

Implementation Of The Organizational Development Policy Of The Cooperative Office Of Small And Medium Enterprises Muara Enim District

Implementasi Kebijakan Pengembangan Organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Muara Enim

Mardiana ¹⁾, Hardiyansyah ²⁾, Nisma Aprini ³⁾

¹⁾ Program Pascasarjana Universitas Serelo Lahat

²⁾ Postgraduate Program of Serelo Lahat University

Email: ¹⁾ mardiana@gmail.com, ²⁾ dempo66@gmail.com, ³⁾ nisma.aprini@gmail.com

How to Cite :

Mardiana, M., Hardiyansyah, H. Apriani, N. (2023). Implementasi kebijakan pengembangan organisasi dinas koperasi usaha kecil dan menengah Kabupaten muara enim. JURNAL EMBA REVIEW, 3(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/emba.v3i2>

ARTICLE HISTORY

Received [29 Oktober 2023]

Revised [10 Desember 2023]

Accepted [20 Desember 2023]

KEYWORDS

Policy Implementation and Organizational Development

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis implementasi kebijakan pengembangan organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Muara Enim dan untuk mengetahui dan menganalisis faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam pengembangan organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Muara Enim.. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan, implementasi kebijakan pengembangan organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim dilihat dari tujuan, struktur organisasi, kepemimpinan, mekanisme tata kerja, sudah masuk dalam kategori baik. Sementara pengembangan organisasi dilihat dari tata hubungan dan sistem penghargaan dengan kategori belum baik. Ada beberapa faktor penghambat dalam implementasi kebijakan pengembangan organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim yaitu : Faktor internal organisasi, kehilangan orientasi, tidak fokus, pertanggungjawaban tidak jelas dan ketidakmampuan.

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out and analyze the implementation of organizational development policies for the Muara Enim Regency Small and Medium Enterprises Cooperative Service and to find out and analyze what factors are obstacles in the organizational development of the Muara Enim Regency Small and Medium Enterprises Cooperative Service.. The results of this research can be explained, the implementation of organizational development policies for the Muara Enim Regency Small and Medium Enterprises Cooperative Service, seen from the objectives, organizational structure, leadership, work procedures mechanisms, is in the good category. Meanwhile, organizational development is seen from the relationship management and reward system with not good category. There are several inhibiting factors in implementing organizational development policies for the Muara Enim Regency Small and Medium Enterprises Cooperative Service, namely: Internal organizational factors, loss of orientation, lack of focus, unclear accountability and incompetence

PENDAHULUAN

Implementasi menurut Budi Winarno (2021:18) mengacu pada kegiatan yang harus dilaksanakan oleh suatu tim yang terdiri dari orang-orang yang dipilih untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. Implementasi pada hakikatnya terdiri dari tindakan, perbuatan, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar tindakan; merupakan suatu kegiatan yang mempunyai rencana yang bertujuan untuk mencapai tujuan kegiatan tersebut. Ketika suatu kebijakan landasan hukum dilaksanakan, baik melalui perintah maupun keputusan, maka hasilnya adalah pelaksanaan keputusan kebijakan tersebut.

Kebijakan adalah aturan tertulis yang merupakan keputusan formal pada suatu organisasi dengan tujuan mengikat setiap anggota organisasi dalam mencapai tujuan dengan mengedepankan tata nilai dalam mewujudkan pelayanan kepada masyarakat. Dinkop UKM Kabupaten Muara Enim dengan berbagai kebijakan yang telah ditentukan berupaya untuk mewujudkan tujuan dalam mengembangkan Usaha Kecil Dan Menengah di Kabupaten Muara Enim.

Dalam perkembangan organisasi pemerintah menjadi suatu pengaruh terhadap kepuasan publik dalam menerima pelayanan yang diberikan, perkembangan organisasi menunjukkan suatu eksestensinya dalam menajalankan aktivitas-aktivitasnya melalui perubahan-perubahan dengan menajalankan kebijakan-kebijakan untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah direncanakan. Maju atau tidaknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan para tenaga kerja dalam menjalankan aktivitas organisasi secara keseluruhan.

Setiap pegawai wajib menyadari tanggung jawab wewenangnya. Runtuhnya wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja dapat terjadi akibat perintah yang diberikan kepada karyawan yang sama oleh banyak pemimpin. Oleh karena itu, tidak boleh ada lebih dari satu pemimpin dalam angkatan kerja, dan tidak ada arahan dari orang lain, sehingga hal ini bisa sangat bertentangan.

Strategi organisasi terdiri dari sejumlah langkah yang diambil dalam upaya mencapai tujuannya. Oleh karena itu, struktur organisasi harus konsisten dengan strategi organisasi jika diciptakan dalam upaya mencapai tujuan. terutama karena modifikasi strategi organisasi akan berdampak pada modifikasi struktur organisasi.

Agar suatu organisasi mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan tetap eksis di tengah perubahan yang sangat dinamis, Kusworo (2019:213) mengartikan pengembangan organisasi sebagai suatu upaya yang dilakukan secara sistematis, menyeluruh, terencana. , dan cara yang berkelanjutan. Tentu saja arah pengembangan organisasi organisasi pelayanan publik adalah pada peningkatan standar pelayanan publik, yaitu situasi dimana penyedia layanan dan penerima layanan sama-sama merasa puas.

Fokus pengembangan organisasi pada organisasi publik lebih pada inisiatif peningkatan kualitas pelayanan publik. Ketika masyarakat menilai pelayanan publik dibawah standar, berkualitas buruk, lambat, membingungkan, diskriminatif, dan kurang empati, maka diperlukan upaya untuk menilai dan mengembangkan organisasi.

LANDASAN TEORI

Implementasi

Menurut Tachjan (2018:25) mengartikan implementasi sebagai kebijakan publik ialah proses tugas administratif yang diselesaikan setelah kebijakan dibentuk atau diadopsi. Di antara pengembangan kebijakan dan implementasinya terdapat kegiatan ini. Penalaran yang bersifat top-down hadir dalam evaluasi kebijakan, yang memerlukan penafsiran yang lebih rendah atau alternatif. Van Meter dan Van Horn (2018:132) menyatakan demikian. Implementasi didefinisikan sebagai pengambilan tindakan oleh masyarakat, pejabat, organisasi pemerintah, atau badan swasta dengan tujuan mencapai tujuan yang dinyatakan dalam keputusan tertentu.

Kebijakan

Menurut William Dunn (2019), kebijakan adalah peraturan atau keputusan formal yang mengikat perilaku memberikan tata nilai tertulis dalam peraturan formal pada suatu organisasi, suatu kebijakan akan menjadi petunjuk bagi setiap anggota yang ada didalam organisasi. Pengertian kebijakan di dalam kamus politik karya Marbun (2022) adalah garis besar suatu rangkaian atau konsep dasar dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, kepemimpinan maupun pernyataan dan tujuan yang menjadi pedoman dalam pencapaian tujuan.

Menurut Laswell (2020) kebijakan ialah proses penentuan program dalam melaksanakan aktivitas untuk mencsapai tujuan dengan nilai – nilai yang terarah atau terstruktur. Anderson (2019) kebijakan ialah tindakan dalam mencapai tujuan tertentu yang dilakukan dalam upaya memecahkan masalah dan persoalan-persoalan yang ada. Heclo (2021), kebijakan merupakan tindakan atau keputusan yang dilakukan dengan sengaja dalam menyelesaikan persoalan-persoalan tertentu.

Pengertian Pengembangan Organisasi

Menurut Warnet dan Kusworo (2019:213), pengembangan organisasi adalah penerapan ilmu berkaitan dengan perilaku dengan jangka waktu yang panjang dalam upaya meningkatkan kemampuan organisasi untuk menghadapi perubahan-perubahan dari lingkungan luar organisasi dengan mewujudkan kemampuan dalam pemecahan masalah -masalah yang ada. Menurut Cook dan Kusworo (2019:214), menghadapi perubahan-perubahan yang direncanakan disertai dengan pemanfaatan peralatan-peralatan dan ilmu dari perilaku dari tindakan khusus disebut pengembangan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Objek Penelitian dan Informan/ Narasumber

Menurut Sugiyono (2019:215), objek penelitian ialah suatu ciri-ciri seseorang, benda, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diselidiki dan selanjutnya diambil kesimpulannya. Objek penelitian ini yaitu pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 32 orang. Menurut Sugiyono (2019: 215), penelitian kualitatif biasanya tidak menggunakan populasi karena berfokus pada kasus-kasus tertentu dalam konteks tertentu. Dalam penelitian kualitatif, sampel dikenal dengan sebutan informan atau narasumber. Sugiyono (2019:215) mengartikan informan/narasumber adalah orang-orang yang mempunyai pengetahuan mengenai keadaan dan kondisi yang ada di lokasi penelitian. Purposive sampling digunakan dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi sumber data. Purposive sampling adalah proses pemilihan sumber data dengan tujuan dan perhatian tertentu (Sugiyono, 2019: 216).

Pendekatan Penelitian

Menurut Arikunto, (2020:148) Penelitian dilakukan untuk memahami permasalahan-permasalahan yang ada dengan menggunakan fenomenologis dimana peneliti melakukan pengamatan terhadap masalah yang ada di objek penelitian, sedangkan pendekatan keilmuan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian pedagogis, pendekatan social, dan pendekatan psikologis yang dapat penulis jelaskan yaitu :

1. Pendekatan pedagogis, pendekatan pedagogis merupakan pandangan bahwa manusia merupakan makhluk Tuhan yang memiliki pertumbuhan melalui perkembangan jasmani dan rohani yang sangat ditentukan oleh pengarahan melalui proses pendidikan yang ada.
2. Pendekatan sosial, pendekatan sosial memiliki pandangan bahwa manusia tidak dapat hidup sendiri dan selalu memerlukan bantuan orang lain atau orang yang berada disekitarnya, dan selalu melakukan interaksi sesamanya.

3. Pendekatan psikologi, pendekatan psikologi pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian dalam mendalami berbagai masalah-masalah yang ada diakibatkan oleh perilaku pendidikan diumulai dari atasan, pegawai dan seterusnya.

Sumber Data

Dua jenis data (Arikunto, 2020:150) yang menjadi pilihan penulis sebagai sumber data penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.Data Primer
- 2.Data Sekunder

Metode Pengumpulan Data

Sugiyono (2019:154) menyatakan bahwa metode pengumpulan data berikut akan digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penelitian ini:

- 1.Studi Pustaka (Library Reseach)
- 2.Studi Lapangan (Field Reseach)
 - a. Pengamatan (Observasi).
Melalui komunikasi langsung dengan sejumlah pegawai yang menjadi subjek penelitian, penulis melakukan observasi terhadap objek penelitian.
 - b. Wawancara (Interview).
Untuk mengumpulkan informasi-informasi penting, wawancara merupakan salah satu jenis tanya jawab antara peneliti dan subjek penelitian, dalam hal ini sumber daya sudah tersedia untuk objek penelitian.
 - c. Dokumentasi
Dalam hal ini, penulis mencari dan mengumpulkan informasi untuk memeriksa masalah studi.

Teknik Pengolaan dan Analisis Data

Sesuai dengan langkah dan pedoman yang telah penulis tetapkan, secara khusus penulis melakukan analisis data bersamaan dengan proses pengumpulan data sebagai berikut:

1. Reduksi Data
2. Penyajian Data
3. Verifikasi dan Penarikan Kesimpulan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi kebijakan pengembangan organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim

Hasil wawancara dengan pegawai Kepala Bidang Pemberdayaan dan UMK Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, menjelaskan Suatu instansi terdiri dari beberapa unit kerja yang dapat diselesaikan sendiri-sendiri serta kelompok kerja yang bertanggung jawab melaksanakan serangkaian tugas tertentu dan mempunyai hubungan kerja yang erat satu sama lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim menjadikan struktur organisasi sebagai landasan, batasan wewenang, tanggungjawab dan serta hubungan dan keterikatan antara setiap bagian dengan menjalankan fungsinya dalam mencapai tujuan, jadi pengembangan organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim dilihat dari struktur organisasi sudah masuk dalam kategori baik.Hasil wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, menjelaskan “ Dalam melaksanakan tugasnya, masih seringnya terjadi pelemparan tugas oleh pegawai kepada pegawai lainnya, hal ini memicu adanya konflik dalam penyelesaian pekerjaan,

selain itu, masih seringnya terjadi hubungan yang tidak harmonis antar sesama pegawai diakibatkan kurangnya interaksi positif dari pegawai ke pegawai lainnya.

Hasil wawancara dengan Bagian Perencana Muda Sub-Koordinator Perencanaan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, menjelaskan “ Hubungan antar pegawai dalam melaksanakan tugas menjadi inti pokok terjalinnya komunikasi yang akan menentukan pencapaian dalam bekerja sama dengan mengedepankan tujuan yang sama.

Hasil wawancara dengan Kasubag Keuangan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, menjelaskan “ Hubungan pegawai terhadap atasan merupakan garis koordinasi dari pegawai terhadap atasan untuk memberikan pelaporan pelaksanaan tugas-tugas yang telah diselesaikan, jadi seorang pegawai memiliki kewajiban melakukan koordinasi kepada atasan, dimana atasan akan memberikan penilaian terhadap pencapaian yang telah dilaksanakan.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pemberdayaan dan UMK Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, menjelaskan “ Dengan adanya tata hubungan yang baik, baik itu, hubungan pegawai dan rekan kerja maupun hubungan pegawai dengan atasan akan memudahkan dalam pencapaian tujuan yang akan dilaksanakan.

Hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, menjelaskan “ Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim belum menggunakan sistem penghargaan atau imbalan balas jasa kepada pegawai dalam memotivasi pegawai agar mencapai tujuan sesuai dengan standar yang telah direncanakan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim belum menggunakan sistem penghargaan atau imbalan balas jasa kepada pegawai dalam memotivasi pegawai agar mencapai tujuan sesuai dengan standar yang telah direncanakan sebelumnya. Jadi pengembangan organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim dilihat dari sistem penghargaan dengan kategori belum baik.

Hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, menjelaskan “Kepemimpinan saat ini memotivasi pekerja untuk berkolaborasi sebagai sebuah tim untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pemberdayaan dan UMK Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, menjelaskan “Kepemimpinan adalah praktik membimbing dan mempengaruhi tindakan yang terkait dengan pekerjaan anggota kelompok atau pekerja. Secara umum, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk menetapkan tujuan organisasi, menginspirasi pengikut untuk bertindak dengan cara yang memajukan tujuan tersebut, dan mempengaruhi orang lain untuk meningkatkan kelompok dan budayanya.

Hasil wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, menjelaskan “Seorang pemimpin mengadopsi gaya kepemimpinan ketika memimpin sebuah organisasi. atau kemampuannya, kualitas karakter, dan sikapnya, dan sering kali digunakan ketika kinerja karyawan pemimpin ingin dipengaruhi.

Berdasarkan hasil wawancara pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, kepemimpinan saat ini memotivasi para pegawai untuk berkolaborasi secara tim guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Jadi pengembangan organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim dilihat dari kepemimpinan dengan kategori baik.

Hasil wawancara dengan Sekeratriss Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, menjelaskan “ Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim dengan susunan tata kerja yang mengatur serangkaian kegiatan yang akan dikerjakan melalui proses penetapan tujuan dengan menentukan standar target yang hendak dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim dengan susunan tata kerja yang mengatur serangkaian kegiatan yang akan dikerjakan melalui proses

penetapan tujuan dengan menentukan standar target yang hendak dicapai. Jadi pengembangan organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim dilihat dari mekanisme tata kerja dengan kategori baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiyansyah, 2022. Analisis Pengembangan Organisasi Pelayanan Publik melalui Proses Diagnosa dan Intervensi. Hasil kajian dan pembahasan menyimpulkan bahwa semua variabel dalam proses diagnostik telah berjalan dengan baik sesuai dengan fakta dan data yang diperoleh. Fakta dan data menunjukkan bahwa KPP Pratama Palembang Ilir Timur tidak bermasalah dan dalam kondisi sekarang tidak perlu diintervensi pembangunan KPP Pratama Palembang Ilir Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Guntur B. Kerta Budi, 2023. "Analisis Pengembangan organisasi Dinas Pekerja Umum Pengairan Kabupaten Daerah Tingkat II Bandung Dalam Menunjang Pelaksanaan otonomi Daerah". Hasil yang telah ditemukan adalah bahwa pengembangan organisasi Dinas Pekerja Umum Pengairan Kabupaten Daerah Tingkat II Bandung, sifatnya sangat birokratis, atau terlalu berorientasi kepada dasar hukum baik yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Tingkat I Propinsi Jawa Barat, maupun beberapa dasar hukum yang diterbitkan oleh Pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Bandung. Dengan kata lain, pengembangan organisasi Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Daerah Tingkat II Bandung, kurang mendapatkan perhatian terhadap kerangka kerja teoritik yang merupakan prinsip-prinsip pengembangan organisasi. Kenyataan tersebut menyebabkan hasil dari mengatasi tantangan tugas yang semakin kompleks.

Faktor penghambat dalam pengembangan organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pemberdayaan dan UMK Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, menjelaskan " Dalam mencapai tujuan program kerja, pegawai memiliki kendala, dimana pegawai bekerja berdasarkan prosedur yang ada, akan tetapi adanya ketidakjelasan peraturan yang ditentukan didalam internal organisasi, sehingga membuat pegawai merasa bingung dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil wawancara dengan Kasubag Keuangan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, menjelaskan " Kemampuan pegawai menjadi faktor yang penting dalam melaksanakan tugas, akan tetapi, adanya pegawai dengan pemberian tugas tidak sesuai dengan kemampuannya, sehingga menyebabkan keterlambatan dan kendala bagi pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, maka dapat diringkas ada beberapa faktor penghambat dalam implementasi kebijakan pengembangan organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim yaitu :

1. Faktor Internal Organisasi

Dalam mencapai tujuan program kerja, pegawai memiliki kendala, dimana pegawai bekerja berdasarkan prosedur yang ada, akan tetapi adanya ketidakjelasan peraturan yang ditentukan didalam internal organisasi, sehingga membuat pegawai merasa bingung dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka faktor internal organisasi menjadi faktor yang sangat penting dalam pengembangan organisasi.

2. Kehilangan Orientasi

Kurangnya penilaian dari pimpinan terhadap pencapaian hasil kerja pegawai, sehingga menyebabkan pegawai kehilangan orientasi dalam mencapai tujuan yang hendak diraih. Pemberian penilaian dari pimpinan akan memberikan dorongan dan semangat pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sementara dengan kurangnya penilaian dari atasan menyebabkan rendahnya semangat pegawai dalam bekerja.

3. Tidak Fokus

Pemberian tugas oleh pimpinan yang sering kali tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi menyebabkan pegawai tidak fokus dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga pegawai kadang-kadang merasa bingung harus memilih pekerjaan yang mana yang akan didahulukan dalam menyelesaikannya.

4. Pertanggungjawaban tidak jelas

Seringnya terjadi pelemparan tugas / pemberian tugas dari rekan kerja membuat pegawai yang mengerjakan merasa bingung dalam melaksanakan tugasnya dan hal ini menyebabkan pegawai yang mengerjakan pekerjaan tersebut merasa terbebani.

5. Ketidakmampuan

Kemampuan pegawai menjadi faktor yang penting dalam melaksanakan tugas, akan tetapi, adanya pegawai dengan pemberian tugas tidak sesuai dengan kemampuannya, sehingga menyebabkan keterlambatan dan kendala bagi pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, maka dapat disimpulkan ada beberapa faktor penghambat dalam pengembangan organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim yaitu: Faktor internal organisasi, kehilangan orientasi, tidak fokus, pertanggungjawaban tidak jelas dan ketidakmampuan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini yaitu :

1. Implementasi kebijakan tersebut berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya terdapat empat factor/elemen yang dianggap Edward III memiliki pengaruh signifikan terhadap implemtasi kebijakan meliputi komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur organisasi sehingga dapat dijelaskan, implementasi kebijakan pengembangan organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim dilihat dari tujuan, komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur organisasi sudah masuk dalam kategori baik. Sementara pengembangan organisasi dilihat dari tata hubungan dan sistem penghargaan dengan kategori belum baik.
2. Ada beberapa faktor penghambat dalam implementasi kebijakan pengembangan organisasi Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim yaitu : Faktor internal organisasi, kehilangan orientasi, tidak fokus, pertanggungjawaban tidak jelas dan ketidakmampuan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka ada beberapa saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, hendaknya meningkatkan tata hubungan kerja antar pegawai melalui peningkatan keharmonisan antar pegawai dalam menjalankan tugas – tugasnya.
2. Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim hendaknya menggunakan sistem penghargaan atau imbalan balas jasa kepada pegawai dalam memotivasi pegawai agar mencapai tujuan sesuai dengan standar yang telah direncanakan sebelumnya.
3. Bagi pimpinan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim hendaknya melakukan pengembangan organisasi dengan meningkatkan keharmonisan pegawai dan memberikan sistem imbalan balas jasa bagi pegawai yang memiliki prestasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amara Raksasa Taya, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia-2, terjemahan Eli Tanya,. Jakarta: PT. Indeks.
- Anderson, (2019). Kerangka Landasan untuk Pembelajaran, Pengajaran dan Asesmen, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Arikunto, (2020). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiardjo, (2018). Dasar-Dasar Ilmu Politik. Jakarta: Gramedia Pustaka. Utama
- Budi Winarno, (2021). Kebijakan Publik: Teori, Proses, dan Studi Kasus. Yogyakarta: CAPS.
- Cook dan Kusworo, (2019). Manajemen konflik dan perubahan dalam organisasi. Sumedang: Alqaprint Jatinangor.
- Daniel A. Mazmanian dan Paul Sabatier, (2020). Implementation and Public Policy, Scott Foresman and Company, USA.
- Eulau, (2017). Implementasi Kebijakan Publik. Bandung: AIPI
- Friedrich, (2018). Filsafat Hukum Perspektif Historis. Bandung: Nuansadan Nusamedia
- Ghozali, (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Universitas Diponegoro
- Guntur B. Kerta Budi dikutif pada tahun, (2023) Analisis Pengembangan organisasi Dnas Pekerja Umum Pengairan Kabupaten Daerah Tingkat II Bandung Dalam Menunjang Pelaksanaan otonomi Daerah
- Hardiyansyah, Rahmad Effendi, 2014. Jurnal. Model Implementasi Kebijakan Publik dalam pengelolaan sampah dan kebersihan kota palembang
- Hardiyansyah, (2022). Analisis Pengembangan Organisasi Pelayanan Publik melalui Proses Diagnosa dan Intervensi.
- Hardiyansyah, (2021). Survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Pada RSUD Dr. Mohamad Rabain Muara Enim Masa Pandemi Covid-19.
- Hardiyansyah, (2017). Manajemen pelayanan dan pengembangan organisasi publik. Gava Media, Yogyakarta.
- Heclo, (2021). kebijakan merupakan tindakan atau keputusan yang dilakukan dengan sengaja dalam menyelesaikan persoalan – persoalan tertent
- Laswell, (2020) Dinamika Komunikasi. Bandung: Remaja. Rosdakarya
- Malyono Mowar, dikutif pada tahun, (2023). Pengembangm organisasi koperasi Unit Desa (Suatu Studi Kasus di Kabupaten Pandeglang
- Nurdin Usman, (2019). Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum, Bandung, CV Sinar Baru
- Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfab
- Tachjan, (2018). Implementasi Kebijakan Publik. Bandung: AIPI.
- Tampubolon, (2019). Change management (Manajemen Perubahan; Individu, tim kerja, organisasi). Bogor: Penerbit Mitra Wacana Media
- Van Meter dan Van Horn, (2018) Model-model dalam Kebijakan Implementasi, Yogyakarta
- William Dunn, (2019). Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta: Gadjah Mada. University Press