

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

The main factor needed by the organization is human so that it gives rise to Human Resource Management (HRM) as a management science that understands employee or workforce problems. The Office of Cooperatives and Micro Enterprises in Sidoarjo Regency is a key factor in the success of the organization in optimizing system development in the performance of OPD as a local government agency that is responsible to the Regional Head. In the field of micro-enterprise development, it is known that the lack of human resources causes work to pile up which requires employees to work together in completing the assigned tasks. The method used to analyze the results of this thesis using descriptive qualitative research using interview data collection techniques, documentation and observations used by researchers to analyze the results of the author's research. 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

Faktor utama yang dibutuhkan oleh organisasi adalah manusia sehingga memunculkan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai ilmu manajemen yang memahami masalah karyawan atau tenaga kerja. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi dalam mengoptimalkan pengembangan sistem dalam kinerja OPD sebagai instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Dalam bidang pengembangan usaha mikro, diketahui bahwa kurangnya sumber daya manusia menyebabkan pekerjaan menumpuk yang menuntut karyawan untuk saling bekerja sama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Metode yang digunakan untuk menganalisis hasil skripsi ini dengan menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, dokumentasi dan observasi yang digunakan peneliti untuk menganalisis hasil penelitian penulis. Bahwa kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo dalam 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

Faktor utama yang dibutuhkan organisasi ialah manusia sehingga memunculkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai ilmu manajemen yang memahami masalah pegawai ataupun tenaga kerja. Dalam organisasi SDM ialah faktor sentral baik dengan tujuan serta bentuk apapun, dengan penciptaan organisasi didasarkan pada keperluan tujuan, misi serta visi. Jadi, manusia merupakan faktor strategis pada semua kegiatan institusi atau organisasi. 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 tahun 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.

Menurut Mahsun (2013) Organisasi sektor publik adalah organisasi yang berhubungan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang atau jasa kepada publik yang dibayar melalui pajak atau pendapatan negara lain yang diatur dengan hukum. Sedangkan menurut Martoyo (2001) pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah suatu ilmu bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Abdul Basit (2019) berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Perpustakaan Di SMA Negeri 1 Bolano Lambunu” memiliki rumusan masalah “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 memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama untuk meningkatkan 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) Penataan sistem manajemen SDM aparatur memiliki beberapa indikator yang perlu dilakukan yang meliputi a.) Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi b.) Pola mutasi internal c.) Pengembangan pegawai berbasis kompetensi d.) Penetapan kinerja individu e.) Penegakan aturan disiplin atau kode etik g.) Sistem informasi kepegawaian. Kemudian, Indikator kinerja ada 5 yaitu: 1.) Kualitas kerja 2.) Ketepatan waktu 3.) Inisiatif 4.) Kemampuan 5.) Komunikasi. Serta Kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai pada bidang pengembangan usaha mikro

Bahwa dalam penelitian ini menganalisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam 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 telah ditetapkan. Dari penjelasan diatas diketahui 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

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini memiliki fokus penelitian 1.) Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai 2.) Dan kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk lokasi penelitian bertepatan di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo. Dengan sumber data penelitian Data primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya yaitu Informasi hasil wawancara.Sedangkan, data sekunder dalam penelitian ini adalah artikel, jurnal dan literature. Teknik Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Observasi dengan melakukan pengamatan dan pencatatan dari berbagai proses secara langsung maupun tidak langsung yang tampak dalam suatu gejala pada objek penelitian. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur karena peneliti menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari. Dan Dokumentasi Penelitian ini menggunakan metode dokumentasi untuk mencari data pada pegawai. Teknik Analisis Data yang digunakan yaitu pengumpulan data, kondensasi data, menyajikan data dan menarik simpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan indikator Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi, Dalam aspek ini Perencanaan Kebutuhan Pegawai mempunyai makna bagaimana rancangan proses yang sistematis dan strategis untuk memprediksi kondisi jumlah SDM, keahlian dan kompetensi.Perencanaan kebutuhan pegawai merupakan hal penting dalam organisasi. Di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Bidang Pengembangan Usaha Mikro Perencanaan Kebutuhan Pegawai telah Sesuai Dengan Kebutuhan Organisasi, hal ini dapat dilihat dari target pegawai yang sesuai dengan rencana yang diberikan sesuai jabatan serta menerapkan evaluasi terhadap rencana kebutuhan pegawai di setiap unit kerjanya. Pola mutasi internal dapat dikatakan sebagai perpindahan tempat tugas yang masih dalam satu Organisasi Perangkat Daerah maupun diluar Organisasi Perangkat Daerah dengan mempunyai tugas dan fungsinya masing-masing.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 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Undang-Undang ASN Pasal 3 menyatakan bahwa 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 karena dapat menciptakan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo, para pegawai telah mempunyai kualitas kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari 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 pada tahun 2020. Ketepatan waktu merupakan kesesuaian antara waktu dalam mengerjakan tugas dengan target waktu yang telah ditentukan 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 tekad 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, peningkatan kinerja pegawai pada bidang pengembangan dinas koperasi dan usaha mikro sudah mengalami peningkatan namun belum optimal. 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 BPF*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Martoyo, S. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, BPF 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*.