

KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PRIMER KOPERASI KEPOLISIAN RESORT BIMA KOTA

Oleh

Dwi Ratna Kamala Sari Lukman

Email : adedwilukman@gmail.com

ABSTRACT

Performance is an achievement produced by employees in an organization. Employee performance is a benchmark in determining an organization can develop and experience improvement.

This study aims to determine the ability of employees to improve performance at the Primary Cooperative Office of the Bima City Police Department. This type of research is descriptive. Data collection techniques using purposive sampling include: interviews, documentation, and observation. Interviews were conducted on several informants, namely Management, Employees, Supervisory Board of the Head of the Savings and Loan Unit and Members of the Cooperative Primary Office of the Bima Kota Police Department. The data analysis technique in this study is qualitative, starting with data reduction, data presentation and data withdrawal.

The results of this study indicate that the ability of employees to improve performance at the Cooperative Primary Office of the Bima City Resort Police has strongly supported the development of cooperative business activities, both in terms of aspects: ability and expertise in completing assignments on time, employee skills in carrying out tasks, and educational background or the knowledge possessed by employees in completing work and efforts to improve the performance of employees with training and incentives has been implemented well even though it still needs to further improve employee performance in order to increase yields that exceed the target at the Bima Koperasi Resort Primary City Office.

Keywords: Performance, Employees and Cooperatives.

ABSTRAK

Kinerja merupakan suatu prestasi yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai merupakan tolok ukur dalam menentukan suatu organisasi dapat berkembang dan mengalami peningkatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan Pegawai dalam meningkatkan kinerja pada Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota. Jenis penelitian ini yaitu Deskriptif. Teknik pengumpulan data dengan cara purposive sampling yang meliputi: wawancara, dokumentasi, dan observasi. Wawancara dilakukan pada beberapa informan yaitu Pengurus, Pegawai, Badan Pengawas Kepala Unit Simpan Pinjam dan Anggota Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah kualitatif yaitu diawali dengan Reduksi data, penyajian data dan penarikan data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam meningkatkan kinerja pada Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota sudah sangat mendukung pengembangan kegiatan usaha koperasi, baik dilihat dari aspek : kemampuan dan keahlian dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas, dan latar belakang pendidikan atau pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

serta upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan pelatihan dan insentif sudah terlaksana dengan baik walaupun masih perlu lebih meningkatkan lagi kinerja pegawai dalam rangka peningkatan hasil yang melebihi target pada Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota itu sendiri.

Kata Kunci : Kinerja, Pegawai dan Koperasi

I. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan ekonomi nasional di era globalisasi saat ini, salah satu penghambat pembangunan adalah sumber daya manusia yang kualitasnya masih rendah, sehingga perlu dilakukan pembenahan sumber daya manusia baik dari segi tanggungjawab, moral maupun intelektual. Kualitas dari sumber daya manusia memiliki kaitan yang sangat erat dengan suatu kinerja.

Dalam suatu organisasi yang memegang peranan penting adalah tergantung pada kinerja dari pegawainya. Jika mengharapkan seorang pegawai dapat bekerja sebagaimana yang diinginkan maka sudah seharusnya ditumbuhkan suatu motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan dorongan atau keinginan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dan menjadi kebutuhan dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi memiliki kaitan yang sangat erat antara dengan kinerja yaitu jika motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tinggi maka sudah pasti hasil kinerja seorang pegawai akan meningkat, dan sebaliknya jika motivasi pegawai dalam bekerja rendah, maka kinerja pegawai pun hasilnya akan rendah pula karna tidak adanya dorongan yang kuat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Efisiensi dan efektivitas merupakan penilaian kinerja yang tidak cukup dilakukan hanya dengan menggunakan indikator-indikator yang melekat pada organisasi tersebut tetapi juga harus dilihat dari indikator-indikator yang melekat pada pengguna jasa, seperti, akuntabilitas, kepuasan pengguna jasa dan responsif. Untuk mengukur kinerja dari pegawai,

memang harus mengacu pada beberapa prinsip pelayanan yang ideal, seperti yang berkenaan dengan kualitas layanan, responsibilitas, produktivitas, responsivitas, keadilan, daya tanggap dan akuntabilitas.

Untuk mengukur keberhasilan dari suatu organisasi atau instansi dalam mencapai misi, penilaian kinerja merupakan kegiatan yang sangat penting terutama organisasi atau instansi pelayanan publik, misalnya koperasi. Untuk mengukur sejauhmana pelayanan yang telah diberikan oleh organisasi dalam memuaskan pengguna jasa, maka informasi terkait kinerja merupakan informasi yang sangat berguna.

Koperasi merupakan salah satu bentuk organisasi ekonomi yang melaksanakan kegiatannya dengan menghasilkan produk dan jasa yang benar-benar dapat dimanfaatkan oleh anggotanya secara optimal. Anggota merupakan faktor utama yang harus diperhatikan, sebab eksistensi anggota berpengaruh pada kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu koperasi. Dengan demikian, koperasi tidak hanya dipandang dari segi kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa yang dapat dinikmati oleh anggota, akan tetapi harus dapat memuaskan bagi anggota. Pelayanan terhadap anggota merupakan hal yang terpenting dalam koperasi, mengingat sumber kekuatan koperasi ada pada anggota. Apabila koperasi dapat memberikan pelayanan yang memuaskan, maka akan mendorong anggota untuk dapat meningkatkan partisipasinya, yang pada akhirnya tujuan koperasi dapat tercapai.

Salah satu yang menjadi perhatian peneliti dalam menganalisis kinerja pegawai adalah pada Kantor Primer Koperasi

Kepolisian Resort Bima Kota yang saat ini sudah berusia 20 tahun (berdiri 1 Juli 1997), tampak sudah dewasa, semakin mapan dan mantap dalam melangkah. Berbagai bidang usaha dikelolanya mulai dari pertokoan, jasa foto kopi, perkreditan dan layanan umum. Selanjutnya jika dilihat dari aset yang dikelola dengan nilai sebesar Rp. 289.000.000,00 (dua ratus delapan puluh sembilan juta rupiah). (Laporan Tahunan Primkoppol, 2017).

Dari berbagai unit usaha yang dikelola oleh kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota, maka diperoleh hasil usaha secara keseluruhan sebesar Rp. 28.000.000,00.- (dua puluh delapan juta rupiah) dalam jangka waktu satu tahun. Secara sekilas memang menunjukkan kinerja yang cukup bagus, namun kinerja tersebut perlu dilakukan evaluasi agar tidak memberikan informasi yang semu bahkan keliru. Artinya koperasi seolah-olah menghasilkan keuntungan tetapi setelah dianalisis sebenarnya adalah menderita kerugian, bahkan jika dilihat dari efisiensi operasinya ternyata tidak efisien.

Permasalahan yang muncul terkait dengan kinerja pegawai di Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota adalah pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam hal mengelola koperasi masih kurang dan peran pimpinan dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja masih terbatas. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana kemampuan Pegawai dalam meningkatkan kinerja pada Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kemampuan Pegawai dalam meningkatkan kinerja pada Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota?

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif yaitu penelitian yang berupaya untuk mendeskripsikan atau menggambarkan tentang peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota.

2. Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ada 2 (dua) yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan langsung dari lapangan yaitu dari beberapa informan pada Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota. Sedangkan data sekunder yang merupakan penunjang dari data primer adalah data yang diperoleh dari studi literatur, studi dokumentasi, artikel dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Studi Dokumentasi. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki. Wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data yang relevan dengan jalan mewawancarai atau tanya jawab dalam situasi berhadapan (*face to face*) dan mendapatkan jawaban secara spontan yang didasarkan atas tujuan penelitian. Dalam menggunakan teknik wawancara ini peneliti lakukan terutama untuk mendukung

data-data penelitian sejak awal hingga akhir penelitian, terkhusus ditujukan kepada informan kunci (*key informan*). Studi Dokumentasi yaitu melalui pengamatan terhadap dokumen-dokumen, arsip-arsip dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu hal-hal yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Premier Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota seperti data tentang pegawai, dan beberapa hal lain yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian.

Teknik penentuan informan yang digunakan adalah purposive sampling yaitu salah satu teknik sampling non

random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Informan dalam penelitian ini merupakan Pegawai pada Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bapak Lutfi AKH (Ketua pengurus);
2. Bapak Adi Sukirman (Sekertaris pengurus);
3. Bapak Saidi (Anggota Pengurus)

4. Teknik Analisis Data

Analisis data didalam penelitian ini adalah dengan cara kualitatif yang dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data. Dalam melakukan analisis data, maka peneliti melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Reduksi Data. Dimana data yang telah terkumpul dipilih

dan dikelompokkan berdasarkan data yang mirip sama dan data itu kemudian diorganisasikan untuk mendapat simpulan data sebagai bahan penyajian data.

- b. Penyajian Data. Setelah data diorganisasikan, selanjutnya data disajikan dalam uraian-uraian negatif yang disertai dengan bagan atau tabel untuk memperjelas penyajian data.
- c. Penarikan Data. Setelah data disajikan, maka dilakukan penarikan kesimpulan dan verifikasi.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja

Menurut Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014:270), menyatakan bahwa :“Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”.

Abdullah (2014:145) adalah kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Indikator kinerja juga dapat didefinisikan sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.

Menurut Whitmore dalam Hamzah dan Nina (2014: 60) kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan nyata.

Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2017: 9) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Berdasarkan pengertian kinerja yang telah dipaparkan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tujuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja pegawai dalam hal ini (PNS) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud tersebut dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Ada beberapa unsur Penilaian Kinerja PNS yang dilakukan berdasarkan prinsip:

- a. objektif;
- b. terukur;
- c. akuntabel;
- d. partisipatif;
- e. transparan.

Penilaian Kinerja PNS dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS. Sistem Manajemen Kinerja PNS terdiri atas:

- a. perencanaan kinerja;
- b. pelaksanaan, Pemantauan Kinerja, dan pembinaan kinerja;
- c. penilaian kinerja;
- d. tindak lanjut;

e. Sistem Informasi Kinerja PNS.

Instansi Pemerintah yang sedang membangun Sistem Manajemen Kinerja PNS selain yang diatur dalam Peraturan Pemerintah, juga dapat dilaksanakan dengan Keputusan Menteri. Instansi Pemerintah yang telah membangun Sistem Manajemen Kinerja PNS selain yang diatur dalam Peraturan Pemerintah akan dilakukan evaluasi bersama dan hasilnya akan ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Penilaian kinerja terhadap pegawai merupakan penilaian secara periodik yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau instansi pemerintah dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan maupun kegagalan dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

3. Metode Penilaian Kinerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, terdapat 3 penilaian terhadap kinerja Pegawai yaitu :

- a. Penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)

Penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja yang dilakukan terhadap SKP dengan membandingkan Realisasi SKP dengan Target SKP sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah ditetapkan dan perilaku kerja dengan melakukan penilaian perilaku kerja. Pengukuran kinerja dilaksanakan berdasarkan data dukung mengenai kemajuan kinerja yang telah dicapai pada setiap periode pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja dapat dilakukan setiap bulan, triwulanan, semesteran, atau tahunan serta didokumentasikan dalam

dokumen pengukuran kinerja sesuai kebutuhan organisasi. Dalam pengukuran kinerja, Realisasi kinerja PNS dapat melebihi Target kinerja, realisasi kinerja PNS yang melebihi Target kinerja nilai capaian kinerja paling tinggi pada angka 120 (seratus dua puluh).

- b. **Penilaian Perilaku Kerja**
Penilaian Perilaku Kerja dilakukan dengan membandingkan standar Perilaku Kerja dalam jabatan dengan Penilaian Perilaku Kerja dalam jabatan. Penilaian Perilaku Kerja dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS. Penilaian Perilaku Kerjadapat berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung. Penilaian Perilaku Kerjatersebut kemudian dituangkan dalam dokumen penilaian perilaku kerja. Hasil Penilaian Perilaku Kerja berupa nilai Perilaku Kerja.
- c. **Penilaian Kinerja**
Penilaian Perilaku Kerja dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS. Penilaian Perilaku Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung. Penilaian Perilaku Kerja dituangkan dalam dokumen penilaian perilaku kerja sehingga Hasil Penilaian Perilaku Kerja berupa nilai Perilaku Kerja. Penilaian Kinerja PNS dilakukan pada setiap akhir bulan Desember pada tahun berjalan dan paling lama akhir bulan Januari tahun berikutnya. Penilaian Kinerja PNS dituangkan dalam dokumen penilaian kinerja.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa ada beberapa metode yang digunakan sebagai alat untuk menilai kinerja dari seorang pegawai yang dilihat dari beberapa item, yaitu menilai pegawai dari segi Penilaian SKP, Penilaian perilaku kerja dan Penilaian Kinerja, Dengan adanya penilaian kinerja ini penulis mengambil kesimpulan bahwa setiap kinerja dari pegawai di nilai agar menjadi tolok ukur dalam meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dan pencapaiannya.

4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi (Belarmino 2013,62-63).

1. **Evaluasi antar individu dalam organisasi**
Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi ;
2. **Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi**
Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan ;
3. **Pemeliharaan sistem**
Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya.

Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik ;

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Dari beberapa tujuan dan manfaat penilaian kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja memiliki manfaat seperti adanya evaluasi dalam pekerjaan antara pegawai-pegawai dalam suatu organisasi, bermanfaat juga bagi pengembangan diri dalam bentuk pelatihan dari setiap pegawai dalam suatu organisasi, membina hubungan yang baik antar sub sistem serta sebagai dasar tindak lanjut dalam setiap pekerjaan yang berguna untuk masa yang akan datang.

5. Indikator Kinerja

Menurut Lohman dalam Abdullah (2014:145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisinesi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Indikator Kinerja Individu disusun dengan memperhatikan kriteria:

- a. spesifik;
- b. terukur;
- c. realistis;
- d. memiliki batas waktu pencapaian; dan
- e. menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi.

Target kinerja meliputi aspek:

- a. kuantitas;
- b. kualitas;
- c. waktu; dan/atau
- d. biaya.

Dari beberapa uraian di atas menunjukkan bahwa indikator kinerja

itu memiliki ukuran yang dilihat dari beberapa aspek yaitu nilai (kuantitas), mutu (kualitas) dan Tepat waktu dalam melakukan pekerjaan dengan tuntas serta dana yang dibutuhkan selama melakukan pekerjaan

6. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2014:14), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*
 - c. *Personality*
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. *Job design*

Definisi Operasional

1. Kemampuan Pegawai merupakan keahlian ataupun kapasitas yang dimiliki oleh individu dalam melakukan berbagai macam tugas yang telah diembannya. Disamping itu, Kemampuan juga merupakan keunggulan dari seseorang pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Dalam suatu organisasi sangat diperlukan Kemampuan untuk menjawab

- tuntutan organisasi tersebut, dimana terdapat masalah perkembangan yang sangat kompleks sehingga menimbulkan ketidakpastian di masa depan dalam tatanan kehidupan bermasyarakat. Indikator dalam penelitian ini yaitu pemahaman dan pengetahuan pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya.
2. Peningkatan Kinerja merupakan proses dimana seorang pegawai melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta mencapai tujuan, sehingga olehnya diberikan penghargaan dalam bentuk insentif dan motivasi yang berkelanjutan dari pimpinan agar kinerja pegawai tersebut semakin meningkat dan memiliki semangat kerja yang besar. Indikator dalam penelitian ini yaitu motivasi yang besar dari pimpinan dan lingkungan kantor primer koperasi kepolisian resort bima kota agar semakin meningkatkan performa kinerja agar semangat dan tekad yang kuat mencapai hasil sesuai dengan apa yang dituju.

II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kemampuan Pegawai dalam meningkatkan Kinerja pada Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota

Arah kebijakan peningkatan kinerja pegawai adalah meningkatkan kualitas pegawai melalui upaya-upaya antara lain pendidikan dan pelatihan. Tujuan dan sasaran pokok peningkatan kinerja pegawai adalah dalam rangka terwujudnya administrasi pemerintah yang disiplin, memiliki nilai produktif dan daya guna, baik dan berwibawa. Dengan demikian kebijaksanaan peningkatan kinerja pegawai apakah melalui pendidikan dan pelatihan sekaligus juga merupakan upaya peningkatan sumber daya pegawai secara rasional. Hal ini berarti pula bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan hal yang mutlak untuk dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan karena sudah merupakan kebutuhan yang nyata bagi sumber daya aparatur.

Kemampuan individu Pegawai dalam meningkatkan kinerja pada Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota terdiri dari : Kemampuan dan Keahlian dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, Keterampilan dalam melaksanakan tugas dan Latar belakang pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan.

a. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya merupakan nilai tambah dalam penilaian kinerja. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki merupakan kunci agar terciptanya pelayanan yang maksimal dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Kemampuan dan keahlian tersebut tentu tidak timbul begitu saja, tetapi diperoleh dari pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan sumber daya yang berkualitas.

Dari hasil penelitian, kemampuan dan keahlian pegawai Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota dalam menyelesaikan tugasnya sudah tepat waktu dan itu menunjukkan bahwa pegawai sudah memiliki keahlian dan kemampuan dalam mengelola koperasi, sehingga koperasi ini sejak berdiri sampai sekarang mengalami perkembangan yang luar biasa walaupun masih perlu peningkatan kemampuan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan pada Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota, terkait dengan kemampuan dan keahlian pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, secara keseluruhan bahwa pegawai sudah memiliki kemampuan yang cukup dalam mengelola koperasi serta di dukung dengan keahlian untuk melayani dengan cepat dan tepat sehingga dapat memenuhi standar yang telah ditentukan dan selalu melakukan pekerjaan dengan profesional tanpa menunda-nunda. Pegawai memiliki kemampuan dan keahlian dalam aspek manajemen dan pengembangan organisasi.

Ini menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai mampu mengerjakannya tepat waktu, sehingga sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Disamping itu para pegawai juga mampu meningkatkan kualitas kinerja yang pada dasarnya merupakan suatu upaya yang telah terencana untuk dapat meningkatkan kapasitas individu pegawai maupun organisasi secara aktif dalam menentukan masa depannya.

Peningkatan kinerja pegawai ini secara kompleks dapat diartikan sebagai upaya dalam mengembangkan kreatifitas dari pegawai juga inisiatif dalam pengembangan dan kemajuan organisasi.

b. Keterampilan Pegawai Melaksanakan Tugas pada Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota.

Dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan yang berkaitan erat dengan tujuan-tujuan strategis, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab tiap individu, maka kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi merupakan salah satu bentuk dari keberhasilan sebuah organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Keberhasilan tersebut tidak hanya disaksikan begitu saja, tetapi juga diperlukan penilaian terhadap kinerja organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan bahwa keterampilan pegawai Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota dalam melaksanakan tugas sudah sangat sesuai dengan tujuan koperasi, tingkat keterampilan pegawai merupakan faktor penunjang dalam rangka mengembangkan kinerja koperasi ini kedepan. Pegawai pada Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota sudah cukup memiliki kemampuan dalam mengembangkan dan memajukan usaha koperasi baik usaha simpan pinjam maupun usaha waserda,

sehingga koperasi memiliki omset pendapatan milyaran rupiah pertahun. Sehingga menurut kedua orang informan tersebut keterampilan pegawai yang bekerja pada Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota sudah tepat, sehingga berpengaruh pada penegmbangan dan kemajuan koperasi ini kedepan.

Keterampilan tersebut terbukti dari hasil dana simpan pinjam yang dikelola dengan memungut iuran dari gaji anggota simpan pinjam yang dipotong setiap bulannya sebesar Rp. 50.000,- (lima puluh ribu rupiah) untuk kemudian dipinjamkan kepada anggota dengan index minimal Rp. 5.000.000,- (lima juta ruiah) dan maksimal Rp. 20.000.000,- (dua puluh juta rupiah) dengan angsuran selama 12 bulan yang biaya angsurannya tergantung besar pinjaman.

Walaupun, pada kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang belum mampu terampil dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sehingga perlu peningkatan kemampuan dan keterampilan untuk semua pegawai melalui kegiatan yang dapat menunjang peningkatan keahliannya.

Salah satu tanggapan untuk menyikapi perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi adalah pentingnya kualitas sumber daya manusia. Ini sudah barang tentu memerlukan berbagai upaya dalam meningkatkan serta mengembangkan sumber daya manusia. Dalam mempersiapkan Sumber daya manusia yang kompetitif dan berkualitas, keterampilan pegawai memiliki peran penting. Pengetahuan merupakan langkah yang dipandang sebagai sesuatu yang sangat strategis

dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini, sehingga diperlukan cara yang tepat untuk mengintegrasikan pengetahuan itu dalam rangka peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Oleh karena itu pemanfaatan dan perolehannya harus dikelola dengan cermat dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.

Resort Bima Kota dalam hal meningkatkan kinerja pegawai mengirim pegawai koperasi untuk mengikuti seminar serta pelatihan yang diadakan oleh Diskoperindag Kota Bima dan instansi-instansi lain, agar menambah wawasan dan pengetahuan pegawai dalam meningkatkan serta mengembangkan Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota.

c. Latar Belakang Pendidikan atau Pengetahuan Yang Dimiliki Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.

Tujuan organisasi akan dapat tercapai dengan baik apabila para pegawai mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Pengetahuan pegawai merupakan segala sesuatu yang mereka ketahui tentang obyek tertentu yang merupakan pengetahuan umum yang dilaksanakan secara langsung atau mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai.

Pengetahuan pegawai akan pelaksanaan tugasnya dengan baik sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik. Pengetahuan pegawai akan pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas

sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan bahwa pengetahuan pegawai pada Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota sudah memberikan hasil yang cukup baik walaupun masih perlu dilakukan peningkatan pemahaman dan pengetahuan terkait dengan pekerjaan yang dilakukannya. Seperti melakukan pelatihan tentang Peningkatan Mutu SDM untuk meningkatkan pengetahuan pegawai yang diadakan di Polres Bima Kota yang ditujukan kepada Anggota/Pegawai diseluruh bagian. Pendidikan dan pengetahuan sangat erat hubungannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena kinerja pegawai merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja melakukan tugas dan tanggungjawabnya.

Latar belakang pendidikan atau pengetahuan yang dimiliki pegawai Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Kota Bima dalam menyelesaikan pekerjaan sudah cukup mumpuni dan pegawai cukup memahami tentang pengetahuan koperasi. Kemampuan yang dimiliki pegawai identik dengan kompetensi yang dimilikinya yang mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan.

Tabel 1
Data Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan
Pada Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota.

No	Jenis Pendidikan	Jml	Prosentase	Jurusan
1	SMA/SME A/SPMA	7	63,64	IPS
2	S1	4	36,36	Ekonomi, Hukum dan Sospol
	Jumlah	11	100,00	-

Sumber data : Kantor Primer Koperasi Resort Bima Kota Tahun 2017

d. Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota memberikan berbagai upaya dalam peningkatan kualitas pelayanannya dan untuk pengembangan koperasi di masa depan. Upaya yang dilakukan adalah dengan Pelatihan dan Insentif.

1. Pelatihan

Pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai terutama bagi pegawai yang memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan proses komunikasi yang terstruktur dan terencana, yang dapat menghasilkan perubahan pada pengetahuan, keterampilan dan sikap yang memiliki kaitan dengan tujuan yang sejalan dengan apa yang diharapkan. Pelatihan yang diikuti seperti pelatihan tentang Peningkatan Mutu SDM, tentang Perkoperasian dan juga tentang Pengelolaan Keuangan.

2. Insentif

Insentif merupakan penghargaan berupa uang yang diberikan kepada pegawai yang bekerja dengan baik dan mencapai target. Insentif diberikan agar pegawai lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang sesuai target yang ingin di capai.

KESIMPULAN

Kemampuan individu pegawai dalam meningkatkan kinerja pada Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota sudah

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo

Donni Junni Priansa 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

-----, 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-8. Bandung: PT Refika Aditama

Hamzah B.uno & Nina Lamatenggo. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Cetakan ke-2. Jakarta: PT Bumi Aksara.

JURNAL

Belarmino. 2013. "*Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste*",Tesis Manajemen di Universitas Padjajaran

cukup mendukung pengembangan kegiatan usaha koperasi, baik dilihat dari aspek : kemampuan dan keahlian dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas, dan latar belakang pendidikan atau pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan pelatihan, dan juga insentif sudah terlaksana dengan baik walaupun masih perlu lebih meningkatkan lagi kinerja pegawai dalam rangka peningkatan hasil yang melebihi target pada Kantor Primer Koperasi Kepolisian Resort Bima Kota itu sendiri.

Bandung,diunduh 01 Mei 2018,
<http://cisral.unpad.ac.id>

PERATURAN

Undang-undang Nomor 17 tahun 2012 tentang Koperasi

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS

Laporan Tahunan Primkopol Resort Bima Kota Tahun 2017

