

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI DINAS KOPERASI UKM DAN TENAGA KERJA
KABUPATEN TASIKMALAYA**

Dede Hendayana

Program Pascasarjana

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi YPPT Priatim Tasikmalaya

e-mail: rakharadhika@gmail.com

ABSTRAK

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi memiliki peran penting untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan kerja para pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang strategi pengembangan sumber daya manusia di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya.

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini metode kualitatif, yaitu suatu penelitian untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara mendalam tentang fenomena yang terjadi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi dokumentasi dan wawancara mendalam, sedangkan untuk teknik analisis data dilakukan melalui pengumpulan data, reduksi data, verifikasi data dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya dapat dilakukan melalui beberapa metode, diantaranya metode pelatihan, *understudy*, *job rotasi* dan kemajuan bersama, dan *coaching-counseling*. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa pengembangan sumber daya manusia di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya masih belum optimal.

Kata kunci : Strategi, Pengembangan dan Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Development of Human Resources (HR) in organizations has an important role to improve the knowledge, abilities and work skills of employees. This study aims to analyze the strategy for developing human resources in the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises and Labor in Tasikmalaya Regency.

The research used in this study is a qualitative method, which is a study to describe and analyze in depth about the phenomena that occur. Data collection techniques were carried out through observation, documentation studies and in-depth interviews, while data analysis techniques were carried out through data collection, data reduction, data verification and conclusion drawing.

Based on the results of the study showed that the strategy of developing Human Resources at the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises and Labor in Tasikmalaya Regency can be done through several methods, including training methods, understudy, job rotation and joint progress, and coaching-counseling. The conclusion from this study is that the development of human resources in the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises and Labor in Tasikmalaya Regency is still not optimal.

Keywords: Strategy, Development and Human Resources

PENDAHULUAN

Peta digital Indonesia tumbuh dengan cepat dalam beberapa tahun ini, yang ditopang oleh naiknya penggunaan *big data* dan *mobile internet* sehingga mendongkrak layanan berbasis digital termasuk melalui platform *e-commerce*. Bonus demografi dan penetrasi pengguna *mobile internet* yang besar inilah yang dilihat sebagai peluang menumbuhkan platform ekonomi digital, termasuk tumbuhnya *e-commerce* yang mirip cendawan di musim hujan.

Perubahan pergerakan sistem perdagangan yang terus berkembang pesat saat ini menunjukkan ekonomi digital kini telah tumbuh subur di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir, bahkan telah menjadi tren gaya hidup kelas menengah Indonesia. Adanya keyakinan perubahan tren gaya hidup tersebut menyebabkan satu lembaga riset Statista berani memberikan prediksi pendapatan pasar *e-commerce* Indonesia bisa mencapai USD11,44 miliar pada 2019, dengan tingkat pertumbuhan 20%

Dari sisi lain, belanja *e-commerce* per pelanggan mencapai USD113,4 juta pada 2023 dengan pertumbuhan 6%, bahkan lembaga itu juga memprediksi pertumbuhan penetrasi pengguna bisa mencapai 41,9% pada 2019 dan diharapkan menembus 50,6% pada 2023. Estimasi Lembaga Statista tersebut cukup wajar karena penetrasi internet akan semakin meluas ke seluruh pelosok negeri. Namun demikian apakah platform digital ekonomi, termasuk platform berbasis *e-commerce* sudah digunakan secara optimal untuk mendongkrak pertumbuhan ekonomi negara ini.

Pemerintah sampai saat ini telah mendorong semua lini usaha yang digerakkan untuk mengoptimalkan penggunaan platform berbasis digital, hal tersebut dengan alasan banyak manfaatnya yang diperoleh dari penggunaan platform berbasis digital itu, seperti terjadinya efisiensi, jalur logistik menjadi terpangkas sehingga margin usaha jadi lebih besar lagi. Sektor Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor yang belum memanfaatkan perkembangan teknologi digital tersebut, padahal potensi ekonomi UMKM di Indonesia sangat besar.

Sebagai gambaran, saat ini jumlah UMKM di Indonesia mencapai 62,92 juta unit usaha atau 99,92% dari total unit usaha di dalam negeri. Kontribusi UMKM terhadap PDB mencapai 60% serta penyerapan tenaga kerja 116,73 juta orang atau 97,02% dari total angkatan kerja yang bekerja. Pada saat ini persoalan mayoritas pelaku UMKM belum mendapat manfaat digital teknologi karena sebagian besar

pelaku UMKM belum sepenuhnya melek teknologi digital. berdasarkan dari data dari Deloitte Access Economics, menunjukkan lebih dari sepertiga UMKM di Indonesia atau 36% masih bersifat *offline* dan sepertiga lainnya atau 37% hanya memiliki kemampuan *online* yang sangat mendasar seperti komputer atau akses *broadband*.

Menurut data tersebut di atas juga mengungkapkan hanya sebagian kecil atau 18% yang memiliki kemampuan *online* menengah yaitu menggunakan *web* atau media sosial, sedangkan hanya dari sepersepuluh atau 9% pelaku UKM yang sudah memiliki kemampuan bisnis *online* lanjutan dengan kemampuan *e-commerce*. Ironisnya, data dari McKinsey Global Institute juga menyebutkan hanya 5% UKM yang sudah mampu bertransaksi *online*. Sementara pemerintah sangat menyakini bahwa keterlibatan UKM secara digital bisa meningkatkan pertumbuhan ekonomi sebesar 2%, bahkan diprediksi bisa memiliki pertumbuhan pendapatan antara 23% -80% jika terampil memanfaatkan teknologi digital.

Berangkat dari kondisi saat ini, masih banyak pekerjaan rumah yang masih harus terus didorong semua pemangku kepentingan digital ekonomi termasuk pemerintah agar teknologi informasi bisa menjadi stimulan pertumbuhan ekonomi nasional, termasuk Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya melalui Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya. Sampai saat ini berdasarkan data yang diperoleh Koperasi yang aktif di Kabupaten Tasikmalaya mencapai 309 Koperasi, namun dengan jumlah tersebut tidak seluruhnya berjalan sesuai dengan harapan, sementara bidang Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Tasikmalaya cukup banyak dan berjalan cukup baik, meskipun belum berkembang secara maksimal.

Berkaitan dengan ketenagakerjaan di Kabupaten Tasikmalaya, dari data yang diperoleh dari Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya, tenaga kerja yang ada di Kabupaten Tasikmalaya mencapai 226.420 orang. Dari jumlah tersebut sebanyak 113.210 orang berada dalam sektor industri, sebanyak 84.050 berada di industri kecil non formal, sebanyak 17.804 orang berada di industri kecil formal, dan sebanyak 1.356 orang berada di sektor industri menengah formal.

Beberapa kegiatan yang menjadi tanggungjawab Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja di atas, dalam aplikasinya memerlukan perwujudan dan perkembangan kemampuan kerja para pegawainya dengan di dukung program dan kegiatan yang dapat menghasilkan output sesuai target capaian sasaran yang tertuang dalam Renstra, dan bermuara terhadap Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tasikmalaya. Dalam realisasinya pelaksanaan tugas yang telah dilaksanakan belum sepenuhnya mampu dilaksanakan oleh Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya.

LANDASAN TEORI

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan mengenai cara bagaimana kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki mampu berkembang ke arah yang lebih baik, meningkat kemampuan kerja, skill dan

memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia dibutuhkan untuk kelangsungan sebuah organisasi atau perusahaan berkembang secara lebih dinamis. Stickland (Winardi, 2003, p. 106) memberikan pengertian tentang strategi dengan menyatakan bahwa: “Strategi adalah tindakan-tindakan yang diterapkan oleh pihak manajemen guna mencapai kinerja organisasi yang ditetapkan sebelumnya”

Sebuah organisasi tanpa adanya manajemen dalam menjalankan kegiatannya tentu akan menimbulkan ketidakaturan, sehingga melalui adanya manajemen yang baik akan meningkatkan daya guna dan hasil guna semua potensi yang dimiliki. Dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang baru, hal tersebut sangat penting untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna mempertahankan kelangsungan organisasi. Jenis sumber daya yang menempati posisi paling penting dimiliki oleh organisasi yaitu sumber daya manusia.

Stoner dan Wenkel (Siswanto, 2003, p. 22) memberikan pengertian tentang manajemen sendiri dengan menyatakan:

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan oleh organisasi yang dilakukan oleh pimpinan melalui sumber daya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian manajemen selanjutnya (Byars, Lloyed L & Rue, 2006, p. 4) dengan memberikan pengertian: “*Management is a form of work that involves coordinating an organization’s resources-land, labour, and capital to accomplish organizational objectives*”. Dari pernyataan tersebut menunjukkan manajemen yang melibatkan koordinasi antar sumber daya organisasi, tenaga kerja, dan modal yang merupakan sasaran pemenuhan tujuan organisasi tersebut.

Manajemen diperlukan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, (Dessler, 2011, p. 4) memberikan pengertian tentang manajemen sumber daya manusia dengan menyatakan:

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan atas dua macam, (Gomes, 2002, pp. 1–2), yakni; (1) sumber daya manusia (*human resource*), dan (2) sumber daya non-manusia (*non-human resource*). Kelompok yang termasuk dalam sumber daya non-manusia antara lain modal, mesin, teknologi.

Setiap organisasi perlu menerapkan prinsip-prinsip manajemen, diantaranya mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Pengertian

manajemen sumber daya manusia (Dessler, 2011, p. 4) dengan memberikan pengertian bahwa:

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

Setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi perlu dikembangkan ke arah yang lebih baik guna meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia (Achmad S, 2006, p. 227) dengan menyatakan:

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi, hal tersebut agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai sebagai salah satu sumber daya organisasi dapat meningkat dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan (Ruky, 2006, p. 227) dengan menyatakan:

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.

Pada umumnya para ahli mengemukakan pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan (Usman, 2008, p. 221) dengan menyatakan:

Pengembangan SDM merupakan bagian dari manajemen SDM. Pengembangan SDM ialah proses meningkatkan kuantitas dan kualitas SDM. Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui pengamalan agama, peningkatan kesejahteraan, peningkatan pendidikan, peningkatan pelatihan, peningkatan kesehatan, peningkatan kesempatan kerja, pengendalian kependudukan, peningkatan lingkungan hidup, dan perencanaan karier.

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai dimensi luas yang bertujuan meningkatkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, sebagai upaya meningkatkan profesionalisme dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya lainnya atau setidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya organisasi dapat secara berdaya guna dan berhasil guna.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan mengenai cara meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki organisasi agar

mampu berkembang ke arah yang lebih baik, meningkat kemampuan kerja, keterampilan kerja dan memiliki loyalitas yang baik terhadap organisasi.

Strategi pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui beberapa metode, hal tersebut dikemukakan (Mangkunegara, 2011, p. 57) dengan menyatakan beberapa metode dalam pengembangan pegawai yang terdiri dari :

a. Metode Pelatihan

Metode pelatihan dapat digunakan pula dalam pengembangan. Hal ini digunakan karena beberapa pegawai adalah manajer, semua manajer adalah pegawai. Metode pelatihan yang sering digunakan dalam pengajaran pengembangan antara lain :

- 1) Simulasi
- 2) Metode konfrensi
- 3) Studi kasus
- 4) Bermain peran

b. *Understudy*

Understudy adalah mempersiapkan peserta untuk melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu. Konsep *Understudy* merupakan suatu teknik perencanaan pegawai yang berkualifikasi untuk mengisi jabatan manajer. Teknik pengembangan *Understudy* serupa dengan metode *on the job*, belajar dengan berbuat yang ditekankan melalui kebiasaan.

c. Job Rotasi dan kemajuan bersama

Job rotasi melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Kadang-kadang dari satu penempatan ke penempatan lainnya direncanakan atas dasar tujuan belajar. Kemajuan berencana tidak merubah keseimbangan status dan gaji, tetapi melibatkan penempatan kembali dengan asumsi mempunyai tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Keuntungan dari job rotasi, antara lain pegawai peserta mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerja sama antar pegawai, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat bekerja.

d. *Coaching-Counseling*

Coaching adalah suatu prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan-keterampilan kepada pegawai bawahan.

Peranan job *Coaching* adalah memberikan bimbingan kepada pegawai bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2009, p. 167) yaitu untuk menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana pegawai didorong untuk belajar dan berkembang. Aktivitas perkembangan sumber daya manusia termasuk program pelatihan tradisional, tetapi penekanannya lebih banyak pada mengembangkan model intelektual dan mempromosikan pembelajaran organisasi, tim dan individu. Adapun pengembangan sumber daya manusia meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. Penggunaan pendekatan pendidikan dan pelatihan yang sistematis dan terencana.
- b. Penerapan kebijakan dari pengembangan yang berkesinambungan

- c. Penciptaan dan pemeliharaan organisasi pembelajaran
- d. Pemastian bahwa seluruh kegiatan pendidikan dan pelatihan terkait dengan kinerja
- e. Adanya perhatian khusus untuk pengembangan manajemen dan perencanaan karier.

Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan dan juga dipertimbangkan dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, dimana faktor-faktor tersebut (Mangkunegara, 2011, p. 44) adalah sebagai berikut:

- 1) Perbedaan individu setiap sumber daya manusia, setiap sumber daya manusia tentu memiliki kemampuan yang berbeda, kepandaian yang berbeda dan juga motivasi yang berbeda dalam mengikuti pelatihan. Hal ini bisa menjadi penghambat dalam penyampaian materi latihan, sehingga pelatih perlu mendesain materi latihan yang bisa mencakup semua sumber daya manusia yang menjadi subjek pelatihan.
- 2) Hubungan dengan analisa jabatan, materi dan metode pelatihan yang dilakukan harus berguna bagi sumber daya manusia tersebut agar pelatihan yang diterima bisa menunjang pekerjaan yang dilakukan.
- 3) Motivasi, sumber daya manusia harus mempunyai motivasi yang cukup dalam mengikuti pelatihan, sehingga penerimaan materi latihan bisa maksimal.
- 4) Partisipasi aktif, sumber daya manusia harus ikut berpartisipasi sehingga ada pelatihan dua arah dengan pelatih, dengan partisipasi semisal bertanya apabila materi belum jelas, maka akan membantu sumber daya manusia itu sendiri dalam proses pengertian dan pemahaman akan materi latihan.
- 5) Seleksi peserta pelatihan, tentu tak semua sumber daya manusia bisa mengikuti program pelatihan, harus ada seleksi sumber daya manusia. Sehingga sumber daya manusia yang telah memenuhi kualifikasi yang bisa mengikuti pelatihan.
- 6) Metode pelatihan dan pengembangan, harus sesuai dengan tujuan pelatihan dan juga selaras dengan visi misi organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif. Penggunaan metode kualitatif dalam penelitian ini sangat relevan, karena dalam penelitian ini mencoba untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang strategi pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi dokumentasi dan wawancara mendalam dengan beberapa informan yang memiliki informasi penting terkait strategi pengembangan Sumber Daya Manusia di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya. Teknik analisis data dilakukan melalui pengumpulan data, reduksi data, verifikasi data dan penarikan kesimpulan.

PEMBAHASAN

Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya dalam menjalankan pelayanannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang menangani urusan pelayanan perkoperasian, UKM, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi di Kabupaten Tasikmalaya dibantu oleh perangkat karyawan sebanyak 55 orang. Adapun klasifikasi karyawan sesuai dengan jenjang eselon jabatan terdiri dari eselon II sebanyak 1 orang, eselon III sebanyak 4 orang dan eselon IV sebanyak 15 orang serta fungsional umum sebanyak 33 Orang, ditambah dengan tenaga fungsional sebanyak 2 orang.

Tabel 1. Keadaan Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya

NO.	UNIT KERJA	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	Kepala Dinas Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja Kab. Tasikmalaya	1	-	1
2	Sekretariat	4	7	11
3	Bidang Kelembagaan dan Pengawasan Koperasi, UMKM	2	3	5
4	Bidang Pembinaan dan Kemitraan Koperasi, UMKM	5	1	6
5	Bidang Ketenagakerjaan dan Transmigrasi	7	3	10
6	UPT PLUT	1	1	2
7	UPT BLK	17	3	20
Jumlah Total		37	18	55

Sementara keadaan pegawai berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui pegawai dengan lulusan Sekolah Dasar (SD) sebanyak 1 orang, lulusan SLTA sederajat sebanyak 17 orang, Diploima II sebanyak 1 orang, lulusan Diploma IV sebanyak 1 orang, dan pegawai dengan lulusan Sarjana (Strata satu) sebanyak 27 orang, sedangkan lulus Magister sebanyak 8 orang. Dari data tersebut menunjukkan sebagian besar pegawai di Dinas Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya merupakan lulusan sarjana (S1).

Pelaksanaan tugas didasarkan pada rencana strategis yang disusun dengan mengacu kepada Peraturan Daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 32 Tahun 2016, tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Tasikmalaya 2016-2021. Upaya yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusianya, telah dilakukan beberapa kegiatan, diantaranya dengan adanya kegiatan Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dilakukan melalui Pendidikan Latihan dan Keterampilan bagi Pencari Kerja (berbasis masyarakat).

Upaya lain dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan kerja para pegawai, juga dilakukan Program Pengembangan Kewirausahaan dan Keunggulan Kompetitif Usaha Kecil Menengah dilakukan melalui Pelatihan Kewirausahaan dan bimbingan teknis bagi Usaha Makanan Olahan, Pelatihan Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan Tata Boga, Pelatihan Peningkatan Pengolahan Produk UMKM, dan Pelatihan Kewirausahaan dan Manajemen usaha bagi UKM di Tasikmalaya.

Sementara kesempatan untuk mendapatkan promosi dan mendapatkan suatu jabatan bagi para pegawai, dari hasil penelitian ini menunjukkan masih kurang, hal tersebut tentu perlu didorong sebagai upaya meningkatkan semangat kerja para pegawai dan bagian dari pemberian motivasi agar para pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi untuk dapat berkembang dan memiliki kesempatan untuk meningkatkan kariernya yang lebih baik sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan penelitian ini para pegawai telah diberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuannya, baik melalui pendidikan formal maupun melalui Pendidikan dan Pelatihan. Kepala Dinas sebagai pimpinan perlu memotivasi semua pegawai agar dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya, agar pencapaian tujuan organisasi tercapai secara maksimal. Kepala Dinas dapat memberikan motivasi kepada para pegawai untuk lebih berkembang melalui promosi maupun pemberian jabatan kepada pegawai yang dianggap layak dan memiliki prestasi tinggi.

Arahan dan bimbingan kepada setiap pegawai sangat penting dilakukan oleh seorang pimpinan dalam organisasi, demikian halnya dengan Kepala Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya, perlu melakukan bimbingan dan arahan terhadap semua pegawai agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama. Mendorong setiap pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan kerja sangat penting dilakukan, agar kinerja pegawai dapat meningkat dan memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai prestasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini pula ditemukan beberapa kendala pokok yang dihadapi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya dalam menjalankan Tugas Pokok dalam melaksanakan kewenangan Pemerintah Kabupaten Tasikmalaya dalam pembinaan Teknis pengembangan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja. Kendala-kendala tersebut meliputi sumber daya aparatur di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah dan tenaga kerja masih perlu ditingkatkan profesionalismenya.

Selain faktor sumber daya manusia, kendala lain partisipasi pelaku KUMKM dan Ketenagakerjaan belum optimal dalam mengembangkan dan meningkatkan usahanya, sehingga masih perlu didorong dan diberikan arahan serta bimbingan secara berkelanjutan. Kendala lainnya yaitu sarana dan prasarana untuk peningkatan dan pengembangan koperasi, usaha kecil dan menengah dan tenaga kerja masih belum memadai. Belum akuratnya inventarisasi data Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Tasikmalaya, sehingga menyulitkan dalam upaya pembinaan dan pengembangan.

Beberapa kendala di atas merupakan sebagian besar yang perlu penanganan secara sistematis dalam upaya memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat atau publik. Pencapaian kinerja yang baik tentu harus didukung oleh kemampuan kerja para pegawai, dimana dari hasil penelitian ini perlu adanya peningkatan kemampuan sumber daya aparatur di bidang Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Tenaga Kerja. Pengembangan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja perlu mendapat dukungan dari berbagai pihak, serta dalam rangka meningkatkan pengembangan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja perlu adanya peningkatan fasilitas sarana, prasarana dan anggaran atau pembiayaan yang menunjang terhadap keberhasilan suatu program. Selain itu perlu disusun formulasi kebijakan

melalui program kegiatan yang mengarah kepada pemutakhiran data KUMKM dan ketenagakerjaan di Kabupaten Tasikmalaya.

Hasil penelitian ini pula menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas yang diemban oleh Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja memiliki tantangan dan peluang dalam pengembangan pelayanan Koperasi, UKM dan Tenaga Kerja, diantaranya kebutuhan dan penempatan SDM yang belum sesuai dengan kompetensi untuk menghadapi tuntutan dan permasalahan di masing-masing bidang, kesempatan kerja yang terbatas, masih rendahnya daya saing koperasi dan UMKM untuk menghadapi persaingan baik skala lokal Jawa Barat dan Nasional Indonesia ataupun global seperti Asean Free Trade Aggriment (AFTA) dan Asean Economy Community (AEC)/MEA, terbatasnya akses permodalan bagi Koperasi dan UMKM, serta terbatasnya daerah tujuan transmigrasi serta terbatasnya kuota pemberangkatan transmigran.

Setiap tantangan pasti ada peluang, dimana peluang yang dimiliki oleh Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya, antara lain adanya komitmen yang kuat dari Pemerintah Pusat dan Daerah terhadap pengembangan dunia usaha, menjadikan AFTA dan AEC/MEA sebagai sarana untuk menciptakan peluang pasar baik regional, nasional dan internasional yang terbuka luas, adanya peran serta aktif dalam even-even pameran dalam dan luar negeri dalam rangka meningkatkan permintaan akan produk-produk Kabupaten Tasikmalaya. Selanjutnya masih terbukanya akses informasi yang dapat dimanfaatkan oleh Koperasi, UKM, Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta kalangan dunia usaha, serta adanya Kebijakan Pemerintah Daerah untuk mengembangkan destinasi Wisata Tasikmalaya dapat memberikan peluang pemasaran produk bagi Koperasi dan UMKM.

KESIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia di Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya dapat dilakukan melalui strategi, strategi yang dapat dilakukan yaitu melalui pemberian kesempatan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan promosi maupun mendapatkan suatu jabatan. Kepala Dinas sebagai pimpinan masih perlu memberikan motivasi, memberikan arahan dan bimbingan kepada para pegawai untuk lebih meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan kerjanya agar pencapaian tujuan organisasi tercapai secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S, R. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia. Pustaka utama.
- Byars, Lloyd L & Rue, L. W. (2006). *Human Resource Management* (8th ed.). MCGraw-Hill: Irwin.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Gomes, Faustino, C. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Ruky, S. A. (2006). *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siswanto, B. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (2nd ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. (2008). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi. (2003). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.