

ANALISIS KINERJA KARYAWAN CREDIT UNION HARAPAN BARU PAROKI SANTO YOSEF BALIGE KABUPATEN TOBA

Aprilita Fransciska Purba¹, Rosalinda Septiani Sitompul², Donna Panggabean³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: aprilitafransciskapurba24@gmail.com

²Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: rosalingassitompul@gmail.com

³Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: donnapanggabean13@gmail.com

Abstract- The development of the global economy is moving very fast. Every change forces every element to be able to follow and adjust the situation so as not to be run over by the times. Performance is the result or level of success of a person as a whole during a certain period in carrying out tasks compared to various possibilities, such as standards of work results, targets or targets as well as predetermined criteria that have been mutually agreed upon. Cooperatives are the pillars of the Indonesian economy and an integral part of the national economic system. The data collection method used in this research is descriptive research method. The population in this study was 36 people consisting of 12 administrators and employees and 24 station coordinators. The sampling technique used the saturated sampling formula, with a sample of 36 people consisting of 12 administrators and employees and 24 station coordinators. Data collection techniques used in this study there are 3 ways, namely interviews, observation and documentation. Meanwhile, the data analysis technique in this study is comparative descriptive analysis, which is an analytical method that aims to collect the data obtained with the aim of raising facts, circumstances, and phenomena that occur when the research takes place and presents them as they are. The results of this study indicate that the Employee Performance Analysis of the New Hope Credit Union of Santo Yosef Balige Parish currently has several management and employee work plans and the cooperative's income and expenditure budget plan that cannot be implemented as planned due to the coronavirus disease (Covid-Covid-19) pandemic. 19). The Annual Member Meeting (RAT) also cannot be carried out in person, for the last two (2) years it has been conducted online or via zoom. The organization and supervision are carried out in accordance with their respective duties and authorities.

Keywords: Performance, Cooperative

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi global bergerak sangat cepat. Setiap perubahan memaksa setiap elemen untuk dapat mengikuti serta menyesuaikan keadaan agar tidak dilindas dengan perkembangan zaman. Berbagai upaya pun dilakukan seperti pengoptimalan sumber daya-sumber daya yang ada. Sumber daya alam dan sumber daya manusia memiliki koherensi sehingga pengelolaannya harus dengan sistem yang baik dan tepat serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai seperti pemanfaatan teknologi yang canggih.

Sistem perekonomian di Indonesia terbagi atas 3 yaitu: Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) dan Koperasi. Diantara ketiga sistem tersebut yang paling sesuai dengan sistem

perekonomian Indonesia ialah Koperasi karena Koperasi merupakan sistem ekonomi kerakyatan yang kegiatan usahanya tumbuh dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat. Koperasi juga merupakan suatu bentuk usaha yang sangat berpotensi untuk mempunyai kesempatan usaha yang luas menyangkut kepentingan kehidupan ekonomi rakyat.

Untuk mengatasi berbagai kendala yang dihadapi organisasi atau perusahaan diperlukan adanya evaluasi kinerja melalui pengukuran kinerja yang handal. Pengukuran kinerja merupakan proses pengumpulan, analisis dan pelaporan informasi mengenai kinerja seseorang atau grup.

Metode pengukuran kinerja yang dianggap tepat mengatasi kendala-kendala secara menyeluruh pada lembaga keuangan mikro saat ini yaitu balanced



scorecard. Balance scorecard mampu menerjemahkan visi, misi dan strategi suatu organisasi ke dalam tujuan operasional dan ukuran kinerja baik kinerja finansial maupun non finansial.

Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar dan tepat secara berkala akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan akhirnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja. Dengan diterapkannya penilaian kinerja maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain penilaian terhadap pencapaian hasil kerja, lingkungan kerja juga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Untuk dapat melaksanakan tugas yang diemban oleh suatu organisasi dengan baik, maka organisasi tersebut tentu mengharapkan sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai kualitas yang baik. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan merupakan koordinator terhadap seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan. Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Memang dalam melakukan aktivitas kerjanya, karyawan akan menunjukkan hasil yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, meskipun mereka bekerja pada bidang dan tempat yang sama. Hal ini, membuktikan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan organisasi dan budaya organisasi.

Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian dijelaskan bahwa koperasi adalah badan usaha yang bersangkutan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

Koperasi Kredit (*Credit Union*) adalah koperasi yang anggota-anggotanya terdiri dari orang-orang yang mempunyai kepentingan langsung dalam simpan-pinjam. Koperasi kredit atau simpan-pinjam merupakan salah satu jenis koperasi yang mengacu pada Peraturan Pemerintah nomor 4 tahun 1995 tentang pelaksanaan kegiatan usaha simpan-pinjam oleh koperasi dan Keputusan Menteri Pengusaha Kecil dan Menengah

Republik Indonesia nomor 351/Kep/M/XII/1998 tentang petunjuk pelaksanaan kegiatan usaha simpan-pinjam oleh koperasi. Berdasarkan data Inkopdit tahun 2016 jumlah koperasi kredit yang ada di Indonesia adalah sebanyak 914 koperasi. Salah satu koperasi kredit yang sangat berperan dalam membangun perekonomian Indonesia terutama di pedesaan adalah *Credit Union*. Salah satu *Credit Union* itu adalah Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige.

Adanya koperasi sebenarnya sesuai dengan jiwa bangsa Indonesia justru mengalami perkembangan yang jauh dari harapan. Koperasi yang dianggap sebagai tulang punggung ekonomi kerayakatan justru hidupnya tenggelam. Pemerintah telah berjuang keras untuk menghidupkan dan memberdayakan koperasi ditengah-tengah masyarakat. Begitu banyak kemudahan yang diperoleh badan hukum koperasi melalui berbagai fasilitas, namun tidak mengubah kehidupan koperasi itu sendiri. Hal ini dikarenakan, kepengurusan dan pengelolaan koperasi yang kurang profesional. Memang tidak dipungkiri bahwa ada sebagian koperasi yang masih tetap bertahan ditengah-tengah masyarakat.

Kinerja karyawan di Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige khususnya karyawan masih kurang maksimal dan kurangnya jumlah sumber daya manusia yang bekerja di Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige. Sejak berdiri Credit Union masih kurang dalam pengelolaan terbukti pada saat itu pengelolaan dilakukan dengan seadanya dengan memakai aula Paroki sebagai kantor pelayanan dan kunjungan terhadap anggota hanya dilakukan 1 kali dalam seminggu hal ini dilihat pada tahun-tahun sebelumnya Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige tidak seberkembang pada saat ini, jumlah anggotanya pun pada saat itu masih sedikit dikarenakan kurangnya pengenalan dan pendidikan terhadap anggota dan calon anggota. Hingga pada tahun 2012 Credit Union melakukan rapat untuk melakukan perbaikan-perbaikan terutama pada kepengurusan dan pengurus pun mulai mensosialisasikan Credit Union. Hingga pada tahun 2019 Credit Union Harapan Baru melakukan peresmian kantor baru dengan peningkatan jumlah anggota dan perekrutan karyawan baru.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah



“Bagaimana analisis kinerja karyawan Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige?”.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah “untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige”.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan, antara lain:

- a. Bagi akademik / universitas
Mendukung berkembangnya dunia ilmu pengetahuan di era globalisasi sekarang ini dan menambah referensi di perpustakaan Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli (UNITA).
- b. Bagi penulis
Untuk menambah pengetahuan penulis di bidang sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan.
- c. Bagi perusahaan / organisasi
Sebagai alternatif sumbangan pemikiran yang dapat digunakan oleh pihak manajemen perusahaan atau organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Bagi pihak lain
Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan peneliti berikutnya

2. TINJAUAN PUSTAKA

Koperasi

Pengertian koperasi juga dapat dilakukan dari pendekatan asal yaitu kata koperasi berasal dari bahasa Latin “*coopere*” yang dalam bahasa Inggris disebut *cooperation*. Co berarti bersama dan operation berarti bekerja, jadi *cooperation* berarti bekerja sama. Dalam hal ini, kerja sama tersebut dilakukan oleh orang-orang yang mempunyai kepentingan dan tujuan yang sama.

Secara umum, Koperasi dapat diartikan sebagai badan usaha yang dimiliki serta dikelola para anggotanya. Namun, ada beberapa pengertian lain tentang koperasi menurut para ahli. Salah satunya dari Bapak Koperasi, Mohammad Hatta. Menurutnya, Koperasi adalah usaha bersama guna memperbaiki atau meningkatkan kehidupan atau taraf ekonomi berlandaskan asas tolong menolong.

Sementara itu, Subyantoro, Sudaryoto dan Yacobus (2015:5) mengartikan Koperasi berasal dari kata : Co dan operation, Co berarti kegiatan/pekerjaan. Dari dua kata tersebut pengertian dasarnya menjadi “Bersama-sama melakukan kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan bersama, secara demokratis, terbuka dan sukarela.

Di Indonesia, prinsip-prinsip koperasi juga disebut sendi-sendi dasar koperasi. Dalam UU No. 12 tahun 1967, istilah yang digunakan adalah “sendi-sendi dasar” koperasi, sedangkan dalam UU No. 25 tahun 1992 disebut prinsip koperasi. Sama dengan negara lain, koperasi di Indonesia juga mengadopsi sebagai prinsip Rochdale atau prinsip ICA. Prinsip-prinsip koperasi menurut UU No. 12 tahun 1967, adalah:

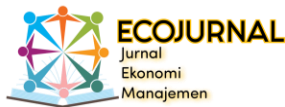
- a. Sifat keanggotaannya sukarela dan terbuka untuk setiap warga negara Indonesia.
- b. Rapat anggota merupakan kekuasaan tertinggi sebagai pencerminan demokrasi dalam koperasi.
- c. Pembagian SHU diatur menurut jasa masing-masing anggota.
- d. Adanya pembatasan bunga atas modal.
- e. Mengembangkan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya.
- f. Usaha dan ketatalaksanaannya bersifat terbuka.
- g. Swadaya, swakarta dan swasembada sebagai pencerminan prinsip dasar percaya pada diri sendiri.

Menurut UU No. 25 tahun 1992 pasal 5 dan yang berlaku saat ini di Indonesia adalah sebagai berikut:

- a. Keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka.
- b. Pengelolaan dilakukan secara demokratis.
- c. Pembagian SHU dilakukan secara adil sesuai dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota.
- d. Pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal.
- e. Kemandirian

Secara garis besar jenis koperasi yang ada dapat dibagi 5 golongan, yaitu:

- a. Koperasi Konsumsi
Koperasi ini didirikan untuk menyediakan atau mengadakan serta menjual segala macam barang yang dibutuhkan anggotanya.
- b. Koperasi Kredit atau Simpan Pinjam
Koperasi Kredit didirikan untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk memperoleh pinjaman dengan mudah dan ongkos yang ringan.
- c. Koperasi Produksi
Koperasi Produksi adalah koperasi yang bergerak dalam bidang kegiatan ekonomi pembuatan dan



penjualan barang-barang baik yang dilakukan koperasi sebagai organisasi maupun orang-orang anggota koperasi.

d. Koperasi Jasa

Koperasi Jasa adalah koperasi yang berusaha di bidang penyediaan jasa tertentu bagi para anggota maupun masyarakat umum.

e. Koperasi Serba Usaha

Dalam rangka meningkatkan produksi dan kehidupan rakyat di daerah pedesaan, pemerintah menganjurkan pembentukan Koperasi Unit Desa (KUD). Yang menjadi anggota KUD adalah orang-orang yang bertempat tinggal atau menjalankan usahanya di wilayah unit desa yang merupakan daerah kerja KUD.

Sumber permodalan koperasi menurut Undang-Undang No.25 tahun 1992 tentang perkoperasian pasal 41 dinyatakan bahwa “Modal koperasi terdiri dari modal sendiri dan modal pinjaman”.

Modal sendiri (Modal Ekuiti), yaitu modal yang menanggung risiko yang terdiri:

a. Simpanan Pokok

Simpanan pokok adalah sejumlah utang yang sama banyaknya, yang wajib dibayarkan oleh masing-masing anggota kepada koperasi pada saat masuk menjadi anggota, dan tidak dapat diambil kembali selama masih menjadi anggota koperasi.

b. Simpanan Wajib

Simpanan wajib adalah sejumlah simpanan tertentu (tidak harus sama banyaknya) yang wajib dibayarkan anggota pada periode tertentu kepada koperasi, dan tidak dapat diambil selama masih menjadi anggota koperasi.

c. Dana Cadangan

Dana cadangan merupakan sejumlah dana yang diperoleh dari penyisihan SHU, untuk menambah modal sendiri dan untuk menutup kerugian jika suatu saat diperlukan.

d. Hibah (Donasi)

Hibah (Donasi) adalah sejumlah uang/barang dengan nilai tertentu yang disumbangkan dari pihak ketiga tanpa ikatan/kewajiban mengembalikan.

Modal Pinjaman (Modal Luar) yang bersumber dari:

a. Anggota, yaitu sejumlah uang pinjaman yang berasal dari anggota/calon anggota.

b. Koperasi Lain, pinjaman dari koperasi lain dan/atau anggotanya dengan dasar kerjasama.

c. Bank dan Lembaga Keuangan Lain, yaitu pinjaman dari bank dan lembaga keuangan lain yang dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

d. Penerbitan Obligasi dan Surat Hutang Lainnya, Hal ini dilakukan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

e. Sumber lain, yaitu pinjaman bukan dari anggota yang dilakukan tanpa melalui penawaran secara umum.

Koperasi Simpan Pinjam

Koperasi ini sering kali juga disejajarkan dengan nama koperasi kredit, koperasi ini menyelenggarakan layanan tabungan dan sekaligus memberikan kredit bagi anggotanya. Layanan-layanan ini menempatkan koperasi sebagai pelayan anggota memenuhi kebutuhan pelayanan keuangan bagi anggota menjadi lebih baik dan lebih maju. Dalam koperasi anggotanya memiliki kedudukan identitas ganda sebagai pemilik (owner) dan nasabah (customers). Dalam kedudukan sebagai nasabah anggota melaksanakan kegiatan menabung dan meminjam dalam bentuk kredit kepada koperasi. Pelayanan koperasi kepada anggota yang menabung dalam bentuk simpanan wajib, simpanan sukarela, dan deposito, merupakan sumber modal bagi koperasi.

Penghimpunan dana dari anggota menjadi modal yang selanjutnya oleh koperasi disalurkan dalam bentuk pinjaman atau kredit kepada anggota dan calon anggota. Dengan cara pinjam (KSP) dan atau Unit Usaha Simpan Pinjam (USP) Koperasi. Dengan cara itulah koperasi melaksanakan fungsi intermediasi dana milik anggota untuk disalurkan dalam bentuk kredit kepada anggota yang membutuhkan. Penyelenggaraan kegiatan simpan pinjam oleh koperasi dilaksanakan dalam bentuk/wadah koperasi simpan pinjam. Pengertian dari Koperasi Simpan Pinjam adalah koperasi yang melakukan usaha penyimpanan dan peminjaman sejumlah uang untuk keperluan anggotanya. Menurut Peraturan Pemerintah No.9 tahun 1995 tentang pelaksanaan kegiatan usaha simpan pinjam oleh koperasi mendefinisikan koperasi simpan pinjam adalah koperasi yang kegiatannya hanya simpan pinjam.

Ada empat (4) jenis-jenis simpanan pada koperasi simpan pinjam, yaitu :

a. Simpanan Pokok

Simpanan pokok adalah sejumlah uang yang sama banyaknya dan atau sama nilainya wajib dibayarkan



pada koperasi saat masuk menjadi anggota. Simpanan pokok tidak dapat diambil selama menjadi anggota.

b. Simpanan Wajib

Simpanan wajib adalah sejumlah simpanan tertentu yang tidak harus sama, wajib dibayar oleh anggota kepada koperasi dalam waktu dan kesempatan tertentu. Simpanan wajib tidak dapat diambil selama menjadi anggota.

c. Tabungan Koperasi

Tabungan koperasi adalah simpanan pada koperasi yang penyetorannya secara berangsur-angsur dan penarikannya hanya dapat dilakukan oleh anggota yang bersangkutan. Ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan tabungan, yaitu:

1. Penyetoran dan pengambilan dapat dilakukan siapa saja pada jam kerja.
2. Jumlah setoran minimal pertama (saat pembukaan tabungan) dan setoran minimal selanjutnya.
3. Jumlah saldo minimal yang harus ada dalam tabungan.
4. Penyetoran dapat dilakukan oleh siapa saja, tidak harus pemilik tabungan.
5. Pengambilan tabungan hanya dapat dilakukan oleh pemilik tabungan atau yang diberi kuasa.
6. Sebagai imbalan, KSP/USP memberikan bunga tabungan kepada penyimpan.
7. Bunga tabungan dihitung menggunakan metode tertentu.
8. Pembayaran dilakukan setiap akhir bulan dengan menambahkannya ke dalam saldo tabungan.
9. Penanggung jawab perhitungan adalah bagian pembukuan.

d. Simpanan Berjangka Koperasi

Simpanan berjangka koperasi simpanan pada koperasi yang penyetorannya dilakukan satu kali untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan perjanjian antara penyimpan dengan koperasi yang bersangkutan dan tidak boleh diambil sebelum jangka waktu tersebut berakhir. Ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan simpanan berjangka dapat meliputi:

1. Calon penyimpan pada simpanan berjangka disyaratkan terlebih dahulu untuk menjadi penabung.
2. Jumlah setoran minimal.

3. Sebagai imbalan, penyimpan akan mendapat bunga sesuai dengan jangka waktu dari simpanan berjangka tersebut.

4. Pembayaran bunga simpanan berjangka dilakukan setiap akhir bulan dengan menambahkannya ke dalam saldo tabungan.

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Kinerja karyawan untuk mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga dapat dilihat dari berbagai faktor. Menurut Achmad Sobirin (2014:17) berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor Individu

Sumber daya manusia bisa dikatakan memiliki peran sentral dalam kehidupan organisasi mengingat mereka yang secara riil menjalankan aktivitas sehari-hari organisasi.

b. Faktor Kepemimpinan

Tidak jarang dalam praktik ditemukan seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi tetapi kinerjanya buruk. Hal ini tidak hanya terjadi pada satu atau dua orang karyawan tetapi boleh jadi pada sebagian karyawan. Manajer seringkali mampu

menjalankan tugasnya tetapi tidak jarang juga gagal dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan tidak mampu berinteraksi dengan karyawan. Akibatnya gagal memberikan motivasi, dukungan, inspirasi sehingga karyawan tidak bisa bekerja maksimal.

c. Faktor Tim Kerja

Kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi seperti Koperasi. Karena karyawan merupakan penggerak seluruh aktivitas dalam suatu organisasi. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk memiliki kinerja yang baik seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai pekerjaan yang ditekuninya. Oleh karena itu, organisasi dapat melakukan penilaian untuk memperoleh informasi tentang kinerja karyawannya yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi.

d. Faktor Sistem Organisasi

Dalam bahasa sistem, organisasi terdiri dari beberapa sub-sistem yang saling terkait. Artinya, gagalnya salah satu sub-sistem bisa menggalkan performa organisasi secara keseluruhan. Hal ini berarti organisasi harus secara terus menerus menjaga dan memonitor sistem organisasi agar organisasi bersangkutan berjalan lancar sehingga mampu berkinerja dengan baik.

e. Faktor Situasi

Keempat faktor tersebut adalah faktor internal organisasi. Menurut teori sistem- open system theory keberhasilan sebuah organisasi berprestasi tidak hanya ditentukan oleh faktor internal tetapi juga faktor eksternal. Kemampuan organisasi mengatasi tekanan faktor eksternal seperti situasi ekonomi, politik, budaya, teknologi dan persaingan memungkinkan organisasi bekerja dengan baik yang berarti pula kinerjanya baik.

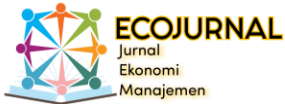
Kelima faktor diatas harus memperoleh perhatian yang seimbang ketika menilai atau mengukur kinerja organisasi. Memang harus diakui bahwa faktor individu karyawan merupakan faktor yang cukup dominan yang mampu mempengaruhi kinerja organisasi utamanya jika kita menyadari bahwa kegiatan kerja sehari-hari dilakukan oleh individu karyawan.

Tabel 2.1 Tabel Analisis Maurice tentang Kinerja Individu Internal dan Eksternal

Kinerja Baik	Kemauan tinggi Upaya Keras	Pekerjaan mudah Nasib baik Bantuan dari rekan kerja Pimpinan yang baik
Kinerja Buruk	Kemauan rendah Upaya terbatas	Pekerjaan sulit Nasib buruk Rekan-rekan kinerja tidak produktif Pimpinan yang tidak simpatik

Berdasarkan tabel diatas dapat dipahami bahwa persoalan kinerja adalah sesuatu yang merupakan dapat dipengaruhi oleh faktor lain atau dengan kata lain sesuatu yang dapat dirubah dengan jalan tertentu. Tentu saja melalui proses yang tertuang dalam proses pengembangan individu maupun lingkungan di mana mereka bekerja. Kinerja yang dicapai oleh individu pekerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari individu tersebut apabila dirinci merupakan faktor-faktor yang sangat kompleks. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individual dan faktor situasi kerja. Dengan demikian peran kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap anggota untuk mempengaruhi perilaku anggota dalam memanfaatkan apa yang telah disediakan oleh koperasi.

Penilaian kinerja adalah faktor penting untuk kesuksesan manajemen kinerja, karena mencerminkan secara langsung rencana strategik organisasi. Meskipun evaluasi dalam kinerja pada sebagian perusahaan tetap pada karyawan individual, sistem penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana



untuk pengembangan, tujuan, dan sasaran. Penilaian kinerja seringkali menjadi aktivitas yang tidak disukai dan negatif serta dianggap tidak memerlukan keahlian.

Menurut Sastrohadwiryo dalam Masram (2017:143) menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:

a. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekat dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

b. Hasil kerja

Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

d. Ketaatan

Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.

e. Kejujuran

Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

f. Kerjasama

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan. Prakarsa. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.

g. Kepemimpinan

Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Selanjutnya menurut Masram (2017:147) unsur-unsur dalam kinerja adalah prestasi, ketaatan dan prakarsa. Dengan demikian tujuan ditetapkan indikator

kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

a) Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.

b) Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.

c) Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.

d) Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Kasmir (2016:208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c. Waktu

Waktu digunakan untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batasan waktu dalam menyelesaikan



pekerjaannya. Artinya, ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d. Kerja Sama antar Karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikaitkan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

e. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya, dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

f. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

3. METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Credit Union Harapan Baru Santo Yosef Paroki Balige yang beralamat di Jl. Siliwangi, Balige. Waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan yaitu, pada bulan Mei sampai Juli 2021.

Populasi

Sugiyono, (2015:115) “populasi adalah wilyah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari pengertian diatas maka populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan bagian dari koperasi yaitu, 36 orang yang terdiri dari pengurus dan karyawan 12 orang dan 24 koordinator stasi di Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige.

Sampel

Menurut Sugiyono, (2015:75) “ sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dengan meneliti sampel, seorang peneliti dapat menarik kesimpulan yang dapat

digeneralisasikan untuk seluruh populasinya. Penentuan jumlah sampel sangat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain tujuan penelitian. Dalam penentuan jumlah sampel juga memerlukan beberapa pertimbangan. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono, (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil”.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena, jumlah populasinya relative kecil sehingga sampel penelitian ini yaitu, 36 orang yang terdiri dari jumlah pengurus dan karyawan 12 orang dan koordinator stasi 24 orang dalam Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan hubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang langsung diperoleh dari Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang bersumber dari buku-buku, tulisan-tulisan dan karya ilmiah yang berkaitan dengan penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini adalah studi pustaka dengan membandingkan relevansi antara masalah yang diteliti dengan literatur-literatur yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Oberservasi merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan.

b. Wawancara



Wawancara merupakan proses tanggungjawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan yang terdiri dari dua orang atau lebih, bertatap muka mendengar secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data mencatat data-data yang sudah ada. Dokumentasi pada penelitian ini selain dari foto juga berasal dari data yang didapatkan dari Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif kualitatif. Analisa data kualitatif adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil pengamatan, observasi dan wawancara dengan mengorganisasikan data, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain”.

Penelitian deskriptif yaitu merumuskan dan menafsirkan data keterangan-keterangan yang diperoleh, dengan kata lain memecahkan masalah dengan cara mengumpulkan, menyusun, mengklarifikasikan data dan mengadakan intepretasi (tafsiran) sehingga memberikan suatu gambaran atau permasalahan yang dianalisa.

Teknik analisis data ini juga digunakan dipenelitian ini adalah teknik analisis komparatif. Analisis komparatif merupakan suatu teknik analisis yang bertujuan untuk melakukan perbandingan perbedaan dari dua kelompok data atau lebih pada perusahaan atau koperasi dan pada analisis ini dilakukan perbandingan kinerja tahun 2019 dan 2020.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threat*). Analisis SWOT merupakan suatu teknik perencanaan strategi yang bermanfaat untuk mengevaluasi kekuatan (*Strength*) dan kelemahan (*Weakness*), peluang (*Opportunities*) dan ancaman (*Threats*) dalam suatu organsasi baik yang sedang berlangsung ataupun perencanaan.

Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional merupakan penjelasan dari variabel-variabel yang diidentifikasi, maka diperlukan defenisi operasional dari masing masing variabel tersebut.

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Penggunaan Waktu c. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja	Likert

4. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Sejarah berdirinya Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige

Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige didirikan oleh Gereja Paroki Santo Yoseph Balige tanggal 1 Januari 1981 oleh Pastor Justinus Tinambunan di Stasi Tambunan Paroki Balige. Dalam perkembangan dilanjutkan di Paroki dengan memakai Aula sebagai kantor pelayanan. Jadwal pelayanan hanya dilakukan pada saat kunjungan pengurus gereja ke kantor Paroki dan hari minggu setelah ibadah. Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige ini lama dengan pengelolaan yang seadanya dan anggota yang tidak terlalu banyak dimana umat atau anggota kurang diarahkan dan dihalau untuk masuk jadi anggota, dikarenakan kurangnya pendidikan koperasi terhadap anggota.

Pada Tahun 2012 dalam rapat paripurna dewan Paroki, perkembangan Credit Union Paroki Santo Yosef Balige menjadi salah satu topik pembicaraan dan Oktober 2012 kepengurusan yang baru dibentuk dengan formasi seperti dengan Credit Union Paroki lain. Pengurus mensosialisasikan Credit Union di stasi-stasi gereja dan Rapat Anggota Tahunan (RAT) diselenggarakan dengan mengundang seluruh anggota dan program-program Credit Union disosialisasikan dengan baik. Pertambahan anggota yang signifikan terjadi dan otomatis pertambahan aset dengan sangat pesat.

Tahun 2017 Credit Union Harapan Baru Proki Santo Yosef Balige harus memberikan pelayanan yang maksimal akhirnya direkrut satu (1) karyawan baru untuk membantu pengurus dan pelayanan kantor dibuka di rayon Porsea saat pekan di Porsea pada hari Rabu. Pada tahun 2018 pelayanan kepada anggota semakin ditingkatkan dengan menambah satu (1) karyawan baru dan kantor di Aula Paroki dianggap tidak efektif lagi akhirnya pengurus merencanakan membangun kantor di rumah pantai, tepian Danau Toba, tepatnya berada di Jalan Siliwangi Balige.

Pada 8 Maret 2019 kantor yang baru diresmikan dan pelayanan terlaksana dengan baik. Administrasi dan pembukuan didatangkan dengan memakai sistem aplikasi pembukuan seperti yang direkomendasikan PLKM-KAM (Paguyuban Lembaga Keuangan Mikro Keuskupan Medan). Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige salah satu dari paguyuban tersebut yang terbentuk dan dibawah naungan PSEKAM (Pengembangan Sosial Ekonomi Keuskupan Medan).

Adapun motto, visi dan misi dari Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige adalah:

a. Motto:

“Marsiurupan Dibagasan Holong”.

b. Visi:

“Pengelolaan akuntabel dan transparan yang berkontribusi kepada peningkatan kesejahteraan dan taraf hidup anggota berdasarkan cinta kasih dan semangat persaudaraan sejati”.

c. Misi:

1. Membina dan mengembangkan sumber daya manusia baik anggota, pengurus, maupun staf karyawan atau pegawai melalui program pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan.

2. Mewajibkan dan menggiatkan anggota untuk menyimpan secara teratur setiap bulannya.

3. Memberikan pinjaman kepada anggota yang diperuntukkan untuk kesejahteraan keluarga yang tidak bertentangan dengan landasan dan azas Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige.

4. Membina dan mengembangkan potensi usaha anggota agar menjadi kuat, mandiri dan profesional.

5. Mendorong peran serta anggota secara aktif dalam upaya meningkatkan solidaritas dikalangan umat Katolik di Paroki Santo Yosef Balige.

Tabel 4.1

Daftar Koordinator Wilayah Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige

No.	NBA	Stasi yang dilayani
1.	1980	Tarabunga
2.	1138	Tambunan
3.	1192	Lumban Binanga
4.	1130	Hutahaean
5.	1390	Sianipar
6.	1033	Sibalingga
7.	1277	Silaen

8.	2233	Pintu Batu
9.	1409	Sitorus
10.	1739	Natolutali
11.	1501	Hutagurgur
12.	1359	Sigordang
13.	2839	Pardomuan
14.	576	Pangasean
15.	1498	Lumban Sitorus
16.	924	Narumonda
17.	320	Lumban Manurung
18.	1858	Janji Matogu
19.	902	Amborgang
20.	1002	Sihubakhubak
21.	1652	Sibuntuon
22.	761	Sigaol (1)
23.	671	Sigaol (2)
24.	432	Siregar
Jumlah		24 stasi



Gambar 4.1

Kantor Lama Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige (Aula Gereja Katolik Balige) Gambar 4.1
Kantor Lama Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige (Aula Gereja Katolik Balige)



Gambar 4.2

Kantor Baru Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige

Analisis dan Pembahasan Kinerja Karyawan Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige

Analisis Perencanaan Kinerja Karyawan Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige perencanaan dilakukan pada saat briefing dan Rapat Anggota Tahunan (RAT) yaitu, hal-hal yang akan dibahas dalam perencanaan pada saat Rapat Anggota Tahunan (RAT) adalah, sebagai berikut:

1. Rencana kerja pengurus dan karyawan
2. Rencana program-program yang akan dilaksanakan
3. Rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi serta pengesahaan laporan keuangan.

Penerimaan karyawan baru ditentukan dengan kebutuhan tenaga kerja baru atau adanya kekosongan jabatan, penerimaan karyawan baru memiliki kriteria yang sudah



ditentukan oleh Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige. Penerimaan karyawan baru akan dilakukan oleh pengurus yang telah disetujui oleh anggota. Kinerja yang dilakukan karyawan baik dan perencanaan tersusun dengan baik terlihat dengan dilakukan Rapat Anggota Tahunan (RAT) yang selalu melibatkan anggota, pengawas, pengurus dan karyawan. Tetapi, semenjak adanya pandemi coronavirus disease (covid-19) ada beberapa rencana kinerja yang harus tidak berjalan dengan efektif dan efisien terutama dalam perencanaan, yaitu:

1. Ada beberapa rencana dalam program kerja pengurus yang tidak dapat terlaksana semenjak tahun 2020 dan 2021 seperti:

a. Biasanya para karyawan yang membutuhkan pelatihan atau studi banding dan dianggap berkompeten akan dikirim untuk mengikuti pelatihan tersebut di kantor pusat Medan,

b. Pendidikan pelatihan juga biasanya akan dilakukan terhadap anggota baru dan calon anggota baru oleh pengurus sudah tidak dijalankan beberapa tahun belakangan ini.

2. Rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi ada beberapa yang tidak tercapai sesuai dengan yang ditargetkan seperti:

a. Anggaran pelatihan terhadap karyawan,

b. Anggaran pendidikan terhadap anggota baru,

c. Anggaran Rapat Anggota Tahunan (RAT),

d. Anggaran pendapatan dari simpan pinjam tidak mencapai target karena ada beberapa anggota yang melakukan tutup buku dan sedikit yang melakukan peminjaman.

Analisis Pengorganisasian Kinerja Karyawan Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige

Berdasarkan wawancara yang dilakukan Credit Union telah melakukan pengorganisasian yang baik terlihat dari struktur organisasi koperasi dan adanya penempatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang menunjang kinerja karyawan, serta dengan kemampuan dan keahlian masing-masing mereka juga telah mengetahui secara jelas tugas dan tanggung jawabnya. Dapat dilihat dari struktur organisasi Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige terdiri dari:

a. Pastor Paroki yang bertindak untuk memberikan nasehat (Penasehat)

Memiliki kewenangan dan tugas, sebagai berikut:

1. Memberikan nasehat kepada pengurus dan seluruh anggota Credit Union baik diminta ataupun tidak diminta.

2. Memantau operasional Credit Union berjalan dengan Ajaran Sosial Agama (ASG) atau tidak.

3. Memberikan ide dan masukkan dalam pengembangan Credit Union yang sesuai dengan motto, visi dan misi koperasi.

4. Penampung aspirasi atau ide dari anggota, pengurus dan karyawan.

b. Pengawas

Memiliki kewenangan dan tugas, sebagai berikut:

1. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijaksanaan dan pengelolaan organisasi.

2. Membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasannya.

3. Mengawasi kinerja pengurus dan karyawan.

4. Mendapatkan segala keterangan yang diperlukan untuk kepentingan koperasi.

c. Pengurus membentuk formasi dengan susunan pimpinan (Ketua, wakil, sekretaris dan bendahara), seksi kredit dan seksi pendidikan.

1. Pimpinan yang termasuk didalamnya adalah ketua, wakil, sekretaris dan bendahara memiliki kewenangan dan tugas, sebagai berikut:

a. Melakukan penerimaan karyawan baru yang sudah disetujui oleh anggota.

b. Mengelola koperasi dan mewakili koperasi di dalam atau diluar forum.

c. Mengajukan rencana kerja dan rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi.

d. Menyelenggarakan pembukuan koperasi secara tertib.

2. Seksi kredit bertugas atas:

a. Meninjau calon peminjam layak atau tidak.

b. Melakukan wawancara dengan calon peminjam dan dokumen jalannya kredit kepada anggota yang hendak meminjam.

3. Seksi pendidikan bertugas atas:

a. Melaksanakan pendidikan koperasi kepada calon anggota baru.

b. Sosialisasi program dan keputusan Rapat Anggota Tahunan (RAT).

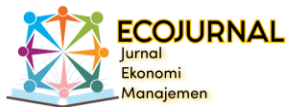
c. Melakukan pengembangan koperasi.

d. Karyawan

Memiliki kewenangan dan tugas yaitu:

1. Membuat bukti keluar dan masuknya uang yang ada di koperasi dan laporan keuangan.

2. Membuat laporan-laporan koperasi.



3. Mengatur surat-menyurat yang ada di koperasi.

4. Mengarsipkan dokumen-dokumen penting.

Selain itu, mereka juga melakukan kerjasama yang baik, mereka bersedia untuk membantu rekan kerjanya yang tidak dapat hadir.

Analisis Pelaksanaan Kinerja Karyawan Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pelaksanaan yang telah direncanakan berjalan cukup baik dengan adanya briefing mingguan dan Rapat Anggota Tahunan (RAT) dilakukan sesuai dengan ketentuan, jika ada karyawan yang ingin mengajukan cuti akan dipertimbangkan dan jika tidak sesuai aturan maka pengajuan cuti tidak akan diterima. Karyawan juga diikutsertakan kedalam pelatihan yang dilakukan di Medan untuk meningkatkan kemampuan kerjanya, mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan, melaksanakan tugas sesuai dengan standar sistem pelayanan yang telah ditentukan serta dapat memberikan pelayanan kerja yang baik pada anggota koperasi. Tetapi sejak pandemi coronavirus disease (Covid-19) ada beberapa pelaksanaan program yang telah direncanakan tidak dapat berjalan, yaitu:

a. Pelatihan atau studi banding yang biasanya dilaksanakan di kantor pusat Medan sudah tidak berjalan mulai tahun 2020 dan 2021 juga tidak dapat dilaksanakan

b. Pendidikan koperasi kepada calon anggota yang biasanya dilakukan oleh bagian seksi pendidikan tidak dilaksanakan dikarenakan, adanya kekhawatiran dari pusat.

c. Pelaksanaan Rapat Anggota Tahunan (RAT) juga sudah dua (2) kali dilakukan melalui melalui media zoom terhitung untuk Rapat Anggota Tahunan (RAT) tahun 2019 dan 2020.

Analisis Pengawasan Kinerja Karyawan Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan untuk pengawasan yang dilakukan di Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige dilakukan oleh pengawas yang menjadi jembatan antara anggota, pengawas berhak melihat hasil kerja pengurus dan karyawan yang akan dievaluasi di Rapat Anggota Tahunan (RAT), pengurus yang dipilih oleh anggota pada Rapat Anggota Tahunan (RAT) bertugas untuk mengawasi hasil kerja karyawan yang telah dipilih pengurus dan anggota.

Pengawasan yang dilakukan untuk koperasi adalah:

a. Pengawasan terhadap kepatuhan koperasi

Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige sudah melakukan pengawasan terhadap legal dibuktikan dengan adanya badan hukum yang memiliki akta dan memiliki izin usaha dengan itu koperasi telah melakukan kepatuhan koperasi secara syarat legalitas.

b. Pengawasan usaha simpan pinjam koperasi

Dana yang dihasilkan koperasi berasal dari anggota yang terdiri dari simpanan wajib dan simpanan sukarela. Berdasarkan observasi yang dilakukan dapat diketahui bahwa penyaluran dana koperasi hanya dalam bentuk pinjaman terhadap anggota.

c. Pengawasan terhadap kinerja karyawan

Pengawasan yang dilakukan adalah melihat kinerja karyawan itu sendiri dan tanggungjawab kerja yang diberikan sesuai atau tidak dengan yang telah direncanakan di Rapat Anggota Tahunan (RAT). Untuk karyawan yang berhasil melaksanakan tugas atau targetnya akan diberikan reward agar karyawan lain dapat melaksanakan kerja yang lebih baik lagi atau dapat memotivasi karyawan lain untuk melakukan lebih baik lagi dan untuk karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dan apabila kerjanya buruk akan diberikan sanksi atau teguran agar tidak mengulangi lagi kesalahannya.

Analisis Indikator

Indikator yang akan dibahas terdiri dari empat (4) bagian, yaitu:

a. Kualitas adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisien suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Kualitas pada Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige sudah mengalami peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya dapat dilihat dari kemajuan koperasi dengan kualitas dari segi pelayanan mengalami peningkatan dengan dilakukannya penambahan karyawan baru dari tahun sebelumnya. Memiliki motivasi dan dapat bekerja sama dengan karyawan lain. Karyawan Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige juga memiliki skill atau ketrampilan yang dapat mendukung peningkatan kualitas kerja dalam bidang mereka masing-masing, memiliki disiplin kerja yang telah ditetapkan dan bersikap jujur dalam bekerja.



b. Kuantitas adalah merujuk padajumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan.

Kualitas kerja yang dihasilkan Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige sangat mengalami peningkatan dari tahun ke tahun terbukti dapat dilihat dengan peningkatan anggota, simpanan, pinjaman. Tetapi pada tahun 2020 Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige mengalami penurunan kuantitas dilihat dengan adanya beberapa karyawan yang melakukan tutup buku, hanya melakukan simpanan wajib dan sedikit yang melakukan pinjaman dikarenakan adanya pandemi coronavirus disease (covid-19). Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige saat ini sedang melakukan perbaikan untuk dapat mengatasi hal tersebut.

c. Penggunaan Waktu adalah dapat mengefektifkan waktu kerja seorang karyawan, dimana efektivitas kerja merupakan salah satu faktor pendorong kinerja karyawan.

Penggunaan waktu yang dilakukan Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige dilakukan dengan efektif dan efisien sesuai dengan jam kerja yang diberlakukan oleh koperasi. Tetapi semenjak adanya pandemi coronavirus disease (covid-19) terjadi perubahan jam kerja yang mengurangi jam kerja karyawan tetapi, hal ini tidak terlalu berpengaruh terhadap aktivitas kerja karyawan.

d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja adalah melakukan suatu pekerjaan bersama dengan tim untuk mencapai tujuan bersama.

Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja yang dilakukan Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige adalah sangat baik mereka mampu melakukan pekerjaan bersama dengan sesama karyawan dan jika ada karyawan yang tidak dapat hadir karyawan lain yang akan melakukan pekerjaan karyawan tersebut agar tidak mengalami kekacauan.

Analisis Komparatif Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige

Analisis komparatif adalah membandingkan persamaan dan perbedaan dua atau lebih fakta, sifat atau indikator yang diteliti. Analisis komparatif dilakukan untuk penelitian yang bersifat membandingkan, maka bagaimana perbandingan kinerja karyawan koperasi pada tahun 2019 dan tahun 2020. Berikut ini analisis

komparatif dari Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige:

Tabel 4.2

Data Perbandingan Kinerja Karyawan Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige

Indikator	Tahun 2019	Tahun 2020
a. Kualitas	Pada tahun 2019 kualitas kinerja karyawan mengalami peningkatan karena: 1. Kependahan dari kantor lama ke kantor baru sehingga memberikan dampak positif karena karyawan lebih bersemangat untuk bekerja di dukung dengan motivasi mereka yang tinggi. 2. Direkomendasikannya Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige menggunakan administrasi dan pembukuan melalui sistem. Hal ini membuktikan adanya sikap yang selalu ingin belajar dan antusias dalam bekerja.	Pada tahun 2020 awal semua berjalan dengan baik, tetapi pada pertengahan Maret 2020 Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige harus mengalami penurunan kinerja dikarenakan adanya pandemi coronavirus disease (covid-19) tetapi tidak terlalu mempengaruhi kualitas kerja koperasi.
b. Kuantitas	1. Karyawan dapat melakukan target kerja dengan jangka waktu yang ditentukan, terutama karena dilakukannya penambahan karyawan pada tahun sebelumnya sehingga adanya peningkatan kuantitas kerja	Pada bulan Maret Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige mengalami penurunan kuantitas kerja dan target yang

	<p>karyawan.</p> <p>2. Anggota koperasi juga meningkat secara signifikan dan mengalami peningkatan simpanan dan pinjaman karena, banyak anggota membuka usaha baru karena, banyak peluang usaha.</p>	<p>ditentukan ada beberapa yang terlaksana dengan baik. Beberapa dampak yang dirasakan karena, pandemi <i>coronavirus disease</i> 19 (covid-19) adalah</p> <p>:1. Berkurangnya jam kerja karyawan.</p> <p>2. Mengalami penurunan anggota dikarenakan, ada beberapa anggota yang melakukan tutup buku.</p> <p>3. Simpanan dan pinjam juga mengalami penurunan, banyak anggota yang hanya melakukan simpanan wajib.</p>
c. Penggunaan Waktu	<p>Penggunaan waktu kerja berjalan dengan baik dengan adanya manajemen waktu yang dilakukan oleh karyawan.</p>	<p>Pada bulan Maret 2020 terjadi pengurangan jam kerja sehingga penggunaan waktu bekerja otomatis tidak</p>

		<p>berjalan dengan baik, namun semakin hari Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige dapat mengatasi masalah yang terjadi hingga penggunaan waktu kerja telah berjalan sesuai seperti biasanya.</p>
d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja	<p>Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja terlaksana dengan baik dan karyawan dapat mencapainya.</p>	<p>Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja di Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige berjalan dengan baik dan karyawan dapat mencapainya.</p>

Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah mengatur kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman utama dari suatu perusahaan atau organisasi. Analisis SWOT dilakukan untuk menganalisis bagaimana indikator kinerja karyawan Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige. Berikut ini analisis SWOT Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yosef Balige:

Tabel 4.3
Matrix SWOT

Indikator	Kekuatan: 1. Mengalami	Kelemahan: 1. Mengalami
-----------	---------------------------	----------------------------

	<p>pertambahan anggota, simpanan dan pinjaman pada tahun 2018.</p> <p>2. Lokasi yang mendukung menjadi semangat bagi karyawan.</p> <p>3. Mengalami peningkatan kualitas kerja semenjak dilakukan rapat pada tahun 2012.</p>	<p>penurunan jumlah anggota, simpanan dan pinjaman pada tahun 2020 dan 2021.</p> <p>2. Ada beberapa program kerja tidak terlaksana.</p> <p>3. Tidak diadakan pelatihan semenjak adanya <i>coronavirus disease (covid-19)</i>.</p>
<p>Peluang:</p> <p>a. Dapat dilakukan pelatihan secara online.</p> <p>b. Peningkatan jumlah simpanan dan pinjaman.</p> <p>c. Meningkatkan kinerja karyawan agar semakin ahli dan mengikuti standar operasi kerja.</p>	<p>Strategi SO:</p> <p>a. Menyediakan sarana dan prasarana untuk dapat melakukan pelatihan secara online.</p> <p>b. Memberikan pinjaman agar anggota koperasi dapat meningkatkan perekonomian dan memberikan pelatihan usaha-usaha yang dilakukan untuk mengelola pinjaman tersebut.</p> <p>c. Memberikan dukungan dilakukan dengan adanya pelatihan atau</p>	<p>Strategi WO:</p> <p>a. Memberikan dukungan kepada anggota untuk meningkatkan perekonomian dan strategi agar dapat meningkatkan simpanan dan pinjam.</p> <p>b. Melakukan rencana program pengganti atau melakukan inovasi rencana agar dapat dilakukan pada tahun berikutnya.</p> <p>c. Melakukan pelatihan secara online.</p>

	<p>seminar-seminar terhadap karyawan.</p>	
<p>Ancaman:</p> <p>a. Adanya jenis koperasi yang sama.</p> <p>b. Dapat membuat koperasi mengalami penurunan dari segi kualitas, kuantitas dan penggunaan waktu.</p>	<p>Strategi ST:</p> <p>a. Melihat peluang yang dapat membuat koperasi lebih unggul dari koperasi lain.</p> <p>b. Menjalin komunikasi yang baik dengan koperasi lain dan dengan anggota koperasi.</p> <p>c. Memberikan dukungan finansial terhadap calon peminjam dan dukungan lain yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan perekonomian setiap anggota koperasi.</p>	<p>Strategi WT:</p> <p>a. Melakukan inovasi yang dapat menambah anggota dan memberikan bantuan modal kepada anggota untuk meningkatkan perekonomian.</p> <p>b. Mempergunakan atau mengelola modal dengan sebaik mungkin.</p> <p>c. Menjalin komunikasi dengan anggota agar dapat memahami situasi yang dihadapi dan dapat memberikan jenis bantuan yang akan mereka terima.</p>

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di bab IV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Analisis perencanaan kinerja karyawan Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige
1. Perencanaan dilakukan pada saat Rapat Anggota Tahunan (RAT) atau pada saat briefing.
 2. Hal-hal yang akan dibahas dalam perencanaan pada saat Rapat Anggota Tahunan (RAT) adalah, sebagai berikut:

- a. Rencana kerja pengurus dan karyawan
- b. Rencana program-program yang akan dilaksanakan
- c. Rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi serta pengesahaan laporan keuangan.
- b. Analisis pengorganisasian kinerja karyawan Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige
 1. Pengorganisasian dilakukan dengan landasan koperasi dan melihat latarbelakang karyawan serta kemampuan dan keahlian tersebut. Didalam pengorganisasian dilakukannya kerjasama antar karyawan dengan menggantikan karyawan yang berhalangan hadir.
 2. Pengorganisasian dilakukan berdasarkan struktur organisasi.
- c. Analisis pelaksanaan kinerja karyawan Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige
Pelaksanaan kinerja karyawan Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige dilakukan dengan briefing mingguan dan sesuai dengan Rapat Anggota Tahunan (RAT), pengajuan cuti akan dipertimbangkan dan akan dilakukan pelatihan kepada karyawan.
- d. Analisis pengawasan kinerja karyawan Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige.
 1. Pengawasan koperasi dilakukan oleh pengawas yang dipilih anggota pada saat Rapat Anggota Tahunan dan pengurus juga melakukan pengawasan kerja terhadap karyawan yang akan dilaporkan dan dievaluasi di Rapat Anggota Tahunan (RAT).
 2. Pengawasan kinerja karyawan Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige dilakukan reward atau penghargaan terhadap karyawan yang mencapai target dan apabila ada karyawan yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik akan diberikan sanksi atau teguran.
- f. Dari analisis komparatif
Adanya naik turun kinerja karyawan pada tahun 2019 kinerja karyawan mengalami peningkatan dan pada bulan Maret 2020 mengalami penurun disebabkan oleh pandemi coronavirus disease (Covid-19) dan hingga pada saat ini Credit Union Harapan Baru Paroki Santo Yoseph Balige mengupayakan yang terbaik untuk peningkatan kinerja karyawan dan segi pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arief Subyantoro, S. d. (2015). *Manajemen Koperasi*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- [2] Haryono, S. (2018). *Kinerja SDM Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Luxime Metro Media.
- [3] Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai*. Malang: MNC Publishing.
- [4] Indonesia, P. (1967). *Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1967 tentang Koperasi dan Prinsip-Prinsip Koperasi*. Jakarta: Kementerian Koperasi.
- [5] Indonesia, P. (1992). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian dan Prinsip-Prinsip Koperasi*. Jakarta: Kementerian Koperasi.
- [6] Indrasari, M. (Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan). 2017. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- [7] Kamir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- [8] Moonti, U. (2016). *Dasar-Dasar Koperasi*. Yogyakarta: Interpena.
- [9] Sattar. (2017). *Ekonomi Koperasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- [10] Sobirin, A. (2014). *Manajemen Kinerja*. Tangerang: Universitas Terbuka.
- [11] Sri Ratnasari, H. N. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Nusa Tenggara Barat: Forum Pemuda Aswaja.
- [12] Subagyo, A. (2014). *Manajemen Koperasi Simpan Pinjam*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [13] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [14] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- [16] Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [17] Widiyati, N. (2012). *Manajemen Koperasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.