

# **PERAN PENGURUS PADA KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI WANITA SETIA BHAKTI WANITA JAWA TIMUR**

Wike Aryanti, Iwang Suwangsih, Anita Kartika Sari

Management Study Program, Mahardhika College of Economics,

Surabaya, Indonesia

Email : [wikeseva@gmail.com](mailto:wikeseva@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Berdasarkan (UU No. 25, 1992) tentang perkoperasian menyatakan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang, seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur adalah salah satu koperasi simpan pinjam yang sudah berdiri selama 43 tahun. Koperasi ini dibangun dan dikembangkan oleh kaum ibu/perempuan saat ini, menjadi koperasi simpan pinjam yang besar dan menjadi kebanggaan koperasi wanita Indonesia

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menggali informasi dan mendeskripsikan tentang peran pengurus pada kinerja karyawan di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur, Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pengurus pada kinerja karyawan berjalan dengan baik dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan. rekomendasi yang 1. bagi Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur yaitu agar mempertahankan citra baik dari anggota maupun dari pihak luar, 2. bagi pengurus agar tetap menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin agar memotivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan, 3. bagi Karyawan agar mempertahankan kinerjanya yang sudah maksimal

**Kata Kunci : Peran, Kinerja Karyawan, Koperasi**

## **PENDAHULUAN**

Melalui (UU No. 25, 1992) mengenai koperasi menyatakan sebagai badan usaha yang memiliki anggota orang, seorang maupun badan hukum memberikan landasan aktivitasnya berlandaskan pada aturan koperasi serta menjadi pergerakan perekonomian masyarakat melalui dasar asas kekeluargaan. Tujuan yang ingin dicapai oleh koperasi adalah meningkatkan

kemakmuran anggotanya maupun rakyat secara umum dan berkontribusi dalam pembangunan ekonomi nasional dengan mengupayakan rakyat yang mengutamakan kemajuan, keadilan, serta kesejahteraan berdasar pada pancasila serta UUD 1945.

Koperasi merupakan sebuah hal pada perhimpunan memiliki suatu tujuan dengan berusaha dari dorongan yang tidak mengedepankan pribadi dengan

demikian bentuknya, sehingga masing-masing sanggup melaksanakan keharusannya seperti para kelompok dan memperoleh balasan sepadan adanya manfaat bagi mereka dengan organisasi (Dr. Fay, 1980)

Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur merupakan koperasi simpan pinjam yang menerapkan sistem tanggung renteng. salah satu kesuksesan Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur karena implementasi fungsi manajemen yang baik dengan mengawasi serta mengorganisir dengan menyusun, merencanakan, serta mengevaluasi kinerja karyawan. Kerja sama antar karyawan terjalin karena mereka mempunyai prinsip tanggung renteng yaitu saling membantu yang merupakan pencerminan dari prinsip koperasi. Dalam menjalankan tugasnya mengelola usaha koperasi pengurus koperasi dibantu oleh beberapa pegawai.

Dampak tercapainya pekerjaan oleh individu maupun perkumpulan pada sebuah organisasi selaras terhadap kewenangan serta setiap tugasnya pada cara mencapai target tersebut dengan legal yang berarti menuruti ketentuan hukum dan sesuai kepada norma sosial yaitu keterkaitan kinerja terhadap performa seperti *noun* (Rivai & Basri, 2004)

Umumnya dikaitkan dengan tercapainya tanggung jawab, ketika tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya selaras terhadap rancangan perusahaan untuk memperlihatkan peringkat performa saat meraih seluruh target organisasi disebut sebagai kinerja karyawan. Hasil yang dibutuhkan oleh atasan juga bisa disebut sebagai kinerja (Gibson, 1996).

Menurut (Kasmir, 2016) berbagai faktor pengaruh terhadap kinerja bisa dilihat sebagai berikut : 1. Keterampilan serta kapasitas, 2. Wawasan 3. Perancangan pekerjaan, 4. Personality, 5. Bermotivasi tinggi, 6. Memimpin, 7. Gaya kepemimpinan, 8. Norma dalam

perusahaan, 9. Rasa puas saat bekerja, 10. Lingkup pekerjaan, 11. Kesetiaan, 12. Perjanjian, 13. Kedisiplinan bekerja.

Hasil penelitian (Eka Cipta Muliawan & Roy Setiawan, 2018) memperlihatkan peranan pemimpin sebagai aspek vital untuk pertumbuhan serta perkembangan organisasi, khususnya pada situasi ekonomi yang fluktuatif.

Peran kepemimpinan dilandasi untuk beberapa tugas yang dibutuhkan pemimpin dalam relasinya kepada anggota (Wahjosumidjo, 1994). Satu dari sekian banyak aspek yang memberikan pengaruhnya terhadap performa tenaga kerja adalah kepemimpinan, karena individu yang memimpin memiliki fungsi mengendalikan karyawan supaya berkinerja seperti yang diharapkan suatu organisasi. Usaha koperasi pengelolaannya dibebankan kepada pengurus yang ditunjuk melalui musyawarah anggotanya.

Pengurus sebagai pemimpin koperasi juga mempunyai peran mengendalikan anggotanya supaya mereka bisa melaksanakan pekerjaan selaras terhadap tujuan yang diharapkan. Pemimpin merupakan faktor penggerak (*driving forces*). Pimpinan pada seluruh tingkat wajib aktif dalam membawakan fungsi mereka seperti merencanakan, mengarahkan, mengendalikan. Komponen utama guna mengelola grup serta anggota dalam melaksanakan pengembangan dan berperan menjembatani sebuah kebiasaan baru merupakan tugas dari pemimpin. Dalam perihal tersebut atasan dituntut untuk bisa menunjukkan sikap yang aktif, misalnya memberi arahan yang transparan dan masuk akal kepada anggotanya (Teguh Priyanto, 2014).

Peranan disini merupakan hal dari segi aktif dengan kualitas sosialnya maupun kedudukan. Artinya, saat individu bisa melakukan tanggung jawab dengan memperoleh hakikatnya maka inilah orang yang sudah merealisasikan

perananannya. Disini peran yaitu batas maupun parameter berada didalam kegiatan orang, maka dapat berfungsi sebagai hal melindungi tingkahlaku di setiap posisinya (Suhardono, 1994)

Pemimpin yang baik merupakan mereka yang bergerak dan memberikan dorongan motivasi. Dorongan motivasi memberi manfaat untuk seluruh individu. Mereka yang belum memiliki motivasi yang tinggi akan mempunyai rasa nyaman ketika pemimpin memberikan kepercayaan, mendorong motivasi, serta mengajari memenuhi kewajiban. Individu yang ada pada organisasi akan lebih mempunyai kontribusi ketika diberikan motivasi. Pada beberapa kesempatan, motivasi bisa menjadi acuan dalam membentuk faktor profesionalitas serta karakter pada tenaga kerja. Umumnya seluruh individu mempunyai kekuatan dalam memberikan motivasi terhadap diri mereka (*intrinsic motivation*). Hingga terdapat atau tidaknya dorongan tetap saja motivasi tersebut tersedia. Namun, besaran dorongan melalui dalam diri pada beberapa kesempatan kurang stabil. Pada situasi tersebut dorongan luar (*extrinsic motivation*) akan dibutuhkan. Pada situasi tersebut juga pemimpin dapat berperan. Perannya membangun individu untuk bergerak dan segera mengambil tindakan. Kemudian setelah motivasi diberikan, pemimpin wajib melakukan pemberdayaan kepada tenaga kerja dengan layak, supaya semangat yang telah diraih bisa berbuah melalui kriteria efektivitas bentuk tercapainya tujuan performa (Racmat Soegiharto, 2013).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sebuah rancangan saat melaksanakan kewajiban manajemen yang mencakup merencanakan, mengorganisir, melakukan, serta mengawasi disebut sebagai manajemen

sumber daya manusia atau umumnya disingkat MSDM. Rancangan tersebut juga meliputi aktivitas dari aspek fungsional seperti metode menarik, menyeleksi, melatih, mengembangkan, menempatkan yang mencakup kenaikan jabatan, penurunan jabatan, mutasi, performance scoring, perihal gaji, relasi perusahaan, serta pemberhentian kontrak kerja. Semua aktivitas tersebut dinilai dari kenaikan peran produktivitas tenaga kerja dalam perusahaan kepada tercapainya sasaran organisasi dan memenuhi spesifikasi efektivitas maupun efisiensi (Herman Sofyandi, 2018). Kandungan persepsi yang terdapat pada MSDM memiliki keterkaitan terhadap tata kelola SDM yang merupakan tenaga kerja pada sebuah organisasi. Semestinya, SDM adalah individu yang memberikan kontribusinya terhadap perusahaan. Mereka menyumbang kemampuan, keterampilan, serta keahlian dalam menggerakkan operasional perusahaan untuk meraih kelanjutan usahanya. Kemampuan tersebut adalah modal fungsional dan bisa dikatakan sebagai aset bukan materi pada sebuah perusahaan. Fungsinya adalah mewujudkan kemampuan tersebut menjadi roda penggerak operasional perusahaan baik dalam hal fisik maupun pikiran (Nawawi, 2011).

Satu dari sekian banyak faktor pelaksana manajemen yang mencakup merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, serta mengawasi adalah MSDM. Prosedur tersebut terjadi ketika pelaksanaan fungsional pada proses production, promotion, finance, serta human resource development untuk meraih target organisasi. Dikarenakan SDM kini mulai disadari kepentingan kehadirannya untuk membantu meraih target organisasi, beberapa kajian ilmiah pada aspek tersebut mulai dilakukan dokumentasi. Selanjutnya, manajemen berarti pengumpulan wawasan mengenai prosedur pengelolaan SDM (Rivai, 2011).

## **KOPERASI**

Koperasi yaitu sebuah perkumpulan yang mana para anggotanya bekerja sama untuk mencoba dan melepaskan diri dari pikiran-pikiran yang mementingkan diri sendiri, agar dapat melaksanakan kewajiban mereka dengan lebih baik dan penerimaan keuntungan yang selaras terhadap kegunaan kepada organisasi (Dr. Fay, 1980). Pengertian koperasi menurut (UU No. 25, 1992) merupakan badan usaha yang mempunyai anggota orang maupun badan hukum koperasi, berlandaskan kegiatannya pada prinsip koperasi serta berperan menjadi penggerak perekonomian masyarakat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

Sebuah perhimpunan yang didirikan oleh sekumpulan individu maupun badan hukum koperasi dan mempunyai perekonomian yang terbatas, serta berkeinginan berkontribusi untuk kemakmuran anggota di dalamnya dinamakan koperasi (Adeh Sudarwanto, 2013). Himpunan individu yang secara rela mengikuti serta bersama-sama berkontribusi dalam peningkatan kemakmuran perekonomian dilaksanakan dengan cara penyusunan sejenis usaha yang pengelolaannya berbentuk demokrasi (Rudianto, 2010).

## **BENTUK KOPERASI**

Selaras dengan (UU No. 25, 1992) koperasi berbentuk sebagai berikut :

- a. Primer merupakan koperasi yang dibentuk dan mempunyai anggota orang/seorang.
- b. Sekunder merupakan koperasi yang dibentuk mempunyai anggota menurut (UU No. 17, 2012), berbentuk seperti:
  - a. Konsumen merupakan koperasi yang melaksanakan aktivitas usaha layanan pada bidang penyediaan produk yang dibutuhkan anggotanya maupun bukan anggota.

- b. Produsen merupakan koperasi yang melaksanakan aktivitas usaha layanan pada bidang penyediaan prasarana produksi serta promosi produk yang telah diproduksi oleh anggota kepada anggotanya maupun bukan anggota.

- c. Jasa merupakan koperasi yang melaksanakan aktivitas layanan bukan peminjaman yang dibutuhkan anggotanya maupun bukan anggota.

- d. Simpan pinjam merupakan koperasi yang melaksanakan usaha peminjaman yang hanya memberikan pelayanan kepada anggotanya.

## **KEPEMIMPINAN**

Pemimpin merupakan pribadi seorang dengan mempunyai kapabilitas juga keunggulan terutama pada kapabilitas juga dengan keunggulan di dalam suatu bidang, maka disini ia pun dapat mengelabui banyak orang yang lainnya untuk secara bersamaan mengerjakan kegiatan-kegiatan yang menentu, untuk mencapai sejumlah maupun satu tujuan (Kartini Kartono, 2006).

Kepemimpinan berfungsi menjadikan upaya pemberian pengaruh serta pengarahan tenaga kerja dalam melaksanakan kewajibannya secara baik, mempunyai motivasi besar, serta mendorong manfaat meraih target perusahaan. Fungsi tersebut berkaitan terhadap penyusunan relasi sesama tenaga kerja maupun grup-grup pada perusahaan. Kepemimpinan juga berfungsi dalam memberikan pengaruhnya, pengarahan tenaga kerja yang berkeinginan dalam menjadikan perusahaan menuju arah tujuan yang benar (Yukl, 2010). Fungsi kepemimpinan berperan pada hal pencapaian pandangan dalam hal pada organisasi seperti faktor dalam hal memimpin yang dapat menjadikan hal yang penting dalam menstabiliskan kinerja pada karyawan dengan menjadikan pada salah satu

pelengkap dalam faktor itu, maka dari itu agar suatu pencapaian dibutuhkan maka semestinya kekuatan dalam memimpin dengan berperan mengurai dalam beberapa jenis tingkah laku serta etika karyawan.

## **PERAN**

Kepemimpinan berperan terhadap beberapa keperluan aktivitas pemimpin dalam relasinya kepada tenaga kerja yang menjadi anggotanya (Wahjosumidjo, 1994). Selanjutnya kepemimpinan berperan sebagai penyebab pengaruh terhadap performa tenaga kerja, karena pemimpin memiliki kewajiban untuk mengendalikan karyawan supaya performanya seperti yang diharapkan suatu organisasi. Pengelolaan koperasi dilaksanakan oleh pengurus yang ditunjuk ketika rapat atau musyawarah anggotanya. Pengurus koperasi sebagai pimpinan organisasi juga mempunyai peran mengendalikan karyawan agar karyawan bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Pemimpin yang baik merupakan mereka yang bergerak dan memberikan dorongan motivasi. Dorongan motivasi memberi manfaat untuk seluruh individu. Mereka yang belum memiliki motivasi yang tinggi akan mempunyai rasa nyaman ketika pemimpin memberikan kepercayaan, mendorong motivasi, serta mengajari memenuhi kewajiban. Individu yang ada pada organisasi akan lebih mempunyai kontribusi ketika diberikan motivasi. Pada beberapa kesempatan, motivasi bisa menjadi acuan dalam membentuk faktor profesionalitas serta karakter pada tenaga kerja. Umumnya seluruh individu mempunyai kekuatan dalam memberikan motivasi terhadap diri mereka (intrinsic motivation). Hingga terdapat atau tidaknya dorongan tetap saja motivasi tersebut tersedia. Namun, besaran dorongan melalui dalam diri pada beberapa kesempatan kurang stabil. Pada situasi tersebut dorongan

luar (extrinsic motivation) akan dibutuhkan. Pada situasi tersebut juga pemimpin dapat berperan. Perannya membangun individu untuk bergerak dan segera mengambil tindakan. Kemudian setelah motivasi diberikan, pemimpin wajib melakukan pemberdayaan kepada tenaga kerja dengan layak, supaya semangat yang telah diraih bisa berbuah melalui kriteria efektivitas bentuk tercapainya tujuan performa (Racmat Soegiharto, 2013).

## **KINERJA KARYAWAN**

Dampak tercapainya pekerjaan oleh individu maupun perkumpulan pada sebuah organisasi selaras terhadap kewenangan serta setiap tugasnya pada cara mencapai target tersebut dengan legal yang berarti menuruti ketentuan hukum dan sesuai kepada norma sosial yaitu keterkaitan kinerja terhadap performa seperti noun (Rivai & Basri, 2004).

Keterampilan tenaga kerja ketika mengerjakan sebuah pekerjaan yang spesifik disebut sebagai kinerja. Keperluan untuk kinerja tersebut sangat besar, karena melalui hal tersebut terdapat besaran keterampilan tenaga kerja yang berkontribusi kepada kewajiban yang direncanakan kepada mereka. Oleh sebabnya, dibutuhkan ketentuan standar yang transparan serta mempunyai struktur yang direncanakan bersama untuk menjadi aturan (Sinambela, 2012).

Besaran individu ketika memerankan perannya pada saat berkontribusi kepada rancangan pekerjaan. Ketika menjangkau tujuan spesifik yang berkoneksi kepada individu, maupun ketika menunjukkan kemampuan yang selaras untuk keperluan perusahaan disebut juga sebagai kinerja. Sebuah rancangan antar dimensi yang meliputi beberapa faktor seperti kekuatan, perilaku, serta prestasi

juga merupakan definisi kinerja (Harsuko, 2011).

## **METODE PENGUKURAN KINERJA**

### **1. *Key Performance Indicator* (KPI)**

Pengukuran skala yang dimanfaatkan dalam memberikan evaluasi performa perusahaan ketika bertujuan meraih sasaran mereka adalah *Key performance indicator* (KPI) (Banerjee, J & Buoti, 2012).

### **2. 360°**

Sebuah metode terbuat dalam memberikan evaluasi terhadap performa adalah 360° *feedback*. Teknik tersebut mengadakan peluang terhadap sepenuhnya lingkungan yang ada pada lingkup tenaga kerja yang diukur. 360° berarti lingkaran penuh mencakup pemimpin, anggota, rekan kerja, serta individu tersebut (Robbins, 2005).

### **3. *Balanced Scorecard***

Teknik ini untuk mengukur performa yang memiliki fokus pada faktor *financial* maupun *non financial* melalui 4 pandangan *balanced scorecard* meliputi *finance, consumer, learning and people development*, serta *internal business process* (Sukardi, 2003)

## **PENELITIAN TERDAHULU**

1. (Tira Haryati, Nurmalasyiah, 2019) Yang berjudul Peran Pemimpin Memotivasi Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan

Kecamatan Benua Lima Kabupaten Barito Timur.

2. (Digit Eka Wahyudi, Arif Rahman, 2020) Yang berjudul Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

3. (Nadhila Azmi Amatullah, 2019) Yang berjudul Peran Pimpinan pada Kinerja Pegawai di Puskesmas Ngesrep

4. (Selviana Amalia Nurrahmah, Aida Vitria, 2021) yang berjudul Peran Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV.UD.Hana's Martapura

5. (Rifia Ahya, Lamsah, 2020) yang berjudul Peran Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada TB. Barkat Cempaka Di Banjarbaru

6. (Rizky Rafly, Desie M.D.Warouw, 2020) yang berjudul Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Gowa.

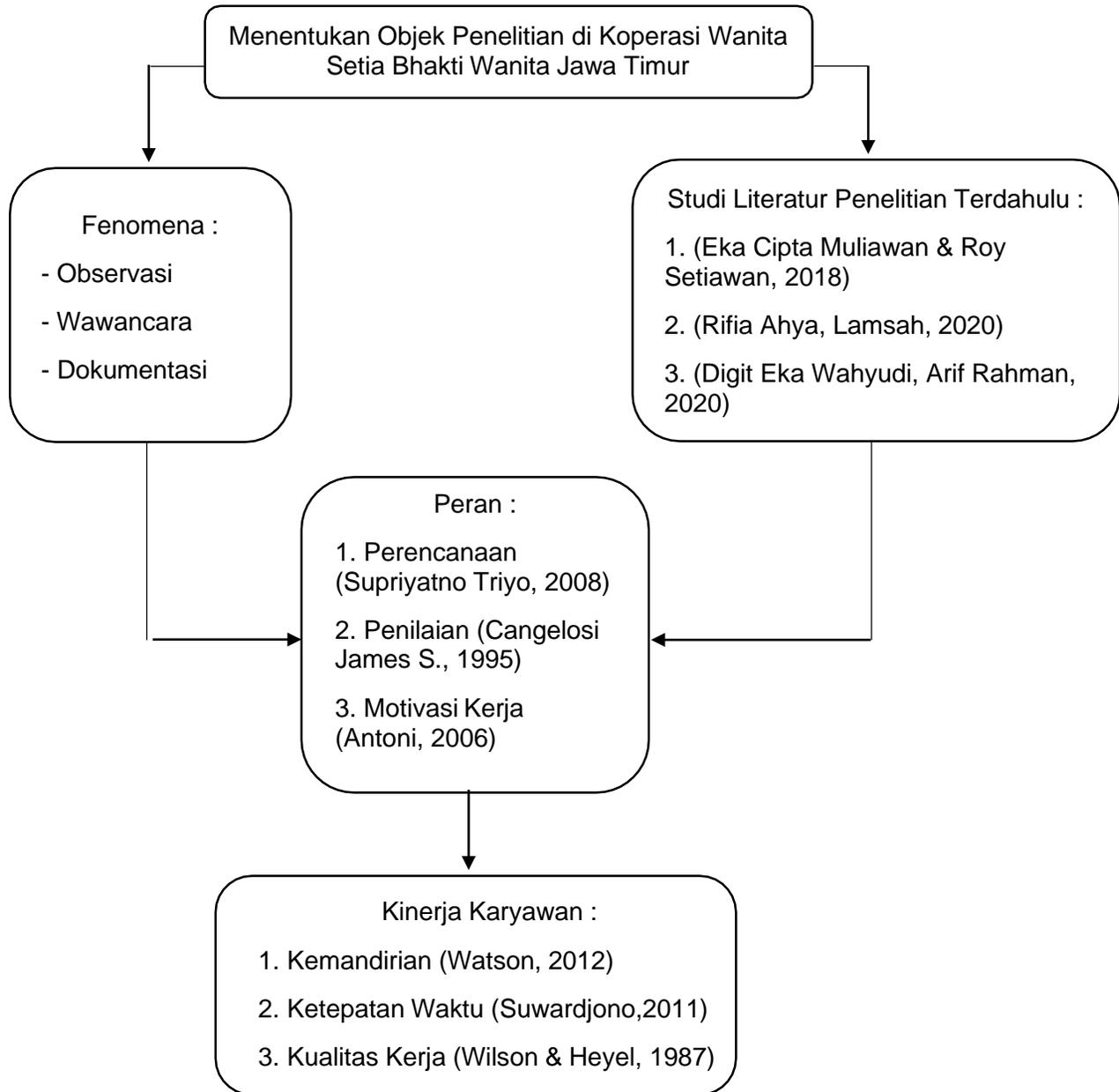
7. (Eka Cipta Muliawan & Roy Setiawan, 2018) yang berjudul Peran Pemimpin Di PT. Hakiki Donarta.

8. (Abdulhalil Hi. Ibrahim, Rasid Pora, 2020) yang berjudul Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (studi di Kantor Kecamatan Mangoli Tengah Kabupaten Kepulauan Sula)

9. (Regina et al, 2020) *The Role leadership in value creation together from perspective public:A multi-continental study*

## KERANGKA BERPIKIR

Untuk memudahkan pemahaman pembaca, peneliti membuat kerangka berpikir sebagai berikut :



## METODE

Penelitian kali ini memanfaatkan pendekatan secara kualitatif. Kualitatif berarti penggunaan angka sangat kecil. Bisa juga memiliki istilah metode keilmuan yang memfokuskan kepada

karakteristik alami pada data. Sementara (L. J. Moleong, 2007) yang mengartikan kualitatif sebagai penelitian yang bertujuan mengetahui kejadian yang dirasakan setiap narasumber.

Metode kualitatif dimanfaatkan peneliti disebabkan oleh kajian masalah berkaitan kepada internal organisasi. Penelitian kualitatif bisa digunakan untuk meraih suatu cerita, pemikiran yang mengenai segala sebuah sebagian besar sudah bisa diketahui untuk digambarkan, diungkap, dan dijelaskan.

Penelitian sekarang termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kualitatif. Kualitatif merupakan ketentuan hasil penelitian melalui pendeskripsian dengan kalimat maupun pembicaraan pada narasumber, aktivitas yang bisa ditinjau, dan pada akhirnya ditemukan kenyataan rasional. Sementara wawancara dan observasi adalah teknik umum yang digunakan pada penelitian tersebut.

Untuk pengambilan lokasi penelitian, peneliti mengambil lokasi di Surabaya khususnya di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur yang beralamat di Jl. Jemur Andayani No. 55, Jemur Wonosari, Kecamatan Wonocolo, kota Surabaya, Jawa Timur 60237. Peneliti mengambil di lokasi tersebut dengan alasan, karena tertarik untuk meneliti tentang peran pengurus pada kinerja karyawan pada koperasi tersebut, sebagai salah satu koperasi berjenis peminjaman terbesar.

Beberapa aspek yang dijadikan sebagai sumber pada penelitian sekarang seperti:

1. Pengurus di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur.
2. Karyawan di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur.
3. Profil Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur.

Sumber guna mendapatkan data, mencakup individu ataupun sebuah hal bisa disebut sebagai subjek dalam

penelitian. Pada penelitian sekarang peran pengurus pada kinerja karyawan pada Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur dijadikan sebagai subjek.

Teknik dikumpulkannya data yaitu suatu proses sistematis guna mendapatkan, mencatat, serta membeberkan apa yang ada. Metode tersebut bisa diimplementasikan untuk mengumpulkan atau memperoleh data fenomena empiris (Silalahi, 2009). Dikumpulkannya data bertujuan untuk mendukung penelitian, terutama pada bidang analisis. Pada tahap pertama semua data yang telah terkumpul masih diartikan sebagai informasi, selanjutnya untuk pemanfaatannya wajib dikaji lebih lanjut. Sehingga data yang dikumpulkan dapat dipercaya kebenarannya. Terdapat berbagai cara mengumpulkan data, peneliti melakukannya seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi

Sebuah prosedur rinci berupaya menemukan tema secara formal dan merumuskan hipotesis berdasarkan saran-saran data, sehingga dapat memberikan bantuan untuk tema dan hipotesis tersebut merupakan definisi dari analisis data (L. Moleong, 2002).

Kajian yang dilaksanakan adalah prosedur untuk keperluan penelitian. Disebabkan oleh prosedur tersebut, informasi yang didapatkan dilaksanakan kajian serta pemanfaatan secara terperinci hingga menghasilkan fakta yang bisa disimpulkan pada penelitian. Metode untuk menganalisis untuk penelitian sekarang merupakan prosedur yang dijelaskan (Bungin, 2003) seperti: *Data Collection, Data Reduction, Display Data, dan Conclusion Drawing and Verification*

Dalam menganalisis, orang yang melaksanakan penelitian wajib mengkaji keandalan data guna mendapatkan

gambaran nyata. Untuk mendapatkan gambaran nyata, untuk penelitian sekarang memanfaatkan beberapa metode (Sugiyono, 2012). Adapun metode dalam penelitian kualitatif sebagai keabsahan data yaitu sebagai berikut: *Confirmability, Dependability, Transferability, dan Credibility*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada setiap kajian, proses disajikannya data adalah bagian vital yang diperlukan untuk penelitian sekarang merupakan jumlah tenaga kerja berdasarkan gender pada koperasi yang diteliti. Tabelnya seperti di bawah:

**Tabel Total Karyawan Berdasarkan Gender**

NO	KETERANGAN	JUMLAH
1	Laki – Laki	37 Orang
2	Perempuan	34 Orang
Jumlah Total		71 Orang

Dalam setiap penelitian, penyajian data merupakan bagian yang sangat penting yang diperlukan untuk penelitian sekarang yaitu jumlah tenaga kerja berdasarkan unit koperasi yang diteliti. Tabelnya sebagai berikut:

**Tabel Jumlah Karyawan Per Unit**

NO	UNIT	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	JUMLAH
1	Sekretariat	-	3 Orang	3 Orang
2	Toko	8 Orang	7 Orang	15 Orang
3	UKM	5 Orang	2 Orang	7 Orang
4	Informasi	2 Orang	2 Orang	4 Orang
5	Simpan Pinjam (SP)	17 Orang	20 Orang	37 Orang
6	Electronic Data Processing (EDP)	5 Orang	-	5 Orang
Jumlah Total		37 Orang	34 Orang	71 Orang

Berdasarkan pada tabel diatas pada unit simpan pinjam (SP) terdiri dari HRD, unit PJ kartu, unit accounting, unit audit, kasir, satpam, cleaning service. Sedangkan pada unit Electronic Data Processing (EDP) terdiri dari programmer, IT, technical.

Peneliti melakukan wawancara dengan 4 informan dengan detail sebagai berikut :

- Informan 1 dengan inisial (F) dengan jabatan ketua unit informasi dengan bekerja selama 25 tahun
- Informan 2 dengan inisial (M) dengan jabatan ketua PJ Kartu dengan bekerja selama 29 tahun
- Informan 3 dengan inisial (I) dengan jabatan sebagai ketua HRD dengan bekerja selama 22 tahun
- Informan 4 dengan inisial (E) dengan jabatan sebagai wakil HRD dengan bekerja selama 31 tahun.

Orang yang berperan merupakan mereka yang bertingkah laku selaras terhadap karakteristik dirinya. Situasi tersebut dapat dipengaruhi faktor psikologis individu ketika melaksanakan tingkah laku yang diinginkan, selaras dengan apa yang ada dalam hati (Miftah Thoha, 2002). Di sini peran memiliki indikator yaitu perencanaan, penilaian, dan motivasi kerja.

### 1. Perencanaan

Merencanakan adalah aktivitas vital yang harus diperhatikan kepada sebuah perusahaan guna tercapainya target yang ingin diraih (Supriyatno Triyo, 2008). Perencanaan pengurus terdapat suatu pikiran serta mengidentifikasi melalui kondisi sebelumnya, supaya tindakan yang wajib dilaksanakan telah selaras terhadap situasi tersebut. Keahlian individu yang meningkat ketika mengidentifikasi kondisi, hal tersebut

menjadikan mereka semakin ahli dalam merencanakan. Dengan hal itu pengurus merencanakan sebuah program kerja dengan membuat pelatihan dengan tujuan meningkatkan kemampuan dan skill para karyawan sesuai dengan kebutuhan. Dengan hal itu pengurus merencanakan sebuah program kerja dengan membuat pelatihan dengan tujuan meningkatkan kemampuan dan skill para karyawan sesuai dengan kebutuhan yaitu bagian pendidikan untuk karyawan.

#### A. Pelatihan Perpajakan

Pelatihan di bidang pajak merupakan sebuah aktivitas pengembangan kompetensi yang memiliki keterkaitan terhadap perpajakan. Pelatihan di bidang tersebut dilaksanakan sebagai program peningkatan keilmuan terhadap karyawan supaya bisa meningkatkan performa kerja yang optimal serta kompeten pada lingkup kerja. Pelatihan perpajakan diperuntukkan untuk unit yang terkait simpan pinjam terdiri dari HRD, unit accounting, unit audit, kasir.

#### B. Pelatihan Retail Management

Pelatihan ini merupakan training aktivitas usaha untuk merencanakan, mengelompokkan, serta mengendalikan sumber tersedia yang organisasi punya. Dengan terdapat Retail Management yang optimal, dapat menjadikan usaha retail produk maupun layanan pada organisasi berubah ke arah kemajuan. Tujuan dari pelatihan Retail Management diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan kepada karyawan mengenai manajemen retail dan bertujuan mencegah kegagalan penjualan barang. Pelatihan manajemen retail diperuntukkan pada unit toko

#### C. Studi Banding

Comparison study merupakan suatu strategi pembelajaran yang dilaksanakan pada tempat serta lingkup yang beda dan aktivitas tersebut terbilang umum pelaksanaannya bertujuan meningkatkan kualitas, menjangkau area usaha, memperbaiki prosedur, menentukan aturan terbaru, memperbaiki aturan undang-undang, serta masih banyak lagi. Comparison study bertujuan khusus sebagai penggalian perolehan sumber informasi melalui kriteria teknikal maupun empiris. Selanjutnya, menjadi acuan dan perbandingan yang akan mendorong penemuan pembaruan yang teraplikasi, berguna sebagai rencana short term maupun long term. Maksud dilaksanakannya comparison study meliputi penambahan pengetahuan pada lokasi beda, guna mencari experience terbaru pada lokasi beda, guna sebagai perbandingan lokasi awal terhadap lokasi beda, serta memperkaya referensi pikiran. Studi banding diperuntukkan untuk semua karyawan Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur

#### D. Pelatihan soft skills

Soft skills training merupakan keterampilan bukan teknikal yang memiliki keterkaitan terhadap metode kerja. Umumnya Human Resource Department melakukan pencarian calon sesuai terhadap kepemilikan keterampilan soft skills, disebabkan banyaknya orang yang mempunyai teknikal bagus, tetapi kurang pada keahlian bukan teknikal contohnya perihal time management maupun unit collaboration. Tujuan dari pelatihan soft skills adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur dengan mengoptimalkan diri. Soft skills training diperuntukkan untuk semua karyawan.

Dari beberapa perencanaan pengurus kepada karyawan, contohnya yaitu pelatihan perpajakan sebagai berikut:



**Gambar Pelatihan Perpajakan di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur**

## 2. Penilaian

Penilaian merupakan ketetapan perihal nilai. Oleh karena itu, tindakan selanjutnya sesudah melaksanakan pengukuran adalah penilaian (Cangelosi James S., 1995). Pada Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur setiap tahunnya terdapat penilaian kinerja karyawan untuk mengevaluasi kinerja dengan menggunakan standar penilaian key performance indicator (KPI) dan 360°. KPI merupakan pengukuran skala yang dimanfaatkan dalam memberikan evaluasi performa perusahaan ketika bertujuan meraih sasaran mereka adalah Key performance indicator (KPI) (Banerjee, J & Buoti, 2012). Metode tersebut dimanfaatkan juga sebagai penentuan pengukuran objektif, meninjau perkembangan, serta pendorong decision making. Dari proses menilai tersebut staf menilai atasan, atasan menilai staf, dari unit lain menilai unit lain terkait dari penilaian unit tadi lalu kita kumpulkan terlebih dahulu lalu di rekap (metode pengukuran 360°). Metode pengukuran 360° terbuat dalam memberikan evaluasi

terhadap performa adalah 360° feedback. Teknik tersebut mengadakan peluang terhadap sepenuhnya lingkungan yang ada pada lingkup tenaga kerja yang diukur. 360° berarti lingkaran penuh mencakup pemimpin, anggota, rekan kerja, serta individu tersebut (Robbins, 2005). apabila sudah keluar nilainya berdasarkan rumusan yang kita punya, kemudian kita serahkan ke pihak manajemen. Dengan dasar penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Semangat berprestasi yaitu selalu berusaha berprestasi sebaik mungkin, dengan menunjukkan sikap senang, rajin, dan penuh semangat dalam bekerja. Seperti contoh seorang karyawan yang berlomba – lomba menunjukkan kemampuan dan kinerjanya yang baik agar mendapatkan suatu penghargaan, pengakuan, dan pujian terhadap kinerjanya.
2. Loyalitas yaitu seperti pada contoh seorang karyawan apabila diperintahkan oleh atasannya seperti karyawan tiba-tiba di perintah untuk lembur oleh atasan meskipun hari itu hari libur tetapi karyawan tersebut tetap melaksanakan perintah atasannya untuk lembur.
3. Kebenaran dalam bekerja yaitu bekerja selaras terhadap SOP yang sudah diatur organisasi, menyelesaikan tugas tepat dan benar. Seperti contoh seorang karyawan diperintah oleh atasannya untuk menjalankan tugasnya, maka karyawan tersebut menjalankan kewajibannya selaras terhadap SOP yang sudah diatur organisasi.

## 3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan diberikannya arahan seperti wujud dari semangat, perlu diberikan guna

peningkatan keinginan pekerjaan tenaga kerja supaya bisa meraih tujuan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Motivasi dan semangat bekerja serta optimalisasi hasil memiliki wujud yang sama. Bermaksud seperti memberikan motivasi bekerja, menjadikan semangat bekerja tenaga kerja akan tumbuh, serta pada akhirnya hasil yang didapatkan bisa memenuhi kriteria optimal selaras terhadap sasaran performa yang direncanakan. Motivasi adalah satu dari sekian banyak faktor yang bisa ditinjau melalui tahap keberadaan tenaga kerja, akuntabilitas kepada tugas yang sudah diberikan (Antoni, 2006). Disini peran pengurus dalam memotivasi kerja karyawan sudah menjadi tanggung jawab sebagai seorang pemimpin. Agar karyawan termotivasi dan gairah karyawan meningkat maka pengurus memberikan berupa penghargaan dan pembekalan setiap bulan, disini penghargaan seperti :

1. Kenaikan gaji
2. Pemberian bonus atau insentif baik dalam bentuk uang maupun barang

Adapun pembekalan setiap bulannya seperti :

1. Jenjang Karir
2. Program Pelatihan

#### **4. Kemandirian**

Kemandirian bermakna rasa bebas dalam pengambilan tindakan, menangani permasalahan, ketepatan dalam mengerjakan, berusaha secara giat, serta mengerjakan segalanya secara mandiri dan tidak menggantungkan pertolongan dari individu lainnya (Watson, 2012). Tingkat mandiri karyawan pada koperasi wanita setia bhakti wanita jawa timur ketika

melaksanakan tugasnya sudah cukup bagus, karena karyawan mempunyai rasa inisiatif dalam menjalankan tugas tanpa diperintah oleh atasan.

#### **5. Ketepatan Waktu**

Kesediaan informasi untuk pembuat putusan ketika dibutuhkan, sebelum hilang kemampuannya dalam memberikan pengaruh kepada suatu putusan disebut sebagai ketepatan waktu (timeliness) (Suwardjono, 2011). Disini timeliness sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan dan kualitas kerja karyawan, dikarenakan apabila seorang karyawan tidak tepat waktu dalam menjalankan tugasnya akan mempengaruhi kualitas kerja. Tepat waktu karena mempunyai disiplin yang tinggi & bertanggung jawab.

#### **6. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja adalah kualitas tenaga kerja pada bidang pelaksanaan kewajibannya mencakup aspek sesuai, rapi, serta lengkap (Wilson & Heyel, 1987). Di sini kualitas kerja karyawan sudah baik dengan diberikannya berbagai macam program pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta kualitas kerja

### **KESIMPULAN**

Selaras terhadap apa yang dibahas pada bab sebelumnya mengenai Peran Pengurus Pada Kinerja Karyawan di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur, bisa disimpulkan:

1. Pada sub indikator perencanaan bahwa dari beberapa unit mengusulkan program ke pengurus, program – program tersebut dikaji terlebih dahulu. contoh program kerja yang telah disetujui dan terlaksana yaitu pelatihan perpajakan.

pelatihan manajemen retail, studi banding, pelatihan soft skills.

2. Pada sub indikator penilaian bahwa dari penilaian tersebut staf menilai atasan, atasan menilai staf, dari unit lain menilai unit lain dengan penilaian kinerja seperti semangat berprestasi, loyalitas, kebenaran dalam bekerja.

3. Pada sub indikator motivasi kerja bahwa pengurus dalam memotivasi kerja karyawan kepada karyawan yang berprestasi dengan memberikan sebuah penghargaan seperti bonus, kenaikan gaji, jenjang karir, insentif berupa uang maupun barang, program pelatihan dan pengurus juga memberikan pembekalan kepada karyawan setiap bulannya.

4. Pada sub indikator kemandirian bahwa kemandirian bahwa karyawan disini sudah cukup bagus dalam menjalankan tugasnya terbukti dengan sebelum mereka diperintah oleh atasan mereka sudah berinisiatif menjalankan tugasnya serta mereka pun mampu menjalankan tugasnya secara individu.

5. Pada sub indikator ketepatan waktu bahwa karyawan pada koperasi wanita setia bhakti wanita jawa timur dalam menjalankan tugasnya sesuai waktu karena mempunyai disiplin yang tinggi & bertanggung jawab, dengan hal tersebut sehingga menjaga nama baik Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur.

6. Pada sub indikator kualitas kerja bahwa kualitas kerja karyawan di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur sudah cukup baik terbukti ketika diberikannya pelatihan tentang bagaimana cara seorang karyawan dapat mengorganisir sebuah pekerjaan agar berjalan dengan baik dan tepat waktu dan pelatihan tersebut langsung menginstruksikan karyawan untuk menerapkannya langsung

## SARAN

Sehubungan dengan terlaksananya Peran Pengurus Pada Kinerja Karyawan di Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur. Berikut rekomendasi dari peneliti kepada koperasi tersebut:

1. Bagi Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur yaitu agar mempertahankan citra baik dari anggota maupun dari pihak luar

2. Bagi Pengurus agar tetap menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin agar memotivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan.

3. Bagi Karyawan agar mempertahankan kinerjanya yang sudah maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdulhalil Hi. Ibrahim, Rasid Pora, & A. P. (2020). Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (studi di Kantor Kecamatan Mangoli Tengah Kabupaten Kepulauan Sula). *Pemerintah Nusantara*, 1(1), 25–33.

Adenk Sudarwanto. (2013). *Ekonomi Koperasi*. Graha Ilmu.

Antoni, F. (2006). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya*.

Banerjee, J & Buoti, C. (2012). *General Specifications of KPIs International Telecommunication Union*.

Bungin, B. (2003). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. PT Raja. Grafindo Persada.

Cangelosi James S. (1995). *Merancang*

- Tes Untuk Menilai Prestasi Siswa*. IT.
- Digit Eka Wahyudi, Arif Rahman, & H. (2020). Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Manajemen Dakwah*, 5(4), 301–320.
- Dr. Fay. (1980). *Sejarah Singkat Koperasi Indonesia*. 28 april 2013 jam 09:28:44. <http://bogioogie.blogspot.com/2012/10/sejarah-singkat-koperasi.html>.
- Eka Cipta Muliawan & Roy Setiawan. (2018). Peran Pemimpin Di PT. Hakiki Donarta. *AGORA*, 6(1).
- Gibson, J. L. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (Ninuk Adriani (ed.)). Binarupa Aksara.
- Harsuko, R. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. UB Press.
- Herman Sofyandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Kartini Kartono. (2006). *Pemimpin dan Kepemimpinan* (p. 250). Rajawali.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Miftah Thoha. (2002). *Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Moleong, L. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revi). PT Remaja Rosdakarya.
- Nadhila Azmi Amatullah. (2019). Peran Pimpinan pada Kinerja Pegawai di Puskesmas Ngesrep. *Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 202–212.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Racmat Soegiharto. (2013). *Pemimpin Sebagai Motivator*.
- Regina et al. (2020). The Role leadership in value creation together from perspective public: A multi-continental study. *Public Journal Relations*.
- Rifia Ahya, Lamsah, & D. W. A. (2020). Peran Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada TB. Barkat Cempaka Di Banjarbaru. *UNISKA*.
- Rivai & Basri. (2004). Manfaat Penilaian Kinerja. *Sumber Daya Manusia*. <http://jurnalsdm.blogspot.com/2004/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html.%0D>
- Rivai, V. & J. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.
- Rizky Rafly, Desie M.D.Warouw, & N. S. L. (2020). Peran Pemimpin Dalam Mengefektifkan Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Gowa. *UNSRAT*.
- Robbins, S. P. & M. C. (2005). *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Selviana Amalia Nurrahmah, Aida Vitria, & A. S. N. (2021). Peran Pemimpin Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV.UD.Hana's Martapura. *UNISKA*, 1–10.
- Silalahi. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian*

*Kuantitatif Kualitatif dan R&B.*  
Alfabeta.

Suhardono, E. (1994). *Teori Peran: Konsep, Derivasi dan Implikasinya.* Gramedia Pustaka Utama.

Sukardi. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya.* Bumi Aksara.

Supriyatno Triyo, M. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam.* PT Refika Aditama.

Suwardjono. (2011). *Pengaruh Beberapa Jenis Pupuk Kandang Terhadap Pertumbuhan dan Produksi Kacang Tanah.* UPBJJ-UT.

Teguh Priyanto. (2014). *Peranan Penting Pemimpin Dalam Perubahan Organisasi.*

Tira Haryati, Nurmalasyiah, & M. (2019). Peran Pemimpin Memotivasi Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Benua Lima Kabupaten Baroto Timur. *Administrasi Publik & Administrasi Bisnis.*

UU No. 17. (2012). *Perkoperasian.*

UU No. 25. (1992). *Perkoperasian* (p. 300).

Wahjosumidjo. (1994). *Kiat Kepemimpinan dalam Teori dan Praktek.* PT. Harapan Masa PGRI.

Watson. (2012). *Pharmaceutical Analysis A Textbook for Pharmacy Students and Pharmaceutical Chemists 3rd Ed.* Glasgow, Churcil Livingstone.

Wilson & Heyel. (1987). *Hand Book Modern Office Management and Administration Service.*

Yuki, G. A. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Budi Supriyanto (ed.); Edisi keli). PT. Indeks.