

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN KOPERASI KREDIT BANURI
HARAPAN KITA DI BATANG TARANG KABUPATEN SANGGAU**

ARTIKEL PENELITIAN

**OLEH
NURANIA ALISAPUTRI
NIM F1032131014**



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2018**

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN KOPERASI KREDIT
BANURI HARAPAN KITA DI BATANG TARANG
KABUPATEN SANGGAU**

ARTIKEL PENELITIAN

oleh

**NURANIA ALISAPUTRI
NIM F1032131014**

Disetujui,

Pembimbing I



**Dr. F.Y. Khosmas, M.Si
NIP. 195709111987031003**

Pembimbing II



**Drs. Bambang Genjik S, M.Si
NIP. 195807141984031004**

Dekan FKIP



**Dr. H. Martono, M.Pd
NIP. 19680316994031014**

Ketua Jurusan P.IIS



**Dr. Hj. Sulistyarini, M.Si
NIP. 196511171990032001**

ANALISIS KINERJA KARYAWAN KOPERASI KREDIT BANURI HARAPAN KITA DI BATANG TARANG KABUPATEN SANGGAU

Nurania Alisaputri, F.Y. Khosmas, Bambang Genjik S
Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Untan Pontianak
Email : nuraniaalisaputri@gmail.com

Abstract

This thesis entitled "Performance Analysis of Employees of Credit Union (CU) Banuri Harapan Kita in Batang Tarang of Sanggau District". The general problem of this research is "How is the performance of Employees Credit Union (CU) Banuri Harapan Kita in Batang Tarang whith the focus of research is team work, discipline, skill, and quality of work and data source of this research is seven employees, General Manager and document. The research used descriptive method with qualitative approach. The data collection tools include observation guidelines, interview guides and notes. The result of this study indicates; 1) Excellent employees' team work are shown by the communication that exists between employees and superiors and always support and assist in completing the work. 2) Employees discipline are good enough with the awareness of employees who know rules that applied regarding break-in and return times and employees do not infringe and attendance list either. 3). Employees already have the skills in completing the tasks contained in the Job Descriptions of each department. 4). the quality of work employees in good working, if in the employees make mistakes, it will be corrected immediately in order to maintain the quality of the institution.

Keywords: Employees' Performance, Credit Union

Tujuan pembangunan nasional salah satunya sebagaimana diamanatkan dalam alenia keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yaitu untuk memajukan kesejahteraan umum. Kesejahteraan umum merupakan kondisi terpenuhi kebutuhan material, spiritual, dan sosial penduduk, agar negara dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosial dan ekonominya. Oleh karena itu, pemerintah berusaha secara terus menerus untuk meningkatkan pembangunan disegala bidang demi tercapainya tujuan pembangunan nasional.

Pembangunan yang sedang dilaksanakan oleh pemerintah disegala bidang tidak terlepas dari peran masyarakat. Tetapi untuk mencapai tujuan pembangunan nasional tidaklah mudah seperti membalikkan telapak tangan. Salah satu permasalahan yang dihadapi dalam pembangunan nasional adalah masalah

ekonomi. Berbagai cara telah dilakukan oleh pemerintah dalam rangka memecahkan permasalahan ekonomi tersebut. Salah satunya yaitu dengan adanya kebijakan pemerintah yang diarahkan kepada terwujudnya demokrasi ekonomi, masyarakat berperan aktif dalam kegiatan pembangunan ekonomi. Di samping itu Indonesia yang berlandaskan Pancasila dan UU 1945 menetapkan ekonomi nasional berdasarkan prinsip kekeluargaan yang diwujudkan dengan gerakan ekonomi koperasi.

Menurut UU No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian mendefinisikan "Koperasi sebagai badan usaha yang beranggotakan orang seseorang atau badan hukum koperasi, dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat, yang berdasarkan atas asas kekeluargaan". Tujuan koperasi sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Koperasi

Nomor 25 Tahun 1992 “untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur.

Koperasi di Indonesia memiliki beberapa jenis antara lain, koperasi konsumsi, koperasi pemasaran, koperasi produksi dan koperasi kredit/ simpan pinjam. Diantara koperasi-koperasi ini, koperasi yang banyak muncul dan banyak diminati oleh masyarakat yaitu koperasi kredit/ simpan pinjam yang berbentuk Credit Union (CU). Kemunculan koperasi kredit ini menunjukkan adanya suatu fenomena baru di masyarakat yaitu kembalinya kepercayaan masyarakat terhadap kelembagaan koperasi dalam memperbaiki kehidupan ekonomi mereka. Credit Union merupakan suatu lembaga keuangan yang bergerak dibidang simpan pinjam yang dimiliki dan dikelola oleh anggotanya, dan bertujuan untuk mensejahterakan anggotanya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perlunya suatu badan usaha yang memberikan kemudahan untuk masyarakat yang berperan aktif dalam kegiatan pembangunan ekonomi.

Di Kalimantan Barat telah banyak berdiri koperasi kredit yang telah memberikan bantuan secara aktif dalam perekonomian. Salah satu koperasi yang ada di Kalimantan Barat adalah Koperasi Kredit (CU) Banuri Harapan Kita di Batang Tarang Kabupaten Sanggau sekaligus sebagai Kantor Pusat dari Koperasi Kredit (CU) Banuri Harapan Kita.

Menurut gambaran umum Koperasi Kredit (CU) Banuri Harapan Kita yang berkedudukan di Dusun Melaban RT/RW.004/002 Desa Hilir Kecamatan Balai Kabupaten Sanggau. Koperasi ini memiliki Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga yang telah disahkan sebagai Badan Hukum Koperasi pada tanggal 23 Agustus 2010 dengan Nomor 813/SK-BH/DPPK/VIII/2010. Koperasi ini bergerak dibidang Unit Usaha Simpan Pinjam. Koperasi Kredit (CU) Banuri Harapan Kita memiliki misi yaitu meningkatkan kualitas hidup anggota dari kalangan petani, pedagang, pegawai dan pelajar dengan menyediakan pelayanan keuangan yang

bertanggung jawab dan berkelanjutan. Jumlah anggota sekarang berjumlah 34.454 orang serta memiliki tempat pelayanan yang berjumlah 22 yang tersebar di berbagai daerah di Kalimantan Barat.

Suatu perusahaan tentunya sangat membutuhkan peran sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik agar dapat meningkatkan kualitas dan mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut.

Karyawan adalah aset utama yang harus dimiliki dalam menjalankan suatu perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas di dalam perusahaan. Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil belum menjamin kinerja yang baik jika moral dan kedisiplinannya masih rendah. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan supaya efektif, efisien serta menunjang ketercapaian tujuan dari organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Analisis Kinerja Karyawan Koperasi Kredit (CU) Banuri Harapan Kita di Batang Tarang Kabupten Sanggau dengan masalah umum penelitian yaitu bagaimana Kinerja Karyawan Koperasi Kredit (CU) Banuri Harapan Kita di Batang Tarang Kabupaten Sanggau ?

Untuk memperjelas permasalahan yang akan dibahas maka penulis merasa perlu adanya pembatasan masalah. Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana kerja sama karyawan Koperasi Kredit (CU) Banuri Harapan Kita di Batang Tarang Kabupaten Sanggau (2) Bagaimana disiplin karyawan Koperasi Kredit (CU) Banuri Harapan Kita di Batang Tarang Kabupaten Sanggau (3) Bagaimana keterampilan kerja karyawan Koperasi Kredit (CU) Banuri Harapan Kita di Batang Tarang Kabupaten Sanggau (4) Bagaimana kualitas kerja karyawan Koperasi Kredit (CU) Banuri Harapan Kita di Batang Tarang Kabupaten Sanggau

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui informasi dan kejelasan mengenai Kinerja Karyawan Koperasi Kredit (CU) Banuri Harapan Kita di Batang Tarang Kabupaten Sanggau. Sedangkan secara khusus

tujuan penelitian ini adalah (1) Mengetahui kerja sama karyawan. (2) Mengetahui disiplin karyawan. (3) Mengetahui keterampilan kerja karyawan. (4) Mengetahui kualitas pekerjaan karyawan Koperasi Kredit (CU) Banuri Harapan Kita di Batang Tarang Kabupaten Sanggau.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis maupun praktis koperasi dalam upaya meningkatkan mutu karyawan, khususnya dalam peningkatan kinerja dari karyawan serta dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan tentang meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Koperasi Indonesia UU No. 25/1992 tentang perkoperasian mendefinisikan koperasi sebagai “badan usaha yang beranggotakan orang seseorang atau badan hukum koperasi, dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan”. Pendapat lain yang dikemukakan Soeriaatmadja (dalam Hendrojogi: 2002: 2) Mendefinisikan “Koperasi sebagai suatu perkumpulan dari orang-orang yang atas dasar persamaan derajat sebagai manusia, dengan tidak memandang agama dan politik secara sukarela masuk, untuk memenuhi kebutuhan bersama yang bersifat kebendaan atas tanggungan bersama. “Sedangkan menurut Nanik (2002: 18) “Koperasi merupakan suatu sistem normatif (*normatif system*) karena mekanisme yang berkembang didalamnya tidak terlepas dari pranata sosial-budaya masyarakat itu sendiri.

Koperasi di dalam setiap usahanya selalu berusaha agar dapat membantu dan memenuhi setiap kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan setiap anggotanya. Pendapat diatas sesuai dengan tujuan koperasi yang terdapat pada Undang-Undang Perkoperasian No. 25 Tahun 1992 pasal 3 yaitu:

Koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan undang-undang dasar 1945

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan kerjasama yang baik dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Dalam kegiatan ini organisasi harus mampu mengembangkan sumber daya manusia yang bekerja agar memberikan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Pengertian kinerja menurut Mulyadi (2015: 63), “Kinerja (prestasi kerja) dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka”.

Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Menurut Wibowo (2015: 3) “Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dilakukan oleh seseorang atau bagian dari tim kerja dari tanggung jawab yang telah diselesaikan baik itu hasil yang positif ataupun negatif.

Penilaian kinerja juga dapat diukur dengan menggunakan standar pengukuran yang disesuaikan dengan keadaan yang terdapat dilapangan. Menurut Wilson yang menyatakan bahwa terdapat 5 standar yang digunakan dalam mengukur kinerja antara lain (1) Jumlah pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. (2) Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas yang

dituntut suatu pekerja tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. (3) Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lainnya. (4) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja Karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya. (5) Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan.

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan karyawan lainnya. Sedangkan menurut Wirana (2009: 166), "Sistem penilaian prestasi pegawai atau pejabat bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai, kemudian memberikan tunjangan perusahaan berdasarkan pemberiannya yang dikaitkan dengan tingkat prestasi kerja pegawai". Indikator dalam mengukur kinerja pegawai antara lain (1) Keterampilan kerja karyawan. (2) Kuantitas kerja karyawan. (3) Kualitas kerja karyawan. (4) Tanggung jawab karyawan. (5) Disiplin karyawan. (6) Kerja sama karyawan.

Menurut Sukamdiyo (1996: 92), karyawan koperasi merupakan "Orang yang bekerja pada perusahaan koperasi tersebut dan yang melaksanakan usaha, melayani pelanggan, dan membantu pengurus dalam membuat pertanggungjawaban kepada pemilik koperasi". Mereka diberi gaji sesuai dengan prestasi kerjanya dan dengan perjanjian kerja yang disepakati bersama.

Karyawan juga dapat diartikan sebagai setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Disisi lain pengertian karyawan yang dikemukakan menurut Malayu (2012: 12), "karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Menurut Hadari Nawawi (2012: 67) "Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan mengga mbarkan atau melukiskan keadaan subyektif atau obyek penelitian (seseorang, lembaga masyarakat, dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Tempat penelitian adalah lokasi penelitian untuk memperoleh data yang berasal dari narasumber, Lokasi penelitian ditentukan sesuai dengan masalah dan subjek yang akan diteliti. Adapun tempat penelitian yang akan diteliti adalah di Koperasi Kredit (CU) Banuri Harapan Kita di Batang Tarang Kabupaten Sanggau.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, maka yang menjadi instrumen penelitian utama adalah peneliti itu sendiri. Mengingat peneliti secara langsung sebagai instrumen maka peneliti harus memiliki kesiapan ketika melakukan penelitian, mulai dari awal proses penelitian hingga akhir proses penelitian.

Sumber Data

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari karyawan Koperasi Kredit (CU) Banuri Harapan Kita yang terdiri dari tujuh orang perwakilan karyawan diambil dari tujuh departemen yang terdapat di koperasi kredit (CU) Banuri Harapan Kita, yaitu: Departemen Human Resources Management, Departemen Kredit dan Penagihan, Departemen Keuangan dan Accounting, Departemen Marketing dan Business Development, Departemen ADM dan Procurement, Departemen Audit Internal, dan Departemen IT.

Teknik Dan Alat Pengumpul Data

Menurut Sugiyono (2016: 224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi sumber data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik: observasi langsung, komunikasi langsung dan studi dokumenter.

Menurut Darmadi (2013: 81), instrumen atau alat pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan informasi agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Alat-alat pengumpulan data yang digunakan panduan observasi, panduan wawancara, dan alat dokumentasi yaitu buku catatan dan arsip-arsip.

Pemeriksaan Keabsahan Data

Penulis mencatat dan menyimpan data yang diperoleh di lapangan berupa hasil wawancara dan observasi. Setelah memperoleh data primer di lapangan, data tersebut dipilih dan dikelompokkan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan dalam penulisan, sehingga data yang diperoleh merupakan data yang memang dibutuhkan. Tahap akhir yaitu menarik kesimpulan berdasarkan pada tujuan penelitian yang didukung oleh data yang telah dikumpulkan dan di klasifikasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Penelitian ini mulai dilakukan pada tanggal 3,8,9, dan 11 Agustus 2017. Adapun identitas informan akan disajikan sebagai berikut:

Tabel 1
Identitas Informan

No	Nama	Jabatan
1	Agustinus	General Manager
2	Aristo Nugroho	Kadep MBD
3	Ella konstansia	Staf HRM
4	Agustina Heni	Staf Accounting
5	Lambertus S. Nali	Kadep ADM & Procurement
6	Marcolaur	Kadep Audit Internal
7	Musa	Kadep IT
8	Saniansah	Kadep Kredit

Sumber: CU Banuri Harapan Kita

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat bahwa ada delapan orang yang peneliti jadikan sebagai informan dalam penelitian ini, diantaranya Bapak Agustinus, selaku General Manager, kemudian terdapat tujuh karyawan yang diambil dari tujuh departemen yang berbeda.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa informan yaitu karyawan Koperasi Kredit (CU) Banuri Harapan Kita di Batang Tarang Kabupaten Sanggau dengan menggunakan empat indikator pengukuran kinerja diketahui indikator yang pertama keseluruhan karyawan tersebut

langsung melakukan dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan atau tugas-tugas rutin yang memang sudah menjadi tanggung jawab mereka, karyawan saling membantu jika terdapat pekerjaan atau karyawan lain memerlukan bantuan serta komunikasi yang terjalin antar karyawan dalam penyelesaian tugas dinilai sangat baik, dikarenakan tidak hanya komunikasi yang baik yang terjalin antar karyawan dalam rangka menyelesaikan tugas di dalam lingkungan kantor, tetapi komunikasi yang terjalin antar karyawan diluar lingkungan kantor juga terjalin baik.

Kemudian pada indikator yang ke dua karyawan sadar dan mengetahui aturan yang ditetapkan oleh kantor, absensi karyawan tidak didominasi oleh ketidak hadiran karyawan tanpa keterangan serta melakukan izin apabila ingin keluar kantor di jam kantor. Tetapi masih terdapat karyawan yang terlambat masuk kantor meskipun dengan pemberitahuan atau izin terlebih dahulu.

Indikator selanjutnya yaitu keterampilan kerja, karyawan sudah memiliki keterampilan mengenai prosedur yang terdapat di dalam masing-masing departemen. Karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas yang telah ada di Job Deskription mereka dengan berlandaskan pada SOP dari tugas tersebut.

Indikator yang terakhir karyawan masih melakukan kesalahan dalam pekerjaannya meskipun hal tersebut bukan tindakan yang sengaja dilakukan oleh karyawan dan karyawan langsung memperbaiki kesalahan tersebut demi menjaga nama baik lembaga.

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan data hasil observasi dan wawancara yang telah diperoleh peneliti mulai tanggal 3 agustus 2017 s/d tanggal 11 Agustus 2017 mengenai bagaimana kinerja karyawan, peneliti menemukan bahwa karyawan Koperasi Kredit (CU) Banuri Harapan Kita telah memiliki kinerja yang baik. Adapun pembahasan selanjutnya dijelaskan satu persatu.

Kerja Sama

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka sub masalah pertama dalam penelitian ini dapat terjawab yaitu bagaimana kinerja karyawan Koperasi Kredit (CU) Banuri Harapan Kita di Batang Tarang Kabupaten Sanggau terkait dengan kerja sama karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti melihat bahwa karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan mereka, mereka beralasan bahwa setiap pekerjaan yang ada itu memiliki kesinambungan dan keterkaitan dengan pekerjaan lainnya. Pada saat karyawan dari departemen sedang membutuhkan data atau terjadi kesalahan yang harus segera di konfirmasi dari karyawan departemen lain,

harus dibantu demi penyelesaian tugas yang baik serta demi ketercapaian tujuan yang ingin dicapai. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wirana (2009: 166) bahwa kerja sama merupakan “Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas”, dan sejalan dengan pendapat menurut Mangkunegara (2009: 67) yang berpendapat bahwa “kerja sama merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik”.

Disiplin

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka sub masalah kedua dalam penelitian ini dapat terjawab yaitu bagaimana kinerja karyawan Koperasi Kredit (CU) Banuri Harapan Kita di Batang Tarang Kabupaten Sanggau terkait dengan disiplin kerja. Dalam penilaian ini, peneliti melihat bahwa karyawan sudah mengetahui dan memiliki kesadaran tentang aturan yang dibuat di tempat kerja, meskipun demikian masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk kantor walaupun tidak sering dilakukan dan memiliki alasan keterlambatan masuk kantor maupun waktu istirahat dan jam pulang, serta karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan tidak mendominasi absensi karyawan. Absensi didominasi oleh alasan dinas. Hal ini sejalan dengan pendapat mengenai disiplin kerja yang dikemukakan oleh Wirana (2009: 166) “Disiplin kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk dinas”

Keterampilan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka sub masalah ketiga dalam penelitian ini dapat terjawab yaitu bagaimana kinerja karyawan Koperasi Kredit (CU) Banuri Harapan Kita di Batang Tarang Kabupaten Sanggau terkait dengan keterampilan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, peneliti melihat

bahwa karyawan Koperasi Kredit (CU) Banuri Harapan Kita di Batang Tarang Kabupaten Sanggau sudah memiliki kinerja yang baik yang dilihat dari keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam pelaksanaan tugas-tugas yang ada di Job Deskripsion masing-masing departemen, hasil wawancara dan observasi karyawan menunjukkan bahwa karyawan memahami tugas-tugas nya serta melakukan tindakan sesuai dengan SOP yang telah ada. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Wirana (2009: 166) “Sistem penilaian prestasi pegawai atau pejabat bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai, kemudian memberikan tunjangan perusahaan berdasarkan pemberiannya yang dikaitkan dengan tingkat prestasi kerja pegawai”. Indikator dalam mengukur kinerja yang dilihat dari keterampilan karyawan. Keterampilan karyawan yang berupa penguasaan karyawan mengenai prosedur pelaksanaan tugas-tugas pada jabatannya, hal ini disesuaikan dengan bidang kerja yang digeluti oleh karyawan.

Kualitas

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi maka sub masalah keempat dalam penelitian ini dapat terjawab yaitu bagaimana kinerja karyawan Koperasi Kredit (CU) Banuri Harapan Kita di Batang Tarang Kabupaten Sanggau terkait dengan kualitas pekerjaan. Dalam penilaian ini sub masalah kedua peneliti mewawancarai dan melakukan observasi kepada karyawan, dari hasil wawancara dan observasi, didapati jawaban karyawan menjawab pernah melakukan kesalahan dalam bekerja. Rata-rata jawab dari karyawan ini memiliki alasan yang menunjak bahwa kesalahan yang dilakukan bukan kesalahan yang sengaja dilakukan. Kesalahan yang dilakukan itu langsung diperbaiki demi menjaga nama baik dari lembaga. Kemudian dalam penyimpanan berkas-berkas pekerja karyawan menyimpan berkas dengan baik dan terdapat tempat penyimpanan hal ini dilakukan dalam rangka jika berkas diperlukan tidak sulit untuk menemukannya karena sudah disimpan pada tempatnya. Hal ini menunjukkan kesesuaian dengan pendapat yang dikemukakan oleh

Wirana (2009: 166) “Kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian”, dan sejalan dengan pendapat Menurut Mangkunegara (2009: 67) yang berpendapat bahwa “kualitas kerja menunjukkan kerapian dan ketelitian serta keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama yang dilakukan oleh karyawan sudah baik. Karyawan memiliki kesediaan untuk selalu mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Komunikasi antar dan atasan karyawan juga terjalin baik. Kedisiplinan karyawan sudah baik. Karyawan mengetahui aturan yang diterapkan oleh kantor mengenai jam masuk istirahat dan pulang. Absensi karyawan menunjukkan bahwa terdapat satu dari tujuh karyawan pernah tidak masuk tanpa keterangan, dan ketidak hadiran karyawan dalam bekerja maupun terlambat masuk disertai dengan izin terlebih dahulu. Karyawan sudah memiliki keterampilan mengenai prosedur yang terdapat di dalam masing-masing departemen. Karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas yang telah ada di Job Deskription mereka dengan berlandaskan pada SOP dari tugas tersebut. kualitas kerja yang ditunjukkan karyawan dalam bekerja sudah baik. Walaupun masih terdapat kesalahan yang ada pada penyelesaian tugas mereka tetapi secara garis besar kesalahan yang terjadi tidak disegaja dilakukan oleh karyawan dan jika mereka tahu terjadi kesalahan dalam pekerjaannya langsung diperbaiki demi menjaga nama baik dari lembaga.

Saran

Sebaiknya pihak Koperasi kredit (CU) Banuri Harapan Kita lebih intensif melaksanakan pendidikan dan pengembangan karyawan agar semua karyawan baik lulusan SMA maupun jenjang S1 dapat

mengembangkan keterampilan mereka dan meningkatkan kinerjanya. Sebaiknya pihak Koperasi kredit (CU) Banuri Harapan Kita memiliki indikator penilaian tersendiri

mengenai penilaian kinerja untuk karyawan dan tidak lupa memberikan reward agar karyawan dapat memiliki motivasi dan giat dalam bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Hendrojogi. (2012). **Koperasi : Asas-Asas, Terori, dan Praktik**. Jakarta: Karisma Putra Utama Offset
- Mulyadi. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**. Bogor: IN MEDIA
- Nawawi Hadari. (2012). **Metode Penelitian Bidang Sosial**. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Sugiyono. (2016). **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D..** Bandung. Alfabeta
- Sukamdiyo. (1996). **Manajemen Koperasi**. Jakarta: Erlangga
- Wibowo. (2015). **Manajemen Kinerja. (Edisi ke-5)**. Jakarta. PT. Raja Grafindo: Jl Raya Leuwinanggng No.122 Depok 16956.
- Widiyanti Ninik. (2010) **Manajemen Koperasi**. Cetakan kesepuluh. Jakarta: PT Rinaka Cipta.
- Wirana. (2012). **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Selemba Empat.
- Wilson Bangun. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga