

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KEPEGAWAIAN PADA DINAS KOPERASI, UMKM, DAN TENAGA KERJA KOTA PALU

Muhammad Rezal¹, Megawaty Sangkota², Najma Abd Azis Bakarama³

(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

elrealjufri@gmail.com

Nunik⁴

(Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerja kepegawaian pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah, dan Tenaga Kerja Kota Palu. Fokus penelitian diarahkan pada bagaimana fungsi manajemen sumber daya manusia dijalankan, serta bagaimana etos kerja pegawai tampak melalui indikator tanggung jawab, semangat kerja, disiplin, ketekunan, dan menjaga martabat. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian meliputi unsur pengelola kepegawaian dan beberapa pegawai yang terlibat dalam pelaksanaan tugas pelayanan. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, serta uji keabsahan data dengan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia pada instansi ini telah berjalan melalui empat fungsi manajerial, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Implementasi, Etos Kerja, Disiplin, Instansi Pemerintah

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia tetap menjadi penentu utama keberhasilan organisasi publik, sekalipun teknologi terus berkembang dan banyak memengaruhi cara kerja birokrasi. Dalam administrasi pemerintahan, pegawai tidak hanya menjalankan prosedur teknis, tetapi juga bertugas menegakkan aturan, mengambil keputusan pelayanan, serta berinteraksi langsung dengan masyarakat. Oleh karena itu, kualitas pengelolaan sumber daya manusia sangat menentukan mutu

pelayanan dan capaian kinerja organisasi. Sumber daya manusia yang terkelola baik akan berdampak pada meningkatnya disiplin, produktivitas, dan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai organisasi. Sebaliknya, kelemahan dalam pengelolaan dapat memunculkan masalah seperti keterlambatan, rendahnya motivasi, dan menurunnya kualitas pelayanan.

Manajemen sumber daya manusia pada organisasi publik berperan mengatur kegiatan perencanaan kebutuhan pegawai,

pengorganisasian pekerjaan, pengarahan pelaksanaan tugas, serta pengendalian dan evaluasi kinerja. Samsudin menyebut manajemen sumber daya manusia sebagai kegiatan yang dilakukan agar sumber daya manusia dapat didayagunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia seharusnya tidak berhenti pada aspek administratif, tetapi menjadi sistem yang mendorong perilaku kerja produktif.

Konteks penelitian ini berada pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Tenaga Kerja Kota Palu sebagai instansi yang berperan dalam pembinaan koperasi, pengembangan UMKM, serta fasilitasi urusan ketenagakerjaan. Tugas dinas yang melibatkan pelayanan dan pembinaan kepada masyarakat menuntut pegawai memiliki disiplin dan etos kerja yang kuat. Pada praktiknya, terdapat tantangan etos kerja yang terkait disiplin waktu, ketidakhadiran tanpa alasan jelas, serta motivasi kerja yang tidak stabil. Fenomena seperti keterlambatan penyelesaian layanan dan penurunan semangat kerja dapat menurunkan kepercayaan publik. Oleh sebab itu, implementasi manajemen sumber daya manusia yang tepat menjadi kebutuhan penting untuk memperkuat etos kerja pegawai.

Etos kerja dipahami sebagai seperangkat sikap, nilai, dan kebiasaan kerja yang mendorong seseorang bekerja secara

sungguh-sungguh, bertanggung jawab, disiplin, tekun, dan menjaga kehormatan. Saleh dan Utomo menjelaskan indikator etos kerja meliputi tanggung jawab, semangat kerja yang tinggi, disiplin, ketekunan dan kesungguhan, serta menjaga martabat dan kehormatan. Dalam organisasi publik, etos kerja berkaitan dengan kualitas pelayanan, kepatuhan pada aturan, dan komitmen pegawai terhadap tugas pokok dan fungsi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dilaksanakan di dinas ini, serta bagaimana implementasi tersebut berkontribusi pada peningkatan etos kerja pegawai.

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerja kepegawaian pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Tenaga Kerja Kota Palu.

Tujuan penelitian adalah mengetahui dan menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan etos kerja kepegawaian pada dinas tersebut.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia
Rivai dan Jauvani memandang manajemen sumber daya manusia sebagai rangkaian aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian untuk mengelola manusia sebagai aset organisasi agar tujuan tercapai. Dalam fungsi manajerial, pengelolaan sumber daya manusia dapat

dilihat melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Perencanaan terkait penetapan kebutuhan pegawai serta program pengembangan. Pengorganisasian terkait pembagian tugas, struktur, dan penempatan pegawai. Pengarahan terkait instruksi kerja, pembinaan, dan kepemimpinan. Pengendalian terkait monitoring, evaluasi, serta perbaikan penyimpangan.

Disiplin Kerja

Sedarmayanti menyatakan disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena disiplin menjadi kunci pelaksanaan tugas yang efektif. Simamora menjelaskan disiplin sebagai proses memperbaiki atau menghukum pegawai karena pelanggaran aturan. Hasibuan menekankan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Disiplin menjadi prasyarat terciptanya etos kerja, sebab tanpa disiplin, tanggung jawab kerja sulit dipertahankan.

Etos Kerja

Anoraga menyatakan individu yang memiliki etos kerja tinggi cenderung memiliki motivasi tinggi. Sinamo menjelaskan etos kerja dapat dilihat dari semangat berkarya secara bermakna, bekerja dengan keunggulan, serta menjaga integritas. Dalam penelitian ini, indikator etos kerja mengacu pada tanggung jawab, semangat kerja yang tinggi, disiplin, tekun dan serius, serta menjaga martabat dan kehormatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berusaha memahami proses implementasi manajemen sumber daya manusia dan dinamika etos kerja pegawai secara mendalam dalam konteks organisasi, bukan menguji hubungan antar variabel secara statistik.

Lokasi penelitian adalah Dinas Koperasi, UMKM, dan Tenaga Kerja Kota Palu. Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung. Data sekunder diperoleh dari dokumen instansi, catatan, dan sumber tertulis yang relevan.

Teknik pengumpulan data meliputi:

1. Observasi, yaitu mengamati pelaksanaan kerja, pola kedisiplinan, dan perilaku pelayanan.
2. Wawancara, yaitu tanya jawab mendalam dengan informan terkait proses pengelolaan pegawai dan pelaksanaan etos kerja.
3. Dokumentasi, yaitu mengumpulkan dokumen pendukung seperti struktur, catatan kegiatan, serta dokumen kebijakan yang relevan.

Informan penelitian terdiri dari unsur pengelola kepegawaian dan beberapa pegawai, sehingga informasi mencakup perspektif pimpinan dan pelaksana.

Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik, serta diskusi

dengan rekan sejawat untuk mengurangi bias interpretasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan

Perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan perumusan kebutuhan pegawai dan program pengembangan kompetensi. Hasil penelitian menunjukkan perencanaan pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan, sosialisasi, seminar, dan bimbingan teknis untuk pegawai. Program ini diarahkan agar pegawai memahami ketentuan kerja, meningkatkan kemampuan teknis, serta memperkuat kualitas pelayanan. Namun, pelaksanaan perencanaan pengembangan belum sepenuhnya optimal karena keterbatasan anggaran. Kondisi ini menyebabkan pelatihan tidak dapat diberikan secara merata dan berkelanjutan untuk semua pegawai.

Meski demikian, langkah perencanaan yang tetap berjalan, meskipun bertahap, memiliki dampak pada peningkatan pemahaman pegawai terhadap prosedur kerja. Pelatihan seperti analisis jabatan, sasaran kinerja pegawai, dan pembinaan jabatan membantu pegawai menyesuaikan diri dengan perubahan aturan dan tuntutan kerja.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian dilakukan melalui

pembagian tugas, struktur kerja, dan penempatan pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pegawai umumnya disesuaikan dengan jabatan fungsional dan kompetensi yang dimiliki. Pekerjaan ditetapkan berdasarkan struktur organisasi, dengan pembagian peran antara jabatan struktural dan jabatan fungsional. Penempatan yang sesuai kompetensi membantu memperjelas tanggung jawab, memperlancar koordinasi antar bagian, dan mengurangi kesalahan kerja akibat ketidaksesuaian tugas.

Namun dalam praktik birokrasi, masih ditemukan kebutuhan kolaborasi lintas bidang. Kolaborasi ini dianggap sebagai bentuk saling membantu dalam kelancaran pelayanan, selama tidak melanggar batas tugas pokok yang telah ditetapkan.

c. Pengarahan

Pengarahan berkaitan dengan bagaimana pimpinan memandu pegawai, memberi instruksi, membina, dan mendorong kerja sama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengarahan dilakukan melalui penegasan tugas dan kewenangan yang telah tercantum dalam ketentuan sebelum pengangkatan dan penugasan. Pimpinan menekankan agar pegawai memahami tugas pokok dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dinamika kebijakan, karena bidang koperasi, UMKM, dan tenaga kerja bersifat dinamis dan menuntut pembaruan pengetahuan.

Pengarahan juga tampak dalam pembinaan perilaku kerja, terutama terkait etika pelayanan dan tanggung jawab. Pegawai diarahkan untuk menyelesaikan tugas sesuai target, menjaga kualitas layanan, serta mematuhi aturan kepegawaian.

d. Pengawasan

Pengawasan dilakukan untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai rencana dan standar. Hasil penelitian menunjukkan pengawasan dilakukan melalui pemantauan catatan kerja, penilaian hasil kerja, dan pendekatan personal. Pimpinan tidak hanya mengandalkan pengawasan formal, tetapi juga membangun kesadaran antar pegawai untuk saling mengingatkan. Jika terjadi keterlambatan atau kesalahan, pimpinan melakukan koreksi dan penguatan agar penyimpangan tidak berulang.

Pengawasan dalam organisasi publik penting karena berkaitan langsung dengan pemenuhan target kinerja dan kedisiplinan. Ketika pengawasan konsisten, pegawai lebih terdorong untuk menyelesaikan tugas sesuai batas waktu dan standar layanan.

Etos Kerja Pegawai

a. Tanggung jawab

Tanggung jawab terlihat dari kesediaan pegawai memahami tugas dan kewenangan, menjalankan instruksi kerja, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur. Hasil penelitian menunjukkan pegawai pada umumnya memahami tugas pokok dan

menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan yang terjadi. Tanggung jawab juga terlihat dalam kesediaan membantu pekerjaan lintas bidang dalam situasi tertentu demi kelancaran pelayanan, namun tetap memperhatikan batas kewenangan.

b. Semangat kerja yang tinggi

Semangat kerja tampak dari upaya pegawai menyusun target, menyiapkan langkah kerja, dan mengikuti pengembangan kompetensi. Hasil penelitian menunjukkan dinas mendorong semangat kerja melalui kegiatan pelatihan dan pembinaan, seperti seminar atau bimbingan teknis. Penguatan kompetensi ini berperan sebagai penopang motivasi, karena pegawai merasa dibekali untuk menyelesaikan tugas teknis dan pelayanan.

c. Disiplin

Disiplin tampak dari kepatuhan terhadap aturan kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Hasil penelitian menunjukkan dinas menerapkan mekanisme kehadiran yang lebih ketat, salah satunya dengan penggunaan absensi sidik jari. Selain itu, pembinaan pra jabatan menjadi instrumen untuk menanamkan disiplin sejak awal pengangkatan. Pegawai memahami bahwa pelanggaran disiplin berkaitan dengan konsekuensi administratif, sehingga kepatuhan pada aturan menjadi bagian penting dari perilaku kerja.

d. Tekun dan serius

Ketekunan dan keseriusan terlihat dari kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara konsisten, belajar mengikuti perkembangan aturan, serta bekerja sesuai kompetensi. Hasil penelitian menunjukkan pegawai yang ditempatkan sesuai keahlian lebih mudah menunjukkan ketekunan karena memahami ruang lingkup tugasnya. Ketekunan juga berkaitan dengan integritas dan kejujuran dalam pelaksanaan tugas, terutama dalam pelayanan publik.

e. Menjaga martabat dan kehormatan

Menjaga martabat dan kehormatan terlihat dalam etika pelayanan, cara berkomunikasi dengan masyarakat, serta sikap terhadap rekan kerja. Hasil penelitian menunjukkan pegawai diarahkan untuk mengedepankan etika dan moral sebagai bagian dari nilai ASN. Dalam pelayanan, pegawai tidak hanya memberi bantuan teknis, tetapi juga memberikan dorongan dan motivasi kepada masyarakat, misalnya kepada pencari kerja. Sikap ini memperkuat citra instansi dan meningkatkan kualitas interaksi pelayanan.

Implikasi Implementasi MSDM terhadap Peningkatan Etos Kerja

Hasil penelitian menunjukkan implementasi manajemen sumber daya manusia berdampak pada penguatan etos kerja melalui tiga jalur utama.

Pertama, jalur pembinaan kompetensi. Pelatihan, seminar, dan bimbingan teknis meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai sehingga mereka

lebih percaya diri menyelesaikan tugas. Hal ini memperkuat semangat kerja, ketekunan, dan kualitas tanggungan jawab.

Kedua, jalur disiplin dan kepatuhan aturan. Penerapan absensi sidik jari, pembinaan pra jabatan, serta penegasan aturan mendorong ketepatan waktu dan kepatuhan prosedur. Disiplin yang meningkat memberi pengaruh langsung pada etos kerja karena pegawai lebih konsisten dalam melaksanakan tugas dan memenuhi target.

Ketiga, jalur pengawasan dan budaya kerja. Pengawasan yang dilakukan pimpinan melalui pemantauan hasil kerja serta pendekatan personal membantu mencegah penyimpangan dan memperbaiki kinerja. Budaya saling mengingatkan antar pegawai memperkuat kontrol sosial internal, yang turut menjaga etos kerja.

Di sisi lain, penelitian juga menemukan tantangan utama yaitu keterbatasan anggaran yang memengaruhi pemerataan program pengembangan. Tantangan ini perlu ditangani melalui perencanaan program yang lebih prioritas, kolaborasi pelatihan lintas instansi, atau pemanfaatan pelatihan berbasis daring agar pengembangan tetap berjalan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Implementasi manajemen sumber daya manusia pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Tenaga Kerja Kota Palu telah berjalan melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

pengawasan. Perencanaan pengembangan pegawai dilakukan melalui pelatihan dan pembinaan, meskipun belum optimal karena keterbatasan anggaran. Pengorganisasian dilakukan dengan penempatan pegawai sesuai jabatan dan kompetensi. Pengarahan dilakukan melalui penegasan tugas dan pembinaan perilaku kerja. Pengawasan dilakukan melalui pemantauan hasil kerja dan pendekatan personal. Etos kerja pegawai cenderung meningkat dan terlihat pada indikator tanggung jawab, semangat kerja, disiplin, ketekunan, serta menjaga martabat dan kehormatan. Secara keseluruhan, penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia berkontribusi positif dalam memperkuat etos kerja dan kualitas pelayanan.

Saran

1. Dinas perlu memperkuat perencanaan pengembangan pegawai dengan skema prioritas pelatihan, agar program yang paling mendesak dapat menjangkau lebih banyak pegawai walaupun anggaran terbatas.
2. Perlu penguatan sistem monitoring kinerja yang lebih terstruktur, misalnya melalui evaluasi berkala berbasis indikator layanan dan indikator kedisiplinan, sehingga pengawasan tidak hanya reaktif tetapi juga preventif.
3. Perlu peningkatan program pembinaan etika pelayanan dan komunikasi publik agar indikator menjaga martabat dan kehormatan semakin kuat dan konsisten pada seluruh pegawai.
4. Penelitian berikutnya disarankan memperluas informan, termasuk pengguna layanan, agar penilaian

etos kerja dan dampaknya terhadap kualitas pelayanan dapat dilihat lebih lengkap dari perspektif eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 1992. Psikologi Kerja. Jakarta.
- Arikunto, S. Metode Penelitian. Jakarta.
- Bogdan, R., dan Taylor, S. 1982. Pengantar Metode Kualitatif.
- Hasibuan, M. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Priansa, D. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung.
- Rivai, V., dan Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.
- Saleh, A. R., dan Utomo, H. 2015. Indikator Etos Kerja.
- Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung.
- Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sinamo, J. 2014. Etos Kerja Profesional.
- Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Weber, M. 1958. The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism.