documentation, interviews, and observation as a data collection technique. That the performance of employees at the Office of Cooperatives and Micro Enterprises in Sidoarjo Regency in the Field of Micro Business Development has increased but is not optimal, because the ability of employees to operate Information Technology is a challenge that must be developed through improving the digital quality of training for each employee organized by experts.

Keywords: Human Resources, Performance, Organization

Abstrak

Manusia menjadi faktor utama yang diperlukan suatu organisasi sehingga melahirkan adanya MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). MSDM sebagai sebuah ilmu manajemen harus mampu memahami permasalahan yang terjadi dalam diri tenaga kerja atau karyawan. Salah satu dinas yang menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi untuk mengoptimalkan pengembangan sistem dalam kinerja OPD sebagai instansi pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab terhadap Kepala Daerah yakni Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo. Pada bidang pengembangan usaha mikro, diketahui bahwa kurangnya sumber daya manusia menyebabkan pekerjaan menumpuk yang menuntut karyawan untuk bekerja sama satu sama lain dalam menuntaskan pekerjaan yang telah diberikan. Penelitian deskriptif kualitatif dimanfaatkan peneliti sebagai metode yang digunakan untuk menganalisis hasil skripsi ini, yaitu melalui dokumentasi, wawancara, serta observasi sebagai teknik pengumpulan data. Bahwa kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo pada Bidang Pengembangan Usaha Mikro mengalami peningkatan namun belum optimal, karena kemampuan pegawai dalam mengoperasikan Teknologi Informasi merupakan tantangan yang harus dikembangkan melalui peningkatan kualitas digital pelatihan untuk setiap karyawan yang diselenggarakan oleh para ahli.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kinerja, Organisasi.

PENDAHULUAN

Manusia⁶ menjadi faktor utama yang diperlukan suatu organisasi sehingga melahirkan adanya MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia). MSDM sebagai sebuah ilmu manajemen harus mampu memahami permasalahan yang terjadi dalam diri tenaga kerja atau karyawan. Dalam organisasi SDM adalah faktor sentral baik dengan tujuan serta bentuk apapun, dengan penciptaan organisasi didasarkan pada keperluan tujuan, misi serta visi. Jadi, pada seluruh aktivitas organisasi atau institusi manusia menjadi faktor yang strategis. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara, jumlah PNS yang saat ini dikenal dengan ASN Republik Indonesia yang berstatus aktif adalah 3.995.634. Pada 31 Desember 2020 mengalami penurunan sebesar 4,1% dibandingkan dengan jumlah ASN dari tahun sebelumnya diakibatkan dari banyaknya ASN berstatus pensiun disetiap tahunnya yang semakin banyak daripada penerimaan Calon Pegawai Negeri pada tahun⁷ itu.

Keberadaan ASN diperkuat dengan UU No 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara yang juga menjabarkan tentang status kepegawaian, etika, tugas pokok, fungsi, serta selainnya. SDM aparatur negara memerlukan adanya pengembangan serta pelatihan dalam peningkatan etos kerja, *skill*, efisiensi serta efektifitas dalam pekerjaan juga ketika berhubungan pada rekan seinstansi pemerintah dan antar instansi juga ketika proses melayani swasta serta masyarakat.

Organisasi sektor publik berdasar pada pendapat Mahsun (2013) didefinisikan sebagai suatu organisasi yang berkaitan terhadap kepentingan publik serta penyediaan jasa maupun barang kepada seluruh masyarakat yang dibayarkan dengan cara membayar pendapatan negara lainnya atau pajak yang telah ditetapkan dalam hukum yang berlaku. Sementara, MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) apabila dilihat dari sisi ilmu menurut opini Martoyo (2001) yakni ilmu yang dapat menata peranan tenaga kerja atau sumber daya serta hubungan yang dimiliki oleh seseorang secara efektif serta efisien dan mampu dimanfaatkan secara optimal, sehingga tujuan-tujuan pegawai, masyarakat, serta perusahaan mampu tercapai dengan optimal. Mangkunegara (2013) mengatakan, hasil kerja secara kuantitas serta kualitas yang diraih oleh individu karyawan dalam menjalankan kewajibannya yang berdasar pada tanggung jawab yang sudah diberikan sebelumnya merupakan arti dari kinerja.³

Dalam penelitian yang dilaksanakan Abdul Basit (2019) berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Perpustakaan Di SMA Negeri 1 Bolano Lambunu” memiliki rumusan masalah yakni “Bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan di SMA Negeri 1 Bolano Lambunu?”. Penelitian ini termasuk sebagai kategori metode kualitatif yang bersifat deskriptif. Pegawai perpustakaan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas dan kuantitas perpustakaan yang di kelolanya. Kualitas kemajuan perpustakaan itu tergantung dari pengelolaan pegawai perpustakaan, Cara pegawai perpustakaan untuk mengaktifkan pengunjung perpustakaan disekolah yaitu dengan memberi pelayanan dengan baik dan selalu membuat kenyamanan di dalam perpustakaan. Oleh sebab itu, kinerja pegawai perpustakaan harus membuat serta memikirkan *planning* secara bersama-sama guna mengoptimalkan Eksistensi perpustakaan di sekolah serta menyadari pentingnya meningkatkan kualitas kinerjanya untuk mengelola perpustakaannya agar tercapainya tujuan.

Peneliti ingin memfokuskan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Pegawai. Dimana diatur dalam MENPAN-RB No. 10 Tahun 2019 (2019) Terdapat sejumlah indikator dalam perencanaan sistem MSDM aparatur yang harus dilaksanakan antara lain a) Kebutuhan pegawai harus disesuaikan dengan perencanaan kebutuhan pegawai; b) penetapan kinerja seseorang pegawai; c) Pola mutasi internal; d) Penegakan kode etik atau aturan disiplin; e) Pengembangan pegawai dengan berbasis pada kompetensi; f) Sistem informasi

kepegawaian. Kemudian, terdapat 5 (lima) indikator kinerja yakni 1) Keteepatan waktu; 2) Kemampuan; 3) Kualitas kerja; 4) Komunikasi; dan 5) Inisiatif serta hambatan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dalam bidang pengembangan usaha mikro.

Bahwa pada riset ini menganalisis MSDM untuk meningkatkan kinerja pegawai serta mengetahui kendala yang dalam meningkatkan kinerja pegawai. kurangnya jumlah sumber daya manusia mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan penyelesaian tugas. Pencapaian keberhasilan organisasi dipengaruhi kinerja serta peran pegawainya, kinerja organisasi mejadi hal yang sangat penting karena sebagai jawaban berhasil tidaknya tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Dari penjelasan sebelumnya ditemukan jika banyaknya masalah terkait sumber daya manusia di instansi pusat maupun daerah, oleh karena itu penulis tertarik meneliti dengan berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo (Studi Pada Bidang Pengembangan Usaha Mikro.

METODE PENELITIAN

Penelitian deskriptif kualitatif digunakan oleh peneliti pada penelitian ini. Terdapat sejumlah fokus penelitian pada riset ini antara lain 1). Meningkatkan kinerja pegawai melalui MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), dan 2). Kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo dimanfaatkan peneliti sebagai lokasi penelitiannya. Data atau informasi yang didapatkan secara langsung melalui sumbernya dari hasil wawancara diartikan sebagai data primer dan dijadikan sebagai sumber data penelitian. Sementara, data yang didapatkan dari jurnal, artikel serta literatur dikatakan sebagai data sekunder. Observasi menjadi teknik pengumpulan data yang dilaksanakan oleh peneliti melalui proses pengamatan serta pencatatan dari sejumlah proses baik yang dilakukan secara tidak langsung maupun langsung yang terlihat pada sebuah fenomena objek penelitian. Pada riset ini wawancara dimanfaatkan oleh peneliti dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan yang terstruktur, dikarenakan peneliti berdasar pada pedoman wawancara yang tersusun lengkap serta sistematis guna memperoleh data yang dibutuhkan. Metode dokumentasi menjadi metode yang dimanfaatkan peneliti untuk mencari data para pegawai. Kondensasi data, menarik kesimpulan, pengumpulan data, serta menyajikan data merupakan teknik analisis data yang dimanfaatkan peneliti pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Kebutuhan Pegawai berdasar pada indikator MSDM yang juga sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi. Pada aspek ini Perencanaan Kebutuhan Pegawai memiliki makna terkait cara menyusun rencana yang strategis serta sistematis guna menduga kompetensi, keahlian serta situasi total SDM. Perencanaan kebutuhan pegawai merupakan hal penting dalam organisasi. Bidang Pengembangan Usaha Mikro Perencanaan Kebutuhan pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro sudah sinkron dengan kebutuhan organisasi tersebut, yang mampu dibuktikan dengan pencapaian target pegawai yang telah sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut, yang mampu dibuktikan dengan pencapaian target pegawai yang telah dengan rencana yang diberikan sesuai jabatan serta mengimplementasikan penilaian atas rancangan kebutuhan pegawai pada tiap-tiap unit kerja. Perpindahan tempat tugas yang masih dalam satu organisasi Perangkat Daerah maupun diluar Organisasi Perangkat Daerah dengan memiliki tugas dan fungsinya masing-masing dikatakan sebagai pola mutasi internal. Pada Bidang Pengembangan Usaha Mikro salah satu pegawai mengalami perpindahan tempat tugas dari bidang lain karena pembaruan bidang yang awalnya pengendalian dan pengawasan. Selanjutnya, perpindahan pegawai ini dilakukan karena kemampuan pegawai yang dipindah tugaskan sesuai dengan yang dibutuhkan pada bidang pengembangan. Kegiatan mutasi ini dilakukan secara internal dan dihadiri oleh Kepala Dinas dan Kepala Seksi yang melalui

persetujuan pihak Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Pengembangan pegawai berbasis kompetensi Pengembangan merupakan suatu usaha dimana untuk meningkatkan kemampuan teknis yang sesuai dengan kebutuhan jabatan dan melakukan upaya pengembangan kompetensi dengan mengikuti diklat. Dapat dilihat di Bidang Pengembangan Usaha Mikro bahwa kompetensi atau kemampuan cukup baik karena pegawai bidang pengembangan telah mengikuti jenis diklat seperti: “Pendidikan dan pelatihan peningkatan kapasitas bagi pembina koperasi tahun 2019”.

Penetapan kinerja individu merupakan kesesuaian kinerja individu pegawai dan merealisasikan tentang perencanaan yang akan dilaksanakan dalam proses penilaian. Pegawai juga diharuskan untuk melaporkan target bulanan tugas dan fungsi jabatannya. Penetapan kinerja individu pada bidang pengembangan sudah sesuai dengan indikator kinerja dapat dilihat dari pencapaian kerja yang di laporkan setiap pegawai kepada atasan selalu tepat waktu, karena atasan yang sangat komunikatif terhadap bawahan dalam mengkoordinir kinerja pada bidang pengembangan. Penegakan aturan disiplin atau kode etik merupakan aturan, tatacara dan pedoman yang etis dalam melakukan suatu kegiatan dan larangan sebagai pegawai. Pada bidang pengembangan, aturan disiplin sudah mengalami peningkatan karena sudah menggunakan sistem kehadiran online dan terdapat penilaian reward yang diakumulasi dengan perhitungan skor nilai aktivitas pegawai dan capaian kinerja. Sesuai Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sebagaimana yang tertuang pada Pasal 3 Undang-Undang ASN menyatakan jika setiap ASN dalam menjalankan tugas dan profesinya harus berlandaskan pada prinsip-prinsip yang diantaranya adalah nilai dasar serta kode etik dan perilaku. Sistem informasi kepegawaian merupakan suatu sistem yang dikembangkan oleh pemerintah bertujuan untuk mendukung pelayanan kepegawaian. Untuk sistem informasi kepegawaian pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro sendiri sudah melalui *e-buddy* yang dapat diakses kapanpun yang diantaranya memuat informasi surat masuk dan surat keluar pegawai.

Selanjutnya yakni indikator kinerja yang memiliki lima bagian yaitu kualitas kerja yang dicapai harus memenuhi kriteria yang sesuai dan kesiapan diakrenakan mampu menciptakan kemajuan, perkembangan serta penghargaan bagi suatu organisasi dengan cara melakukan peningkatan dalam hal keterampilan serta pengetahuan. Para pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo sudah memiliki kualitas kinerja yang optimal, yang mampu dibuktikan dengan kedisiplinan, kualitas, kemampuan dan kerja sama para pegawai dalam bekerja bersama team sesuai jobdesk dan kewajiban masing-masing serta pelatihan yang diikuti pegawai seperti Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan Ekonomi Masyarakat Melalui UMKM Berbasis Teknologi Digital Tahun 2020. Sikronisasi antara waktu ketika mengerjakan suatu kewajiban atau tugas dengan ketentuan waktu yang sudah ditetapkan agar tidak mengganggu pekerjaan lain. Di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Bidang Pengembangan, ketepatan waktu dalam mengumpulkan laporan akuntabilitas kinerja instansi dengan tepat waktu, hal ini dikarenakan adanya target waktu yang telah ditentukan dalam pengumpulan dokumen lakip dan presensi kehadiran tepat waktu sehingga para pegawai pun tepat waktu. Inisiatif merupakan bentuk pengembangan rasa tanggung jawab sebagai pegawai dalam melaksanakan tugas agar tidak bergantung kepada atasan. Pada Bidang Pengembangan Usaha Mikro tingkat tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik, dapat dilihat dari tanggung jawab atasan kepada bawahan dalam menyusun strategi untuk menyelesaikan target serta telah melaksanakan tugas sesuai SOP.

Kemampuan merupakan kualitas yang dimiliki oleh manusia dengan kapasitas yang berbeda-beda. Dalam mengembangkan kemampuan diperlukannya usaha maupun tekak bahwa semua orang mempunyai kesempatan yang lebih baik. Pada Bidang Pengembangan

kemampuan pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor usia dan pendidikan dimana dalam pengoperasian IT kurang maksimal dan perlu pelatihan untuk mengembangkan kualitas pemahaman teknologi informasi. Komunikasi merupakan penyampaian informasi terhadap seseorang yang bertujuan untuk memberikan pesan agar suatu pekerjaan dapat berjalan dengan benar, baik atasan kepada bawahan maupun antar pegawai. Komunikasi pada bidang pengembangan antara atasan dan bawahan sudah cukup baik karena jiwa kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala bidang sangat komunikatif antar pegawai dan memberikan solusi maupun strategi yang baik untuk memecahkan suatu masalah. Lalu yang terakhir yaitu kendala dapat diartikan sebagai hambatan yang dapat terjadi pada sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Pada bidang pengembangan usaha mikro ditemukan kendala dalam meningkatnya kinerja yakni kurangnya sumber daya manusia mengingat target kerja yang harus diselesaikan agar pekerjaan lain tidak tertimbun. dan lunturnya kedisiplinan kehadiran oleh salah satu pegawai pada bidang pengembangan. Kendala ini sebagai faktor penghambat dalam meningkatnya kinerja pegawai, dimana kinerja ini dibutuhkan suatu organisasi agar tercapainya suatu tujuan.

PENUTUP

Kesimpulan penelitian diatas bahwa manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai pada bidang pengembangan Dapat dilihat dari kinerja pegawai bahwa kualitas kerja, kerjasama, inisiatif dan komunikasi antara atasan dan bawahan dalam bidang pengembangan sangat baik dalam menyelesaikan target kinerja. Untuk segi kemampuan, pemanfaatan teknologi IT yang dimiliki pegawai bidang pengembangan masih terdapat kekurangan karena faktor pendidikan dan usia. Jadi, kinerja pegawai pada bidang pengembangan dinas koperasi dan usaha mikro telah mencapai suatu peningkatan, akan tetapi masih belum maksimal. Adapun kendala dalam meningkatkan kinerja pada Bidang Pengembangan Usaha Mikro yang perlu dilakukan perbaikan diantaranya yaitu kurangnya jumlah sumber daya manusia. Selain itu terdapat salah satu pegawai yang masih ditemukan tidak tepat waktu dalam kehadiran waktu yang telah ditentukan.

Saran dalam penelitian diatas perlu pelatihan atau workshop yang diberikan oleh ahlinya terkait pemahaman teknologi IT bagi pegawai yang memiliki pemahaman teknologi yang kurang baik. Dengan pelatihan atau workshop dalam mengembangkan kemampuan pemahaman teknologi dapat menjadikan kualitas sebagai pegawai ASN bahwa umur tidak menjadi masalah dalam meningkatnya produktivitas kerja mengingat kemajuan teknologi yang serba digital. Untuk saran kurangnya sumber daya Kepala Bidang mengajukan kepada kepala Dinas untuk meminta tambahan jumlah pegawai agar terciptalah kondisi yang kondusif dalam pembagian pekerjaan. Saran dalam menanggulangi pegawai yang telat adalah pemberian gaji yang sesuai dalam kata lain pembenahan kesejahteraan agar bisa memacu profesionalitas pekerja yang masih sering telat. Dengan saran yang penulis tuliskan diatas, diharapkan agar pegawai dapat mengimplementasikan dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Mahsun, M. (2013). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik 2011*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Martoyo, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta. Munandar, Ashar Sunyoto.
- Permenpan. (2019). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Z*. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur*

Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Z, 1–40.

Sumber, M., Manusia, D., Pegawai, M. K., & Lambunu, B. (2019). *Abdul basit.*

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN SIDOARJO (Studi Pada Bidang Pengembangan Usaha Mikro)

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.syntaxliterate.co.id Internet Source	3%
2	repository.ub.ac.id Internet Source	2%
3	repository.iainpalu.ac.id Internet Source	2%
4	www.coursehero.com Internet Source	1%
5	fh.unsoed.ac.id Internet Source	1%
6	id.123dok.com Internet Source	1%
7	www.scribd.com Internet Source	1%
8	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	1%

9	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1 %
10	www.bangkalankab.go.id Internet Source	1 %
11	repository.univ-tridianti.ac.id Internet Source	<1 %
12	Asriani Asriani,, Sri Mintarti,, Saida Zainurossalamia ZA,. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2020 Publication	<1 %
13	Herman Herman, Eris Delia. "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor", Jurnal SosHum Insentif, 2019 Publication	<1 %
14	bpsdm.jatimprov.go.id Internet Source	<1 %
15	echas.vnu.edu.ua Internet Source	<1 %
16	es.scribd.com Internet Source	<1 %
	docplayer.info	

17

Internet Source

<1 %

18

id.wikipedia.org

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off