

Implementasi Pembangunan Kelembagaan Organisasi Bisnis CV Trijaya Gemilang

Muchammad Anita^{1*}, Dewi Casmiwati²

^{1,2}Program Studi Administrasi Publik, Universitas Hang Tuah

*Corresponding author: anitathok@yahoo.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui model pembangunan kelembagaan organisasi bisnis CV Trijaya Gemilang yang bergerak dibidang catering di Kota Surabaya, dan menganalisa efektif atau tidaknya implementasi pembangunan kelembagaan tersebut, serta faktor-faktor yang mendukung implementasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif. Dimana dalam kajian pada penelitian ini difokuskan pada variabel-variabel lembaga yang ada pada CV Trijaya Gemilang berdasarkan teori Milton J. Esman meliputi kepemimpinan; doktrin; program; sumber-sumber daya; dan struktur intern. Instrument penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara dari beberapa narasumber dan rangkuman pengetahuan dari pengalaman kerja penulis di CV Trijaya Gemilang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi dari beberapa variabel lembaga yang dijalankan di CV Trijaya Gemilang sudah berjalan efektif, namun masih dibutuhkan pengembangan kapasitas dengan faktor yang mempengaruhi antara lain faktor sumber daya manusia. Dan saran yang dapat peneliti sampaikan adalah dengan menambah pegawai baru dan memberikan pelatihan untuk memperbaiki kinerja pegawai. Harapannya dari penelitian ini kedepannya dapat memberikan input dalam membangun kelembagaan yang lebih baik.

Keywords: *Implementasi, pembangunan, kelembagaan, CV Trijaya Gemilang.*

PENDAHULUAN

CV Trijaya Gemilang adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang catering. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2014 di Kota Surabaya ini, membentuk diri menjadi suatu badan usaha yang legal dengan mendaftarkan diri menjadi badan usaha yang resmi. Mengikuti peraturan perundangan yang ada, CV Trijaya Gemilang melengkapi diri dengan identitas-identitas resmi perusahaan. Oleh karena itu guna melengkapi sistem administratifnya, CV Trijaya Gemilang perlu melakukan pembangunan kelembagaan untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan yang memiliki pasar kompetitif seperti CV Trijaya Gemilang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pelanggannya. Adanya fasilitas interaksi antara perusahaan dengan pelanggan melalui sistem telekomunikasi langsung ataupun memanfaatkan media sosial adalah bentuk upaya dalam meningkatkan kualitas layanan pelanggan. Tentu saja upaya yang dilakukan adalah dengan harapan kepuasan pelanggan.

Organisasi ini sadar bahwa di tengah pasar yang semakin luas terbuka, memuaskan pelanggan adalah salah satu kunci untuk sukses meraih profit. Suatu pelayanan dinilai memuaskan bila dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan, karena tingkat kepuasan

pelanggan terhadap pelayanan merupakan faktor yang sangat penting dalam mengembangkan suatu sistem layanan yang tanggap terhadap konsumen.

Katering merupakan istilah umum untuk usaha yang melayani pemesanan berbagai macam makanan dan minuman siap saji untuk pesta maupun kebutuhan dalam suatu instansi dengan skala yang besar. Industri jasa boga atau usaha katering saat ini telah berkembang sangat pesat. Hal ini dikarenakan keinginan setiap individu untuk memenuhi kebutuhan pangannya dalam kondisi yang sangat sibuk, sehingga mereka membutuhkan makanan yang praktis dan siap dikonsumsi. Selain itu industri jasa boga dapat juga melayani berbagai kebutuhan seperti di restaurant fast food, hotel, penyajian makan di suatu pesta, untuk karyawan pabrik dan perkantoran, dan lain-lain. Pesanan akan diantar ke tempat pesta, tempat seminar dan sebagainya beserta pramusaji yang akan melayani tamu-tamu pada acara tersebut. (Yosefine Yovita Ratnasari, 2018)

Perusahaan katering mempunyai peran penting dalam melengkapi kebutuhan konsumsi pada suatu acara. Perusahaan menyadari posisi dari konsumen adalah penting sebagai subyek utama bagi pendapatan. Melalui proses jual beli makanan. Era globalisasi sekarang ini, menuntut perusahaan untuk meningkatkan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai dengan bidangnya masing-masing. Perubahan teknologi dan arus informasi yang sangat cepat mendorong perusahaan untuk menghasilkan sebuah produk atau layanan yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen, sehingga konsumen merasa puas atas apa yang mereka telah dapatkan dari perusahaan. Banyak cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen, salah satunya dengan memberikan kesan/citra yang baik dalam hal produk maupun pelayanan kepada konsumen.

Stephen P. Robbins (1994) mendefinisikan organisasi sebagai “ Kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan”. Dikoordinasikan mengandung makna manajemen. Sementara kesatuan sosial mengandung makna bahwa terdiri dari orang-orang atau sekelompok orang yang berinteraksi satu sama lain. Pola interaksi tersebut harus diseimbangkan dan diselaraskan. Sebuah organisasi dikatakan memiliki batasan yang relatif dapat diidentifikasi, namun sebuah batasan yang nyata harus jelas agar dapat dibedakan antara anggota dan bukan anggota.

Secara sosiologis “lembaga” menunjuk pada “polapola normatif yang merumuskan cara-cara bertindak atau hubungan-hubungan sosial yang wajar, sah atau yang diharapkan.” PL menurut Martin Landau dalam (Eaton, 1986: 103) didefinisikan perencanaan, penataan dan pembinaan dari organisasi-organisasi baru atau yang disusun kembali untuk: a) mencakup perubahan-perubahan dalam nilai-nilai, fungsi-fungsi, teknologi-teknologi fisik dan/atau sosial; b) menetapkan, merawat dan melindungi hubungan-hubungan normatif dan pola-pola tindakan; c) memperoleh dukungan dan kelengkapan dalam lingkungan. Membina jejaring atau kaitan-kaitan (linkages) untuk memperoleh dukungan dan kelengkapan dari lingkungannya (Roro, Ekowanti and Casmiwati, 2014)

Sedang terciptanya lembaga (institutionally) adalah kondisi akhir yang diharapkan, atau sebagai variabel evaluatif untuk menilai keberhasilan pembangunan lembaga. Yang diharapkan dari PL adalah lembaga-lembaga (organisasi-organisasi formal yang mendorong perubahan

dan melindungi perubahan) dalam arti sosiologis akan “dilembagakan” bahwa mereka akan diterima sebagai modus tindakan sosial yang wajar, sah dan diharapkan.

Menurut Milton J. Esman dalam (Easton,1986:23) Pembangunan Lembaga adalah suatu persektif tentang perubahan sosial yang direncanakan dan yang dibina. Ia menyangkut inovasi-inovasi yang menyiratkan perubahan-perubahan kualitatif dalam norma-norma, dalam pola-pola kelakuan, dalam hubungan-hubungan perorangan atau hubungan-hubungan kelompok, dalam persepsi-persepsi baru mengenai tujuan-tujuan maupun cara-cara. Ia juga tidaklah bersangkutan dengan pengulangan pola-pola yang sudah ada, dengan penyimpangan-penyimpangan marginal dari praktek-praktek lalu, atau dengan perbaikan-perbaikan yang sedikit saja dalam efisiensi. Temanya yang dominan adalah inovasi.

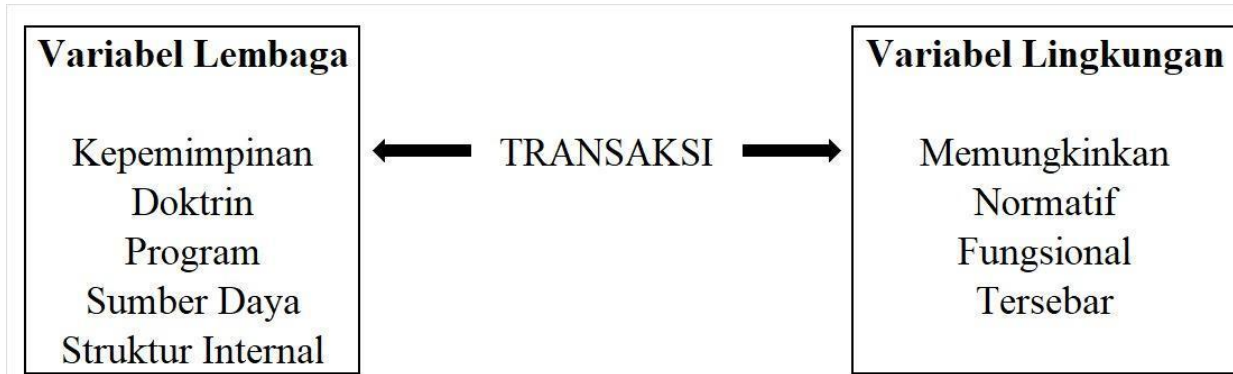
Adapun yang menjadi dasar pemikiran Pembangunan Lembaga menurut Milton J. Esman adalah:

1. Dalam masyarakat modern terjadi banyak perubahan dan inovasi, baik yang menyangkut teknologi maupun polapola hubungan sosial. Namun perubahan tersebut tidak terjadi secara otomatis. Perubahan dibawa oleh orang-orang yang berpandangan bahwa perubahan itu membawa manfaat bagi dirinya dan masyarakatnya.
2. Pembangunan Lembaga merupakan salah satu cara untuk menyebarkan perubahan tersebut secara lebih terstruktur, karena Pembangunan Lembaga memiliki dasar perekayasaan sosial yang terstruktur
3. Sebagai upaya eksperimen, Pembangunan Lembaga harus dipimpin oleh orang-orang atau kelompok-kelompok yang secara sadar melibatkan dirinya dalam sikap belajar secara organisatoris.
4. Karena Pembangunan Lembaga merupakan suatu proses bimbingan dan proses belajar secara sosial, maka penancapan suatu teknologi yang sudah siap pakai bukanlah Pembangunan Lembaga.
5. Pembangunan Lembaga harus mencari titik temu yang sesuai antara inovasi yang ingin disebarkan dengan kondisi lingkungan dimana Pembangunan Lembaga tersebut dilakukan namun tanpa mengorbankan inovasi tersebut.
6. Sebagai penghantar perubahan, Pembangunan Lembaga harus membangun organisasi-organisasi yang secara teknis dapat hidup terus dan efektif secara sosial, serta menjadi wadah bagi inovasi tersebut.
7. Agar dapat hidup terus maka Pemnganunan Lembaga harus mampu menciptakan dan mengelola hubungan-hubungan/kaitan-kaitan dengan organisasi-organisasi kelompok-kelompok yang perilakunya berusaha dipengaruhi.
8. Pembangunan Lembaga berfungsi untuk melayani tujuan-tujuan pembangunan yang dinilai memerlukan campur tangan administrasi yang otonom dan memiliki kaitan teknis dengan sistem sosial yang lebih besar, yang berbeda dari yang dapat disediakan oleh unit-unit administrasi yang sudah ada.

Pada perkembangan selanjutnya Pembangunan Lembaga dianggap tidak lagi memadai, karena lembaga yang diharapkan ternyata tidak terwujud sebagaimana yang diharapkan. Berbagai program pembangunan, terutama yang berskala besar di bidang peningkatan layanan

kesehatan dan pendidikan, pengembangan industri, pengembangan sumber daya, yang sudah mendapat studi kelayakan teknis dan kelayakan ekonomi, menemui kegagalan. World Bank yang banyak mensponsori PL menemukan bahwa kegagalan tersebut disebabkan kurangnya kelayakan administrasi (INTERPLAN, 1969)(Roro, Ekowanti and Casmiwati, 2014).

Menurut Milton J. Esman terdapat beberapa variabel didalam Pembangunan Lembaga yakni: Variabel Lembaga: 1) Kepemimpinan; 2) Doktrin; 3) Program; 4) Sumber Daya; 5) Struktur Internal. Variabel Lingkungan: 1) Memungkinkan (Enabling Linkages); 2) Fungsional (Functional Linkages); 3) Normatif (Normative Linkages); 4) Tersebar (Diffusion Linkages).



Bagan 1. Model Pembangunan Lembaga oleh Milton J. Esman, 1966.

Kelembagaan dalam konsep Esman dalam Eaton (1986:31) adalah hasil akhir dari usaha pembangunan lembaga, sehingga kelembagaan merupakan standar yang dijadikan untuk menilai keberhasilan dari usaha-usaha pembangunan lembaga. Di bawah ini dipaparkan beberapa yang termasuk ke dalam prinsip-prinsip dasar dari kelembagaan, yaitu sebagai berikut: 1) Harus ada norma-norma dan polapola tindakan yang baru di dalam organisasi maupun dalam lingkungannya. 2) Baik organisasi maupun inovasi-inovasi yang diwakilinya harus melembaga, dinilai dalam lingkungan. Hal ini berarti bahwa organisasi maupun inovasi-inovasi yang dibantu perkembangannya dimasukkan dengan nilai yang melebihi persyaratan teknik dari pekerjaan yang sedang dilakukan. 3) Nilai intrinsik yang diperoleh dengan cara demikian dapat dipandang sebagai suatu sumberdaya yang memungkinkan para penghantar perubahan untuk mencapai tujuan-tujuannya dengan biaya yang berkurang karena komitmen dari sifat dan citra yang menguntungkan yang diproyeksi dalam lingkungan (Saldi, 2019).

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Tipe penelitian deskriptif kualitatif semata-mata mengacu pada identifikasi sifat-sifat yang membedakan atau karakteristik sekelompok manusia, benda, atau peristiwa (Zellatifanny & Mudjiyanto, 2018). Zellatifanny & Mudoyanto (2018) juga berpendapat bahwa penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang didalamnya terdapat gambaran objek maupun subjek yang diteliti secara objektif. Adapun tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk melakukan pengamatan secara rinci terhadap suatu kejadian, fakta dan dokumentasi secara

sistematis dan karakter objek serta frekuensi untuk dipelajari secara tepat. Penelitian dilakukan dengan metode dokumentasi literatur sehingga peneliti dapat melakukan penelitian di lokasi mana saja tanpa terikat oleh lokasi tertentu (Sabani et al., 2019). (Hamim *et al.*, 2024)

Merujuk uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa desain penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan metode deskriptif, alasan penulis menggunakan metode ini dikarenakan desain penelitian ini dapat digunakan untuk menganalisis dan memperoleh gambaran mengenai dampak implementasi pembangunan kelembagaan di CV Trijaya Gemilang, yang dikaitkan dengan teori pembangunan kelembagaan oleh Milton J. Esman, 1966 dengan variabel lembaga meliputi : a) Kepemimpinan, b) Doktrin, c) Program, d) Sumber Daya, e) Struktur Internal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

CV Trijaya Gemilang adalah suatu perusahaan katering yang berbentuk badan usaha dengan merk dagang Katering Bu Mimin. Dari sejak awal didirikan, demi memenuhi kebutuhan dan pencapaian tujuan perusahaan ini mengadopsi teori pembangunan kelembagaan dalam implementasi untuk menjalankan aktifitas usahanya. Berdasarkan hasil penelitian di atas dan juga hasil observasi peneliti di lapangan dapat diketahui bahwa:

1. Kepemimpinan

Pada variabel kepemimpinan dalam pembangunan kelembagaan CV Trijaya Gemilang secara keseluruhan sudah berjalan cukup optimal. CV Trijaya Gemilang dengan bentuk badan usaha CV dipimpin oleh seorang direktur dengan tipe kepemimpinan yang demokratis. Selain memberikan otoriter yang tegas pada karyawannya, tetapi tetap menerima masukan apabila dalam suatu kesempatan karyawan memberikan pendapatnya. Direktur perusahaan telah menunjukkan dukungan yang tertuang dalam peraturan-peraturan yang beliau tetapkan untuk menjalankan aktifitas usaha, antara lain SOP-SOP kerja. Adanya peraturan tersebut merupakan bentuk inisiatif dan komitmen tertulis dari kepemimpinan direktur yang penting untuk menjaga agar pelaksanaan aktifitas bukan hanya dilakukan karena desakan. Pemimpin dan orang yang dipimpin harus memiliki komitmen yang tinggi agar mencapai keberhasilan (Saldi, 2019).

Untuk membangun komitmen tersebut dengan aktif diadakannya rapat untuk membahas program-program kerja, mengevaluasi, dan mencari solusi apabila ditemukan masalah dalam aktifitas kerja. Ketika komitmen pemimpin secara tindakan sudah bagus, maka komitmen yang dipimpin akan ikut terbangun (Saldi, 2019). Komitmen dalam pelaksanaan aktifitas dan program kerja nya berkaitan dengan kapasitas sumber daya manusianya yang sudah cukup mumpuni. Kondisi sumber daya manusia pelaksana kegiatan usaha di perusahaan meski dengan latar belakang pendidikan yang bervariasi, tetapi cukup memberikan hasil yang baik dalam pencapaian kinerjanya Demi mempertahankan konsistensi dari komitmen yang dijalankan oleh karyawan, direktur selalu melakukan evaluasi kinerja dari setiap karyawan dengan memberikan insentif untuk rewardnya dan denda apabila ada tindak pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Direktur dalam hal ini adalah orang yang berada pada pusat kendali suatu lembaga.

Sikap dan kemampuan pemimpin dalam menggerakkan bawahannya dinilai cukup memiliki ketegasan. Selain fungsi memastikan komitmen dan konsistensi yang program yang dijalankan pada perusahaan, direktur CV Trijaya Gemilang berfungsi aktif dalam menjalin hubungan dengan pihak-pihak luar yang berkaitan dengan perusahaan. Direktur memastikan terjalinnya hubungan dengan baik antar pelanggan ataupun pemasok.

2. Doktrin

Merupakan nilai-nilai, tujuan-tujuan atau metode-metode operasional yang mendasari tindakan sosial, yang menggambarkan citra dan harapan-harapan yang dituju. Doktrin dipandang sebagai sederetan tema yang memproyeksi, baik didalam organisasi itu sendiri maupun dalam lingkungan eksternalnya, seperangkat citra dan harapan-harapan mengenai tujuan lembaga dan gaya tindakan (Roro, Ekowanti and Casmiwati, 2014).

CV Trijaya Gemilang memiliki doktrin **“Katering Bu Mimin Cita Rasa Tradisional”** diwujudkan dengan terciptanya visi dan misi perusahaan yang dijalankan dengan komitmen oleh setiap anggota perusahaan. Melihat fenomena era globalisasi yang lama-kelamaan menggerus budaya bangsa, CV Trijaya Gemilang yang merupakan perusahaan catering selalu berkomitmen mempertahankan cita rasa tradisional dalam menu-menu makanan yang ditawarkan kepada pelanggan. Menjaga ke autentikan menu-menu nusantara Indonesia agar tetap lestari terjaga. Dan memiliki cita-cita untuk bisa memperkenalkan selalu menu-menu nusantara kepada generasi muda dan dunia internasional.

Sementara dalam mentransformasikan harapan-harapan tersebut Katering Bu Mimin mengedepankan pemanfaatan media sosial yang modern, selagi tetap menjalin hubungan secara mandiri dengan pelanggan-pelanggan lama.

3. Program

Adalah tindakan-tindakan tertentu yang berhubungan dengan pelaksanaan dari fungsi-fungsi dan jasa-jasa yang merupakan keluaran dari lembaga tersebut. . Dengan demikian program adalah terjemahan dari doktrin ke dalam pola-pola tindakan yang nyata dan alokasi dari energi-energi dan sumber-sumber daya lainnya didalam lembaga itu sendiri dan yang berhubungan dengan lingkungan ekstern. Program merupakan output dari lembaga tersebut. Lebih luas, program-program adalah setiap aktifitas/kegiatan pemerintahan yang dirancang untuk mewujudkan kesejahteraan publik melalui pengelolaan barang dan layanan publik yang memenuhi hak-hak dasar manusia. Untuk itu penyusunan isi program/kebijakan harus memenuhi indikator pertimbangan etika, yakni: manfaat; pemenuhan hak; keadilan dan pemeliharaan/keberlanjutan (Griffin & Ebert dalam James AF Stoner, 1999).(Roro, Ekowanti and Casmiwati, 2014)

Dalam upaya-upaya mewujudkan visi dan misi CV Trijaya Gemilang, beberapa program-program kerja untuk mewujudkannya. program-program tersebut antara lain:

1. Melengkapi menu catering dengan beberapa menu tradisional, Indonesia adalah negara kepulauan dengan beragam suku, adat dan budaya. Keberagaman tersebut menciptakan berbagai menu andalan nusantara yang sangat bervariasi. Katering Bu

Mimin memilih menu-menu populer nusantara untuk dipromosikan dalam setiap penjualannya

2. Merekrut generasi muda sebagai jembatan antar ide, target utama untuk melestarikan menu-menu nusantara ini adalah anak muda yang masih belum mengenal menu nusantara karena luntarnya ketertarikan kepada budaya nusantara. Maka dari itu menggaet generasi muda tidak hanya sebagai target penjualan tetapi juga sebagai pemberi ide untuk berinovasi dalam cara-cara melestarikannya
3. Memanfaatkan sosial media sebagai wadah promosi, menilik dari sejarah cara penjualan yang secara door to door untuk masa sekarang dirasa kurang efektif. Dengan 80% memanfaatkan sosial media sebagai wadah promosi dan sistem penjualan pada masa ini terlihat sangat efektif dengan telah tercapainya beberapa target-target.
4. Selalu berinovasi dengan memanfaatkan perkembangan teknologi, dengan pesatnya perkembangan teknologi masa kini. Katering Bu Mimin dalam upaya selalu memperbaharui sarana dan prasarana dalam kegiatan kerja. Baik dari perangkat lunak yang di gunakan, maupun mesin-mesin untuk produksi.

4. Sumber Daya

Adalah masukan-masukan keuangan, fisik, manusia, teknologi dan penerangan dari lembaga tersebut. Masukan/input dibutuhkan oleh lembaga dalam menjalankan aktifitasnya. Pada umumnya yang dituding menjadi kendala dalam pelaksanaan program adalah keterbatasan kualitas dan kuantitas sumber daya (berupa SDM, dana, sarana, fisik, dan teknologi). Namun dengan kepemimpinan yang baik dan berkomitmen dan berkreatifitas tinggi, kendala-kendala demikian dapat diatasi dalam banyak cara (Roro, Ekowanti and Casmiwati, 2014). Sumber daya yang dapat diuraikan dalam kelembagaan CV Trijaya Gemilang yaitu meliputi :

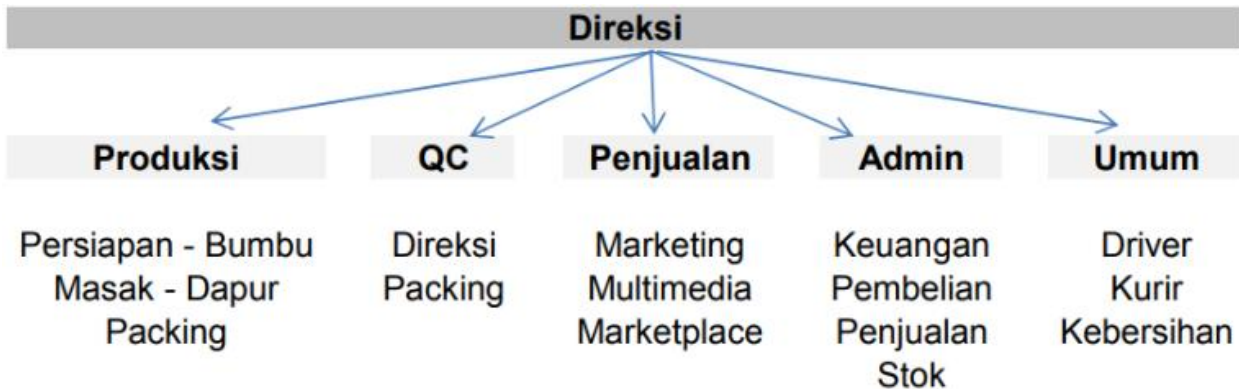
- a) Sumber Daya Manusia yaitu Karyawan/Pegawai yang melakukan kegiatan kerjanya
- b) Dana yaitu berupa modal usaha, hasil dari penjualan dan jasa
- c) Sarana yaitu meliputi peralatan kantor , alat transportasi untuk menunjang pengiriman produk yang dijual, alat komunikasi, alat produksi, dan lain-lain.
- d) Teknologi yaitu Perangkat Komputer, Software, Jaringan Komputer, dan lain-lain.

5. Struktur Intern

Struktur intern dirumuskan sebagai “struktur dan proses-proses yang diadakan untuk bekerjanya lembaga tersebut dan bagi pemeliharannya. Pembagian dari peranan-peranan di dalam organisasi tersebut, pola-pola kewenangan internnya dan sistem-sistem komunikasi, komitmen dari orang-orangnya pada doktrin dan program dari organisasi tersebut, akan mempengaruhi kemampuannya untuk melaksanakan komitmen-komitmen yang sudah diprogram.(Roro, Ekowanti and Casmiwati, 2014)

Yang dimaksud sebagai struktur intern ini adalah pola hubungan antar pelaku untuk delivery program-program kerja untuk dilaksanakan. Dan dalam CV Trijaya Gemilang struktur

ini sudah diwujudkan dengan pembentukan beberapa divisi-divisi kerja meliputi :



Bagan 2. Struktur Intern CV Trijaya Gemilang

Pada pengimplementasian dari struktur intern yang telah dibentuk di CV Trijaya Gemilang ditemukan kurang maksimalnya pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya yang dipengaruhi faktor sumber daya manusia yang kurang dalam memenuhi struktur intern tersebut.

Kebutuhan pegawai pada divisi packing yang menjalankan dua tugas yaitu sebagai tim packing dan tim *quality control* seringkali membuat salah satu tugas nya menjadi terbengkalai. Ketika salah satu tim divisi packing harus bertugas untuk mengecek kualitas setiap hasil produksi masakan, disisi lain juga harus mengerjakan proses packing produksi menyebabkan penurunan hasil packing produksi segi kecepatan dan hasil kualitas penampilan packing. Divisi packing tidak hanya dituntut menghasilkan packing produk secara cepat tetapi juga terlihat cantik untuk disuguhkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan-temuan di lapangan, pembangunan kelembagaan di CV Trijaya Gemilang sudah berjalan efektif dengan menganut teori kelembagaan yang diutarakan Milton J. Esman. Namun ditemukan kurang maksimalnya pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya yang dipengaruhi faktor kurangnya tenaga sumber daya manusia, dan membutuhkan pengembangan kapasitas dalam kelembagaannya dengan melakukan program pengembangan manusia.

Saran

Bedasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat peneliti ajukan adalah pengembangan kapasitas pada sumber daya manusia yaitu dengan penambahan pegawai yang dapat ditempatkan dibagian divisi packing khususnya bertugas packing produk. Dan memberikan pelatihan kepada pegawai baru tersebut mengenai tata cara mempacking yang benar, cepat dan cantik. Sehingga kedepanya pegawai baru tersebut dapat memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan, disisi lain pegawai divisi packing yang lama dapat

dikhususkan dengan tugas bagian *quality control* sehingga memastikan baik dari hasil produksi masakan ataupun hasil packing masakan nya adalah yang terbaik untuk pelanggan.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Hamim, R. N., Meidiana, A., Helmi, C., & Nurdin, N. (2024). Dampak implementasi e-government terhadap kepuasan masyarakat dalam pelayanan publik di Desa Sukajaya. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 16-16., Google Scholar
- Ekowanti, M. R. L., & Casmiwati, D. (2014). *Pembangunan Lembaga Dari Konsep Ke Aplikasi (Studi Kasus Lembaga Koperasi Di Wilayah Pesisir Timursurabaya (Pamurbaya)*. Hang Tuah University Press. Google Scholar
- Saldi, P., & Listyaningsih, L. (2019). Penguatan Kelembagaan Kota Layak Anak di Kota Serang. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2). Eprints.untirta.ac.id
- Ratnasari, Y. Y. (2018). *Penyusunan Rancangan Hazard Analysis Critical Control Point (HACCP) Untuk Proses Produksi Fish Steak Pada Salah Satu Katering Di Semarang (Doctoral dissertation, Unika Soegijapranata Semarang)*. Repository.unika.ac.id