

## **MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA PADA KOPERASI WANITA (Penilaian Kinerja Kopwan Berdasarkan Aspek Organisasi)**

Endang Sungkawati Ratnawati  
*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wisnuwardhana Malang*

*Email: endang\_sung@yahoo.co.id*

### **ABSTRAK**

*Koperasi Wanita (Kopwan) di Jawa Timur memiliki tujuan untuk menjadi memberdayakan kaum perempuan dan mensejahterakan anggotanya. Oleh sebab itu, untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja koperasi. Langkah awal yang dilakukan oleh Dinas Koperasi dan UMKM Propinsi Jawa Timur adalah memberikan bekal perkoperasian kepada para pengurus Kopwan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan pengelolaan Kopwan yang dilihat dari sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja koperasi. Metode yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara. Pola identifikasi masalah sumber daya manusia dilihat dari kinerja mereka dalam mengelola koperasi, yang dikelompokkan dalam 4 aspek penilaian, yaitu: 1) aspek organisasi, 2) aspek tata laksana dan manajemen, 3) aspek produktivitas, dan 4) aspek manfaat dan dampak. Hasil identifikasi menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan Kopwan, diperlukan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kinerja koperasi. Perlu disadari bahwa Kopwan tersebut merupakan koperasi yang masih baru dan masih perlu adanya pendampingan, oleh sebab itu perlu adanya program pendidikan perkoperasian.*

*Kata Kunci: sumber daya manusia, koperasi wanita.*

### **1. 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

mensejahterakan anggotanya. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, Kopwan akan berusaha untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada, khususnya sumber daya manusia. Sumberdaya manusia pada Kopwan berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu.

### **Model Konseptual**

Sebagaimana diketahui, bahwa tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai tanpa kerjasama orang lain. Demikian juga dengan Kopwan, tujuan mensejahterakan 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 Kopman 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 pada sumber daya manusia dalam koperasi tidak hanya sebatas empat fungsi manajemen, tetapi meliputi 11 fungsi. Menurut *Yusuf dan Gustomo*, 11 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. Dari 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 pinjaman 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 mensejahterakan 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 4 aspek kriteria penilaian, yaitu: 1) aspek organisasi, 2) aspek tata laksana dan manajemen, 3) aspek produktivitas, dan 4) aspek manfaat dan dampak (Dinas Koperasi Propinsi dan UMKM Jawa Timur, 2009)

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.

## 2. 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. Hasil penelitian pendahuluan menunjukkan kinerja Kopwan dinilai berdasarkan 4 aspek, yaitu:

- a. **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.

- b. **Aspek Tata Laksana dan Manajemen**, yang terdiri dari 1) 16 buku administrasi koperasi, 2) struktur organisasi, 3) sarana kantor, 4) papan nama kopwan
- c. **Aspek Produktivitas**, yang terdiri dari: 1) rentabilitas, 2) ROA, 3) ATO, 4) provitabilitas, 5) liquiditas, dan 6) solvabilitas
- d. **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 Kabupaten Blitar, 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 kategoricukup 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.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

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 (SP) Anggota

Kriteria pelunasan 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%. Berikut hasil analisis data.

Tabel 1. Pelunasan Simpanan Pokok Anggota

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

Sumber: Data diolah

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. Di mana simpanan pokok ini dibayarkan satu kali selama menjadi anggota koperasi dan bisa diambil bila keluar dari koperasi.

## 2) Pelunasan Simpanan Wajib Anggota

Kriteria pelunasan 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%. Berikut hasil analisis data.

Tabel 2. Pelunasan Simpanan Wajib Anggota

No	Pencapaian	Kriteria	Jumlah	Prosentase
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

Sumber: Data diolah

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.

## 3) Penyelenggaraan Rapat Pengurus

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

Tabel 3. Penyelenggaraan Rapat Pengurus

No	Pencapaian	Kriteria	Jumlah	Prosentase
1	Setiap bulan, ada notulen	100	6	60
2	Sebagian, ada notulen	75	2	20

SNPAP “Pengembangan Ilmu dan Profesi  
Administrasi Perkantoran: Tantangan dan Peluang”

3	Dilaksanakan tidak ada notulen	50	2	20
4	Tidak melaksanakan	0	0	0
Jumlah			10	100

Sumber: Data diolah

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 sebagai saja. Dan ada yang menggunakan notulen dan ada yang tidak menggunakan notulen. Pada 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 data.

Tabel 4. Penyelenggaraan RAT

No	Pencapaian	Kriteria	Jumlah	Prosentase
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

Sumber: Data diolah

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. Pada Tabel 5. menunjukkan bahwa 60% Kopwan telah melaksanakan RAT pada bulan Januari, dan 20% pada bulan Pebruari. 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 data.

Tabel 5. Rencana Kerja dan RAPBK

No	Pencapaian	Kriteria	Jumlah	Prosentase
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

Sumber: Data diolah

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.

**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. Berikut hasil analisis data.

Tabel 6. Pelunasan Simpanan Wajib Anggota

No	Pencapaian	Kriteria	Jumlah	Prosentase
1	Meningkat lebih dari $\geq 10\%$	100	5	50
2	Meningkat 5 s/d < 10%	75	3	30
3	Meningkat < 5%	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

Sumber: Data diolah

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. Dan 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 SP dan SW didasarkan kepada perbandingan antara jumlah anggota yang menyimpan selain SP dan SW terhadap jumlah anggota seluruhnya.. Berikut hasil analisis data.

Tabel 7. Rasio Peningkatan Jumlah Anggota yang Menyimpan Selain Simpanan Pokok Dan Simpanan Wajib

No	Pencapaian	Kriteria	Jumlah	Prosentase
1	Rasio $\geq 50\%$	100	0	0



2	Rasio antara 40% s/d < 50%	75	0	0
3	Rasio antara 30% s/d < 40%	50	0	0
4	Rasio antara 20% s/d < 30%	25	0	0
5	Rasio < 20%	0	10	100

Sumber: Data diolah

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 (5tahun). 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. Berikut hasil analisis data.

Tabel 8. Pemeriksaan Oleh Pengawas.

No.	Pencapaian	Kriteria	Jumlah	Prosentase
1	Ada pemeriksaan oleh pengawas, dan ada laporan hasil pemeriksaan secara tertulis dan lengkap	100	0	0
2	Ada pemeriksaan oleh pengawas, dan ada laporan hasil pemeriksaan secara tertulis tetapi tidak lengkap	75	0	0
3	Ada pemeriksaan oleh pengawas, tetapi laporan digabung dengan laporan pengurus	50	0	0
4	Ada pemeriksaan oleh pengawas, tetapi tidak ada laporan hasil pemeriksaan	25	2	20

5	Tidak ada pemeriksaan oleh pengawasan	0	8	80
Jumlah			10	100

Sumber: Data diolah

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

### **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 penilaian 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, 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 mensejahterakan anggotanya dan memberdayakan kaum perempuan. Tujuan ini berbeda dengan tujuan organisasi ekonomi lainnya yang mencari laba. Kopwan yang diteliti merupakan koperasi simpan pinjam, di mana 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 dan 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 (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.

#### 4. 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 penilaian kinerja SDM, salah satunya adalah penilaian pada aspek organisasi. Untuk meningkatkan kinerja yang baik maka perlu adanya pengelolaan SDM baik pengurus maupun anggota Kopwan dengan cara meningkatkan pengetahuan mereka melalui pendidikan perkoperasian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dinas Koperasi Propinsi dan UMKM Jawa Timur, 2009, *Standar Pelayanan Publik Dinas Koperasi dan UMKM Jawa Timur Tahun 2009*. Surabaya: Dinas Koperasi dan UMKM Jawa Timur
- Hassan, A. dan Prakash. D. 1990. *Pendidikan Anggota Koperasi*. Jakarta: Pusat Latihan dan Penataran Perkoperasian Departemen Koperasi.
- Kaplan, Robert S dan David P. Norton, *The Strategy Focus Organization*, 2001, Boston: Harvard Business School Press.
- Malayu H, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Moeljono, Djokosantoso, (2005), *Cultured!*, Jakarta: Elexmedia
- 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*, Sumedang: UPT Penerbitan IKOPIN.

SNPAP “Pengembangan Ilmu dan Profesi  
Administrasi Perkantoran: Tantangan dan Peluang”

Ropke, J, 2012, *Ekonomi Koperasi ; Teori dan Manajemen*, diterjemahkan oleh Sri Djatnika. Bandung: FE Universitas Padjajaran.

Rozi dan Etha. 2002. *Ekonomi Koperasi*. Jakarta: Penerbit Bintang.

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. Jakarta: PT Persada

Siswoyo. B.B.dkk. 2011. *Penilaian Kinerja Koperasi Wanita (Kopwan) Tahun 2009*. Laporan Penelitian. Kerjasama Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Jawa Timur dengan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang

Wijaya, dkk. 2010 *Kewirausahaan Koperasi, Studi Kasus Koperasi Karyawan Universitas Surabaya*. Surabaya: Brillian Internasional

Yusuf dan Gustomo . *on line. Bagaimana Mengelola Koperasi agar Berstandar Nasional*. Diakses 24 Juni 2015.