



Artikel

AGROWISATA BERBASIS PE
Arifin 1-9

Konsep Kehidupan Masyarakat Kasundaan Berbasis

ANALISIS PELAYANAN AD
Sukmayadi

RI PADA KANTOR BADAN PENYELENGGARA JAMI

ANALISIS PENGARUH
Sutopo 15

KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP P

PENERAPAN CUSTOMER
Yayat Ginanjar

AM MEMASARKAN KAMAR HOTEL (Studi Kasus)

PENGARUH MODAL KE
Cahyono 3

ANEKA TAMBANG TBK

PENGARUH PERPUTAR
Fahrul Alam Masruri

UTANG TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUS

PENGELOLAAN SIFAT PI
Atep Ruhiat

NT) DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN SISTEM IN

PENILAIAN KINERJA KOP
Helles Amanda

EK ORGANISASI

UNSUR PERENCANAAN S
Ryan Feryana Kurniawan

STIE

SEBELAS APRIL SUMEDANG

SINTESA adalah media ilmiah primer penyebaran hasil-hasil penelitian rumpun ilmu ekonomi dengan misi meningkatkan pengetahuan dan keterampilan profesional para ahli ekonomi serta wadah informasi berupa hasil penelitian, studi kepustakaan maupun tulisan ilmiah bagi akademisi, pengambil kebijakan, pelaku, dan pemerhati pembangunan ekonomi dan masyarakat. SINTESA diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sebelas April Sumedang. Terbit sejak tahun 2010 dengan frekuensi dua nomor dalam setahun.

SINTESA, Volume 7 Nomor 1, Juni 2017

Penanggung Jawab

Dr. Arifin, M.M, Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sebelas April Sumedang

Dewan Redaksi

Ketua : Cahyono, M.Si
Anggota : Wawan Gunawan, M.M
Ayi Srie Yuniawati, M.Ak
Teguh santoso, M.M
Jajang Supriatna, M.M

Mitra Bestari sebagai Penelaah Ahli Tetap

Prof. Dr. Suryana, M.Si (Universitas Pendidikan Indonesia)
Dr. Ade Priangani, M.Si (Universitas Pasundan)
Dr. Dede Jajang S., M.M (Pascasarjana STIE Sebelas April)

Redaksi Pelaksana

Sukmayadi, M.M
Fahrul Alam Masruri, M.Ak
Ryan Feryana, M.M
Revi Latifah, M.Pd
Repi Purnomo, M.Pd.I
Helles Amanda, M.M

Administrasi pelaksana

Jujun Sirojudin, S.Kom
R. M. Esa Febriansyah

Alamat Penerbit/Redaksi

STIE Sebelas April
Jln. Angkrek Situ No.19 Sumedang 45323
Jawa Barat Indonesia
Telepon / HP : (0261) 205524-202911 ext 103 / 081381212919
Faksimili : (0261) 2015524
Email : penelitian@stie11april-sumedang.ac.id

SINTESA

Volume 7 Nomor 1, Juni 2017

DAFTAR ISI

Artikel

- AGROWISATA BERBASIS PENDIDIKAN KEARIFAN LOKAL (Konsep Kehidupan Masyarakat Kasundaan Berbasis Pendidikan Kearifan Lokal Sekitar Proyek Waduk Jatigede Kabupaten Sumedang)
Arifin 1-9
- ANALISIS PELAYANAN ADMINISTRASI KEPESERTAAN MANDIRI PADA KANTOR BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL(BPJS) KESEHATAN CABANG SUMEDANG
Sukmayadi 10-14
- ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA, PRESTASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PEMBERIAN BONUS KARYAWAN PADA PT. PUNGKOOK INDONESIA ONE
Sutopo 15-21
- PENERAPAN *CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT* DALAM MEMASARKAN KAMAR HOTEL (Studi Kasus pada The Ardjuna Boutique Hotel and Spa Bandung)
Yayat Ginanjar 22-33
- PENGARUH MODAL KERJA TERHADAP LABA BERSIH PADA PT ANEKA TAMBANG TBK
Cahyono 34-50
- PENGARUH PERPUTARAN PERSEDIAAN DAN PERPUTARAN PIUTANG TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN FOOD AND BEVERAGE YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA
Fahrul Alam Masruri 51-56
- PENGELOLAAN SIFAT PERLAWANAN (*POLARITY MANAGEMENT*) DALAM MENGHADAPI PERUBAHAN SISTEM INFORMASI (Studi Kasus pada Toko Isi Ulang Air Minum RO Ozone)
Atep Ruhiat 57-64
- PENILAIAN KINERJA KOPERASI WANITA BERDASARKAN ASPEK ORGANISASI 65-73

**PENILAIAN KINERJA KOPERASI WANITA
BERDASARKAN ASPEK ORGANISASI**

Helles Amanda

STIE Sebelas April Sumedang
Jl. Angkrek Situ No. 19 Sumedang 45323
Email: hellesamanda@live.com

ABSTRAK

Objek penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang meliputi seluruh anggota kopwan baik yang menjadi pengurus maupun yang bukan pengurus, sehingga untuk melihat kinerja sumber daya manusia di kopwan tidak hanya sebatas kinerja pengurus, tetapi juga anggota lainnya. Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menganalisis bagaimana meningkatkan kinerja koperasi wanita melalui pengelolaan sumber daya manusia dilihat dari aspek organisasi. Data penelitian dianalisis, disajikan, dan dibahas secara deskriptif kuantitatif. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penilaian pendahuluan tentang kinerja pada koperasi wanita (kopwan) di Kota Bandung, diketahui bahwa kopwan yang berada pada kategori baik berjumlah 16 koperasi, untuk kopwan dengan kategori cukup baik sebanyak 41 koperasi dan kopwan dengan kategori kurang baik berjumlah 39 koperasi. Sampel penelitian yang digunakan terdiri atas 2 kopwan kelompok kategori baik, 4 kopwan kelompok kategori cukup baik, dan 4 kopwan kategori kurang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja pada suatu organisasi dapat digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk menumbuhkan perilaku yang diinginkan.

Kata kunci : penilaian kinerja, koperasi wanita

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi, apalagi masyarakat yang berorientasi pada kerja dan memandang kerja sebagai suatu yang mulia. Sesuai dengan kodratnya, individu yang merupakan makhluk sosial dan memiliki keterbatasan kemampuan, tenaga maupun waktu, yang tidak bisa memenuhi kebutuhan serta keinginannya sendiri, maka setiap individu akan melakukan kerjasama agar kebutuhan dan keinginannya tersebut dapat terpenuhi. Dalam hal ini mereka dapat bekerja sama dengan orang lain melalui organisasi untuk mencapai tujuan.

Keberadaan individu dalam organisasi mempunyai kedudukan penting, demikian juga dengan individu yang menjadi anggota koperasi wanita (kopwan). Melalui kemampuan yang dimilikinya, anggota Kopwan dapat bekerja sama dan

beraktifitas untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi (kopwan). Kopwan yang didirikan oleh sekelompok orang pada hakikatnya mempunyai tujuan yang sama, yaitu keberhasilan dalam mempertahankan kelangsungannya, guna menyejahterakan anggotanya. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, kopwan akan berusaha untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada, khususnya sumber daya manusia. Sumber daya manusia pada Kopwan berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu.

Sebagaimana diketahui, bahwa tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai tanpa kerjasama orang lain. Demikian juga dengan kopwan, tujuan menyejahterakan anggota tidak akan tercapai apabila tidak ada kerja sama antar anggota maupun dengan pengurus, sehingga, untuk mencapainya perlu adanya manajemen guna menggerakkan semua elemen yang ada di kopwan. Fungsi manajemen pada kopwan dilakukan oleh pengurus kopwan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, sampai dengan pengawasan. Fungsi manajemen ini digunakan untuk mengelola sumber daya manusia, keuangan, permodalan, maupun pelayanan anggota kopwan.

Khusus fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam koperasi tidak hanya sebatas empat fungsi manajemen, tetapi meliputi sebelas fungsi. Menurut Yusuf dan Gustomo (2010), sebelas fungsi MSDM koperasi secara umum, yaitu:

1. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan kepengurusan koperasi secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan koperasi. Berdasarkan perencanaan inilah terlihat seperti apa skenario atau desain awal pendirian koperasi ini dapat dipahami oleh anggota dan pengurus.
2. Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pengurus dan anggota dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan anggota agar terlibat dalam kegiatan koperasi dan bekerjasama, dengan demikian muncul rasa memiliki dan tanggung jawab bersama.
4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan anggota agar mentaati kesepakatan bersama yang telah ditetapkan dalam rapat anggota, sehingga aktifitas yang dikerjakan sesuai dengan syarat dan prosedur.
5. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pengelola/pengurus yang sesuai. Dalam hal ini biasanya proses pengangkatan manajer sebagai ujung tombak koperasi.
6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan ini merupakan *stressing* dari koperasi.
7. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung. Pemberian kompensasi dalam koperasi diwujudkan melalui kemudahan dan peningkatan volume peminjaman dan juga pembagian sisa hasil usaha (SHU).
8. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan koperasi dan anggota, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Untuk melihat efektifitas dari integrasi ini, kita harus melihat sejauh mana koperasi dapat memenuhi kebutuhan anggotanya baik materi maupun non materi. Pengintegrasian merupakan hal yang sulit dalam MSDM karena mempersatukan dua kepentingan yang seringkali berbeda.
9. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas anggota. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang didasarkan pada kebutuhan sebagian besar anggotanya.

10. Kedisiplinan (*discipline*) merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Kedisiplinan ini mengukur sejauh mana pengurus dan anggota mentaati aturan main koperasi.

11. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya keanggotaan koperasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan sendiri atau diberhentikan oleh forum karena alasan-alasan tertentu.

Fungsi manajemen pada koperasi tersebut digunakan untuk mencapai tujuan koperasi, yaitu menyejahterakan anggota. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari sejauh mana mereka mencapai tujuan, dan keberhasilan MSDM di koperasi berbeda dengan MSDM di organisasi perusahaan pada umumnya.. Indikator keberhasilan MSDM di Kopwan dapat dilihat dari empat aspek kriteria penilaian, yaitu: 1) aspek organisasi, 2) aspek tata laksana dan manajemen, 3) aspek produktivitas, dan 4) aspek manfaat dan dampak (Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat, 2016)

Kita ketahui bersama, bahwa koperasi merupakan milik bersama bukan milik para pemegang modal, sehingga semua anggota memiliki hak suara yang sama. Selain itu, anggota koperasi memiliki posisi yang sama dengan pengurus, yang membedakannya adalah dalam hal wewenang dan tugasnya. Berdasarkan hal tersebut, maka yang menjadi objek penelitian adalah manajemen sumber daya manusia yang meliputi seluruh anggota kopwan baik yang menjadi pengurus maupun yang bukan pengurus, sehingga untuk melihat kinerja sumber daya manusia di kopwan tidak hanya sebatas kinerja pengurus, tetapi juga anggota lainnya.

METODE PENELITIAN

Langkah penelitian ini diawali dengan telaah dan tinjauan literatur yang relevan dengan ruang lingkup penelitian ini. Kemudian dilakukan studi pendahuluan untuk melihat fenomena dan masalah yang ada di koperasi wanita (kopwan). Hasil penelitian pendahuluan menunjukkan kinerja kopwan dinilai berdasarkan empat aspek, yaitu:

1. Aspek organisasi, yang terdiri dari 1) pelunasan simpanan pokok anggota, 2) pelunasan simpanan wajib anggota, 3) penyelenggaraan rapat pengurus, 4) penyelenggaraan RAT, 5) rencana kerja dan RAPBK, 6) rasio peningkatan jumlah anggota, 7) rasio peningkatan jumlah anggota yang menyimpan selain simpanan pokok dan wajib, dan 8) pemeriksaan oleh pengawas.
2. Aspek tata laksana dan manajemen, yang terdiri dari 1) 16 buku administrasi koperasi, 2) struktur organisasi, 3) sarana kantor, dan 4) papan nama kopwan
3. Aspek produktivitas, yang terdiri dari: 1) rentabilitas, 2) ROA, 3) ATO, 4) provitabilitas, 5) liquiditas, dan 6) solvabilitas
4. Aspek manfaat dan dampak, yang terdiri dari, 1) transaksi usaha koperasi dengan kepentingan anggota, 2) dana sosial, dan 3) kerja sama

Dalam penelitian ini tidak semua aspek penilaian kinerja kopwan diteliti, yang digunakan untuk menilai keberhasilan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja kopwan hanyalah aspek organisasi.

Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penilaian kinerja pada koperasi wanita (kopwan) di Kota Bandung, diketahui bahwa kopwan yang berada pada kategori baik berjumlah 16 koperasi, untuk kopwan dengan kategori cukup baik sebanyak 41 koperasi dan kopwan dengan kategori kurang baik berjumlah 39 koperasi. Pada penelitian ini kelompok kategori baik diwakili oleh 2 kopwan, kelompok kategori cukup baik 4 kopwan dan kategori kurang baik berjumlah 4 kopwan. Penelitian ini secara umum bertujuan untuk menganalisis bagaimana meningkatkan kinerja koperasi wanita melalui

pengelolaan sumber daya manusia. Agar supaya tujuan tersebut tercapai, maka data yang telah dianalisis, disajikan dan dibahas secara deskriptif kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penilaian kinerja SDM di kopwan bisa dilihat dari aspek organisasi, yang meliputi: 1) pelunasan simpanan pokok anggota, 2) pelunasan simpanan wajib anggota, 3) penyelenggaraan rapat pengurus, 4) penyelenggaraan RAT, 5) Rencana Kerja dan RAPBK, 6) Rasio peningkatan jumlah anggota, 7) rasio peningkatan jumlah anggota yang menyimpan selain simpanan pokok dan wajib, dan 8) pemeriksaan oleh pengawas. Berdasarkan analisis data, dapat disajikan hasilnya sebagai berikut.

1. Pelunasan simpanan pokok anggota

Kriteria pelunasan simpanan pokok (SP) anggota ditentukan berdasarkan prosentase pelunasan simpanan pokok yang diterima koperasi. Untuk menentukannya digunakan cara jumlah SP yang telah dibayar dibandingkan dengan jumlah SP yang seharusnya dilunasi pada tahun yang bersangkutan dikalikan 100%.

Tabel 1. Pelunasan simpanan pokok anggota

No	Pencapaian	Kriteria	Jumlah (anggota)	Persentase (%)
1	100%	100	2	20
2	80% s/d < 100%	75	7	70
3	60% s/d < 80%	50	4	10
4	40% s/d < 60%	25	0	0
5	< 40%	0	0	0
Jumlah			10	100

Berdasarkan data di atas bahwa penilaian kinerja yang didasarkan pada kriteria pelunasan simpanan pokok, menunjukkan bahwa mayoritas kopwan (70%) anggotanya telah memenuhi kewajibannya untuk melunasi simpanan pokok anggota. Hal ini berarti, sebagai sumber daya manusia di kopwan, anggotanya telah sadar akan kewajibannya sebagai anggota koperasi yaitu membayar simpanan pokok. Dimana simpanan pokok ini dibayarkan satu kali selama menjadi anggota koperasi dan bisa diambil bila keluar dari koperasi.

2. Pelunasan simpanan wajib anggota

Kriteria pelunasan simpanan wajib (SW) anggota ditentukan berdasarkan prosentase pelunasan simpanan wajib yang diterima koperasi. Untuk menentukannya digunakan cara jumlah SW yang telah dibayar dibandingkan dengan jumlah SW yang seharusnya dilunasi pada tahun yang bersangkutan dikalikan 100%. Simpanan wajib merupakan simpanan yang harus dilunasi oleh anggota setiap bulan. Berdasarkan pada kriteria pelunasan simpanan wajib, menunjukkan bahwa mayoritas kopwan (80%) anggotanya telah memenuhi kewajibannya untuk melunasi simpanan pokok anggota. Hal ini berarti, sebagai sumber daya manusia di kopwan, anggotanya telah sadar akan kewajibannya sebagai anggota koperasi, yaitu membayar simpanan wajib. Dengan pelunasan simpanan wajib inilah, modal kopwan semakin besar.

Tabel 2. Pelunasan simpanan wajib anggota

No	Pencapaian	Kriteria	Jumlah (anggota)	Persentase (%)
1	100%	100	1	10
2	80% s/d < 100%	75	8	80
3	60% s/d < 80%	50	1	10
4	40% s/d < 60%	25	0	0
5	< 40%	0	0	0
Jumlah			10	100

3. Penyelenggaraan rapat pengurus

Kriteria penyelenggaraan rapat pengurus berdasarkan rutinitas pelaksanaan rapat pengurus setiap bulan. Berikut hasil analisis datanya:

Tabel 3. Penyelenggaraan rapat pengurus

No	Pencapaian	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1	Setiap bulan, ada notulen	100	6	60
2	Sebagian, ada notulen	75	2	20
3	Dilaksanakan tidak ada notulen	50	2	20
4	Tidak melaksanakan	0	0	0
Jumlah			10	100

Kriteria penyelenggaraan rapat pengurus menunjukkan kinerja sumber daya manusia dalam kegiatan rutinitas yang wajib ada dalam pelaksanaan koperasi. Berdasarkan kriteria penyelenggaraan rapat pengurus, semua kopwan telah mengadakan rapat pengurus, hanya saja ada yang rutin tiap bulan dan ada yang sebagian saja. Ada yang menggunakan notulen dan ada yang tidak menggunakan notulen. Tabel 3 menunjukkan bahwa 60% kopwan telah melaksanakan rapat pengurus setiap bulan dan menggunakan notulen. Hal ini berarti kinerja sumber daya manusia telah tertib administrasi dan sesuai dengan aturan perkoperasian.

4. Penyelenggaraan rapat anggota tahunan

Kriteria penyelenggaraan Rapat Anggota Tahunan (RAT) berdasarkan pelaksanaan RAT tepat waktu. Berikut hasil analisis datanya:

Tabel 4. Penyelenggaraan rapat anggota tahunan

No	Pencapaian	Kriteria	Jumlah (anggota)	Persentase (%)
1	Dilaksanakan bulan Januari	100	6	60
2	Dilaksanakan bulan Pebruari	75	2	20
3	Dilaksanakan bulan Maret	50	1	10
4	Dilaksanakan bulan Maret s/d Juni	25	1	10
5	Dilaksanakan di atas bulan Juni	0	0	0
Jumlah			10	100

Kriteria penyelenggaraan Rapat Anggota Tahunan (RAT) menunjukkan kinerja sumber daya manusia dalam kegiatan rutinitas yang wajib ada dalam pelaksanaan koperasi. RAT seharusnya dilaksanakan tepat waktu yaitu pada awal tahun (Januari), akan tetapi masih ada kopwan yang belum melaksanakan tepat waktu. Tabel 4 menunjukkan bahwa 60% kopwan telah melaksanakan RAT pada bulan Januari dan 20% pada bulan Februari. Hal ini berarti kinerja sumber daya manusia telah tertib administrasi dan sesuai dengan aturan perkoperasian. Berdasarkan wawancara pada pengurus kopwan, khusus yang tidak melaksanakan RAT tepat waktu, dikarenakan

belum siapnya menyusun laporan karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan pengurus.

5. Rencana kerja dan RAPBK

Kriteria penyelenggaraan rencana kerja (RK) dan rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi (RAPBK) dalam tahun berjalan dibuat dan disahkan dalam rapat anggota. Berikut hasil analisis datanya:

Tabel 5. Rencana kerja dan RAPBK

No	Pencapaian	Kriteria	Jumlah (anggota)	Persentase (%)
1	RA dan RAPBK dibuat dan disahkan dalam rapat anggota	100	1	10
2	RA dan RAPBK dibuat tapi tidak disahkan dalam rapat anggota	50	8	80
3	RA dan RAPBK belum dibuat	0	1	10
Jumlah			10	100

6. Rasio peningkatan jumlah anggota

Kriteria rasio peningkatan jumlah anggota didasarkan kepada adanya pertumbuhan dan peningkatan jumlah anggota di awal pembentukan. Jumlah anggota yang dihitung adalah anggota yang telah memenuhi syarat dan terdaftar dalam buku daftar anggota. Penilaian kinerja sumber daya manusia dilihat dari kriteria penyelenggaraan rencana kerja (RK) dan rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi (RAPBK) dalam tahun berjalan dibuat dan disahkan dalam rapat anggota. Melihat kriteria tersebut, dari 10 kopwan masih ada kopwan yang belum menyusun rencana kerja maupun RAPBK. Hanya ada 1 kopwan yang telah menyusun RA dan RAPBK dan disahkan dalam rapat anggota. Sedangkan mayoritas (80%) telah membuat RA dan RAPBK tapi tidak disahkan dalam rapat anggota. Hasil wawancara didapatkan bahwa, kopwan membuat RK dan RAPBK karena mereka tahu jika operasional kopwan harus didasarkan pada rencana kerja dan RAPBK. Tanpa adanya dua rencana tersebut, kopwan tidak punya pedoman dalam melaksanakan kegiatan koperasi. Hanya saja, RA dan RAPBK masih belum disahkan oleh rapat anggota. Berikut hasil analisis datanya:

Tabel 6. Pelunasan simpanan wajib anggota

No	Pencapaian	Kriteria	Jumlah (anggota)	Persentase (%)
1	Meningkat lebih dari $\geq 10\%$	100	5	50
2	Meningkat 5 s/d $< 10\%$	75	3	30
3	Meningkat $< 5\%$ CL XVIII	50	1	10
4	Tidak ada peningkatan (tetap) atau jika terjadi penurunan jumlah anggota karena sesuatu alasan dan memenuhi ketentuan AD dan ART koperasi	25	1	10
5	Terjadi penurunan jumlah anggota karena pemberhentian anggota yang tidak memenuhi ketentuan AD dan ART koperasi	0	0	0
Jumlah			10	100

Penilaian Kinerja kopwan berdasarkan aspek organisasi, dengan menentukan kriteria rasio peningkatan jumlah anggota, menunjukkan bahwa 80% meningkat lebih dari 5%. Hal ini berarti bahwa kopwan yang baru didirikan mampu menumbuhkan kepercayaan masyarakat untuk menjadi anggota kopwan. Kriteria ini menunjukkan adanya kesungguhan menjadi anggota kopwan, yang ditunjukkan dengan memenuhi persyaratan yang ada di AD/ART.

7. Rasio peningkatan jumlah anggota yang menyimpan selain simpanan pokok dan simpanan wajib

Kriteria rasio peningkatan jumlah anggota yang menyimpan selain simpanan pokok (SP) dan simpanan wajib (SW) didasarkan kepada perbandingan antara jumlah anggota yang menyimpan selain SP dan SW terhadap jumlah anggota seluruhnya.

Tabel 7. Rasio peningkatan jumlah anggota yang menyimpan selain simpanan pokok dan simpanan wajib

No	Pencapaian	Kriteria	Jumlah (anggota)	Persentase (%)
Rasio	≥ 50%CL	100	0	0
Rasio	antara 40% s/d < 50%	75	0	0
Rasio	antara 30% s/d < 40%	50	0	0
Rasio	antara 20% s/d < 30%	25	0	0
Rasio	< 20%	0	10	100
Jumlah			10	100

Penilaian kinerja kopwan berdasarkan aspek organisasi, dengan menentukan kriteria rasio peningkatan jumlah anggota yang menyimpan selain SP dan SW didasarkan kepada perbandingan antara jumlah anggota yang menyimpan selain SP dan SW terhadap jumlah anggota seluruhnya, menunjukkan bahwa 100% anggota kopwan belum ada yang menyimpan selain SP dan SW. Hasil ini sesuai dengan kondisi kopwan yang masih dalam masa pertumbuhan (5 tahun). Selain itu, anggota kopwan mayoritas adalah ibu rumah tangga.

8. Pemeriksaan oleh pengawas

Kriteria pemeriksaan oleh pengawas didasarkan pemeriksaan yang dilaksanakan secara intern oleh pengawas pemeriksaan intern yang mencakup pemeriksaan terhadap kebijaksanaan dan pengelolaan koperasi, meliputi bidang organisasi, usaha, permodalan, keuangan dan lain-lain. Kriteria pemeriksaan oleh pengawas didasarkan pemeriksaan yang dilaksanakan secara intern oleh pengawas.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawas kopwan belum melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 8, yaitu ada pemeriksaan oleh pengawas, tetapi tidak ada laporan hasil pemeriksaan (20%) dan 80% tidak ada pemeriksaan oleh pengawas. Hasil ini sesuai dengan kondisi kopwan, di mana sumber daya manusia yang ada (pengurus dan anggota) belum mampu melaksanakan tugas sebagai pengawas dan walaupun ada tidak tahu apa yang harus dilakukan.

Tabel 8. Pemeriksaan oleh pengawas

No	Pencapaian	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1	Ada pemeriksaan dan laporan hasil pemeriksaan secara tertulis dan lengkap	100	0	0
2	Ada pemeriksaan, dan ada laporan hasil pemeriksaan secara tertulis tetapi tidak	75	0	0

	lengkap			
3	Ada pemeriksaan, tetapi laporan digabung dengan laporan pengurus	50	0	0
4	Ada pemeriksaan, tetapi tidak ada laporan hasil pemeriksaan	25	2	20
5	Tidak ada pemeriksaan oleh pengawasan	0	8	80
Jumlah			10	100

Pembahasan

Penilaian kinerja pada suatu organisasi dapat digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk menumbuhkan perilaku yang semestinya diinginkan. Dengan adanya penialain kinerja pada kopwan, para pengurus dapat memperoleh dasar membuat pertanggungjawaban kepada anggota kopwan secara keseluruhan. Menurut Mulyadi penilaian/evaluasi kinerja dapat dimanfaatkan oleh manajemen untuk: 1) mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum; 2) membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawannya seperti promosi, pemberhentian, dan mutasi; 3) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan; 4) menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka; dan 5) menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Koperasi wanita didirikan dengan tujuan untuk menyejahterakan anggotanya dan memberdayakan kaum perempuan. Tujuan ini berbeda dengan tujuan organisasi ekonomi lainnya yang mencari laba. Kopwan yang diteliti merupakan koperasi simpan pinjam, dimana anggotanya adalah kaum perempuan, baik sebagai ibu rumah tangga maupun yang bekerja. Pemberdayaan sumber daya manusia pada kopwan memang masih sebatas mengaktifkan anggota dan pengurus dalam pelunasan simpanan wajib dan simpanan pokok. Hal ini ditunjukkan dari pelunasan simpanan wajib dan simpanan pokok, sedangkan simpanan di luar SP dan SW masih nol, artinya anggota belum ada yang menyimpan uangnya secara suka rela di kopwan.

Aspek organisasi yang digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja kopwan, tidak semua kriteria menunjukkan hasil yang baik. Salah satunya adalah belum terlaksananya pengawas kopwan untuk menilai kinerja pengurus dan anggota. Sebagai salah satu sumber daya manusia di kopwan, pengawas belum melakukan pemeriksaan intern terhadap kegiatan kopwan. Dilihat dari adanya rapat pengurus, RAT, rencana kerja dan rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi, menunjukkan bahwa semua kriteria tersebut telah dilaksanakan. Walaupun belum seluruhnya, tetapi sumber daya manusia yang ada pada kopwan sudah berusaha untuk mencapai hasil yang baik.

Untuk lebih meningkatkan kinerja di kopwan perlu sumber daya manusia yang mampu untuk mengelola koperasi. Kemampuan pengurus koperasi yang juga sebagai anggota dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan tentang pengelolaan koperasi. Demikian juga anggota yang lainnya, dapat diberi pendidikan tentang perkoperasian agar mereka sebagai sumber daya manusia di kopwan mengetahui hak dan kewajibannya.

KESIMPULAN

Pengelolaan koperasi wanita (kopwan) yang baru berdiri tidaklah sama dengan koperasi pada umumnya. Pengelolaan kopwan yang baru berdiri sangat tergantung pada sumber daya manusia, baik sebagai anggota maupun pengurus koperasi. Mengingat pengurus koperasi juga sebagai anggota, maka sumber daya manusia yang ada pada kopwan haruslah benar-benar mampu melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan kopwan, yaitu memberdayakan kaum perempuan dan kesejahteraan anggota. Untuk melihat pencapaian tujuan kopwan, maka perlu dilakukan Pengelolaan kopwan yang baru berdiri sangat tergantung pada sumber daya manusia, baik sebagai anggota maupun pengurus koperasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. 2016. Standar Pelayanan Publik Dinas
- Hassan, A. dan Prakash. D. 1990. Pendidikan Anggota Koperasi. Pusat Latihan dan Penataran Perkoperasian Departemen Koperasi, Jakarta.
- Kaplan, Robert S dan David P. Norton. 2001. The Strategy Focus Organization. Harvard Business School Press, Boston.
- Malayu H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. Cultured. Elexmedia, Jakarta.
- Tjakraatmadja, Jann Hidajat, Gustomo, Aurik, Sari H. 2001. Penyusunan Sistem Audit MSDM. PT Jasa Marga, laporan Pekerjaan LAPI-ITB
- Ropke, J. 2003. Kewirausahaan Koperasi, Dinamika Kewirausahaan dan Pengembangan dalam Organisasi Swadaya. UPT Penerbitan IKOPIN, Sumedang.
- Ropke, J. 2012. Ekonomi Koperasi, Teori dan Manajemen, diterjemahkan oleh Sri Djatnika. FE Universitas Padjajaran, Bandung.
- Rozi dan Etha. 2002. Ekonomi Koperasi. Penerbit Bintang, Jakarta.
- Sinaga. P. 2005. Relationship Between Group Cohesiveness, Achievement Motivation, Entrepreneurship Attitude, Member's Participation Attitude and Cooperative Performance in Bandung Regency Indonesia. Koperasi dalam Sorotan Peneliti. PT Persada, Jakarta.
- Wijaya, dkk. 2010 Kewirausahaan Koperasi, Studi Kasus Koperasi Karyawan Universitas Surabaya. Brillian Internasional, Surabaya.