



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**IMPLEMENTASI *TOTAL QUALITY MANAGEMENT*
PADA PENDIDIKAN (PERGURUAN) TINGGI DI INDONESIA**

Sasli Rais
(1-14)

RELEVANSI NEW NORMAL TAHAP PANDEMI PADA EKONOMI SIRKULAR

Boyke Hatman
(15-29)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PERUMAHAN GRAND WISATA BEKASI**

Djano Lastro
(30-44)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. SUMBER GUNADIMANIS**

Windarko, ST., MM.
(45-58)

**PENGARUH INDEKS DOW JONES, NASDAQ DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM
PADA PERUSAHAAN FARMASI SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR
DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang
(59-71)

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

Drs. Jatenangan Manalu, SH, SE, MM
(72-85)

**PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. ALLIANZ LIFE INSURANCE INDONESIA KANTOR CABANG PONDOK INDAH**

Badrian
(86-110)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MULTI TERMINAL INDONESIA**

Wakhyudin & Rafael Immanuel
(111-126)

**ANALISA PEMERINGKATAN KOPERASI KARYAWAN
PT. MARTINA BERTO PUSPA KARYA JAKARTA TAHUN BUKU 2020**

Endro Praponco
(127-146)



Jurnal
Pengembangan Bisnis dan Manajemen

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

PEMBINA

Dr. Wier Ritonga, SE., MM.

PENANGGUNG JAWAB / PIMPINAN REDAKSI

Dr. Yoewono, MM., MT.

DEWAN REDAKSI :

Dr. Rita Zahara, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Pandoyo, SE., MM.,
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak., Sasli Rais, SE, M.Si

MITRA BESTARI :

Prof. Dr. Masngudi, APU.
Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

STAF REDAKSI :

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., M. Ak.,
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen

Alamat Redaksi :

Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur
Telp. 021- 8008272, 8008580, Fax. 021 - 800 8272
E-mail : jurnalpbm@gmail.com, www.stiepbm.ac.id

**IMPLEMENTASI TOTAL QUALITY MANAGEMENT PADA
PENDIDIKAN (PERGURUAN) TINGGI DI INDONESIA**

Sasli Rais

(1-14)

RELEVANSI NEW NORMAL TAHAP PANDEMI PADA EKONOMI SIRKULAR

Boyke Hatman

(15-29)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PERUMAHAN GRAND WISATA BEKASI**

Djano Lastro

(30-44)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. SUMBER GUNADIMANIS**

Windarko, ST., MM.

(45-58)

**PENGARUH INDEKS DOW JONES, NASDAQ DAN IHSG TERHADAP RETURN SAHAM
PADA PERUSAHAAN FARMASI SELAMA PANDEMI COVID-19 YANG TERDAFTAR
DI BURSA EFEK INDONESIA**

Ferstmawaty Tondang

(59-71)

**PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. OTOPARTS TBK. DIVISI SHOP & DRIVE JAKARTA**

Drs. Jatenangan Manalu, SH, SE, MM

(72-85)

**PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. ALLIANZ LIFE INSURANCE INDONESIA KANTOR CABANG PONDOK INDAH**

Badrian

(86-110)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MULTI TERMINAL INDONESIA**

Wakhyudin & Rafael Immanuel

(111-126)

**ANALISA PEMERINGKATAN KOPERASI KARYAWAN
PT. MARTINA BERTO PUSPA KARYA JAKARTA TAHUN BUKU 2020**

Endro Praponco

(127-146)

ANALISA PEMERINGKATAN KOPERASI KARYAWAN PT. MARTINA BERTO PUSPA KARYA JAKARTA TAHUN BUKU 2020

Endro Praponco

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : endropraponco@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja dan peringkat Koperasi Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya yang disingkat Kopkar Martina Berto tahun buku 2020 berdasarkan Peraturan Menteri Negara Koperasi dan UKM (Permenkop dan UKM) No. 21/Per/M.KUKM/IX/2015, tentang pemeringkatan Koperasi.

Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi. Subjek penelitian ini adalah Pengurus dan Kopkar Martina Berto. Objek penelitian ini adalah kinerja Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya dilihat dari Pelaksanaan pemeringkatan koperasi didasarkan kepada penilaian terhadap 5 (lima) aspek koperasi kualitas, yang terdiri dari : 1) Aspek Kelembagaan, 2) Aspek Usaha, 3) Aspek Keuangan, 4) Aspek manfaat terhadap Anggota, 5) Aspek manfaat terhadap Masyarakat. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, kuesioner, dan wawancara. Untuk mengevaluasi kinerja dan menentukan peringkat Koperasi karyawan PT Matina Berto Puspa Karya digunakan Discrepancy Evaluation Model dengan berpedoman pada Permenkop dan UKM No. 21/Per/M.KUKM/IX/2015.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tingkat keberhasilan kinerja Koperasi karyawan PT Matina Berto Puspa Karya dilihat dari masing-masing aspek yaitu (a) Aspek Kelembagaan dengan skor 2.050. (b) Aspek Usaha dengan skor 300 (c) Aspek Keuangan dengan skor 1.010. (d) Aspek manfaat terhadap Anggota 375. (e) Aspek manfaat terhadap Masyarakat dengan skor 300 dan (2) Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya tahun buku 2020 mendapatkan total skor 4.035 dengan nilai 1.010 dan peringkat "Berkualitas" (AAB).

Kata Kunci: Pemeringkatan, Evaluasi Kinerja, Koperasi

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan UU RI No. 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian, pasal 1 dan 3, 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 bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa koperasi turut berperan serta dalam tatanan perekonomian nasional dan diharapkan menjadi sokoguru perekonomian nasional.

Koperasi sebagai sokoguru perekonomian bangsa harus siap menghadapi tantangan persaingan yang terjadi. Hal ini sangatlah bergantung pada insan-insan pengelola koperasi yang diharapkan mampu bersifat proaktif, memiliki jiwa kewirakopersian serta inovatif dalam mengantisipasi segala hal yang akan

dihadapi dimasa yang akan datang dengan didasari oleh semangat yang tinggi serta berpegang teguh terhadap asas dan prinsi-prinsip koperasi.

Dalam upaya menciptakan dan mengembangkan iklim dan kondisisi yang mendorong pertumbuhan dan pemasyarakatan Koperasi, Pemerintah :

- a. Memberikan kesempatan usaha yang seluas-luasnya kepada Koperasi.
- b. Meningkatkan dan memantapkan kemampuan Koperasi agar menjadi Koperasi yang sehat, tangguh dan mandiri
- c. Mengupayakan tata hubungan usaha yang saling menguntungkan antara Koperasi dengan badan usaha lain (UU 25/1992 Pasal 61)

Membudayakan Koperasi dalam masyarakat

Seiring dengan tuntutan peran koperasi sebagai organisasi bisnis dan organisasi yang bekerja berdasarkan prinsip-prinsip koperasi maka penilaian koperasi menjadi kebutuhan mutlak untuk dilaksanakan. Melalui pemeringkatan koperasi diharapkan koperasi mampu mempertegas jati dirinya sebagai sokoguru perekonomian bangsa dan mampu menunjukkan kinerjanya sebagai pelaku bisnis yang kompetitif.

Isu strategis pemberdayaan koperasi adalah bagaimana mewujudkan koperasi sebagai tulang punggung perekonomian rakyat. Pada satu sisi pemberdayaan koperasi dipandang dari sisi mikro. Kemajuan koperasi sangat tergantung pada kemampuan koperasi sebagai dunia usaha dalam pengelolaan sumberdaya. Pada sisi lain, koperasi menjadi bagian dari pembangunan yang bersifat makro. Kemajuan koperasi sangat tergantung pada partisipasi aktif berbagai pihak, yaitu kalangan koperasi sendiri, dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat luas. Dalam konteks pembangunan, peran sentral pemerintah menjadi sangat dominan.

Pemberdayaan koperasi juga tidak terlepas dari proses menyeluruh pembangunan daerah. Karena itu perlu dilakukan penilaian dan pengukuran melalui kegiatan pemeringkatan koperasi. Instrumen penilaian yang standar dalam kegiatan pemeringkatan koperasi dibutuhkan karena banyak daerah masih belum memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan, sasaran dan pengukuran serta kriteria pemberdayaan koperasi. Instrumen penilaian dimaksud diharapkan akan mempermudah bagi siapapun yang memiliki kepedulian dalam pemberdayaan koperasi untuk

mengetahui kondisis koperasi, mengukur kemajuan yang dicapai dan mengetahui kekuarangan yang disempurnakan atai diatasi.

Keberhasilan koperasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerjanya. Penilaian kinerja dan pemeringkatan koperasi dilandaskan pada Permenkop dan UKM No. 21/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang Pedoman Pemeringkatan Koperasi. Evaluasi dilakukan dengan menilai aspek badan usaha aktif, kinerja usaha yang semakin sehat, kohesivitas dan partisipasi anggota, orientasi kepada pelayanan anggota, pelayanan kepada masyarakat, dan kontribusi terhadap pembangunan daerah. Hasil evaluasi koperasi akan menunjukkan peringkat kualifikasi koperasi dilihat dari tingkat kualitas, yaitu sangat berkualitas, berkualitas, cukup berkualitas, kurang berkualitas atau tidak berkualitas. Pada dasarnya hasil pemeringkatan koperasi dapat mencerminkan kondisi koperasi yang diperingkatkan. Sehingga koperasi dengan peringkat yang baik dengan sendirinya merefleksikan kesehatan dan kemampuan bisnisnya. menyebabkan proses selanjutnya untuk menjadi laporan keuangan masih memerlukan bantuan karyawan.

Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya selama

ini belum pernah dinilai dan diperingkatkan sehingga belum diketahui perkembangan kinerjanya.

Pemeringkatan koperasi penting dilakukan untuk mengetahui kinerja koperasi dalam satu periode tertentu dan menetapkan peringkat kualifikasi koperasi serta mendorong koperasi agar menerapkan prinsip-prinsip koperasi dan kaidah bisnis yang sehat. Bagi koperasi hal ini merefleksikan tingkat kesehatan seluruh elemen yang ada, serta untuk meningkatkan daya dukung dan daya saing bisnis. Oleh karena itu, dalam rangka memberikan umpan balik dan motivasi pada Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya, agar dapat berfungsi sebagai badan usaha yang mampu meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, maka perlu dilakukan penilaian kinerja dan pemeringkatan koperasi dalam periode tertentu sebagai gambaran dari peringkat kualifikasi koperasi tersebut. Maka dari itu, peneliti ingin mencoba meneliti kinerja dan menentukan peringkat kualifikasi Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya dengan berpedoman Permenkop dan UKM No. 21/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang Pedoman Pemeringkatan Koperasi.

STUDI PUSTAKA

A. Pengertian Koperasi

a. Definisi Koperasi

Kata koperasi berasal dari bahasa Latin yaitu *coopere*, yang dalam bahasa Inggris disebut *cooperation*. *Co* artinya bersama dan *operation* artinya bekerja, sehingga *cooperation* artinya bekerja bersama-sama. Selanjutnya menurut ILO (International Labour Organization) pengertian koperasi adalah:

Cooperative defined as an asociation of persons usually of limited means, who have voluntarily joined together to achieve a common economic and trough the formation of a democratically controlled bussiness organization, making equitable contribution to the capital required and accepting a fair share of the risk and benefits of the undertaking.

(Arifin Sitio, dkk. 2001:16)

Selanjutnya berdasarkan Undang-Undang No. 25 tahun 1992 pasal 1. Pengertian koperasi yaitu: 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.

Dapat disimpulkan bahwa koperasi merupakan badan usaha yang didirikan oleh sekelompok

orang atau badan hukum koperasi, yang dalam menjalankan usahanya dilakukan dengan adanya kerjasama para anggotanya. Usaha yang dijalankan harus sesuai dengan asas dan prinsip koperasi.

b. Teori Evaluasi

Menurut Supardi (2005: 26), penelitian evaluasi (*evaluation research*) merupakan penelitian yang dilakukan untuk merumuskan hasil-hasil pelaksanaan kegiatan yang dilakukan agar diperoleh umpan balik bagi upaya perbaikan perencanaan, sistem dan metode kerja yang telah dilakukan. Sementara itu, Mudrajad Kuncoro (2003: 6) menyatakan bahwa penelitian evaluasi atau *Evaluation Research* merupakan penelitian yang diharapkan dapat memberikan masukan/mendukung pengambilan keputusan tentang nilai relatif dari dua atau lebih alternatif tindakan. Selanjutnya Suharsimi (2010: 37) menyatakan bahwa dengan adanya penelitian evaluatif, maka sebuah lembaga dapat ditingkatkan mutu kerjanya, atau dengan kata lain, penelitian evaluatif ini bermanfaat dalam pengembangan kualitas atau *quality improvement*.

Wirawan (2011: 30) menyatakan bahwa evaluasi merupakan alat dari berbagai cabang ilmu pengetahuan untuk menganalisis dan menilai fenomena ilmu

pengetahuan dan aplikasi ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu pengetahuan. Beberapa model evaluasi yaitu:

1) Model Evaluasi Berbasis Tujuan (*Goal Oriented Evaluation Model*)

Menurut W. Tyler, evaluasi merupakan proses menentukan sampai seberapa tinggi tujuan pendidikan sesungguhnya dapat dicapai. Model evaluasi berbasis tujuan secara umum mengukur apakah tujuan yang ditetapkan oleh kebijakan, program atau proyek dapat dicapai atau tidak.

2) Model Evaluasi Bebas Tujuan (*Goal-free Evaluation Model*)

Menurut Scriven, model evaluasi bebas tujuan (*Goal-free Evaluation Model*) merupakan evaluasi mengenai pengaruh yang sesungguhnya, objektif yang ingin dicapai oleh program

3) Formatif-sumatif Evaluation Model

Menurut Scriven, evaluasi formatif merupakan *loop* balikan dalam memperbaiki produk. Sedangkan evaluasi sumatif dilakukan untuk mengukur kinerja akhir objek evaluasi.

4) CIPP Model Evaluation

Stufflebeam menyatakan bahwa model evaluasi CIPP merupakan kerangka yang komprehensif untuk mengarahkan pelaksanaan evaluasi formatif dan evaluasi

sumatif terhadap objek program, proyek, personalia, produk, institusi dan system.

5) Model Evaluasi Ketimpangan (The Discrepancy Evaluation Model) Model evaluasi ketimpangan dikembangkan oleh M. Provus (1971) yang mengemukakan bahwa evaluasi merupakan suatu seni melukiskan ketimpangan antara standar kinerja dengan kinerja yang terjadi. Menurut model evaluasi ketimpangan, evaluasi memerlukan enam langkah yaitu:

- a) Mengembangkan suatu desain dan standar-standar yang menspesifikasikan karakteristik implementasi ideal dari objek evaluasi.
- b) Menentukan informasi yang diperlukan untuk membandingkan implementasi yang sesungguhnya dengan standar yang mendefinisikan kinerja sebagai objek evaluasi.
- c) Menjaring kinerja objek evaluasi
- d) Mengidentifikasi ketimpangan-ketimpangan antara standar pelaksanaan dengan hasil pelaksanaan objek.
- e) Menentukan penyebab ketimpangan.
- f) Membuat perubahan-perubahan terhadap implementasi

objek evaluasi untuk menghilangkan ketimpangan.

Penelitian ini menggunakan model evaluasi ketimpangan (*The Discrepancy Evaluation Model*). Evaluasi kinerja koperasi ini menggunakan standar yang telah ada yaitu Permenkop dan UKM No. 21/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang Pedoman Pemingkatan Koperasi.

3. Pemingkatan Koperasi

a. Pengertian Pemingkatan Koperasi

Menurut Permenkop dan UKM No.21/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang Pedoman Pemingkatan Koperasi pasal 1 ayat 5, pemingkatan koperasi adalah suatu kegiatan penilaian terhadap kondisi dan atau kinerja koperasi melalui sistem pengukuran yang objektif dan transparan dengan kriteria dan persyaratan tertentu yang dapat menggambarkan tingkat kualitas dari suatu koperasi.

b. Tujuan Pemingkatan Koperasi

Berdasarkan Peraturan Permenkop dan UKM No. 21/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang Pedoman Pemingkatan Koperasi pasal 2, tujuan pemingkatan koperasi adalah:

- a. Mengetahui kinerja koperasi dalam suatu periode tertentu.

- b. Menetapkan peringkat kualifikasi koperasi
- c. Mendorong koperasi agar menerapkan prinsip-prinsip koperasi dan kaidah bisnis yang sehat.

c. Aspek-aspek Penilaian

Menurut Permenkop dan UKM No.21/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang Pedoman Pemeringkatan Koperasi pasal 4 ayat 1, agar dapat menggambarkan secara utuh mengenai badan usaha koperasi, maka landasan berfikir Pengembangan Sistem Pemeringkatan Koperasi didasarkan pada tiga sifat koperasi yaitu, Koperasi Sebagai Badan Usaha, Koperasi Sebagai Kumpulan Orang dan Koperasi Sebagai Akselerasi Pembangunan. Agar sistem pemeringkatan koperasi dapat memberikan hasil yang menggambarkan secara utuh koperasi sebagai badan usaha, maka indikator penilaian dalam sistem pemeringkatan koperasi mencakup aspek-aspek yang mewakili kecirian sebagai badan usaha dan kecirian sebagai koperasi berkualitas, yaitu:Aspek Kelembagaan, Aspek Usaha, Aspek Keuangan, Aspek Manfaat terhadap Anggota, dan Aspek Manfaat terhadap Masyarakat

1) Aspek Kelembagaan

Ditunjukkan antara lain legalitas badan hukum aktif keanggotaan, kepengurusan, program kerja, standar operasional prosedur, standar operasional manajemen,

peraturan khusus, rapat anggota dan karyawan, rasio peningkatan jumlah anggota serta persentase kehadiran dalam rapat anggota.

2) Aspek Usaha

Ditunjukkan antara lain ditunjukkan dengan membaiknya keterikatan anggota terhadap anggota lain maupun terhadap organisasi, dalam hal rasa tanggung renteng atau kemauan untuk berbagi resiko (risk sharing), tingkat pemanfaatan pelayanan koperasi, penambahan aset, peningkatan volume usaha, peningkatan kapasitas produksi, dan peningkatan keuntungan

3) Aspek Keuangan

Ditunjukkan antara lain dengan ditunjukkan dengan struktur permodalan, kondisi kemampuan penyediaan dana, serta ukuran-ukuran kuantitatif lainnya, seperti, prosentase pelunasan simpanan wajib, dan prosentase besaran simpanan sukarela

4) Aspek Manfaat terhadap Anggota

Ditunjukkan antara lain ditunjukkan dengan meningkatkan penghasilan anggota, menawarkan barang dan jasa yang lebih murah, menumbuhkan motif berusaha yang berperikemanu-

siaan, menumbuhkan sikap jujur dan terbuka

5) Aspek Manfaat terhadap Masyarakat

Ditunjukkan antara lain ditunjukkan dengan seberapa jauh usaha yang dijalankan koperasi dapat menyerap tenaga kerja setempat serta seberapa banyak jumlah layanan koperasi yang dapat dinikmati oleh masyarakat umum termasuk peran koperasi ikut mereduksi kemiskinan masyarakat setempat.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Nurhayati (2012) dengan judul “Klasifikasi Koperasi Mahasiswa di Daerah Istimewa Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa klasifikasi Kopma dilihat dari keseluruhan prinsip adalah dari 4 Kopma yang diteliti, 25% atau sebanyak 1 Kopma masuk dalam kelas A, 50% atau sebanyak 2 Kopma masuk kelas B, dan 25% atau sebanyak 1 Kopma masuk dalam kelas C. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu standar yang digunakan dalam menilai kinerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menilai kinerja dan kualifikasi koperasi.

C. Kerangka Berpikir

Pemeringkatan Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai kinerja dan peringkat kualifikasi Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karyatahun 2020 agar hasilnya dapat dijadikan referensi perbaikan dan pengembangan Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karyaselanjutnya. Kegiatan penilaian kinerja berpedoman pada aspek-aspek yang didasarkan Permenkop dan UKM No. 21/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang Pedoman Pemeringkatan Koperasi. Aspek-aspek tersebut yaitu badan usaha aktif, kinerja usaha yang semakin sehat, kohesivitas dan partisipasi anggota, orientasi kepada pelayanan anggota, pelayanan kepada masyarakat, dan kontribusi terhadap pembangunan daerah. Hasil dari penilaian aspek-aspek tersebut akan menunjukkan koperasi ke dalam kualifikasi sangat berkualitas, berkualitas, cukup berkualitas, kurang berkualitas atau tidak berkualitas. Kerangka berpikir digambarkan dalam paradigma penelitian sebagai berikut.

III. METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karyatahun buku 2020 Jalan Pulo Kambaing II/1 Kawasan Industri Pulo gadung, Jatinegara, Cakung Jakarta Timur.

B. Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian ini adalah kinerja Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya yang diukur dari aspek badan usaha aktif, kinerja usaha yang semakin sehat, kohesivitas dan partisipasi anggota, orientasi kepada pelayanan anggota, pelayanan kepada masyarakat, dan kontribusi terhadap pembangunan daerah pada tahun buku 2020.

Subjek penelitian ini adalah Pengurus Kopeg RSUD Budi Asih, dan anggota Kopeg RSUD Budi Asih. Sesuai pedoman di dalam Permenkop dan UKM No. 21/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang Pedoman Pemingkatan Koperasi cukup membutuhkan 10 sampel anggota, tetapi mengingat jumlah anggota Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya yang banyak maka untuk menghindari bias diambil sampel sebanyak 30 orang anggota Kopeg RSUD Budi Asih. Jumlah sampel tersebut dirasa cukup mewakili dengan pertimbangan bahwa anggota Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya bersifat homogen. Sampel anggota Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya dipilih dengan teknik *accidental sampling* atau teknik sampling kebetulan. Menurut Husaini Usman (2006:185), teknik sampling kebetulan dilakukan apabila pemilihan anggota sampelnya dilakukan terhadap orang atau benda yang kebetulan ada atau dijumpai sehingga tanpa terkecuali setiap anggota Koperasi karyawan PT Martina Berto

Puspa Karya yang ditemui bisa menjadi sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena mempertimbangkan tenaga, biaya, dan waktu yang dibutuhkan tidak sedikit.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya yang merupakan suatu hasil yang dicapai oleh koperasi. Untuk mengukur kinerja Koperasi, dilakukan dengan menganalisis lima aspek yaitu Aspek Kelembagaan, Aspek Usaha, Aspek Keuangan, Aspek Manfaat terhadap Anggota, dan Aspek Manfaat terhadap Masyarakat. Lima aspek tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Aspek Kelembagaan

Aspek Kelembagaan Koperasi (Bobot 30), dinilai dengan 10 (sepuluh) indikator meliputi: Legalitas badan hukum; Partisipasi anggota dalam permodalan dan usaha; Alat kelengkapan organisasi koperasi; Program kerja, dan rencana strategis; Standar Operasional Prosedur (kelembagaan, usaha, keuangan) Standar Operasional Manajemen (kebijakan, uang, invest) Rapat anggota Pertanggung Jawaban; Pendidikan dan pelatihan; Peningkatan jumlah anggota; Penghargaan Koperasi 3 (tiga) tahun terakhir.

2. Aspek Usaha

Aspek Usaha Koperasi (Bobot 25), dinilai dari 6 (enam) indikator meliputi: Legalitas usaha; Keterikatan aktivitas usaha anggota dengan usaha anggota lain; Keterikatan usaha anggota dengan usaha koperasi; Peningkatan volume usaha; Peningkatan kapasitas produksi / jasa; Peningkatan SHU.

3. Aspek Keuangan

Aspek Keuangan Koperasi (Bobot 25), dinilai dari 9 (Sembilan) indikator meliputi : Struktur permodalan; Kemampuan penyediaan dana untuk memenuhi kewajiban yang sudah jatuh tempo (tingkat Liquiditas); Persentase pelunasan simpanan wajib; Ratio hutang jangka pendek terhadap Aset; Kemampuan koperasi untuk memenuhi kewajibannya (Solvabilitas); Rasio laba bersih terhadap investasi (Return On Investment); Penambahan Aset; Penyusunan Lap. Keuangan dan Audit oleh Kantor Akuntan Publik (KAP); Keberlanjutan usaha.

4. Aspek Manfaat terhadap Anggota

Aspek Manfaat Koperasi Terhadap Anggota (Bobot 10), dinilai dari 5 (Lima) indikator meliputi : Peningkatan penghasilan Anggota; Menawarkan barang dan jasa yang lebih murah; Menumbuhkan motif berusaha anggota; Menumbuhkan sikap jujur dan terbuka; Pemberian layanan koperasi diluar aktivitas usaha.

5. Aspek Manfaat terhadap Masyarakat

Aspek Manfaat Koperasi terhadap Masyarakat (Bobot 10), dinilai dari 3 (tiga) indikator meliputi : Penyerapan tenaga kerja; Jumlah layanan koperasi yang dapat dinikmati masyarakat; Penurunan angka kemiskinan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 274) teknik dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Teknik pengumpulan data ini dilakukan untuk memperoleh data profil koperasi, data kegiatan dan data keuangan koperasi. Data tersebut digunakan untuk menilai aspek kinerja usaha yang semakin sehat.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011: 42). Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 152), kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden bebas memilih. Teknik ini digunakan untuk menda-

patkan data tentang aspek badan usaha aktif pada indikator penilaian anggota terhadap kinerja kepengurusan dan aspek orientasi kepada pelayanan anggota pada indikator tingkat kepuasan anggota terhadap pelayanan yang diberikan koperasi

3. Wawancara

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 198), wawancara merupakan dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Esterberg dalam Sugiyono (2010: 319-320) mengatakan, “Macam-macam wawancara yaitu: wawancara terstruktur, wawancara semistruktur, dan tidak terstruktur”. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara terstruktur. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data tentang aspek badan usaha aktif, kinerja usaha yang semakin sehat, kohesivitas dan partisipasi anggota, orientasi kepada pelayanan anggota, pelayanan terhadap masyarakat, dan kontribusi koperasi terhadap pembangunan daerah.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data agar penelitian dan hasilnya mudah diolah (Suharsimi Arikunto, 2010: 203). Penelitian ini menggunakan instrumen berupadokumen dalam bentuk laporan pertanggung jawaban pengurus dan pengawas

Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya tahun buku 2020. Dokumen yang diperlukan dalam penelitian ini adalah laporan neraca, laporan laba rugi dan laporan SHU tahun 2020.

Penelitian ini juga menggunakan instrumen berupa kuesioner dan pedoman wawancara yang berdasar lampiran Permenkop dan UKM No. 21/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang Pedoman Pemingkatan Koperasi. Semua instrumen tersebut tercantum dalam lampiran penelitian ini

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman pengolahan data dari Permenkop dan UKM No. 21/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang Pedoman Pemingkatan Koperasi yang tercantum dalam lampiran penelitian ini. Di dalam pedoman tersebut telah ditentukan indikator dan skala penyekorannya. Dari perolehan skor masing-masing indikator diakumulasikan untuk menentukan kinerja dan peringkat kualifikasi Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya. Penentuan kualifikasi Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya didasarkan pada tabel berikut:

Hasil Pemingkatan Koperasi ditetapkan dalam 4 (empat) klasifikasi kualitas :

Tabel 1. Peringkat Kualifikasi Koperasi

Nilai	Peringkat Kualifikasi	Predikat
> 1.200	Sangat Berkualitas	AAA
1.000 - 1.200	Berkualitas	AAB
800 - 999	Cukup Berkualitas	ABB
≤ 799	Tidak Berkualitas	BBB

Sumber : *Permenkop dan UKM No. 21/Per/M.KUKM/IX/2015*

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan berpedoman pada lampiran Permenkop dan UKM No. 21/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang Pedoman Pemingkatan Koperasi. Aspek yang dinilai yaitu badan usaha aktif, kinerja usaha yang semakin sehat, kohesivitas dan partisipasi anggota, orientasi kepada pelayanan anggota, pelayanan kepada masyarakat, dan kontribusi terhadap pembangunan daerah. Penilaian kinerja dan peringkat Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya dilihat dari masing-masing aspek tersebut diuraikan.

B. Pembahasan

1. Penilaian Tingkat Keberhasilan Kinerja Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya tahun buku 2020

a. Aspek Kelembagaan Koperasi

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, kinerja aspek Kelembagaan Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya mendapatkan skor 2.050 dari skor maksimal 2.400.

- Indikator Legalitas badan hukum menyumbang skor 300 dari skor maksimal 500, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya telah berdiri sejak tahun 1993 dan telah memiliki Badan Hukum Koperasi Nomor 3025/BH/I tanggal 15 Januari 1993 memiliki akte notaris, dan memiliki NIK (Nomor Induk Koperasi) : 3172080010102.
- Indikator Partisipasi anggota dalam permodalan dan usaha, menyumbang skor 200 dari skor maksimal 200, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya memiliki anggota yang aktif membayar simpanan wajib dan Persentase Anggota yg aktif dalam membayar Simpanan Wajib lebih dari 50%, sedangkan anggota juga aktif bertransaksi dan Persentase Anggota yg aktif bertransaksi dengan koperasi lebih dari 50%,
- Indikator Alat kelengkapan organisasi koperasi, menyumbang skor 200 dari skor maksimal 200, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya telah memiliki keleng-

kan struktur organisasi yaitu Pengurus sebanyak 4 orang dan Pengawas sebanyak 3 orang, komasariat sebanyak 5 orang dan 3 orang Karyawan serta masing-masing telah memiliki uraian tugas.

- Indikator Program kerja, dan rencana strategis, menyumbang skor 200 dari skor maksimal 200, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya telah memiliki Renstra dan telah tersusunnya RAPBK koperasi.
- Indikator Standar Operasional Prosedur (kelembagaan, usaha, keu) menyumbang skor 300 dari skor maksimal 300, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya telah memiliki SOP kelembagaan dan organisasi, SOP Usaha, dan SOP Keuangan koperasi
- Indikator Standar Operasional Manajemen (kebijakan, uang, invest), menyumbang skor 300 dari skor maksimal 300, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya telah memiliki aturan terkait dengan pengambilan Keputusan dibidang Kebijakan, Wewenang Pengeluaran uang, dan Penentuan Investasi pengembangan Usaha
- Indikator Rapat anggota Pertanggung Jawaban Pengurus dan Pengawas, menyumbang skor 300 dari skor maksimal 400, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya telah melaksanakan RAT tepat waktu, yaitu RAT dilaksanakan

tanggal 22 Januari 2021 dan yang memimpin sidang RAT adalah Pengurus, Keabsahan pengambilan keputusan oleh anggota (quorum) dan sah (95%)

- Indikator Pendidikan dan pelatihan, menyumbang skor 350 dari skor maksimal 400, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya telah memiliki program pendidikan untuk Pengurus dan untuk Pengawas, sedangkan Program Pendidikan untuk Anggota baru 2-5 angkatan, Jumlah pendidikan dan pelatihan bagi Karyawan lebih dari 3 kali, dan Jumlah pendidikan dan pelatihan karyawan berbasis Kompetensi.
- Indikator Peningkatan jumlah anggota, menyumbang skor 150 dari skor maksimal 200, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya memiliki anggota pada th 2019 sebanyak 563 orang dan anggota pada th 2020 sebanyak 463 orang. Prosentase peningkatan jumlah Anggota -0,21% (kurang dari 1%), karena selama pandemic covid 19, banyak karyawan yang diberhentikan, sedang jumlah anggota yang keluar antara 15 orang (10-50 orang)
- Indikator Penghargaan Koperasi 3 (tiga) tahun terakhir, menyumbang skor 0 dari skor maksimal 200, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya belum pernah dapat penghargaan dari

Kementrian Koperasi atau instansi lainnya

b. Aspek Usaha Koperasi

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, kinerja aspek usaha Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya mendapatkan skor 300 dari skor maksimal sebesar 600

- Indikator Legalitas usaha; menyumbang skor 100 dari skor maksimal 100, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya memiliki usaha inti Simpan Pinjam, usaha pendukung Unit usaha toko dan usaha tambahan unit usaha kendaraan Ambulance dan memiliki ijin usaha sesuai sektornya.
- Indikator Keterikatan aktivitas usaha anggota dengan usaha anggota lain menyumbang skor 100 dari skor maksimal 100, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya memiliki Keterikatan usaha antar anggota/adanya transaksi antar anggota (20 orang).
- Indikator Keterikatan usaha anggota dengan usaha koperasi menyumbang skor 100 dari skor maksimal 100, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya memiliki, Keterkaitan Usaha Kop dengan Usaha Anggota sebagai penyedia barang/jasa atau sebaliknya.
- Indikator Peningkatan volume usaha menyumbang skor 0 dari skor maksimal 100, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa

Karyamemiliki omzet penjualan pada th 2019 sebesar Rp 2.857.525.154 dan omzet penjualan pada th 2020 sebesar Rp 2.985.446.130. Persentase peningkatan Omset kurang dari 5%,

- Indikator Peningkatan kapasitas produksi / jasa menyumbang skor 0 dari skor maksimal 100, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya memiliki Persentase peningkatan kapasitas produksi/jasa kurang dari 5%,
- Indikator Peningkatan SHU menyumbang skor 0 dari skor maksimal 100, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya memiliki Persentase penurunan SHU Tahun berjalan di banding tahun sebelumnya lebih dari 10%, yaitu 35%. SHU bersih th 2019 sebesar Rp 763.099.836 dan SHU bersih th 2020 sebesar Rp 699.446.688. Hal ini karena pengaruh pandemic covid 19 sangat berpengaruh terhadap SHU

c. Aspek Keuangan Koperasi

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, kinerja aspek Keuangan Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya mendapatkan skor 1.010 dari skor maksimal sebesar 1.360

- Indikator Struktur permodalan; menyumbang skor 100 dari skor maksimal 100, karena th 2020 Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya memiliki Ratio Modal Sendiri dengan Modal Pinjaman lebih besar dari 50%. Nilai modal sendiri

Rp 6.092.961.083 sedang jumlah hutang Rp 10.679.218.929

- Indikator Kemampuan penyediaan dana untuk memenuhi kewajiban yang sudah jatuh tempo (tingkat Liquiditas); menyumbang skor 100 dari skor maksimal 100, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya memiliki Cash Ratio lebih besar dari 5%, Acid/Quick Rationya lebih besar dari 10%, dan Current Rationya lebih besar dari 150%,
- Indikator Persentase pelunasan simpanan wajib; menyumbang skor 100 dari skor maksimal 100, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya memiliki simpanan wajib yang diterima th 2020 sebesar Rp 435.986.465. dan simpanan wajib yang seharusnya diterima th 2020 sebesar Rp 443.186465. Persentase peningkatan Simpanan Wajib secara riil dibanding dengan SW harusnya lebih besar 20%
- Indikator Ratio hutang/kewajiban jangka pendek terhadap Aset; menyumbang skor 100 dari skor maksimal 100, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya memiliki Persentase Kewajiban Jk Pendek thd Aset lebih kecil dari 30%, Persentase peningkatan hutang dagang kurang dari 10%
- Indikator Kemampuan koperasi untuk memenuhi kewajibannya (Solvabilitas); menyumbang skor 100 dari skor maksimal 100, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya memiliki Aset dibanding Kewajiban lebih besar dari 120%
- Indikator Rasio laba bersih terhadap investasi (Return On Investment); menyumbang skor 50 dari skor maksimal 100, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya memiliki Persentase SHU bersih terhadap asset lebih besar dari antara 10-20%
- Indikator Penambahan Aset; menyumbang skor 0 dari skor maksimal 100, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya memiliki asset th 2019 sebesar Rp 21.032.729.181 dan asset th 2020 sebesar Rp.16.772.180.013. Persentase Penurunan Aset lebih besar dari 25% karena pengaruh pandemic covid 19.
- Indikator Penyusunan Lap. Keuangan dan Audit oleh Kantor Akuntan Publik (KAP); menyumbang skor 0 dari skor maksimal 200, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya belum diaudit oleh Kantor Akuntan Publik (KAP)
- Indikator Keberlanjutan usaha menyumbang skor 160 dari skor maksimal 160, karena Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya memiliki Ratio Pendapatan Ops. terhadap Biaya Operasional (POBO) lebih besar dari 110%, memiliki Kemitraan dengan BH lain

d. Aspek Manfaat terhadap Anggota

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, kinerja Aspek Manfaat terhadap Anggota mendapatkan skor 375 dari skor maksimal 700.

- Indikator Peningkatan penghasilan Anggota; menyumbang skor 0 dari skor maksimal 200, karena pada Koperasi karyawan PT Matina Berto Puspa Karya, Rata-rata SHU yang diterima anggota th 2020 sebesar Rp906,410. Rata-rata SHU yang diterima setiap Anggota Setahun < UMR X 12 Bln, dan Jumlah Anggota yg usahanya naik kelas (mikro -> kecil, kecil -> menengah) < 5 orang
- Indikator Menawarkan barang dan jasa yang lebih murah; menyumbang skor 100 dari skor maksimal 100, karena Koperasi karyawan PT Matina Berto Puspa Karya. Harga Barang/ Jasa yg ditawarkan lebih murah dari pesaing < 5%.
- Indikator Menumbuhkan motif berusaha anggota; menyumbang skor 0 dari skor maksimal 100, karena pada Koperasi karyawan PT Matina Berto Puspa Karya, Jumlah wirausaha baru yang ditumbuhkan oleh Koperasi tahun terakhir sebesar 10 orang.
- Indikator Menumbuhkan sikap jujur dan terbuka; menyumbang skor 50 dari skor maksimal 200, karena pada Koperasi karyawan PT Matina Berto Puspa Karya, Jumlah publikasi laporan Keuangan kepada Anggota/ stakeholder sebesar 1 - 2 kali, dan Jumlah publikasi informasi perubahan

harga barang/jasa yang disediakan Koperasi sebesar 2 - 6 kali

- Indikator Pemberian layanan koperasi diluar aktivitas usaha menyumbang skor 100 dari skor maksimal 100, karena Koperasi karyawan PT Matina Berto Puspa Karya telah memberikan layanan kepada Anggota di beberapa bidang

e. Aspek Manfaat terhadap Masyarakat

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, kinerja Aspek Manfaat terhadap Masyarakat mendapatkan skor 300 dari skor maksimal 400.

- Indikator Penyerapan tenaga kerja; menyumbang skor 0 dari skor maksimal 100, karena Koperasi karyawan PT Matina Berto Puspa Karya. Jumlah Tenaga Kerja di Koperasi : 3 Orang.
- Indikator Jumlah layanan koperasi yang dapat dinikmati masyarakat; menyumbang skor 100 dari skor maksimal 100, karena Koperasi karyawan PT Matina Berto Puspa Karya, mempunyai Dampak keberadaan Koperasi bagi Masyarakat di berbagai bidang
- Indikator Penurunan angka kemiskinan menyumbang skor 200 dari skor maksimal 200, karena pada Koperasi karyawan PT Matina Berto Puspa Karya. Persentase dana Pembangunan Daerah Kerja (CSR) Terhadap Lingkungan sebesar > 2,5%, Kontribusi gerakan Koperasi di daerah

yg bersangkutan terhadap PDRB (kota) > 0,01%

2. Peringkat Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya tahun buku 2020

Berdasarkan hasil akumulasi skor penilaian kinerja enam aspek yang telah dilakukan, Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya tahun buku 2020 mendapatkan total skor 4.210 dengan nilai 1.090 dari total nilai maksimal 1.200. Menurut Permenkop dan UKM No. 21/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang Pedoman Pemeringkatan Koperasi, nilai tersebut berada pada rentang nilai antara 1.000 sampai 1.200, maka Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya tahun buku 2020 mendapatkan peringkat “Berkualitas” (AAB)

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hasil penelitian, dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:.

1. Tingkat keberhasilan kinerja Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya tahun buku 2020 adalah sebagai berikut:
 - a. Ditinjau dari aspek Kelembagaan, Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya tahun buku 2020 mendapatkan skor : 2.050 dan dikalikan bobot 30% memperoleh nilai parameter : 615.

- b. Ditinjau dari aspek Usaha, Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya tahun 2020 mendapatkan skor : 300 dan dikalikan bobot 25% memperoleh nilai parameter : 75.
- c. Ditinjau dari aspek Keuangan, Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya tahun 2020 mendapatkan skor : 1.010 dan dikalikan bobot 25% memperoleh nilai parameter : 253
- d. Ditinjau dari aspek Manfaat terhadap anggota, Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya tahun 2020 mendapatkan skor : 375 dan dikalikan bobot 10% memperoleh nilai parameter : 38
- e. Ditinjau dari aspek Manfaat terhadap masyarakat, Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya tahun 2020 mendapatkan skor : 300 dan dikalikan bobot 10% memperoleh nilai parameter : 30

Peringkat Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya tahun 2020. Berdasarkan hasil akumulasi skor penilaian kinerja 5 (lima) aspek yang telah dilakukan, Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya 2020 mendapatkan total skor 4.035 nilai 1.010 dari total nilai maksimal 1.200. Menurut Permenkop dan UKM No. 21/Per/M.KUKM/IX/2015 tentang Pedoman Pemeringkatan Koperasi, nilai tersebut berada pada

rentang nilai antara 1.000 sampai 1.200, maka Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya tahun 2020 mendapatkan peringkat “Berkualitas” (AAB)

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapatkan dari hasil analisis tingkat keberhasilan kinerja dan pemingkatan Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya tahun buku 2020, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Pada aspek Kelembagaan, Pengurus Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya sebaiknya mengusahakan legalitasnya diumumkan di berita negara dan agar diperjuangkan mendapatkan penghargaan dari Kementrian koperas / Dinas / Sudin Koperasi.
2. Pada aspek usaha, Pengurus Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya sebaiknya meningkatkan keterkaitan usaha anggota dengan usaha Koperasi seperti menampung banyak lagi produk anggota untuk dijual di toko koperasi. Serta Pihak Pengurus Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya sebaiknya menyusun strategi yang lebih kompetitif dan menambah inovasi produk dan jasa.
3. Pada aspek Keuangan, Pengurus Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya sebaiknya mengusahakan laporan keuangan agar diaudit oleh Akuntan public untuk menjaga kepercayaan anggota dan pihak mitra seperti pihak Perbankan, mitra dagang. Disamping itu agar Pengurus mengusahakan mendapatkan skor indikator likuiditas, solvabilitas, dan profita-bilitas lebih baik karena rasio yang didapat belum ideal. Pihak Pengurus Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya sebaiknya mengevaluasi kebijakan berkaitan dengan indikator tersebut. Dengan pemilihan kebijakan yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kinerja keuangan Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya
4. Pada aspek Manfaat terhadap anggota, skor indikator transaksi anggota dibandingkan non-anggota dan indikator tingkat pemanfaatan pelayanan koperasi oleh anggota pada masih rendah. Pihak Pengurus Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya sebaiknya menambah advertensi dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada anggota guna meningkatkan transaksi dan tingkat pemanfaatan koperasi oleh anggota. Pihak Pengurus Koperasi karyawan PT Martina Berto Puspa Karya sebaiknya meningkatkan sosialisasi dan inovasi kegiatan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan partisipasi anggota yang mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan

DAFTAR PUSTAKA

- Angger Triwibowo. (2012). Analisis Kinerja Keuangan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Mapan Sejahtera” UNY Periode Tahun 2009-2011. *Skripsi*. Pendidikan Ekonomi FE UNY.
- Arifin Sitio, dkk. (2001). *Koperasi Teori dan Praktik*. Jakarta: Erlangga.
- Dwi Nurhayati. 2012. Klasifikasi Koperasi Mahasiswa Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi*. Pendidikan Ekonomi FE UNY.
- Hendar. (2010). *Manajemen Perusahaan Koperasi*. Semarang: Erlangga
- Husaini Usman. 2006. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mudrajad Kuncoro. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Peraturan Menteri Negara Koperasi dan UKM (Permenkop dan UKM) No. 21/Per/M.KUKM/IX/2015.
- Revrisond Baswir. (2010). *Koperasi Indonesia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Siti Khusnatul Isnaeni. (2009). Penilaian Kinerja KPRI “WIWARA” Yogyakarta Periode Tahun 2004-2008. *Skripsi*. Pendidikan Ekonomi FISE UNY
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sukardi. (2009). *Evaluasi Pendidikan: Prinsip dan Operasionalnya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supardi. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press Yogyakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Undang-Undang RI No.25 tahun 1992
Tentang Perkoperasian.

Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Wirawan. (2011). *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Pers.