

Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Bidang Pemberdayaan Koperasi Dinas Koperasi Dan Ukm Kabupaten Minahasa

Jurnal Administrativus Vol 2 No 4, E-ISSN 3026-3018

© Tahun IAN FISH UNIMA. All right reserved ISSN

Yudith Christine Mulalinda¹, Jeane Mantiri², Elvis Lumingkewas³

¹²³Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Manado, Manado Indonesia

¹ yudithcmulalinda@gmail.com; ² jeanemantiri@unima.ac.id; ³ elvislumingkewas@unima.ac.id

INFO ARTIKEL

ABSTRACT

Key word:

Duties and Functions,
Empowerment,
Cooperatives

Accepted: 5 Oktober 2024

Revised : 10 Oktober
2024

Published: 31 Oktober
2024

This research aims to determine the implementation of the tasks and functions of the cooperative empowerment sector at the Minahasa UKM Cooperative Service. The method used in this research is a qualitative method with data collection techniques through interviews, documentation and observation. This research focuses on the implementation of tasks and functions in the field of cooperative empowerment at the Minahasa UKM Cooperative Service. Data collection techniques include; observation, interviews, and documentation. The results of the research show that: 1) Level of Compliance with Employee Duties and Responsibilities: The community has difficulty providing services to the Cooperatives & SMEs Service due to lack of information, slow response from officers, and poor coordination. Employees are also burdened by workload and pressure. 2) Employee Satisfaction and Performance Effectiveness: The slow response of officers at the Cooperatives & SMEs Department hampers cooperative services and development, damaging public trust.

INTISARI

Kata kunci:

Tugas dan Fungsi,
Pemberdayaan, Koperasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan tugas dan fungsi bidang pemberdayaan koperasi pada Dinas Koperasi UKM Minahasa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi dan observasi. Penelitian ini berfokus pada pelaksanaan tugas dan fungsi bidang pemberdayaan koperasi pada Dinas Koperasi UKM Minahasa. Teknik pengumpulan data meliputi; observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Tingkat Kepatuhan Terhadap Tugas dan Tanggung Jawab Pegawai: Masyarakat mengalami kesulitan dalam memberikan pelayanan kepada Dinas Koperasi & UKM karena kurangnya informasi, respon yang lambat dari petugas, dan koordinasi yang kurang baik. Pegawai juga terbebani oleh beban dan tekanan kerja. 2) Kepuasan Pegawai dan Efektivitas Kinerja:

Lambatnya respon petugas di Dinas Koperasi & UKM menghambat pelayanan dan pengembangan koperasi, sehingga merusak kepercayaan masyarakat.

I. PENDAHULUAN

Unit usaha produktif yang dikelola secara mandiri oleh individu atau badan usaha di berbagai sektor ekonomi disebut usaha kecil menengah (UKM). Sektor industri dan jasa sering menjadi fokus dalam pembangunan daerah. Dengan meningkatnya globalisasi dan pergeseran kebijakan pemerintah dari ketergantungan pada ekspor migas, UKM memainkan peran penting dalam perekonomian nasional. UKM memiliki kemampuan signifikan dalam menciptakan lapangan kerja, sehingga sektor ini lebih menekankan pada karya.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha, Mikro, Kecil, dan Menengah, bisnis yang memiliki anggota perseorangan atau badan hukum dengan landasan kegiatan dasar prinsip koperasi didefinisikan sebagai bisnis. [1] Selain itu, badan usaha ini berbasis keluarga sebagai upaya ekonomi rakyat. Namun, perkoperasian mencakup semua hal yang terkait dengan bisnis itu sendiri.

Salah satu peran yang dimainkan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah adalah untuk memastikan bahwa sosialisasi, koordinasi, pembinaan, pengembangan, pemantauan, dan evaluasi dilakukan dalam rangka penyelenggaraan urusan koperasi dan usaha kecil menengah sebagai dasar pengembangan ekonomi kerakyatan. Untuk menghadapi pasar persaingan bebas, tujuan umum adalah terbentuknya Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang tangguh, mandiri, dan berdaya saing yang berperan utama dalam produksi dan distribusi kebutuhan pokok, bahan baku, dan permodalan.

Pengembangan dan pemberdayaan koperasi dan UKM di Kabupaten Minahasa diawasi oleh Bidang Pemberdayaan Koperasi dari Dinas Koperasi & UKM Kabupaten Minahasa, yang merupakan unit atau bagian dari pemerintahan daerah.

Dinas Koperasi UKM Kabupaten Minahasa memiliki peran penting dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk mendukung perekonomian daerah dan mengembangkan usaha kecil dan menengah (UKM). Kabupaten Minahasa, yang terletak di Provinsi Sulawesi Utara, Indonesia, merupakan wilayah yang memiliki potensi besar dalam sektor UKM, termasuk industri kerajinan, pertanian, dan sektor jasa lainnya. Oleh karena itu, Dinas Koperasi UKM diharapkan dapat berperan secara efektif dalam memfasilitasi, mengembangkan, dan memberdayakan sektor UKM ini. Namun, dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, seringkali muncul berbagai permasalahan yang mempengaruhi efektivitasnya.

Dari hasil observasi di Dinas Koperasi & UKM Kabupaten Minahasa hasil kerja pegawai Dinas Koperasi bidang pemberdayaan saat ini kurang optimal dan tidak memuaskan bagi masyarakat serta dalam mencapai tujuan instansi. Banyak pegawai tidak melaksanakan tugas dengan baik, aktivitas kerja tidak teratur, disiplin rendah, dan penempatan pegawai tidak sesuai dengan bidangnya. Kurangnya informasi yang jelas di situs web tentang prosedur pendaftaran dan persyaratan bantuan, sehingga masyarakat kesulitan mendapatkan informasi yang dibutuhkan. tanggapan lambat dari petugas, antrian panjang, dan koordinasi yang buruk. Hal ini diperparah oleh kurangnya pemahaman prosedur oleh petugas, beban kerja yang berat, serta keterbatasan sumber daya, yang berdampak pada rendahnya kepuasan masyarakat. Lambannya respons petugas

menghambat efisiensi pelayanan dan penyampaian informasi, menyebabkan pemborosan waktu serta menurunkan efektivitas layanan. Selain itu, ketidakjelasan informasi dan minimnya koordinasi memperumit proses bantuan, menghambat pengembangan koperasi lokal, serta mengurangi kepercayaan dan partisipasi masyarakat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pelaksanaan Tugas Dan Fungsi Bidang Pemberdayaan Koperasi Dinas Koperasi Dan Ukm Kabupaten Minahasa”

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif, yang berarti bahwa penelitian dilakukan dalam kondisi obyek yang alami, bukan eksperimen. [2] Dalam penelitian ini difokuskan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang pemberdayaan Di Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Minahasa dengan indikator penelitian, yaitu: a. Tingkat Kepatuhan Terhadap Tugas dan Tanggung Jawab Pegawai: Indikator ini dapat diukur melalui tingkat kehadiran pegawai, kualitas pelaksanaan tugas sesuai standar, dan ketepatan serta kelengkapan pelaporan kinerja. b. Kepuasan dan Efektivitas Kinerja Pegawai: Indikator ini dapat diukur melalui survei kepuasan internal, evaluasi kinerja oleh atasan langsung, serta evaluasi kualitas pelayanan dan interaksi dengan masyarakat atau pelanggan. Setelah pengujian data selesai, langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah menganalisis data. Ini dilakukan melalui proses berikut: pengumpulan data, penggabungan data, penampilan data, dan pendrawing atau pengesahan kesimpulan.[3]

III. HASIL PEMBAHASAN

Sektor ekonomi yang disebut usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) terdiri dari unit usaha yang dikelompokkan berdasarkan aset, penjualan, dan jumlah tenaga kerja. Karena peran mereka dalam menciptakan lapangan kerja, mendorong inovasi, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, UMKM sering dianggap sebagai tulang punggung perekonomian. [4]

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008, menegaskan bahwa tujuan UKM adalah untuk mengembangkan ekonomi nasional yang berkeadilan berdasarkan prinsip demokrasi.

Melalui pengembangan koperasi dan UKM, dinas koperasi dan usaha kecil menengah (UKM) memainkan peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi.

Salah satu bidang yang krusial dalam dinas ini adalah Bidang Pemberdayaan. Bidang ini bertanggung jawab untuk menjalankan berbagai program dan kegiatan yang bertujuan untuk memberdayakan koperasi dan UKM agar dapat berkembang dan berkontribusi secara optimal terhadap perekonomian.

Pengembangan organisasi adalah proses perencanaan yang mencakup organisasi secara keseluruhan dan dikelola dari atas. Ini dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan kesehatan melalui intervensi berencana terhadap proses yang terjadi dalam organisasi dengan menggunakan ilmu perilaku. [5]

Pelaksanaan adalah usaha atau kegiatan tertentu yang dilakukan untuk mewujudkan rencana atau program. Tujuan pelaksanaan meliputi: 1. Meningkatkan kerja sama yang lebih efisien; 2. Meningkatkan kemampuan dan ketrampilan staf; dan 3. Menumbuhkan rasa memiliki dan menyukai pekerjaan. Fungsi pelaksanaan adalah tindakan yang bertujuan agar semua anggota kelompok berusaha mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan.[6]

Henri Fayol menciptakan prinsip manajemen yang mencakup tugas dan fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian. Prinsip-prinsip ini masih relevan saat melaksanakan tugas dan fungsi penting dalam organisasi modern, termasuk di bidang pemberdayaan usaha kecil dan menengah (UMKM). [7]

Berdasarkan hasil penelitian terkait pelaksanaan tugas pokok dan fungsi bidang pemberdayaan Di Dinas Koperasi Dan UKM Kabupaten Minahasa dengan indikator penelitian, yaitu 1) Tingkat Kepatuhan Terhadap Tugas dan Tanggung Jawab Pegawai, 2) Kepuasan dan Efektivitas Kinerja Pegawai.

1. Tingkat Kepatuhan Terhadap Tugas dan Tanggung Jawab Pegawai

Tingkat kepatuhan terhadap tugas dan tanggung jawab pegawai mencerminkan seberapa baik pegawai mematuhi aturan, regulasi, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepatuhan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan dan sanksi, serta pelatihan dan pendidikan. Budaya yang kuat dan positif, serta kepemimpinan yang efektif, dapat mendorong pegawai untuk lebih patuh terhadap aturan. Selain itu, sistem yang adil dalam memberikan penghargaan dan sanksi, serta pelatihan yang memadai, juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kepatuhan.

Tingkat kepatuhan yang tinggi berkontribusi pada produktivitas dan kualitas layanan atau produk yang dihasilkan oleh organisasi. Kepatuhan yang baik juga mengurangi risiko hukum, keuangan, dan operasional yang mungkin timbul akibat pelanggaran aturan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang disiplin dan teratur meningkatkan kepuasan pegawai karena mereka merasa aman dan adil dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, organisasi perlu mengembangkan strategi yang efektif, seperti pendidikan dan pelatihan, komunikasi yang efektif, pengawasan rutin, serta sistem penghargaan dan sanksi yang jelas, untuk meningkatkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi maka dari itu pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan organisasi. Untuk itu setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja pegawai organisasi baik maka kinerja organisasi juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan Perusahaan.[8]

Tugas sebagai serangkaian kegiatan yang memerlukan berbagai keterampilan manajerial seperti keterampilan teknis, keterampilan manusia, dan keterampilan konseptual. Setiap tugas dalam organisasi memerlukan kombinasi keterampilan ini untuk dapat diselesaikan dengan efektif. Tugas, tidak hanya mencakup apa yang harus dilakukan, tetapi juga bagaimana tugas tersebut dilakukan melalui penerapan keterampilan manajerial yang tepat.[9]

Tugas pokok adalah tugas yang harus dilakukan, tugas yang merupakan tanggung jawab, perintah untuk berbuat, atau melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan.[10]

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan dan menerapkan pendekatan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Ini akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan menjaga reputasi dan keberlanjutan operasi.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai tingkat kepatuhan terhadap tugas dan tanggung jawab pegawai, ditemukan bahwa masyarakat menghadapi berbagai kendala dalam mendapatkan layanan yang memadai dari Dinas Koperasi dan UKM. Masalah utama adalah kurangnya informasi yang tersedia di situs web resmi dinas, memaksa masyarakat untuk datang langsung ke kantor dinas guna mendapatkan informasi yang mereka butuhkan, yang menjadi tidak efisien dan membuang waktu. Tanggapan dari petugas dinas sering kali lambat atau kurang memadai, memperpanjang waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan urusan. Antrian panjang dan waktu tunggu yang lama semakin memperburuk situasi, membuat pelayanan menjadi lebih lambat dan tidak efektif. Kurangnya koordinasi antara petugas dinas juga menjadi masalah signifikan, karena masyarakat harus mengulangi penjelasan kepada petugas yang berbeda, menunjukkan kurangnya komunikasi dan koordinasi internal.

Selain itu, beberapa petugas dinas tampaknya kurang memahami prosedur atau informasi yang diperlukan untuk membantu masyarakat, memaksa mereka mencari informasi tambahan sendiri yang seharusnya sudah disediakan oleh dinas. Ketidaktahuan atau kurangnya pemahaman dari petugas ini menunjukkan perlunya pelatihan dan peningkatan kapasitas. Masyarakat sering merasa bahwa respons dari dinas tidak memuaskan, dengan kurangnya solusi jelas atau respons memadai yang menambah frustrasi. Pegawai dinas juga mengalami kesulitan karena kurangnya sumber daya dan kompleksitas tugas, dengan beban kerja berat dan tekanan tinggi yang membuat mereka merasa terbebani dan tertekan, berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Oleh karena itu, Dinas Koperasi dan UKM perlu perbaikan sistem dan proses pelayanan untuk layanan lebih cepat, efisien, dan memuaskan. Ini termasuk peningkatan informasi, respons petugas lebih cepat, koordinasi internal yang lebih baik, pemahaman prosedur yang baik, solusi yang memadai, dan dukungan sumber daya untuk pegawai, memastikan dinas dapat mencapai tujuan pelayanan optimal.

2. Kepuasan dan Efektivitas Kinerja Pegawai

Kepuasan pegawai indikator penting dalam menilai seberapa baik pegawai merasa terhadap pekerjaan mereka, lingkungan kerja, dan kondisi kerja secara keseluruhan. Ketika pegawai merasa puas, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan mereka. Kepuasan ini juga dapat meningkatkan retensi pegawai, mengurangi turnover, dan menciptakan atmosfer kerja yang positif. Sebaliknya, efektivitas kinerja mengukur sejauh mana karyawan mencapai tujuan organisasi dan mencapai hasil yang diharapkan dalam pekerjaan mereka. Efektivitas kinerja mencakup kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan dan produktivitas individu.

Produktivitas, penting untuk membuat rencana yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Semangat tinggi didefinisikan sebagai karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka, yang berusaha keras, kreatif, dan berinisiatif. Semangat kerja yang rendah menyebabkan pemogokan, turnover, dan masalah yang tidak dapat diselesaikan, yang mengganggu kinerja organisasi.[11]

Usaha untuk meningkatkan "daya manusia" melalui perubahan dan pengembangan manusia, yaitu kemampuan, kepercayaan, wewenang, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi dikenal sebagai pemberdayaan sumber daya manusia. [12]

Disiplin dapat memastikan bahwa karyawan melakukan tugas dan fungsi mereka dengan baik. Organisasi harus selalu meningkatkan disiplin kerja karena karyawan yang disiplin dan memiliki kode etik yang baik akan membantu perusahaan, tetapi karyawan yang disiplin rendah dan tidak memiliki kode etik akan cenderung melakukan hal-hal yang tidak baik dan merugikan. [13]

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa respons lambat dari petugas Dinas Koperasi dan UKM menghambat efisiensi dalam penyediaan layanan dan informasi kepada masyarakat. Keterlambatan dalam memberikan tanggapan yang tepat waktu sering kali membuang waktu masyarakat dan mengurangi efektivitas pelayanan. Ketidakjelasan dan kurangnya kejelasan informasi yang disediakan juga meningkatkan ketidakpuasan masyarakat, yang harus berulang kali mencari informasi atau bantuan tambahan.

Dampaknya terasa pada pengembangan koperasi lokal yang terhambat karena kurangnya dukungan efektif dari dinas. Keterlambatan dalam pelayanan juga mengikis kepercayaan masyarakat terhadap dinas, merusak citra dan kredibilitas institusi tersebut serta mengurangi partisipasi dalam program-program yang ditawarkan. Interaksi yang kurang efektif antara masyarakat dan petugas dinas, disebabkan oleh kurangnya koordinasi dan proaktifitas dari pihak

dinas, memperburuk situasi dengan membuat proses mendapatkan bantuan atau informasi menjadi lebih lambat dan rumit. Untuk meningkatkan efisiensi layanan di Dinas Koperasi dan UKM, perbaiki responsivitas petugas, perjelas informasi yang diberikan kepada masyarakat, dan perkuat koordinasi internal antarpetugas. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mempercepat pelayanan, mengurangi kebingungan masyarakat, dan meningkatkan dukungan efektif terhadap pengembangan koperasi lokal.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Bidang Pemberdayaan Koperasi Dinas Koperasi dan Ukm Kabupaten Minahasa, maka peneliti menyimpulkan bahwa Layanan Dinas Koperasi dan UKM menghadapi masalah seperti kurangnya informasi di situs web, tanggapan lambat, antrian panjang, dan kurangnya koordinasi. Petugas kurang memahami prosedur, menyebabkan kepuasan rendah. Pegawai juga terbebani kerja berat dan kurang sumber daya.

Respons lambat dari petugas menghambat efisiensi layanan dan informasi, membuang waktu dan menurunkan efektivitas. Ketidakjelasan informasi dan kurangnya koordinasi mempersulit proses bantuan, menghambat pengembangan koperasi lokal, serta menurunkan kepercayaan dan partisipasi masyarakat.

REFERENSI

- [1] *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha, Mikro, Kecil, dan Menengah.*
- [2] P. D. Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* 2016.
- [3] A. M. S. J. Miles, M.B; Huberman, *Qualitative data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publication, 2018.
- [4] Anggiant Parluhutan Tambunan, "Analisis Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan terhadap Loyalitas nasabah (Studi Kasus pada sebuah Bank Daerah di Kota Medan). Jurnal Ilmu Manajemen," vol. Volume 1 N, 2018.
- [5] Richard Beckhart dalam Hasbiyyah et al, "Organizational development: Strategies and models. Reading, MA: Addison-Wesley," 2018.
- [6] R. H. E. Sendouw, J. E. H. Mokat, J. Mantiri, and M. I. R. Rantung, "Manajemen Kinerja Pegawai Pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara," *Administro Jurnal*, vol. 14. Jurnal Administro, 2023.
- [7] Henry Fayol, *Industrial and General Administration. (terj). Coubrogh. Genewa: International Management Institute.* 2018.
- [8] M. Mandagi and J. Mantiri, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS di Kantor Bupati Minahasa," vol. 3. Jurnal Administro, 2021.
- [9] D. dan R. L. K. Katz, "Organizations and The System Concept, dalam Shafritz, Jay M dan J. Steven Ott. 1987. Classics of Organization Theory, Brooks/Cole Publishing Company Pacific Grove, California.," 2019.
- [10] Muammar Himawan, *Pokok-Pokok Organisasi Modern, Bina Ilmu, Jakarta.* 2017.
- [11] L. Elvis, B. F. Supit, and E. E. Masengi, "Produktivitas kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Bitung," vol. 15. Jurnal Administro, 2024.
- [12] Sedarmayanti, "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.," 2017.

- [13] E. Lumingkewas and E. E. Masengi, "Implementasi kebijakan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Minahasa," vol. 15. Jurnal Admisistro, 2024.
- [14] R. Pusut, M. Kimbal, and M. Mamentu, "Pebangunan Berbasis Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Pasir Putih Kecamatan Pamona Selatan Kabupaten Poso," Jurnal Eksekutif , vol. Volume 2, Nomor 2, 2017.
- [15] A. Fahrudin, Pengantar Kesejahteraan Sosial . Bandung : PT. Refika Aditama , 2012.