

KINERJA DINAS KOPERASI DAN UMKM

Syahirul Alim, Zaili Rusli, dan Meyzi Heriyanto

Program Studi Magister Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R Soebrantas, KM. 12,5 Panam, Pekanbaru

Abstract: Performance of Cooperative and UMKM Offices. This study aims to analyze how much the performance of the Employees of the Pekanbaru City Cooperative and SMEs Office in fostering cooperatives in the administrative area of Pekanbaru Municipality. This research is qualitative. Data collection was carried out by library research and field research using observations and interviews. The data will then be analyzed qualitatively. With a population of 40 people used as respondents. The research informants were the Lurah, the Head of the Office, LKMD and RW. Based on the results of research conducted, it can be concluded that employee performance is influenced by individual factors related to the background and experience of employees, psychological factors that include employee attitudes towards cooperative problems that exist and organizational factors that awaken the hierarchical system of the service so that there is awareness in the main tasks and the function of each field. The performance of the UMKM Cooperative Office in Pekanbaru City in 2014 had a positive impact on the development of cooperatives in Pekanbaru City. The State Civil Society must be aware of their duties and roles in public service to the community in the field of Cooperatives and MSMEs in Pekanbaru City so that employee performance will increase the growth of cooperatives and new entrepreneurs is increasing rapidly.

Key words: employee performance, cooperatives, MSME, psychological

Abstrak: Kinerja Dinas Koperasi dan UMKM. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Pekanbaru dalam pembinaan Koperasi yang berada di wilayah administrasi Kotamadya Pekanbaru. Penelitian ini adalah kualitatif. Pengumpulan data yang dilakukan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan menggunakan observasi dan wawancara. Data-data kemudian akan dianalisis secara kualitatif. Dengan jumlah populasi adalah 40 orang dijadikan sebagai responden. Informan penelitian adalah Lurah, Kepala Dinas, LKMD dan RW. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor individu yang terkait latar belakang serta pengalaman pegawai, faktor psikologis yang meliputi sikap pegawai terhadap permasalahan koperasi yang ada serta faktor organisasi yang menyadarkan sistem hirarki dari dinas tersebut sehingga ada kesadaran dalam tugas pokok dan fungsi setiap bidangnya kinerja Dinas Koperasi UMKM Kota Pekanbaru Tahun 2014 memberikan dampak positif terhadap pembinaan koperasi di Kota Pekanbaru. Aparatur Sipil Negara harus menyadari tugas dan perannya dalam pelayanan publik kepada masyarakat dalam bidang Koperasi dan UMKM di Kota Pekanbaru sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat melihat pertumbuhan Koperasi dan wirausahawan baru yang semakin pesat bertambah.

Kata kunci: kinerja pegawai, koperasi, UMKM, psikologis

PENDAHULUAN

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor: 9 Tahun 2013 tentang perubahan atas Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 8 Tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi, kedudukan dan tugas pokok Dinas-Dinas di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru dinyatakan bahwa Tugas Pokok Dinas Koperasi, UMKM Kota

Pekanbaru adalah melaksanakan sebagian urusan pemerintah Daerah Kota Pekanbaru di bidang koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Koperasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1995 adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Ko-

perasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Disamping itu dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM dijelaskan bahwa UMKM merupakan usaha ekonomi produktif bertujuan untuk menumbuhkan dan mengembangkan usahanya dalam rangka membangun perekonomian nasional berdasarkan demokrasi ekonomi yang berkeadilan.

Sejalan dengan itu, arah kebijakan pembangunan ekonomi saat ini lebih dititik-beratkan pada aspek pemberdayaan ekonomi rakyat melalui Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (KUMKM) yang merupakan pelaku ekonomi kerakyatan terbesar dalam masyarakat yang ternyata dalam situasi krisis yang berkepanjangan telah mampu menunjukkan daya tahan yang kuat. Dengan demikian diharapkan kedepan struktur perekonomian di Indonesia akan menjadi semakin kukuh, kuat dan solid dalam menghadapi berbagai permasalahan ekonomi baik di dalam negeri maupun akibat pengaruh perekonomian global.

Sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33 Ayat 1 (satu) bahwa ekonomi disusun sebagai usaha bersama berdasarkan azas kekeluargaan. Untuk itu Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah mampu berperan dalam memberdayakan masyarakat melalui Koperasi sebagai sumber dana bagi anggota koperasi dan memperluas akses pasar bagi Usaha Kecil dan Menengah.

Kinerja pegawai merupakan sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor internal pegawai bersinergi dengan faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi dalam mempengaruhi perilaku kerja pegawai yang kemudian akan mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan. faktor internal pegawai merupakan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja individu dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor intra personal yang meliputi motivasi, persepsi peranan dan kemampuan/kompetensi individu yang bersangk

tan motivasi individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Laporan keuangan Motivasi yang kuat akan mendorong pegawai untuk selalu berusaha menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik sehingga akan berpengaruh pada baiknya kinerja pegawai tersebut.

Pertanyaan penelitiannya adalah bagaimana motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja Dinas Koperasi dan UMKM Kota Pekanbaru?.

Kinerja pegawai merupakan sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor internal pegawai bersinergi dengan faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal organisasi dalam mempengaruhi perilaku kerja pegawai yang kemudian akan mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan.

Robins (1996) menyatakan bahwa kinerja individu dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor intra personal yang meliputi motivasi, persepsi peranan dan kemampuan/kompetensi individu yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara, dalam Anwaruddin, dalam lingkup kepegawaian, istilah kinerja, yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, diartikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan (kompetensi) kerja pegawai. Motivasi kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja jika individu yang bersangkutan tidak memiliki kompetensi berupa keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Produktifitas kinerja pegawai yang cenderung rendah terungkap dari pemanfaatan waktu kerja yang kurang maksimal dan pelayanan kepada publik yang berkepentingan terhadap Dinas Koperasi UMKM Pekanbaru cenderung lamban. Efektifitas kerja pegawai tidak maksimal dalam me-

laksanakan kegiatan yang terungkap dari tidak maksimalnya indikator kinerja pada struktur untuk meningkatkan perekonomian masyarakat, sarana dan prasarana dalam suatu dinas dapat mempengaruhi kinerja dan kebiasaan serta hasil kerja, efisiensi kerja pegawai yang cenderung rendah dalam melaksanakan fungsi anggaran kinerja pada masing-masing unit kerja yang terungkap dari kinerja anggaran yang kurang transparan dan terkadang menjadi keluhan para pihak yang berkepentingan dengan pelayanan tersebut.

Dari uraian latar belakang maka permasalahan penelitian adalah bagaimana Kinerja Dinas Koperasi UMKM Kota Pekanbaru?, Apakah Yang Menjadi Faktor Yang Mempengaruhi Pembinaan Koperasi pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Pekanbaru. Tujuan Penelitian Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai: Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja Dinas Koperasi UMKM Kota Pekanbaru.

METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Informan penelitian adalah Lurah, Kepala Dinas, LKMD dan RW. Data yang digunakan adalah data primer : data utama

yang diperoleh oleh peneliti melalui pegawai negeri sipil dilingkungan Dinas Koperasi dan UMKM Kota Pekanbaru. Data sekunder : data yang diperoleh dari buku-buku literatur yang mendukung dengan pokok masalah yang dibahas, juga dapat berupa artikel ataupun jurnal. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah : wawancara. Pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara dan observasi.

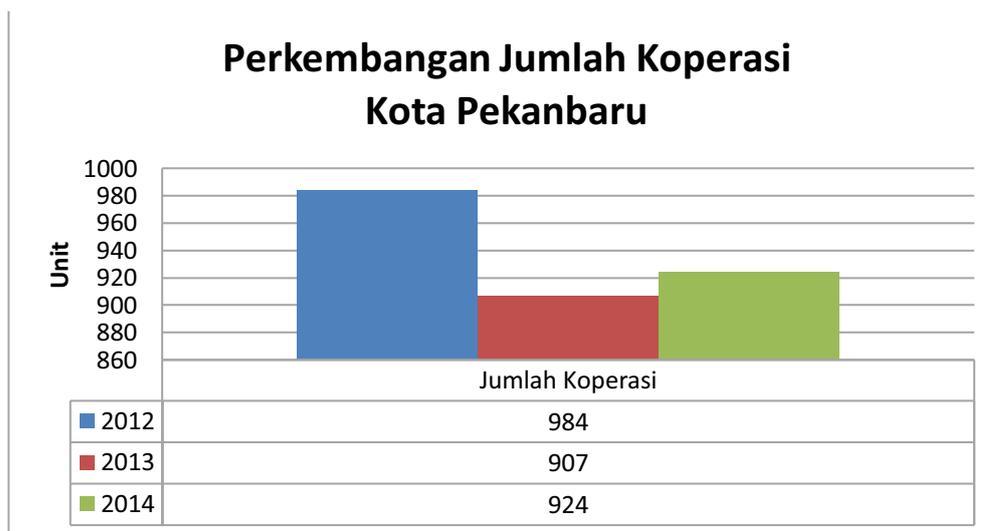
HASIL

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Untuk menilai pertanggungjawaban secara komprehensif dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan hasil perencanaan strategis, dilakukan pula analisis pencapaian kinerja dengan menginterpretasikan lebih lanjut hasil pengukuran kinerja yang menggambarkan keberhasilan dan atau kegagalan Dinas Koperasi, UMKM Kota Pekanbaru dalam melaksanakan misinya.

Berdasarkan Tujuan dan Indikator Sasaran, selama tahun 2014 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Sasaran ke-1 : Mewujudkan perkembangan koperasi yang berkualitas sesuai dengan jati diri koperasi



Gambar 1: Perkembangan Jumlah Koperasi Kota Pekanbaru

Pada tahun 2014 terjadi sedikit peningkatan jumlah koperasi yang berbadan hukum disebabkan penumbuhan koperasi baru pada

tahun 2014. Dibandingkan dengan target pengukuran kinerja, target pertumbuhan sebanyak 17 koperasi tercapai dari tahun 2013

berjumlah 907 koperasi menjadi 924 koperasi pada tahun 2014, namun secara kumulatif hanya tercapai sebesar 92,59 % dari 998 unit yang ditargetkan.

Sasaran ke-2 : Meningkatkan Koperasi Aktif dan Melaksanakan RAT Tepat Waktu.

Dalam rangka mendukung pencapaian sasaran ke-2 diatas melalui APBD Kota Pekanbaru Tahun 2014 didukung melalui program dan kegiatan, yaitu;

1. Program Peningkatan Kualitas Kelembagaan Koperasi melalui sebagai berikut:

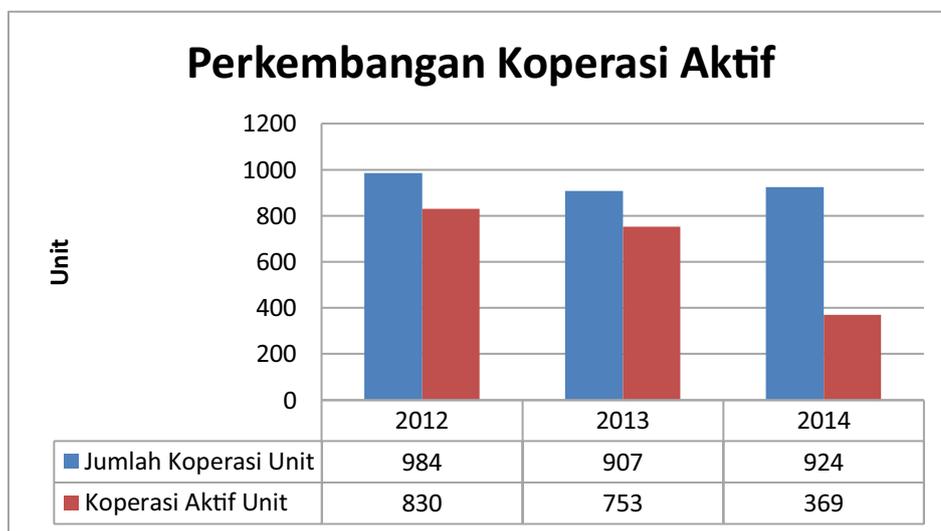
- Kegiatan Pembinaan, Pengawasan dan Penghargaan Koperasi Berprestasi.

Kegiatan Peningkatan dan Pengembangan Jaringan Kerjasama Usaha Koperasi. Kegiatan ini bertujuan untuk mengklasifikasikan tingkat kesehatan pengelolaan usaha simpan pinjam koperasi.

- Kegiatan Penyebaran Model-Model Pola Pengembangan Koperasi
Kegiatan ini merupakan dukungan tenaga pendamping (sharing budget dengan provinsi Riau) sebanyak 12 orang tenaga PPKL yang dibagi perwilayah kecamatan di kota pekanbaru, mengkoordinir tenaga PPKL dalam melakukan pembinaan kepada koperasi untuk melaksanakan RAT tepat waktu.

- Kegiatan Monitoring, evaluasi dan pelaporan

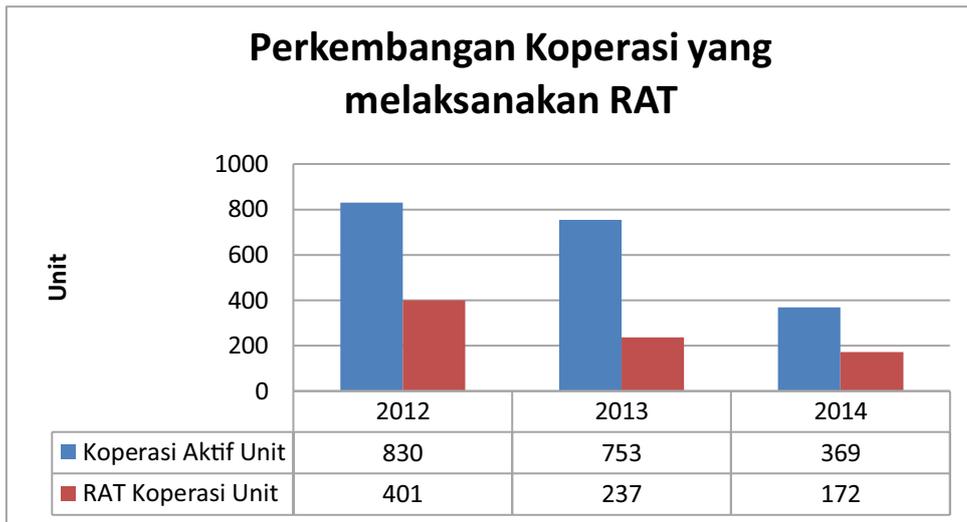
Kegiatan ini bertujuan melakukan monitoring koperasi dalam pelaksanaan RAT Koperasi, juga melakukan monitoring terhadap UMKM dan verifikasi bansos. Diharapkan dengan turun langsung memonitor penyebab koperasi belum melaksanakan RAT dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh koperasi sehingga kedepannya hal ini bisa diberikan solusi dan perbaikan kedepan.



Gambar 2: Perkembangan Koperasi Aktif

Dibandingkan target penetapan kinerja tahun 2014 sebesar 56% realisasi tercapai hanya sebesar 40% hal ini disebabkan kri-

teria penetapan koperasi aktif yang diperbarui, sehingga koperasi yang dapat dikategorikan aktif menjadi lebih kecil.



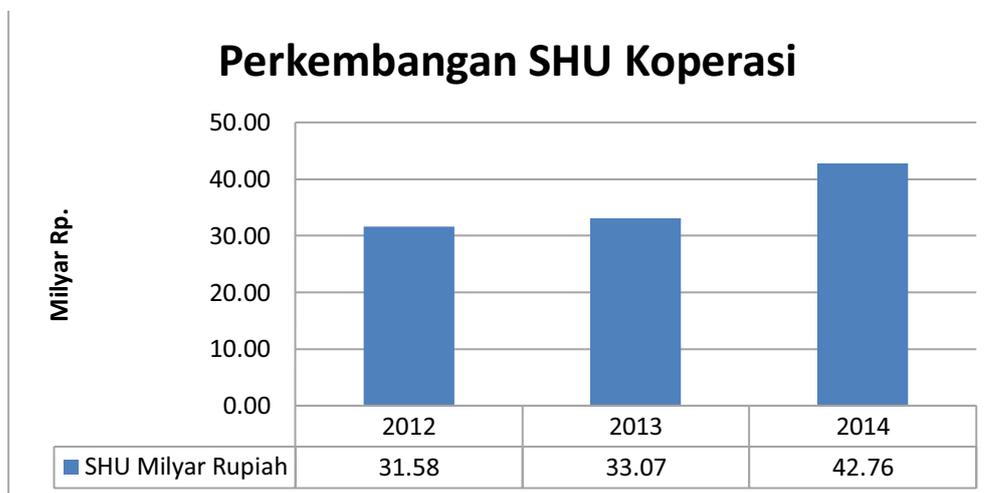
Gambar 3: Perkembangan Koperasi yang Melaksanakan RAT

Dibandingkan target penetapan kinerja tahun 2014 untuk koperasi yang melaksanakan RAT sebesar 48%, maka realisasi koperasi yang melaksanakan RAT dibandingkan dengan koperasi aktif sebesar 47%.

Sasaran ke-3 : Meningkatkan SHU Koperasi

Usaha untuk pencapaian sasaran diatas diantaranya dengan pelaksanaan program dan kegiatan sebagai berikut:

1. Program pengembangan kewirausahaan dan keunggulan kompetitif Usaha kecil menengah dengan kegiatan Pelatihan Manajemen pengelolaan koperasi/KUD dengan tujuan pengelolaan koperasi oleh pengurus akan semakin membaik.



Gambar 4: Perkembangan SHU Koperasi

Dibandingkan dengan pencapaian tahun 2013 (tahun buku 2012), jumlah SHU koperasi tahun 2014 (tahun buku 2013) meningkat jumlah SHU koperasi meningkat 129,30% dari 33,07 Milyar menjadi 42,76 Milyar.

Sasaran ke-4 : Meningkatkan Peningkatan Semangat Kewirausahaan;

Dinas Koperasi, UMKM Kota Pekanbaru secara intensif selalu memberikan informasi tentang strategi untuk memulai usaha dengan memperkenalkan program-program bantuan permodalan. Diketahui bahwa

sampai saat ini masalah permodalan masih merupakan suatu kendala besar bagi pelaku usaha untuk memulai usahanya.

Realisasi Pelaksanaan Program/Kegiatan APBD

Belanja Tidak Langsung

Belanja tidak langsung terdiri dari Belanja Pegawai yang meliputi: gaji dan tunjangan serta tambahan penghasilan PNS. Sampai dengan akhir Desember 2014 realisasi Belanja Tidak Langsung yaitu sebesar Rp. 3.326.296.900,- (79,87%) dari total anggaran Rp. 4.164.643.816.

Belanja Langsung

Belanja Langsung merupakan kelompok belanja yang terintegrasi dalam program dan kegiatan. Belanja Langsung terdiri dari: Belanja Pegawai, Belanja Barang dan Jasa dan Belanja Modal. Total Belanja Langsung pada Tahun 2014 adalah sebesar Rp.6.989.898.779,- realisasi sebesar Rp.6.091.932.731,- atau realisasi keuangan sebesar 87,15%, sedangkan realisasi fisik yaitu 98,89 %.

PEMBAHASAN

Pembinaan manajemen pada koperasi dan UMKM pada Dinas Koperasi dan UMKM pada dasarnya sudah diakomodir dalam setiap bidang serta seksi yang ada pada manajemen dan organisasi Dinas Koperasi dan UMKM Kota Pekanbaru.

Sebut saja bidang pengawasan yang bertugas penuh untuk mengawasi seluruh gerakan koperasi serta UMKM agar melaksanakan kegiatannya sesuai dengan prinsip serta aturan tentang perkoperasian begitu juga dengan UMKM. Dapat kita lihat dari struktur organisasi Dinas Koperasi dan UMKM Kota Pekanbaru tahun 2014. Sistem Hierarki pada manajemen dan organisasi Dinas Koperasi dan UMKM Kota Pekanbaru yang secara tidak langsung menuntut integritas dari setiap unit sehingga terjadi iklim kerja dengan orientasi target dan menuntut kinerja dari setiap Pegawai Negeri Sipil dapat bekerja secara profesional.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas-Dinas di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru pada BAB XXI tentang Kelompok Jabatan Fungsional yang menerangkan bahwa Dinas Koperasi dan UMKM Kota Pekanbaru dapat merekrut tenaga ahli dibidang Koperasi dengan sistem kontrak dan untuk pembiayaan dapat dibebankan ke Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Pekanbaru.

PPKL sendiri bertujuan untuk mendukung tugas pembinaan langsung yang turun ke lapangan atau dengan kata lain sebagai perpanjangan tangan Dinas ataupun ujung tombak dari Dinas Koperasi dan UMKM Kota Pekanbaru.

Di mana tugas mereka dalam bentuk semua pendampingan baik dari bidang manajemen Koperasi ataupun pendampingan terhadap pelaku UMKM. Dari semenjak direkrut tahun 2013 dan telah berjalan sampai 2014 terjadi peningkatan jumlah koperasi yang melaksanakan RAT serta tumbuhnya koperasi baru ataupun koperasi yang tadinya tidak aktif dapat kembali aktif yang ditandai dengan terlaksananya RAT.

Pada tahun 2014 mengacu pada RKA Dinas Koperasi dan UMKM Kota Pekanbaru terdapat pelatihan kepada Koperasi serta UMKM yang berada di wilayah Kota Pekanbaru. Adapun program pelatihan dalam bentuk kegiatannya sebagai berikut: a). Program Pengembangan Kewirausahaan dan Keunggulan Kompetitif Usaha Kecil Menengah dilakukan melalui: Pelatihan Fasilitasi pengembangan inkubator teknologi dan bisnis; Pelatihan Fasilitasi Pengembangan sarana promosi hasil produksi; Penyelenggaraan pelatihan kewirausahaan; dan Pelatihan manajemen pengelolaan koperasi/ KUD.; b). Program Pengembangan Sistem Pendukung Usaha Bagi Usaha Mikro Kecil Menengah dilakukan melalui: Sosialisasi dukungan informasi penyediaan permodalan; Penyelenggaraan promosi produk Usaha Mikro Kecil Menengah; dan Pengembangan Kebijakan dan program peningkatan ekonomi local.; c). Program Peningkatan Kualitas

Kelembagaan Koperasi; Sosialisasi prinsip-prinsip pemahaman perkoperasian; Permbinaan, pengawasan dan penghargaan koperasi berprestasi; Peningkatan dan pengembangan jaringan kerjasama usaha koperasi; Penyebaran model-model pola pengembangan koperasi; dan Monitoring, evaluasi dan pelaporan.; d). Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) dan CSR, pada hakikatnya, PKBL adalah salah satu bentuk dari implementasi CSR. Namun, pada prakteknya, PKBL lebih banyak berfokus pada pemberian pinjaman ataupun mikro-kredit pada pengusaha kecil yang potensial. Misalnya, pemberian dana pinjaman pada komunitas pengrajin kulit, dan sebagainya. Seyogianya, hal ini menjadi kail bagi para pengusaha kecil untuk berkembang, sehingga mampu mengembalikan pinjaman yang diberikan, beserta keuntungan bagi usahanya.; dan e). Lembaga Pengelola Dana Bergulir (LPDB), dalam rangka mengoptimalkan pengelolaan dana bergulir, Kementerian Koperasi dan UKM membentuk Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (LPDB-KUMKM) yang bertugas melaksanakan pengelolaan dana bergulir untuk pembiayaan KUMKM antara lain berupa pinjaman dan bentuk pembiayaan lainnya yang sesuai dengan kebutuhan KUMKM, dimana ketentuan mengenai kriteria KUMKM di tetapkan oleh LPDB-KUMKM.

Sebelum dibentuknya LPDB-KUMKM, pengelolaan Dana Bergulir untuk Koperasi dan UMKM dilaksanakan oleh Deputi-deputi lingkungan Kementerian Koperasi dan UKM.

SIMPULAN

Kinerja Pegawai masih rendah, tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Program

evaluasi kinerja pegawai belum terealisasi dengan baik. Mengingat evaluasi merupakan salah satu bentuk upaya yang harus dilakukan untuk memaksimalkan tugasnya. Dengan kata lain, jika tidak di laksanakan program evaluasi menjadi pertanda bahwa Pegawai Negeri Sipil yang ada di kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kota Pekanbaru tidak berusaha untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang berhubungan dengan pelayanan publik sesuai tugas dan fungsinya sebagai agen pelayan masyarakat.

Masih terdapat berbagai kendala dalam bentuk sarana dan prasarana yang membuat proses pelayanan publik menjadi kurang efektif. Faktor stress bagi Pegawai Negeri Sipil seringkali menjadi penghambat dalam menjalankan tugas dan fungsi pelayanan publik. Masalah yang datang dari berbagai hal sering dibawa ke kantor dan mengakibatkan Pegawai Negeri Sipil menjadi tidak profesional dalam bekerja.

Jika dikatakan kekurangan sumber daya manusianya maka seharusnya perlu adanya penambahan jumlah personil ataupun pengembangan dari pemerintah Kota Pekanbaru.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan, 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Askara
- Martani Husein, Lubis. 1987. *Teori Organisasi*. Pusat antar Univesitas Ilmu-ilmu Sosial: Universitas Indonesia
- Mangkunegara, A. Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN