

LAPORAN PRAKTIK KERJA LAPANGAN

**PADA UNIT USAHA CAR RENTAL SERVICES (CRS) KOPERASI PEGAWAI PT.
SUCOFINDO DI JAKARTA**

MOHAMMAD HAEGKAL

8105128048



Laporan Praktik Kerja Lapangan ini ditulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapatkan gelar **Sarjana Pendidikan** pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI

KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI

JURUSAN EKONOMI & ADMINISTRASI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2015

ABSTRAK

Mohammad Haegkal 8105128048. Laporan Praktik Kerja Lapangan (PKL) pada Unit Usaha Car Rental Service dan Parking Service Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO. Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Praktikan melaksanakan Praktik Kerja Lapangan di Unit Usaha Car Rental Service dan Parking Service Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO beralamat di Graha Sucofindo Jalan Raya Pasar Minggu kav. 34 Jakarta Selatan.

Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan berlangsung selama kurang lebih satu bulan terhitung sejak tanggal 5 Januari 2015 s/d 30 Januari 2015, dengan lama hari kerja yaitu Senin-Jumat pada pukul 08.00-17:00 WIB. Kegiatan yang dilakukan praktikan selama melakukan Praktik Kerja Lapangan, antara lain: membuat rekonsiliasi bank, Menginput data penagihan sewa kendaraan, Membuat rekonsiliasi bank, Memberikan surat penagihan ke perusahaan, Merekapitulasi data parking service, Memrekapitulasi surat kontrak sewa kendaraan, Membuat formulir langganan parkir, Merekapitulasi parkir non pelanggan, Mengarsip surat menyurat, Melakukan penyetoran uang ke bank, Mendaftarkan pegawai untuk bpjs, dan Membuat tiket parkir untuk panitia bazaar.

Tujuan dilaksanakan Praktik Kerja Lapangan agar praktikan memperoleh wawasan, pengetahuan serta pengalaman dari semua kegiatan yang dilakukan selama melaksanakan Praktik Kerja Lapangan, sehingga praktikan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam dunia kerja sesuai bidangnya. Selama melaksanakan Praktik Kerja Lapangan, praktikan mengalami kendala dalam memahami kegiatan yang dilakukan oleh Unit Usaha Rental Service dan Parking Service, namun kendala tersebut dapat diatasi dengan praktikan mengamati cara kerja yang dilakukan oleh karyawan dan pengurus koperasi serta banyak bertanya kepada mereka.

LEMBAR PERSETUJUAN SEMINAR PKL

Judul : Praktik Kerja Lapangan Pada Unit Usaha Car Rental Service dan Parking Service Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO di Jakarta.

Nama Praktikan : Mohammad Haegkal

Nomor Registrasi : 8105128048

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Menyetujui,

Ketua Program Studi,

Pembimbing,

Dr. Siti Nurjannah, SE, M.Si

NIP. 19720114 199802 2 001

Dr. Siti Nurjannah, SE, M.Si

NIP. 19720114 199802 2 001

Mengetahui,

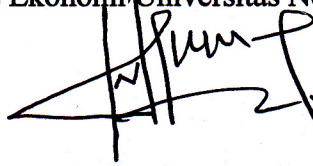
Ketua Jurusan Ekonomi & Adminidtrasi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta,

Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si

NIP. 19661030 200012 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

Ketua Jurusan Ekonomi & Administrasi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta,



Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si

NIP. 19661030 200012 1 001

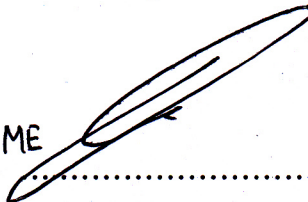
Nama,

Tanda Tangan

Tanggal

Ketua Penguji,

Karuniqna Dianta AS, S.IP, ME

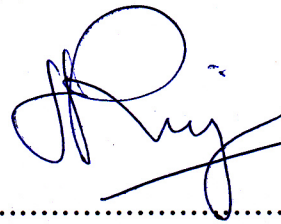


7/7
2015

NIP. 19800924 200812 1 002

Penguji Ahli,

Dra. Endang Sri Rahayu, M.Pd

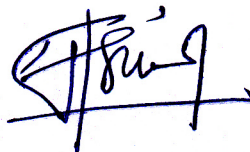


7/7
2015

NIP. 19530320 198203 2 001

Dosen Pembimbing,

Dr. Siti Nurjannah, SE, M.Si



9/7
2015

NIP. 19720114 199802 2 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat melaksanakan Praktik Kerja Lapangan serta dapat menyelesaikan laporannya tepat waktu dan tanpa adanya halangan yang berarti. Laporan ini disusun berdasarkan pengalaman dan ilmu yang penulis peroleh selama melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) yakni pada “Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO” yang beralamat di Graha Sucofindo Jalan Raya Pasar Minggu kav. 34 Jakarta Selatan dari tanggal 5 Januari 2015 s/d 30 Januari 2015.

Praktik Kerja Lapangan ini merupakan salah syarat wajib yang harus ditempuh dalam menyelesaikan Studi Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Adiministrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Selain untuk menuntaskan studi konsentrasi yang penulis tempuh kerja praktek ini ternyata banyak memberikan manfaat kepada penulis baik dari segi akademik maupun untuk pengalaman yang tidak dapat penulis temukan saat berada di bangku perkuliahan.

Dalam penyusunan laporan hasil praktik kerja lapangan ini penulis menyadari bahwa laporan ini tidak akan tersusun dengan baik tanpa adanya bantuan dari pihak-pihak terkait. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan

banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu saya dalam kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) maupun dalam penyusunan laporan ini.

Oleh sebab itu penulis mengungkapkan rasa terima kasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan karunia-Nya;
2. Bapak Karuniana Dianta Sebayang, S.IP, ME selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta;
3. Ibu Dr. Siti Nurjannah, SE, M,Si selaku dosen pembimbing Praktik Kerja Lapangan;
4. Bapak Ahmad Khumaidi selaku bidang Sumber Daya Manusia (SDM) di Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO yang telah memberi kesempatan kepada praktikan untuk melaksanakan Praktik Kerja Lapangan;
5. Seluruh Pengurus dan Pegawai Koperasi PT. SUCOFINDO;
6. Orangtua yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat;
7. Muhammad Rizky selaku rekan PKL yang telah bekerjasama selama PKL di Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO dan teman-teman Pendidikan Ekonomi Koperasi Non Reguler 2012 yang senantiasa memberikan dukungan semangatnya.

Penulis menyadari bahwa laporan praktik kerja lapangan ini masih jauh dari kesempurnaan, apabila nantinya terdapat kekeliruan dalam penulisan laporan praktik

kerja lapangan ini penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun.

Akhir kata, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila dalam penyusunan laporan ini terdapat banyak kesalahan. Semoga laporan praktik kerja lapangan ini dapat memberikan banyak manfaat khususnya bagi penulis dan pada umumnya bagi para pembaca.

Jakarta, mei 2015

Penulis

Mohammad Haegkal

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
LEMBAR PERSETUJUAN SEMINAR	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Praktik Kerja Lapangan	1
B. Maksud dan Tujuan Praktik Kerja Lapangan	3
C. Kegunaan Praktik Kerja Lapangan	4
D. Tempat Praktik Kerja Lapangan	5
E. Jadwal Waktu Praktik Kerja Lapangan	6

BAB II. TINJAUAN UMUM TEMPAT PRAKTIK KERJA LAPANGAN

A. Sejarah Koperasi	8
B. Struktur Organisasi	13

C. Kegiatan Umum Koperasi	17
---------------------------------	----

BAB III. PELAKSANAAN PRAKTIK KERJA LAPANGAN

A. Bidang Kerja	25
B. Pelaksanaan Kerja	27
C. Kendala Yang Dihadapi	30
D. Cara Mengatasi Kendala	31

BAB IV. KESIMPULAN

A. Kesimpulan	34
B. Saran	35

DAFTAR PUSTAKA	37
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	38
----------------------	-----------

DAFTAR GAMBAR

Gambar III.1	Struktur Organisasi Pengurus	15
--------------	------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Daftar Hadir PKL	38
Lampiran 2	: Lembar Penilaian PKL	39
Lampiran 3	: Daftar Kegiatan Harian PKL	40
Lampiran 4	: Logo KOPSUCOFINDO.....	41
Lampiran 5	: Logo Koperasi Indonesia	42
Lampiran 6	: Struktur Organisasi	43
Lampiran 7	: Dokumentasi Kegiatan PKL	44
Lampiran 8	: Hasil Wawancara	45
Lampiran 9	: Paper	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang PKL

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam kemajuan suatu usaha. Dalam pengembangan ekonomi serta sumber daya alam SDM menjadi faktor penunjang untuk mengembangkan serta mengefesiesikan sumber daya yang ada untuk dimanfaatkan. Pengembangan SDM menjadi kunci dalam menghadapi perkembangan serta tuntutan zaman, era global serta *free trade area* menjadi tantangan baru yang harus dijawab. Sumber daya yang tidak siap hanya akan menjadi kendala baru yang harus dihadapi kelak.

SDM yang dianggap kurang berkualitas menjadi kendala dalam masyarakat Indonesia. Hal ini terkait dengan penguasaan ilmu secara lapangan (praktek) yang kurang handal dan mental masyarakat dalam profesionalitas yang masih perlu ditingkatkan. Pengembangan keahlian dalam dunia lapangan dinilai menjadi salah satu point untuk mengembangkan produksi. Sinergisitas kebutuhan profesi dengan sumber daya manusia seharusnya ditunjang dengan pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan profesi. Oleh karena itu dimensi daya saing dalam mencetak SDM berkualitas menjadi faktor untuk memacu dunia pendidikan mencetak individu yang unggul dan berkualitas.

Persaingan dalam mencetak lulusan yang unggul memacu setiap lembaga pendidikan untuk mencetak SDM yang berkualitas serta dapat bersaing tinggi dan dapat bersaing secara global. Setiap lembaga memiliki cara dalam menjawab setiap tantangan tersebut.

Universitas Negeri Jakarta (UNJ) sebagai salah satu lembaga pendidikan tidak hanya memberikan ilmu secara teori tetapi juga memberikan bekal bagi mahasiswa dengan praktek lapangan sehingga dapat bersaing dengan baik pada persaingan global. Untuk memenuhi hal tersebut Fakultas Ekonomi memberikan mata kuliah Praktek Kerja Lapangan (PKL) wajib bagi seluruh mahasiswa di tingkat akhir sebagai cara untuk menghadapi persaingan era global dan mencetak lulusan dengan kualitas yang siap menghadapi era global.

PKL merupakan kegiatan bagi mahasiswa dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama duduk dibangku perkuliahan pada suatu lapangan pekerjaan. Tujuan dilaksanakan PKL untuk meningkatkan kualitas individu mahasiswa agar dapat bersaing dan mengenal dunia kerja sekaligus meningkatkan kualitas lulusan dari Universitas Negeri Jakarta.

Tempat praktikan melakukan Praktek Kerja Lapangan adalah di Koperasi Pegawai Sucofindo (Kopsucofindo). Praktikan memilih tempat praktek kerja lapangan di Kopsucofindo karena alasan ingin mengetahui lebih dalam mengenai koperasi dan praktek koperasi itu sendiri di lapangan.

B. Maksud dan tujuan Praktek Kerja Lapangan

Adapun maksud pelaksanaan praktek Kerja Lapangan (PKL) ini, antara lain:

1. Melakukan praktek kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan yaitu dibidang Ekonomi Koperasi.
2. Memberikan gambaran nyata dunia kerja bagi Mahasiswa.
3. Mendapatkan pengalaman kerja sebelum memasuki dunia kerja.
4. Mengaplikasikan, menerapkan dan membandikan pengetahuan akademis dengan praktek di lapangan.

Ada beberapa tujuan yang diharapkan dapat tercapai, antara lain :

1. Bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta guna mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan.
2. Mendapatkan pengalaman kerja dengan praktek langsung, sebelum memasuki dunia kerja.
3. Menerapkan dan membandingkan pengetahuan akademis dengan keadaan nyata.
4. Memperoleh data dan informasi tentang Koperasi Pegawai Sucofindo (Kopsucofindo) yang berguna sebagai bahan pembuatan laporan PKL.

C. Kegunaan Praktek Kerja Lapangan

1. Bagi Mahasiswa

- a) Dapat membandingkan ilmu yang telah diterima dengan fakta – fakta yang ada.
- b) Mengaplikasikan ilmu dan wawasan mengenai praktek, khususnya mengenai prosedur dan prakti perkoperasian
- c) Menanamkan nilai profesinalitas kerja dalam praktek langsung di dunia nyata.
- d) Menumbuhkan mental dan rasa percaya diri dalam menghadapi dunia kerja nyata.

2. Bagi Koperasi

- a) Menjalin hungan baik antara koperasi dengan lembaga perguruan tinggi (UNJ)
- b) Menumbuhkan kerjasama yang saling menguntungkan antar pihak yang terlibat.
- c) Koperasi mendapatkan masukan sebagai bahan untuk melakukan pengembangan serta solusi untuk menjawab permasalahan pada koperasi.
- d) Koperasi mendapatkan bahan masukan untuk meningkatkan kualitas serta kinerja karyawan.

3. Bagi Fakultas Ekonomi

- a) Menjalin kerjasama yang baik antara koperasi dengan universitas, khususnya fakultas ekonomi
- b) Untuk mengetahui kemampuan mahasiswa dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diberikan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi
- c) Mendapat umpan balik dalam menyempurnakan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan instansi atau perusahaan dan tuntutan pembangunan pada umumnya. Dengan demikian FE UNJ dapat mewujudkan konsep *link and match* dalam meningkatkan kualitas pelayanan pada *stakeholders*.

D. TempatPraktekKerjaLapangan

TempatpelaksanaanPraktekKerjaLapangan, yaitusebagaiberikut:

Nama Perusahaan : Koperasi Pegawai PT.SUCOFINDO
 Alamat : Graha Sucofindo Jl. Raya Pasar Minggu kav. 34
 Telepon : (021) 7986771-72 & 7983666
 Email : postoffice@kopsucofindo.co.id

Bagian Tempat PKL : Unit usaha Car Rental Service & Simpan Pinjam

Praktikan memilih Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO karena beberapa hal, yaitu sesuai dengan konsentrasi praktikan pada Ekonomi Koperasi, selanjutnya praktikan meyakini bahwa Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO memiliki manajemen yang jelas dengan adanya pembagian usaha menjadi dua

bagian besar, yaitu berhubungan dengan anggota dan non anggota. Kegiatan yang murni berhubungan dengan anggota yaitu Saving and Lending Services (SLS) dan kegiatan yang berhubungan dengan non anggota yaitu General Services (GS) dan Car Rental Services (CRS). Biasanya jarang ditemukan koperasi dengan manajemen yang tertata dan pembagian usaha lebih dari satu jenis. Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO juga sudah teruji selama bertahun-tahun dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.

E. Jadwal Dan Waktu Praktek Kerja Lapangan

Dalam rangka pelaksanaan Peraktik Kerja Lapangan (PKL), ada beberapa tahap yang harus dilalui oleh praktikan, yaitu:

1. Tahap Persiapan

Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Koperasi dibolehkan untuk melaksanakan praktik kerja lapangan diberbagai lembaga keuangan baik bank maupun non-bank termasuk koperasi. Hal ini memberikan praktikan kesempatan agar dapat menentukan pilihan tempat praktik kerja lapangan. Dalam Tahap persiapan praktikan mengumpulkan berbagai macam informasi dari berbagai lembaga keuangan yang mempunyai lowongan magang dan yang bersedia menerima mahasiswa untuk dapat melaksanakan praktek kerja lapangan, dan akhirnya praktikan menemukan informasi bahwa Koperasi Pegawai SUCOFINDO. Waktu yang dibutuhkan untuk membuat surat keterangan dari universitas adalah tiga hari(membuat surat permohonan dari BAAK UNJ). Selanjutnya surat keterangan izin PKL tersebut diserahkan kepada SDM Koperasi

Pegawai PT. SUCOFINDO pada waktu itu yaitu Bpk.Ahmad Khumaidi untuk kemudian diproses pada saat rapat antar pengurus koperasi. Setelah itu Bpk.Khumaidi memberitahukan bahwa praktikan sudah mulai bisa melakukan Praktek Kerja Lapangan mulai tanggal 5 Januari 2015.

2. Tahap Pelaksanaan

Praktikan melaksanakan PKL selama satu bulan sejak tanggal 5 Januari 2015 sampai dengan 30 Januari 2015. Dengan waktu kerja sebanyak lima hari kerja dalam satu minggu yaitu Senin-Jum'at. Waktu pelaksanaan PKL mengikuti jam kerja pegawai Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO adalah sebagai berikut:

Masuk : 08.00 WIB.

Pulang : 17.00 WIB.

3. Tahap Pelaporan

Setelah melaksanakan Praktik Kerja Lapangan selama satu bulan, tahap selanjutnya yaitu penulisan laporan PKL dimulai pada tanggal 9 february 2015 sampai 18 mei 2015.

Tentunya pada saat menjalankan Praktik Kerja Lapangan praktikan mengumpulkan segala informasi terkait dengan bidang pekerjaan yang praktikan isi dalam koperasi, selain itu pula praktikan mengumpulkan semua informasi baru selama berjalannya Praktik Kerja Lapangan. Data yang telah terakumulasi tersebut diolah sehingga dapat menghasilkan tugas akhir Praktik Kerja Lapangan.

BAB II

TINJAUAN UMUM TEMPAT PERAKTIK KERJA LAPANGAN

A. Sejarah Koperasi

Sejarah koperasi secara termologi berasal dari bahasa latin yaitu “Cooperete” yang dalam bahasa inggris disebut “Co-operation” dan dalam bahasa belanda disebut “Co-operate”. Co berarti bersama dan operation berarti bekerja, jadi cooperation berarti bekerja sama. Dalam hal ini kerja sama yang dilakukan oleh orang-orang yang memiliki kepentingan dan tujuan yang sama.

Definisi koperasi yang lebih detail dan berdampak internasional diberikan oleh ILO (International Labour Organization) yang dikutip oleh Arifin Sitio dan Halomoan Tamba dalam bukunya yang berjudul Koperasi Teori dan Praktik yaitu sebagai berikut:

“Koperasi adalah suatu perkumpulan orang, biasanya memiliki kemampuan ekonomi terbatas, yang melalui sebuah bentuk organisasi perusahaan yang diawasi secara demokratis masing-masing memberikan sumbangan setara terhadap modal yang diperlukan, dan bersedia siap menanggung resiko serta menerima imbalan yang sesuai dengan usaha yang mereka lakukan”.¹

Kemudian menurut UU no 25/1992 tentang perkoperasian adalah sebagai berikut:

“Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi, dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi

¹Arifin Sitio & Halomoan Tamba, *Koperasi Teori dan Praktik*(Jakarta: Erlangga,2001), hal 16

sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat, yang berdasar atas azas kekeluargaan”.²

Dari beberapa definisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang yang bergabung secara sukarela dan biasanya memiliki ekonomi yang terbatas dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi dan azas kekeluargaan.

Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO (Persero) (KOPSUCOFINDO) didirikan di Jakarta pada tanggal 20 Juli 1988 dan didaftarkan di Kanwil Koperasi DKI Jakarta Nomor 2275/B.H/I tanggal 20 Juli 1988. Selanjutnya dibuat Anggaran Dasar KOPERASI yang telah disahkan oleh Kanwil Koperasi DKI Jakarta dengan SK No. 6/BLP/II/1991 tanggal 07 Februari 1991.

Dengan dikeluarkannya UU No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, maka Anggaran Dasar KOPSUCOFINDO telah disesuaikan dengan undang-undang tersebut. Perubahan tersebut telah dilakukan beberapa kali dan terakhir dilakukan pada Rapat Anggota tanggal 13 Desember 2007.

➤ **Landasan Hukum**

Koperasi, baik sebagai gerakan ekonomi rakyat maupun sebagai badan usaha berperan serta untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

²ibid, hal. 17

Ruang Koperasi perlu lebih membangun dirinya dan dibangun menjadi kuat dan mandiri berdasarkan prinsip Koperasi sehingga mampu berperan sebagai soko guru perekonomian. Dengan memperhatikan kedudukan Koperasi seperti tersebut diatas maka peran Koperasi sangatlah penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi anggota serta dalam mewujudkan kehidupan demokrasi ekonomi yang mempunyai cirri-ciri demokratis, kebersamaan, kekeluargaan, dan keterbukaan.

Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO (Persero) (KOPSUCOFINDO) didirikan di Jakarta pada tanggal 20 Juli 1988, artinya KOPSUCOFINDO saat ini memasuki usianya ke-23 tahun. Usia 23 bagi sebuah organisasi merupakan usia yang telah cukup matang dan mandiri dalam menjalankan roda usahanya. Perkembangan KOPSUCOFINDO dari masa ke masa mampu menjawab tantangan perubahan dan tantangan bisnis baik dilingkungan internal maupun eksternal SUCOFINDO dan mampu menyesuaikan perubahan tersebut, karena hanya organisasi yang mampu menyesuaikan perubahan tersebut, karena hanya organisasi yang mampu menyesuaikan perubahanlah yang mampu bertahan sesuai zamannya.

Dinamika perubahan itu diantaranya telah dilakukannya perubahan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga KOPSUCOFINDO yang menyesuaikan dan mengacu kepada UU No. 25 tahun 1992 tentang PERKOPERASIAN.

Selain itu untuk memenuhi ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah NO. 9 tahun 1995 tentang PELAKSANAAN KEGIATAN USAHA SIMPAN PINJAM OLEH KOPERASI, dan Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam oleh koperasi yang diatur dalam keputusan Menteri Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Republik Indonesia No. 226/KEP/M/V/1996, dan No. 227/KEP/M/V/1996 Pengelolaan Usaha. Simpan Pinjam telah dipisahkan tersendiri dari unit usaha lainnya yang dilakukan oleh Pengurus, sementara pengelolaan bisnis lainnya, baik usaha Anggota maupun usaha no Anggota dilakukan oleh Pengelola yang bertanggungjawab kepada Pengurus.

Sejak dilakukannya pemisahan Koperasi di beberapa Cabang, saat ini KOPSUCOIFNDO memiliki jangkauan layanan kepada anggota hingga cabang-cabang yang tidak memiliki Koperasi. Namun demikian perlu menjadi perhatian dan komitmen bersama dari masing-masing Koperasi yang ada dilingkungan SUCOFINDO khususnya dalam pengelolaan simpan pinjam, dimana hingga saat ini belum ada pola hubungan kerjasama antar koperasi, sebagaimana yang diatur dalam PP no. 9 tahun 1995. Dengan adanya hubungan kerjasama diharapkan tidak terjadi persinggungan dan benturan dalam operasionalisasi usaha simpan pinjam.

➤ **Visi**

Tantangan Koperasi dimasa yang akan datang menuntut agar dapat memberi kepuasan kepada anggota khususnya sebagai pemilik dan pelanggan, serta non-anggota pada umumnya. Dengan menyadari semakin ketatnya persaingan

usaha dan harapan anggota dan pelanggan, maka sebagai landasan dalam pengelolaan KOPSUCOFINDO telah menetapkan visi koperasi sebagai berikut :

“Menjadi mitra utama dilingkungannya yang mampu meningkatkan kesejahteraan anggota dan karyawan melalui kepuasan pelanggan, proses yang efektif, dan sumber daya manusia yang produktif & berkomitmen, serta partisipasi aktif anggota”.

➤ **Misi**

Dalam menjalankan kegiatan usahanya KOPSUCOFINDO mempunyai misi sebagai berikut :

- Meningkatkan revenue yang bersumber dari optimalisasi keikutsertaan anggota, pelayanan pelanggan dan pengembangan jasa.
- Memajukan dan memperbesar kekayaan koperasi.
- Melakukan perbaikan secara terus menerus terhadap pelayanan pelanggan.
- Melakukan pengembangan sumber daya manusia sesuai kebutuhan bisnis.
- Meningkatkan kesejahteraan anggota dan karyawan.

➤ **Filosofi**

Nilai-nilai yang dimiliki KOPSUCOFINDO adalah sebagai berikut :

- Customer Focus : Kami akan melayani pelanggan dengan pelayanan yang prima dan harga yang kompetitif.

- Team Work : Kami berdasarkan dengan keahlian, pengetahuan dan pengalaman dapat memenuhi keinginan/kebutuhan pelanggan melalui kerjasama dan berkomitmen.
- Innovation : Kami akan berkreasi dan mampu berkontribusi ide-ide baru untuk pengembangan, dan akan secara terus menerus mencari jalan inovasi untuk penciptaan nilai para pelanggan.
- Communication : kami akan melakukan komunikasi secara terbuka dan membangun pengertian dan kepercayaan terhadap pelanggan, anggota, karyawan dan mitra.
- Hard Work and Continuous Self Improvement : kami akan bekerja sungguh-sungguh melalui pengembangan diri secara terus menerus.

B. Struktur Organisasi

Berdasarkan risalah rapat anggota KOPSUCOFINDO No. 010/PANPEL-KOP/RALBI/I/2011 tanggal 13 januari 2011, telah di tetapkan susunan pengurus untuk masa bakti 2011 samapi dengan 2016 sebagai berikut:

a. Pembina:

Ketua : Arief Safari
Anggota : Hendi Kariawan
: Hidayat Hardian
: Ganis Ramadhani
: HS. Razad

b. Pengawa:

Ketua : Rismuhammad Tohbayu

Sekretaris : Saroli

Anggota : Joni Adi

c. Pengurus:

Ketua Umum : M. Iqbal Akbar

Sekretaris : Haryanto

Bendahara : Agus Dermawan

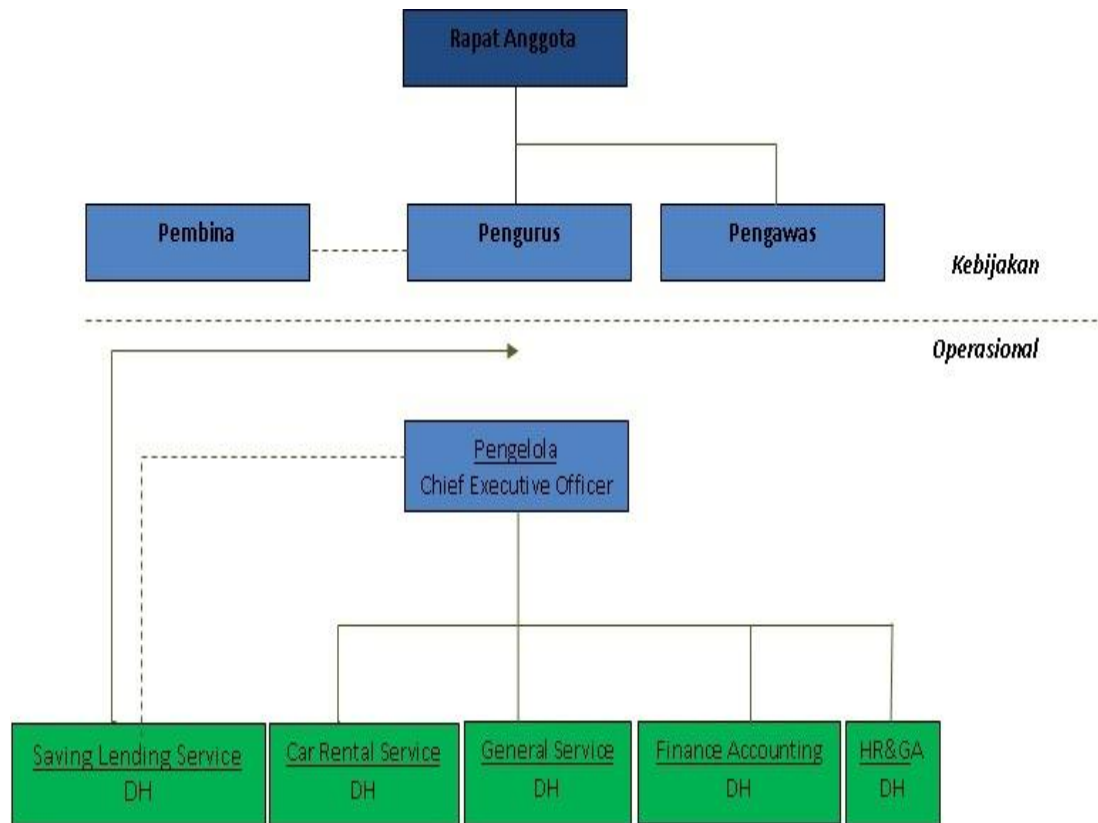
Anggota : Dedy Saparudin

: Asril Syahdeni

d. Pengelola:

CEO : Arifin

Struktur Organisasi Pengelola KOPSUCOFINDO sesuai Surat Keputusan
Pengurus KOPSUCOFINDO No. 150.1/PENG-KOP/X/2010 adalah sebagai
berikut :



Gambar II.1 Struktur Organisasi Pengurus

Legalitas

Koperasi, baik sebagai gerakan ekonomi rakyat maupun sebagai badan usaha berperan serta untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Ruang Koperasi perlu lebih membangun dirinya dan dibangun menjadi kuat dan mandiri berdasarkan prinsip Koperasi sehingga mampu berperan sebagai soko guru perekonomian. Dengan memperhatikan kedudukan Koperasi seperti

tersebut diatas maka peran Koperasi sangatlah penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi anggota serta dalam mewujudkan kehidupan demokrasi ekonomi yang mempunyai cirri-ciri demokratis, kebersamaan, kekeluargaan, dan keterbukaan.

Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO (Persero) (KOPSUCOFINDO) didirikan di Jakarta pada tanggal 20 Juli 1988, artinya KOPSUCOFINDO saat ini merupakan usia yang telah cukup matang dan mandiri dalam menjalankan roda usahanya. Perkembangan KOPSUCOFINDO dari masa ke masa mampu menjawab tantangan perubahan dan tantangan bisnis baik dilingkungan internal maupun eksternal SUCOFINDO dan mampu menyesuaikan perubahan tersebut, karena hanya organisasi yang mampu menyesuaikan perubahan tersebut, karena hanya organisasi yang mampu menyesuaikan perubahanlah yang mampu bertahan sesuai jamannya. Dinamika perubahan itu diantaranya telah dilakukannya perubahan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga KOPSUCOFINDO yang menyesuaikan dan mengacu kepada UU No. 25 tahun 1992 tentang PERKOPERASIAN.

Selain itu untuk memenuhi ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah NO. 9 tahun 1995 tentang PELAKSANAAN KEGIATAN USAHA SIMPAN PINJAM OLEH KOPERASI, dan Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Simpan Pinjam oleh koperasi yang diatur dalam keputusan Menteri Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Republik Indonesia No. 226/KEP/M/V/1996, dan No. 227/KEP/M/V/1996 Pengelolaan Usaha. Simpan

Pinjam telah dipisahkan tersendiri dari unit usaha lainnya yang dilakukan oleh Pengurus, sementara pengelolaan bisnis lainnya, baik usaha Anggota maupun usaha no Anggota dilakukan oleh Pengelola yang bertanggungjawab kepada Pengurus.

Sejak dilakukannya pemisahaan Koperasi di beberapa Cabang, saat ini KOPSUCOFINDO memiliki jangkauan layanan kepada anggota hingga cabang-cabang yang tidak memiliki Koperasi. Namun demikian perlu menjadi perhatian dan komitmen bersama dari masing-masing Koperasi yang ada dilingkungan SUCOFINDO khususnya dalam pengelolaan simpan pinjam, dimana hingga saat ini belum ada pola hubungan kerjasama antar koperasi, sebagaimana yang diatur dalam PP no. 9 tahun 1995. Dengan adanya hubungan kerjasama diharapkan tidak terjadi persinggungan dan benturan dalam operasionalisasi usaha simpan pinjam.

C. Kegiatan Umum Koperasi

I. Saving Lending Services (SLS)

➤ Saving Service

Untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan anggota koperasi, maka kegiatan usaha simpan pinjam perlu ditumbuhkan dan dikembangkan. Saving and Lending Services merupakan Kegiatan usaha simpan pinjam adalah salah satu Unit Usaha KOPSUCOFINDO yang ada sejak berdirinya KOPSUCOFINDO pada tahun 1988 yang dilakukan untuk menghimpun dana dan menyalurkannya melalui kegiatan usaha simpan pinjam dari dan untuk

anggota koperasi. Pengelolaan Unit Simpan Pinjam KOPSUCOFINDO dilakukan secara terpisah dari unit usaha lainnya. Saving and Lending Services yang merupakan unit Simpan Pinjam KOPSUCOFINDO pada tahun 2009 meraih Peringkat Excellent berdasarkan Pemingkatan yang dilakukan oleh SUCOFINDO terhadap aspek aspek Kepatuhan, Keuangan, Strategi dan Operasional.

Simpanan adalah dana yang dipercayakan oleh anggota, calon anggota, koperasi-koperasi lain dan atau anggotanya kepada koperasi dalam bentuk tabungan, dan Pinjaman adalah penyediaan uang atau tagihan yang dapat dipersamakan dengan itu, berdasarkan persetujuan atau kesepakatan pinjam-meminjam antara Koperasi dengan pihak lain yang mewajibkan pihak peminjam untuk melunasi hutangnya setelah jangka waktu tertentu disertai dengan pembayaran sejumlah imbalan.

Jenis Simpanan yang merupakan Jasa Saving and Lending Services meliputi :

Simpanan Pokok

Besaran Simpanan Pokok dan Simpanan Wajib ditetapkan melalui Rapat Anggota Tahunan. Simpanan Pokok merupakan Simpanan Awal menjadi anggota KOPSUCOFINDO

Simpanan Wajib

Simpanan wajib merupakan iuran bulanan yang harus disetor oleh anggota setiap bulan baik melalui pemotongan gaji bulanan maupun setoran tunai (khususnya bagi anggota luar biasa/pensiunan).

Simpanan Sukarela

Simpanan Sukarela adalah Simpanan anggota yang bersifat sukarela terhadap besaran maupun lamanya waktu menyimpan minimal 1 (satu) bulan.

Simpanan Khusus

Simpanan Khusus adalah simpanan anggota yang sifatnya tidak wajib, dan hanya dapat ditarik kembali bilamana anggota yang bersangkutan keluar dari keanggotaan. Simpanan khusus ini diluncurkan pada saat itu dimana KOPSUCOFINDO sedang membutuhkan permodalan untuk pembiayaan proyek-proyeknya.

Simpanan Berjangka

Simpanan berjangka adalah simpanan yang sifatnya sukarela dengan penarikan berdasarkan jangka waktu tertentu yang telah disepakati dengan nominal setoran minimal Rp 100.000,- melalui pemotongan gaji anggota.

Simpanan Deposito

Simpanan deposito merupakan simpanan sukarela berdasarkan jangka waktu tertentu dengan besaran maksimal Rp. 100.000.000,-

➤ **Lending/Pinjaman**

Dalam memberikan pinjaman kepada anggota untuk kepentingan produktif dan bermanfaat , saat ini KOPSUCOFINDO memiliki jasa Pinjaman meliputi :

- 1. Pinjaman Multiguna**
- 2. Pinjaman Dana Pendidikan**
- 3. Pinjaman Dana Kesehatan**
- 4. Pinjaman Dana Talangan Haji**

Dalam memberikan pinjaman, KOPSUCOFINDO memegang teguh prinsip pemberian pinjaman yang sehat dengan memperhatikan penilaian kelayakan dan kemampuan pemohon pinjaman.

Multiguna

Yang termasuk Pinjaman Multiguna antara lain dan tidak terbatas; pinjaman untuk keperluan rumah tangga, pembelian/renovasi rumah, kendaraan dll.

Dana Pendidikan

Pinjaman Dana Pendidikan diperuntukkan bagi anggota yang sedang membutuhkan dana untuk biaya Pendidikan putra-putrinya dari tingkat Pendidikan dasar hingga Perguruan Tinggi. Pinjaman Pendidikan diberikan untuk

masa pinjaman maksimal 1 tahun (12 bulan) dengan pengenaan margin pinjaman yang rendah.

Dana Kesehatan

Pinjaman Dana Kesehatan diperuntukkan bagi Anggota untuk keperluan berobat bagi anggota keluarganya, dengan masa pinjaman maksimal 12 bulan dengan pengenaan margin pinjaman rendah.

Dana Talangan Haji

Untuk memberikan dukungan kesempatan anggotanya menunaikan ibadah Haji KOPSUCOFINDO sejak tahun 2011 mengeluarkan produk Dana Talangan Haji maksimal Rp. 25 juta untuk masa 4 tahun yang dilaksanakan bekerjasama dengan Bank Mega Syariah. Dan saat ini KOPSUCOFINDO bekerjasama dengan PT Arminareka Perdana menyelenggarakan Umroh dengan menyediakan dana talangan yang besarnya maksimal Rp. 15 juta untuk masa 4 tahun.

Dalam menyalurkan pinjaman, KOPSUCOFINDO selain bersumber dari dana sendiri, juga melalui dana Bank. Beberapa Lembaga Perbankan yang pernah dan sedang bekerjasama adalah Bank Syariah Mandiri, Danamon Syariah, Bank Mandiri, Bank BRI Syariah dan Bank Panin Syariah.

II. Car Rental Services (CRS)

Car Rental Services merupakan kegiatan usaha KOPSUCOFINDO di bidang jasa penyewaan kendaraan, baik kendaraan operasional maupun kendaraan

dinas. Mulanya jasa penyewaan kendaraan ini terbatas hanya melayani kebutuhan PT SUCOFINDO saja, namun dalam perkembangannya jasa penyewaan kendaraan KOPSUCOFINDO juga melayani perusahaan-perusahaan maupun perorangan di luar PT SUCOFINDO.

Dalam dunia penyewaan kendaraan KOPSUCOFINDO telah memiliki brand "Q-Rent", dengan produknya penyewaan unit kendaraan maupun Jasa Management Transportasi. Saat ini Q-rent dipercaya untuk mengelola kebutuhan transportasi di PT. SUCOFINDO Pusat yaitu penyewaan kendaraan berbasis rent hour yaitu penyewaan yang dihitung berdasarkan jam efektif pemakaian dengan system car pooling.

Q-rent didukung oleh armada dari berbagai merek kendaraan serta pengemudi yang professional yang siap melayani pelanggannya.

III. General Services (GR)

Mini Market

Minimarket merupakan kegiatan usaha di bidang penyediaan barang-barang konsumsi, kebutuhan 9 (Sembilan) bahan pokok, maupun elektronik hingga kendaraan bermotor yang diperuntukkan bagi pemenuhan kebutuhan anggota dan non anggota yang berkantor di lingkungan Graha Sucofindo.

Bagi Anggota KOPSUCOFINDO keberadaan Minimarket cukup membantu dalam memenuhi kebutuhannya, dimana dengan sistem pembayaran

tunai dan kredit, setiap transaksi di Minimarket sebesar apapun nilai transaksinya tercatat dan terintegrasi dengan Unit Simpan Pinjam, yang pada akhirnya ikut mempengaruhi besaran Sisa Hasil Usaha yang akan diterima anggota.

Cleaning Service

General Cleaning Service merupakan awal – awal jasa Non Anggota KOPSUCOFINDO yang dibangun sejak tahun 1994, melayani general cleaning service meliputi pembersihan ruang untuk perkantoran, pusat perbelanjaan, rumah sakit, dll.

IV. BENGKEL Q-RENT

Merupakan kegiatan usaha KOPSUCOFINDO yang bergerak dibidang penyewaan kendaraan baik kendaraan operasional maupun kendaraan dinas serta perbaikan kendaraan (layanan bengkel berjalan) dan penjualan suku cadang kendaraan bermotor.

Cafeteria

Cafeteria KOPSUCOFINDO telah memiliki brand yang bernama “Cofesco” , Cafeteria ini berlokasi di Lt. B1. Graha Sucofindo yang menyediakan berbagai Makanan Siap Saji dan aneka Minuman Kopi serta aneka Juice buah-buahan segar. Selain itu Cofesco juga melayani menu antaran (room service) bagi kegiatan-kegiatan rapat yang dilaksanakan oleh PT SUCOFINDO.

Parking Service

Parking service KOPSUCOFINDO telah memiliki brand “Q-Park” adalah jasa pengelolaan areal parking gedung perkantoran dan pusat perbelanjaan. Saat ini Parking service mengelola areal parkir Graha Sucofindo di Jl Raya Pasar Minggu kav. 34 Jakarta.

Currier Service

Currier Service adalah jasa pengantaran dokumen dari unit kerja satu ke unit kerja lain dalam satu gedung perkantoran atau antar gedung kantor satu ke gedung lainnya.

Printing Service

Merupakan jasa KOPSUCOFINDO dalam pemenuhan akan kebutuhan Alat Tulis Kantor, dan bahan cetakan lainnya. Saat ini pelanggan utama jasa ini adalah PT SUCOFINDO (Persero) dan terdapat beberapa perusahaan lainnya.

Outsourcing/Penyediaan Jasa Pekerja

KOPSUCOFINDO telah terdaftar sebagai Perusahaan Penyedia Jasa pekerja (PPJP) di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Saat ini pasar yang dilayani KOPSUCOFINDO sebagai PPJP adalah PT SUCOFINDO dengan dukungan tenaga kerja dari berbagai keahlian dan disiplin ilmu, dari tenaga kerja yang low skill hingga tenaga high competence.

BAB III

PELAKSANAAN PRAKTK KERJA LAPANGAN

A. Bidang Kerja

Dalam melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO, praktikan ditempatkan pada bagian unit usaha Car Rental Service (CRS) dan Parking Service.

Unit usaha Car Rental Services (CRS) merupakan kegiatan usaha koperasi di bidang jasa penyewaan kendaraan, baik kendaraan operasional maupun kendaraan dinas. Mulanya jasa penyewaan kendaraan ini terbatas hanya melayani kebutuhan PT. SUCOFINDO saja, namun dalam perkembangannya jasa penyewaan kendaraan KOPSUCOFINDO juga melayani perusahaan-perusahaan maupun perorangan di luar PT. SUCOFINDO. Unit usaha ini memiliki kendaraan yang di sewakan berjumlah 136 unit yang terdiri dari 131 unit kendaraan roda empat dan 5 unit kendraan roda dua dengan sebaran sewa PT. SUCOFINDO dan non PT. SUCOFINDO, berikut ini daftar sewaan kendaraan:

No	Nama Penyewa	Jumlah Unit	Lokasi
1	Manajemen Transportasi	40	DKI Jakarta
2	PT SUCOFINDO Pusat	19	DKI Jakarta
3	PT SUCOFINDO Lab. Cibitung	9	Cibitung Bekasi
4	PT SUCOFINDO Cabang Bekasi	8	Cibitung Bekasi
5	PT SUCOFINDO Cabang Cilegon	7	Cilegon
6	PT SUCOFINDO Cabang Pontianak	1	Pontianak
7	PT SUCOFINDO Cabang Banjarmasin	3	Banjarmasin
8	PT SUCOFINDO Cabang Sangatta	2	Sangatta

9	PT SUCOFINDO Cabang Palu	3	Palu
10	PT SUCOFINDO Cabang Cilacap	1	Cilacap
11	PT SUCOFINDO Cabang Batulicin	1	Batulicin
12	PT SUCOFINDO	1	DKI Jakarta
13	KSO PT SUCOFINDO - PT SI	3	DKI Jakarta
14	PT ADHI KARYA Proyek RFCC Cilacap	6	Cilacap
15	PT SINAR MAS GROUP	26	Samarinda
16	PT Riset Prima Indonesia	4	DKI Jakarta
17	TPK Koja	1	DKI Jakarta
18	Kantor Penghubung Pemda Papua	1	DKI Jakarta
	Total	136	

Tabel II.1 Daftar Sebaran Sewa Kendaraan

Dalam dunia penyewaan kendaraan KOPSUCOFINDO telah memiliki brand “Q-Rent”, dengan produknya penyewaan unit kendaraan maupun Jasa Management Transportasi. Saat ini Q-rent dipercaya untuk mengelola kebutuhan transportasi di PT. SUCOFINDO Pusat yaitu penyewaan kendaraan berbasis rent hour yaitu penyewaan yang dihitung berdasarkan jam efektif pemakaian.

Selain itu praktikan ditempatkan pada unit usaha Parking Service. Parking Service adalah unit usaha yang mengelola areal parkir di lingkungan gedung Graha SUCOFINDO. Pengelolaan ini menawarkan langganan parkir yang di tujukan oleh karyawan PT. SUCOFINDO, pembayaran tersebut di lakukan dengan cara pemotongan gaji karyawan. Parking service ini sebenarnya menawarkan pengelolaan parkir gedung, namun saat ini hanya mengelola gedung Graha Sucofindo.

B. Pelaksanaan Kerja

Praktikan melaksanakan praktek kerja lapangan selama satu bulan. Terhitung sejak tanggal 5 Januari sampai dengan 30 Januari 2015. Kegiatan PKL ini dilakukan dengan kesepakatan ketua bidang SDM yaitu bapak Medy masuk hari senin-jum'at pada pukul 08.00-17.00 WIB.

Pada hari pertama pelaksanaan praktikan terlebih dahulu diberikan tentang gambaran keadaan lingkungan tempat praktik dan penjelasan mengenai bidang kerja yang ada pada koperasi seperti bagian Car Rental Service (CRS), Parking Service dan simpan pinjam. Setelah memberi gambaran, akhirnya praktikan di tempatkan di bidang Simpan Pinjam dan kemudian di bidang Car Rental Service karena bidang tersebut memerlukan tenaga kerja.

Pekerjaan yang dilaksanakan praktikan pada saat PKL di Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO adalah sebagai berikut:

1. Membuat dan Menghitung Rekonsiliasi Bank.

Praktikan membuat laporan dan menghitung kas dibank dengan membandingkan catatan kas koperasi simpan pinjam Sucofindo secara periodic bank berupa kas statement yang berisi semua transaksi penyeteran selama periode tertentu baik perbulan maupun pertahun.

2. Mendaftarkan Pegawai untuk BPJS

Praktikan membantu menginput data diri pegawai yang digunakan untuk mendaftarkan BPJS karena setiap pegawai berhak mendapatkan BPJS demi menjamin keselamatan dan kesehatan para pegawai Sucofindo

3. Memberikan surat penagihan ke perusahaan

Dalam unit Car rental service menyewakan transportasi atau kendaraan mobil yang bisa digunakan setiap perusahaan dan setiap karyawan namun untuk melakukan penyewaan ada beberapa persyaratan seperti surat izin dari perusahaan atau divisi divisi lain yang ingin menyewa mobil.lalu setelah selesai menyewa setiap pegawai divisi atau perusahaan lain tidak langsung membayar tunai atau cash tetapi pembayaran akan dilakukan setelah surat penagihan diedarkan.nah praktikan ditugaskan untuk memberikan surat edaran tersebut kepada setiap divisi dan perusahaan yang telah menyewa mobil dan tagihan akan diberikan setiap bulan dan tidak menyulitkan pegawai untuk menggunakan kendaraan ketika dalam keadaan penting dan menunjang kinerja pegawai.

4. Merekapitulasi data kontrak sewa kendaraan

Di unit usaha Car Rental Service ini melakukan penawaran penyewaan kendaraan secara kontrak. Penyewaan kendaraan secara kontrak ini banyak dilakukan oleh cabang dari PT. SUCOFINDO yang berada di luar kota. Merekapitulasi ini bertujuan untuk mendata kantor cabang manakah yang sudah menyelesaikan kontrak kendaraan. Berikut ini data penyewaan kendaraan secara kontrak yang telah dilakukan:

No	Nomor Kontrak	Jangka Waktu Kontrak	lokasi	Kendaraan	Jumlah Kendaraan	Harga Satuan	Jumlah
1	032/LAB-VI/KEND/2013	24 Bulan	PT.SUCOFINDO Jl.Arteri tol cibitung NO.1 Cikarang Barat Bekasi	OTOR HONDA MEGA P	2 UNIT	1,100,000	52,800,000
2	2204/GOV1-IX/PHPS/2014	4 bulan	PT.SUCOFINDO, GRAHA SUCOFINDO	MOBIL TOYOTA AVANZA	1 UNIT	8,000,000	32,000,000
3	006.1/CRS-KOP/1/2014	47 BULAN	PT.SUCOFINDO , GRAHA SUCOFINDO	SU TERIOS HITAM DAN	4 UNIT	6,000,000 & 5,600,000	1,090,400,000
4	0245/BKS-VI/KON/2014	12 BULAN	PT.SUCOFINDO, CABANG BEKASI	DATSU GRAND MAX + S	1 UNIT	6,600,000	79,200,000
5	013/BKS-I/KON/2014	12 BULAN	PT.SUCOFINDO, CABANG BEKASI	TOYOTA AVANZA + SUP	1 UNIT	7,000,000	84,000,000
6	0586/IKT-VI/UMUM/2014	12 BULAN	PT.SUCOFINDO, CABANG JAKARTA	AVANZA SILVER + SUPIR	2 UNIT	8,200,000 & 5,000,000	158,400,000
7	001/KOP-CRS/II/2014	12 BULAN	PONDOK CIPTA BLOK E NO. 76	TOYOTA AVANZA	1 UNIT	3,200,000	38,400,000
8	008/KOPSCI-CRS/V/2014	12 BULAN	JL. CEMPAKA ANYAR RT13/9 CAKUNG, JAKARTA TIMUR	DAIHATSU TERIOS	1 UNIT	4,200,000	50,400,000
9	012/BKS-I/KON/2014	12 BULAN	PT.SUCOFINDO, CABANG BEKASI	TOYOTA AVANZA + SUP	1 UNIT	7,000,000	84,000,000
10	1349/IKT-X/UMUM/2014	12 BULAN & 8 BULAN	PT.SUCOFINDO, CABANG JAKARTA	TOYOTA AVANZA + SUP	2 UNIT	8,200,000	164,000,000
11	019/LAB-II/KTK/2014	12 Bulan	PT.SUCOFINDO Jl.Arteri tol cibitung NO.1 Cibitung ,Bekasi	TOYOTA AVANZA	2 UNIT	6,300,000	151,200,000
12	0719/BKS/-X/KA/2014	24 Bulan & 24 Bulan	PT.SUCOFINDO Jl.Arteri tol cibitung NO.1 Cibitung ,Bekasi	E CABIN & MINIBUS ISU	3 UNIT & 2 UNIT	12,500,000 & 13,000,000	1,542,000,000
13	0030/SPK-ARA-X/2014	12 BULAN	PT.ADIRAI SARI BUMI	ELF SILVER METALIK	1 UNIT	8,500,000	102,000,000
14	054/CRS-KOP/IV/2014	47 BULAN & 47 BULAN	PT.SUCOFINDO GRAHA SUCOFINDO	SU TERIOS HITAM & S	4 UNIT	7,100,000 & 6,600,000	1,287,800,000
16	768/CLP-X/UMU/KON/2014	6 BULAN	PT.SUCOFINDO CABANG CILACAP	TOYOTA AVANZA	1 UNIT	4,500,000	27,000,000
17	017/KOP-CRS/VIII/2014	12 BULAN	PT.SUCOFINDO (KOPSUCOFINDO)	TOYOTA AVANZA + SUP	1 UNIT	8,250,000	99,000,000
18	016/KOP-CRS/VII/2014	12 BULAN	PT.SUCOFINDO (KOPSUCOFINDO)	TOYOTA AVANZA + SUP	1 UNIT	8,250,000	99,000,000
19	RFCC-A-PU-PO-300A	36 BULAN	PT.ADHI KARYA (Persero) Tbk	DA CRV-V 2.0 AUTOM	1 UNIT	16,234,900	584,456,400
20	RFCC-A-PU-PO-300B	36 BULAN	PT.ADHI KARYA (Persero) Tbk	TSUBISHI STRADA CR 2	1 UNIT	11,058,300	398,098,800

Table I.1 Daftar Kontrak Sewa Kendaraan

B. Kendala yang dihadapi

- Kendala Yang Dihadapi Praktikan

a. Ketidak Sesuaian Data Dengan Keuangan

Beberapa data yang tertulis pada data komputer terkadang berbeda dengan arsip yang dimiliki oleh koperasi sehingga tidak jarang praktikan harus melakukan pengecekan ulang atau bertanya pada pembimbing agar tidak terjadi kesalahan dalam memberikan atau menyampaikan informasi kepada anggota. Sistem yang digunakan memang masih sederhana akan tetapi ada beberapa cara pengauditan yang hanya diketahui oleh karyawan unit simpan pinjam sehingga praktikan harus menunggu izin dari karyawan dalam mengambil keputusan atau mengisi data yang ada pada komputer milik koperasi.

b. Kurangnya Tempat dan Fasilitas

Kesulitan yang dihadapi oleh praktikan dikarenakan meja yang tersedia di ruangan koperasi simpan pinjam hanya cukup menampung pegawai tetapi koperasi sehingga terkadang praktikan bergantian meja dengan pegawai tetap koperasi atau melaksanakan perhitungan rekonsiliasi bank di ruang rapat atau di ruangan simpan pinjam .

- Kendala Yang Dihadapi Koperasi

- a. Arsip Koperasi Khususnya Data Keuangan

Arsip merupakan suatu hal yang penting dalam suatu perusahaan. Arsip dalam jangka waktu tertentu seharusnya diarsipkan dengan baik dan disimpan dalam tempat yang mudah untuk dijangkau jika ingin dilakukan pengecekan keuangan. Akan tetapi, arsip keuangan khususnya pada unit simpan pinjam setiap harinya terus mengalami perubahan (*uptodate*). Hal ini memang berkesan bagus atau positif, tapi jika kita lihat dari segi efisiensi ternyata cukup mempersulit karyawan dalam mengecek ulang data keuangan sebelumnya, karena karyawan harus melihat arsip *print out* yang sebelumnya sudah dibuat.

- b. Kinerja Pegawai yang rendah

Kurangnya motivasi dan sebal reward atau penghargaan kepada setiap pegawai membuat kinerja pegawai menjadi menurun dan dapat berpengaruh terhadap kinerja usaha yang buruk. dan kinerja yang menurun dilihat dari kedisiplinan dan skill atau kemampuan perorangan pegawai yang semakin menurun belum bisa dikatakan pegawai yang professional.

C. Mengatasi Kendala

- Mengatasi Kendala Yang Dihadapi Praktikan

- a. Ketidak Sesuaian Data Dengan Keuangan

Karyawan koperasi atau pengurus biasanya melakukan kesalahan tidak sengaja karena tidak mencantumkan (*errors of omissions*) kesalahan pada poin nomor satu ini biasanya terjadi karena ketidakteelitian akuntan dalam mencatat semua aktivitas keuangan koperasi. Kesulitan yang dihadapi oleh praktikan terkait data yang salah atau berbeda menyebabkan praktikan harus lebih berhati – hati dalam mengaudit keuangan koperasi. Dalam hal ini karyawan dan pengurus dapat membuat suatu data atau pendataan yang mudah dipahami oleh praktikan sehingga praktikan dapat membantu karyawan dan sekaligus belajar lebih pada sistem keuangan koperasi. Atau pengecekan dilakukan dengan dua orang berbeda sehingga semakin redah resiko kesalahan dalam perhitungan keuangan koperasi.

b. Kurangnya tempat atau fasilitas

Ketika seorang praktikan ingin mengerjakan tugas tugas yang telah diberikan namun tempat atau fasilitasnya kekurangan maka akan mengurangi konsentrasi dan focus terhadap tugas tersebut.maka dari itu seharusnya pihak koperasi harus lebih cepat tanggap ketika praktikan telah mendapatkkan persetujuan untuk melakukan praktek kerja lapangan sehingga ketika sedang membantu mengerjakan tugas tugas yang telah diberikan akan lebih mudah dan lebih efisien.

- Mengatasi Kendala Yang Dihadapi Koperasi

a. Arsip Koperasi Khususnya Data Keuangan

Penyediaan lemari khusus arsip koperasi dengan hasil *print out* yang dicetak tentang arsip yang tersimpan di dalamnya dapat menjadi solusi dalam menyelesaikan kendala pengarsipan untuk melihat data periode sebelumnya. Solusi yang dapat dilakukan pengurus koperasi, mendata kembali setiap harinya arsip – arsip keuangan, kemudian ditata sesuai berdasarkan waktu dan tempat kerja anggota-anggota Kopsucofindo. Hal tersebut, sangat membantu praktikan dan juga pengurus dalam mengecek kembali arsip-arsip keuangan yang telah berlalu. Selain itu, pembenahan sistem komputerasi yang lebih baik, dapat memudahkan pengurus dalam melihat data terdahulu tanpa harus melihat hasil *print out*.

b. Kinerja pegawai yang rendah

Untuk mengatasinya dari pihak manager seharusnya memberikan motivasi dan pelatihan untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai yang rendah dan dari pribadi seharusnya bisa memiliki sikap kesadaran dalam hal kedisiplinan dan menambah rasa ingin tahu dalam meningkatkan pengetahuannya.

BAB IV

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

1. KOPSUCOFINDO terus mengalami perkembangan pesat. salah satunya unit Car Rental Service setiap bulan bahkan setiap tahun pasti selalu mengalami penambahan kendaraan mobil untuk disewakan setiap harinya, semakin banyak yang menggunakan jasa Car Rental Service maka hal ini dapat mendorong atau menunjang pengembangan usaha.
2. Unit Simpan Pinjam mengalami peningkatan dan memberikan keuntungan besar kepada koperasi. Perkembangan pelayanan pada unit simpan pinjam mendorong peningkatan permintaan pinjaman uang oleh anggota. Dengan bekerjasama dengan pihak Bank Panin Syariah dan Bank Muamalat, koperasi meningkatkan pelayanan untuk memberikan pinjaman dalam jumlah besar.
3. Pemanfaatan komputerisasi dibantu dengan data yang ditulis ulang membuat kinerja pembukuan berjalan lebih baik. Data yang ditulis dengan computer dan penghitungan secara manual membantu dalam meminimalisir kekeliruan dalam melakukan pekerjaan auditing. Pemanfaatan computer memiliki kekurangan apabila terjadi kerusakan pada komputer yang digunakan, maka karyawan dapat menggunakan data manual yang tertulis pada buku untuk memberikan pelayanan yang baik kepada anggota koperasi.

4. Pelayanan Kopsucofindo akan terus dikembangkan terutama pada unit simpan pinjam dan CRS. Meski diketahui jumlah karyawan yang terbatas namun Kopsucofindo terus mencoba berinovasi dan memberikan pelayanan yang lebih baik dengan system kerja yang lebih terstruktur.

B. Saran

1. Saran Untuk Praktikan

Saran yang diberikan untuk praktikan dan diharapkan dapat menjadi masukan bagi praktikan sendiri dan orang lain;

- a. Ilmu yang diberikan oleh dunia kerja akan sedikit berbeda dengan ilmu yang berada di dunia perkuliahan, perlu dipahami setiap ilmu akan terus berkembang seiring berjalannya waktu. Diharapkan praktikan terus mengembangkan kemampuan yang dimiliki tidak hanya bergantung pada ilmu perkuliahan
- b. Praktikan belajar untuk bertanggung jawab pada setiap masalah yang terjadi ketika praktek kerja lapangan berjalan. Dengan memberikan pekerjaan yang baik maka nama almamater kampus pun akan harum
- c. Profesionalitas dalam mengerjakan pekerjaan selama praktek dapat membuat praktikan memahami kondisi dunia kerja secara lebih nyata.

2. Saran Untuk Kopsucofindo

Saran praktikan sebagai masukan dan diharapkan dapat memajukan Kopsucofindo adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan baik antar karyawan dengan pengurus Kopsucofindo terus dijaga untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik lagi.
- b. Penambahan karyawan pada unit simpan pinjam dan CRS untuk memberikan pelayanan yang lebih lagi pada anggota yang ingin melakukan tambahan simpanan atau pinjaman dan penyewaan mobil.

3. Saran Untuk Universitas

Saran praktikan sebagai masukan dan diharapkan dapat memajukan Universitas Negri Jakarta adalah sebagai berikut :

- a. Menyediakan unit yang disediakan untuk praktek kerja lapangan, dikarenakan UNJ sudah menjadi universitas dan memiliki jurusan non kependidikan
- b. Memberikan pedoman umum terkait praktek kerja lapangan yang dapat diaplikasikan oleh setiap jurusan baik non pendidikan maupun pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Aslib Proceedings, “Mengelola Arsip Perusahaan”
<http://www.infoperpus.8m.com/artikel/00010.htm> (Diakses 13 Desember 2013)

Adi prakosa, “Teori Komunikasi” <http://adiprakosa.blogspot.com/2007/12/teori-komunikasi-organisasi.html> (Diakses 10 Desember 2013)

Daft Richard L. *New era of management*. 2010. Edisi ke 9. Terjemahan Tita Maria Kanita. Jakarta
; Salemba, 2010

Tanpa nama, “pengaruh pembagian kerja terhadap aktivitas kerja”
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/17922/4/Chapter%20II.pdf>
(Diakses 12
desember 2013)

Tanpa nama, “Kesalahan auditor dalam mengaudit keuangan”
<http://bpi.umm.ac.id/home.php?c=1710-4> (Diakses 21 desember 2013)

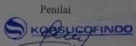
Lampiran 1 : Daftar Hadir PKL

**DAFTAR HADIR
PRAKTIK KERJA LAPANGAN**

Nama : Muhammad Rizki
 No. Registrasi : 810512059
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi
 Nama Instansi : KOPSUCOFINDO

No.	Hari / Tanggal	Paraf	Keterangan	Jam Kerja
1.	Senin, 5 Januari	1.		
2.	Selasa, 6 Januari	2.		
3.	Rabu, 7 Januari	3.		
4.	Kamis, 8 Januari	4.		
5.	Jumat, 9 Januari	5.		
6.	Senin, 12 Januari	6.		
7.	Selasa, 13 Januari	7.		
8.	Rabu, 14 Januari	8.		
9.	Kamis, 15 Januari	9.		
10.	Jumat, 16 Januari	10.		
11.	Senin, 19 Januari	11.		
12.	Selasa, 20 Januari	12.		
13.	Rabu, 21 Januari	13.		
14.	Kamis, 22 Januari	14.		
15.	Jumat, 23 Januari	15.		
16.	Senin, 26 Januari	16.		

17. Selasa, 27 Januari	17.		
18. Rabu, 28 Januari	18.		
19. Kamis, 29 Januari	19.		
20. Jumat, 30 Januari	20.		

Jakarta, 30-1-2015
 Penilai

 (.....)

Catatan:
 1. Format ini dapat digunakan sesuai kebutuhan.
 2. Mohon legalitas dengan membubuhi cap instansi/ Perusahaan.


Lampiran 2 : Lembar Penilaian PKL

PENILAIAN PRAKTIK KERJA LAPANGAN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2 SKS

Nama Praktikan : Muhammad Rizki
 Nomor Registrasi : 0105120051
 Program Studi / Jurusan : Pendidikan Ekonomi
 Tempat Praktik : KOPSUCOFINDO

NO.	ASPEK YANG DINILAI	SKOR 50-100	KETERANGAN		
			Skor	Nilai	Predikat
1.	Kehadiran	80	Keterangan Penilaian:		
2.	Kedisiplinan	80			
3.	Sikap dan Kepribadian	80			
4.	Kemampuan Dasar	80			
5.	Keterampilan Menggunakan Fasilitas	80	80-100	A	Sangat Baik
6.	Kemampuan Membaca Situasi dan Mengambil Keputusan	80	70-79	B	Baik
7.	Partisipasi dan Hubungan antar Karyawan	80	60-69	C	Cukup
8.	Aktivitas dan Kreativitas	80	55-59	D	Kurang
9.	Kecepatan Waktu Menyelesaikan Tugas	80	Nilai rata-rata = 80		
10.	Hasil Pekerjaan	80	10 (Sepuluh)		
			Nilai Akhir:		
			80	A	
			Angka Bulat	Huruf	
JUMLAH		800			

Jakarta, 30/1/2015

Penilai

 (.....)

Mohon legalitas dengan membubuhi cap instansi / perusahaan.

Lampiran 3 : Daftar Kegiatan Harian PKL

NO	TANGGAL	JAM MASUK	JAM PULANG	KEGIATAN
1	5	8:00	17:00	Membuat Rekonsiliasi Bank
2	6	8:00	17:00	Mendaftarkan pegawai untuk bpjs
3	7	8:00	17:00	Memberikan surat penagihan ke perusahaan
4	8	8:00	17:00	Merekapitulasi data kontrak sewa kendaraan
5	9	8:00	17:00	Merekapitulasi dari parking service
6	12	8:00	17:00	Menginput data penagihan sewa kendaraan
7	13	8:00	17:00	Memrekapitulasi surat kontrak sewa kendaraan
8	14	8:00	17:00	Membuat formulir langganan parkir
9	15	8:00	17:00	Merekapitulasi parkir non pelanggan
10	16	8:00	17:00	Menginput data penagihan sewa kendaraan
11	19	8:00	17:00	Mengarsip surat menyurat
12	20	8:00	17:00	Melakukan penyetoran uang ke bank
13	21	8:00	17:00	Mendaftarkan pegawai untuk bpjs
14	22	8:00	17:00	Menginput data penagihan sewa kendaraan
15	23	8:00	17:00	Mendaftarkan pegawai untuk bpjs
16	26	8:00	17:00	Membuat tiket parkir untuk panitia bazar
17	27	8:00	17:00	Menginput data penagihan sewa kendaraan
18	28	8:00	17:00	Merekapitulasi parkir non pelanggan
19	29	8:00	17:00	Membayar pajak parkir
20	30	8:00	17:00	Menyetor uang di Bank Mandiri

Lampiran 4 : Logo KOPSUCOFINDO



Lampiran 5 : Logo Koperasi Indonesia



Lampiran 6 : Struktur Organisasi

PEMBINA KOPSUCOFINDO

Ketua Pembina	:	Arief Safari
Anggota	:	Hendi Kariawan
	:	Hidayat Hardian
	:	Ganis Ramadhani
	:	HS. Razad

PENGAWAS KOPSUCOFINDO

Ketua Pengawas	:	Rismuhammad Tohbayu
Anggota Pengawas	:	Saroli
	:	Joni Adi



PENGURUS KOPSUCOFINDO

Ketua Pengurus	:	M. Iqbal Akbar
Sekretaris	:	Haryanto
Bendahara	:	Agus Dermawan
Anggota	:	Dedi Saparudin
	:	Asril Syahdeni



PENGELOLA KOPSUCOFINDO

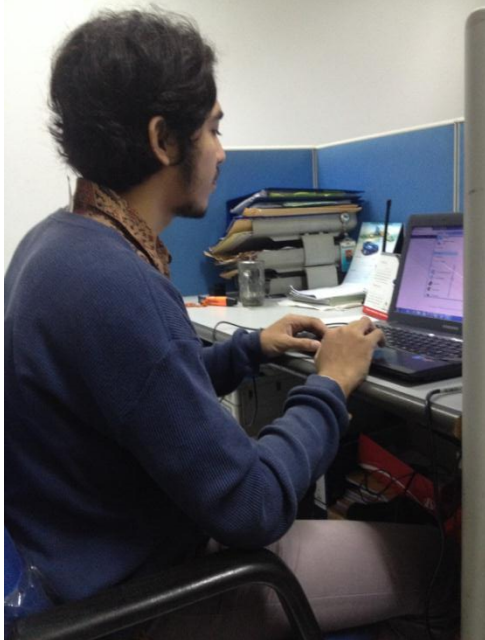
Chief Executive Officer	:	Arifin
-------------------------	---	--------



DEPT. HEAD

Saving and Lending	:	Wetty Sulistyowati
Finance	:	Denny
General Service	:	Budi Santoso
Car Rental Service	:	Choirul Basuni
Human Resource & General Affair	:	W.M.Iskandar

Lampiran 7 : Dokumentasi Kegiatan PKL



Lampiran 8 : Wawancara

HASIL WAWANCARA

A. Narasumber I : Pak Ahmad Khumaidi (Bidang SDM Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO)

1. Bagaimana Kepemilikan Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO?

Jawab: Kepemilikan dalam koperasi ini tentu saja adalah milik bersama. Sesuai dengan tujuan awal koperasi ini berdiri yaitu sebagai soko guru dan untuk mensejahterakan anggota pegawai koperasi serta sesuai dengan azas koperasi yaitu azas kekeluargaan sehingga kepemilikan koperasi ini adalah milik bersama bagi semua perangkat yang ada di koperasi. Sedangkan unit usaha Car Rental Services memiliki kendaraan sebanyak 131 unit.

2. Siapa Pemegang Kekuasaan di Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO dan Bagaimana pelaksanaan kekuasaan tingi tersebut?

Jawab: Kekuasaan tertinggi di dalam koperasi tentu merupakan Rapat Anggota Tahunan (RAT). RAT adalah keputusan mutlak yang harus dipatuhi oleh setiap perangkat yang ada di dalam koperasi. RAT pada Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO di adakan rutin setiap satu tahun sekali.

3. Apakah ada insentif yang diberikan oleh koperasi kepada pegawai koperasi dan kapan insentih itu diberikan?

Jawab: Di dalam Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO ada insentif, yaitu memberikan bantuan atau bonus berupa BPJS untuk kesehatan, Dana Sosial, Tunjangan Hari Raya (THR), Uang Makan dan juga Rekreasi.

4. Bagaimana Penerapan control Administratif pada Koperasi PT. SUCOFINDO?

Jawab: Kontrol administrasi yang diterapkan pada koperasi sudah dijalankan dengan cukup baik. Hal ini bisa dilihat dari struktur organisasi yang tersusun dengan baik dan pembagian wewenang serta pemisahan tugas oleh setiap bagian sudah sangat jelas. Hubungan antara pengawas, pengurus serta anggota juga terjalin dengan baik. Kemudian juga dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh koperasi masalah administratifnya berjalan dengan lancar. Semua unsure yang ada di koperasi bekerja sama dalam membangun koperasi.

5. Bagaimana kepengurusan di dalam Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO?

Jawab: Struktur organisasi yang di tetapkan di dalm RAT ini sangat tersusun dengan baik. Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO dapat dikatakan memiliki struktur organisasi yang baik. Dalam hal kepengurusan, berdasarkan hasil Rapat Anggota telah terpilih dan ditetapkan oleh peserta bahwa Penasehat 5 orang, pengawas 3 orang, pengurus sebanyak 5 dan pengelola 1.

6. Bagaimana pemilihan partner usaha dalam Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO?

Jawab: Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO memiliki partner usaha untuk melakukan pengembangan jasa dan peningkatan pelayanan kepada anggota.

Kerjasama itu dilakukan dengan Perbankan dan Lembaga keuangan lainnya. Dalam memberikan pelayanan kepada anggota khususnya dalam hal penyaluran peminjaman anggota KOPSUCOFINDO bekerjasama dengan Perbankan melalui perikatan pembiayaan yaitu dengan Bank Panin Syariah dan Bank Muamalat.

7. Apakah ada kontrak hukum pada Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO dan bagaimana kontrak hukum tersebut?

Jawab: Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO mempunyai kontrak hukum dalam pelaksanaannya yang harus di taati pengurus koperasi. Kontrak hukum ini berupa kontrak kerja yang setiap tahun sekali diperpanjang. Kontrak kerja dibutuhkan sebelum pengurus menjalankan tugasnya demi keberhasilan koperasi. Dengan adanya kontrak kerja tentu ada semacam ikatan pengurus terhadap koperasi sehingga dapat melaksanakan tugas dan bertanggung jawab dengan baik.

8. Bagaimana Bentuk Modal sosial yang diterapkan Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO?

Jawab: Modal sosial pada Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO telah menerapkan nilai-nilai sosial yang sangat dijunjung tinggi sehingga mampu menimbulkan rasa komitmen dan loyalitas antar semua anggota koperasi.

9. Bagaimana kinerja usaha Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO?

Jawab: Pada tahun 2013 Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO mengalami pencapaian kinerja usaha kurang menggembirakan. Penurunan kinerja itu di sebabkan oleh berlakunya Undang-undang 17 tahun 2012 tentang perkoperasian.

Selain itu usaha PT. SUCOFINDO pada tahun 2013 di bandingkan tahun 2012 mengalami penurunan.

B. Narasumber II : Bapak Revy (Bendahara Unit Usaha Car Rental Services (CRS) Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO)

1. Bagaimana kinerja pegawai di unit Car Rental Service?

Jawab: masalah kinerja di CRS yang menurun atau masih rendah didivisi parking service karena masih banyak pegawai CRS yang kurang disiplin dalam jam masuk kerja dan kurangnya mengetahui dalam menggunakan software secara luas.

2. Apakah praktek-praktek usaha dalam unit Car Rental Servis ini sehat?

Jawab: Praktek-praktek yang sehat pada unit usaha Car Rental Services selama ini cukup menjanjikan. Hal ini dapat di lihat dari penyewaan kendaraan setiap hari berjalan dengan lancar.

3. Bagaimana cara penyewaan kendaraan?

Jawab: Untuk menyewa kendaraan caranya yaitu penyewaharus mengisi formulir penyewaan yang isinya tujuan pemakain, jam pemakain dan lain-lain.

4. Bagaimana sistem strategi pemasaran pada unit usaha Car Rental Services?

Jawab: tidak ada strategi khusus yang di miliki oleh unit usaha ini, karena kebanyakan konsumen dari pegawai PT. SUCOFINDO

5. Bagaimana cara meningkatkan strategi pemasaran pada unit usaha Car Rental Services?

Jawab: Bagian Bendahara Gaji, Manajer, Bendahara , Bagian Kasir, dan Bagian Accounting.

6. Pada saat ini penyewaan kendaraan di dominasi dari PT. SUCOFINDO atau luar PT. SUCOFINDO ?

Jawab: Untuk meningkatkan Strategi Pemasaran Produk, unit usaha Car Rental Services (CRS) Koperasi PT. SUCOFINDO melakukan program kerja yaitu Melakukan pengembangan pasar diluar PT. SUCOFINDO pusat dan perusahaan lainnya, Melakukan penyempurnaan Sistem Manajemen Transportasi dan Melakukan pembinaan pengemudi.

7. Berapa Jumlah kendaraan yang di miliki oleh unit usaha Car Rental Services?

Jawab: Unit usaha ini memiliki kendaraan yang di sewakan berjumlah 136 unit yang terdiri dari 131 unit kendaraan roda empat dan 5 unit kendaraan roda dua.

Lampiran 8 : Paper

**ANALISIS TATA KELOLA, KINERJA PEGAWAI DAN KINERJA
USAHA KOPERASI PEGAWAI PT. SUCOFINDO DI JAKARTA
SELATAN**

Mohammad Haegkal

Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

(haekalm@rocketmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1. Tata Kelola pada Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO, 2. Kinerja Pegawai pada Unit Usaha Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO, 3. Cara meningkatkan Kinerja Pegawai pada Unit Usaha Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO, 4. cara mengatasi menurunnya kinerja Unit Usaha pada Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif. Data kualitatif yaitu berupa dokumen-dokumen penting dan catatan lainnya yang mendukung dalam pengolahan data, sedangkan data dikumpulkan dengan wawancara dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Tata Kelola Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO yang baik karena proses kegiatan di dalam koperasi sudah berjalan dengan lancar, 2. Kinerja Pegawai pada Unit Usaha Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO dengan melakukan program kerja, 3. Memberi penghargaan atau award kepada tiap individu / karyawan, hal tersebut adalah cara meningkatkan Kinerja Pegawai KOPSUCOFINDO, 4. Melakukan studi banding ke koperasi yang lebih baik dari KOPSUCOFINDO.

Kata Kunci: *Tata Kelola, Kinerja Pegawai, Kinerja Usaha, Koperasi*

PENDAHULUAN

Koperasi merupakan suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan hukum koperasi yang memberikan kebebasan masuk dan keluar sebagai anggota, dengan bekerjasama secara kekeluargaan menjalankan usaha untuk mempertinggi kesejahteraan para anggotanya. Koperasi merupakan organisasi ekonomi yang berwatak sosial beranggotakan orang-orang dan badan-badan hukum koperasi yang berdasarkan azas kekeluargaan. Tujuan utama Koperasi Indonesia adalah mengembangkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Koperasi bergerak dalam lapangan usaha pembentukan modal melalui tabungan-tabungan para anggota secara teratur dan terus-menerus untuk kemudian dipinjamkan kepada para anggota dengan cara mudah, murah, cepat dan tepat, dan berusaha mencegah para anggotanya terlibat dalam jeratan lintah darat pada waktu mereka memerlukan sejumlah uang dengan menggiatkan tabungan dan mengatur pemberian pinjaman uang.

Koperasi merupakan organisasi ekonomi yang berwatak sosial beranggotakan orang-orang dan badan-badan hukum koperasi yang berdasarkan azas kekeluargaan. Tujuan utama Koperasi Indonesia adalah mengembangkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Koperasi bergerak dalam lapangan usaha pembentukan modal melalui tabungan-tabungan para anggota secara teratur dan terus-menerus untuk kemudian dipinjamkan kepada para anggota dengan cara mudah, murah, cepat dan tepat, dan berusaha

mencegah para anggotanya terlibat dalam jeratan lintah darat pada waktu mereka memerlukan sejumlah uang dengan menggiatkan tabungan dan mengatur pemberian pinjaman uang.

Membicarakan koperasi maka identik dengan membicarakan tata kelola koperasi tersebut. Koperasi yang bagus dapat dilihat dari tata kelola koperasi tersebut. Jika tata kelola koperasi itu baik maka dapat dikatakan koperasi tersebut juga termasuk koperasi yang bagus. Salah satu koperasi di Indonesia adalah Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO. Koperasi ini merupakan koperasi yang terletak di Jakarta Selatan. Koperasi ini merupakan koperasi pegawai yang ada di PT. SUCOFINDO. Tata kelola pada koperasi ini menarik untuk dibahas dalam penelitian ini karena terdapat perbedaan di tahun-tahun sebelumnya. Dilihat dari tata kelola dalam kelembagaan, (Chaddad, 2009) bahwa terdapat indikator-indikator yang dapat menjadi ukuran apakah koperasi tersebut termasuk ke dalam koperasi yang hirarki, pasar, atau *hybrid*. Kedelapan indikator tersebut yaitu kepemilikan (*property rights*), kekuasaan (*authority formal*), insentif, administrative control, kepengurusan (*central structure*), pemilihan partner usaha (*partner selection*), kontrak hukum dan modal social (*social capital*). Dimana pelaksanaan semua indikator ini bisa menunjukkan bagaimana bentuk tata kelola koperasi di Indonesia sebenarnya dan bagaimana usaha dari koperasi untuk melaksanakan bentuk tata kelola yang baik sehingga bisa mempertahankan keberlangsungan hidup koperasi dan berdaya saing serta dapat membawa kesejahteraan bagi para anggotanya. Koperasi memerlukan transformasi yang melibatkan proses pembelajaran yang berbasis pada nilai-nilai yang berkembang

pada pengurus dan anggota koperasi sebagai bentuk upaya pembenahan tata kelola kelembagaan ekonomi koperasi..

Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO merupakan koperasi yang memiliki Unit Usaha yang cukup banyak, yaitu **Outsourcing/Penyediaan Jasa Pekerjaan**, Printing Service, Currier Service, Car Rental Service, Parking Service, Cafeteria, Bengkel Q-rent, Cleaning Service, Mini Market, dan Saving Lending Service. Selain itu Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO memiliki anak perusahaan untuk mendukung perkembangan koperasi dengan cara menginvestasikan kedalam anak perusahaannya. Kegiatan usaha yang dilakukan oleh koperasi sudah seharusnya dikelola secara profesional agar mampu berperan aktif dalam dunia usaha yang semakin ketat persaingannya. Keberhasilan usaha atau kinerja koperasi dapat dilihat dari berbagai parameter yaitu hasil usaha yang bersifat financial maupun non financial.

Dalam Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO, Kinerja pegawai atau keberhasilan unit usaha koperasi yaitu Car Rental Services (CRS) mengalami penurunan yang sangat signifikan. Penurunan itu di sebabkan oleh rendahnya kinerja pegawai yang belum berkembang dengan baik dan kurang disiplin. Dan kenyataannya kualitas pegawai pada unit usaha ini memang belum cukup bagus kemudian secara berkala kinerja pegawai Koperasi PT.SUCOFINDO sangat sulit untuk berkembang dan mengalami penurunan serta hanya bisa bersaing di dalam PT. SUCOFINDO. Hal tersebut dapat dilihat dari kualitas,kuantitas,ketepatan waktu,efektifitas dan kemandirian dari karyawan perusahaan PT. SUCOFINDO.

Unit usaha ini sebenarnya bisa bersaing di luar perusahaan PT. SUCOFINDO, namun unit usaha ini tidak dapat meningkatkan kinerja para pegawainya karena jika ketepatan waktu dan kualitas pegawai bisa ditingkatkan maka PT.SUCOFINDO dapat bersaing dengan perusahaan lain. Implementasi kinerja pegawai sangatlah menurun terutama dalam hal ketepatan waktu masih banyak pegawai yang belum bisa secara disiplin datang pada jam kerja yang telah disesuaikan jadi sehingga berakibat kepada kinerja unit usaha yang sudah bagus menjadi menurun dan kualitas serta kuantitas juga berpengaruh kepada kinerja pegawai. Jadi setiap pegawai belum bisa bertanggung jawab pada jam kerja yang telah ditentukan padahal salah satu karakteristik kinerja karyawan memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi sehingga harus diperbaiki kinerja pegawai pada unit usaha CRS (Car Rental Service).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat penulis rumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu: (1) Bagaimana Kepemilikan pada Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO? (2) Bagaimana pelaksanaan Kekuasaan di Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO? (3) Apakah ada insentif yang diberikan oleh Koperasi kepada pegawai Koperasi? (4) Bagaimana Penerapan control Administratif pada Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO? (5) Bagaimana kepengurusan di dalam Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO? (6) Bagaimana pemilihan partner usaha dalam Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO? (7) Apakah ada kontrak hukum pada Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO? (8) Bagaimana Bentuk Modal sosial yang diterapkan Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO? (9) Bagaimana kinerja pegawai pada Unit Usaha Koperasi Pegawai PT.

SUCOFINDO? (10) Bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai pada Unit Usaha Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO? (11) Bagaimana cara mengatasi menurunnya kinerja Unit Usaha pada Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui Kepemilikan pada Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO. (2) Untuk mengetahui Kekuasaan di Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO. (3) Untuk mengetahui insentif yang diberikan oleh Koperasi kepada pegawai Koperasi PT. SUCOFINDO. (4) Untuk mengetahui penerapan kontrol administratif pada Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO. (5) Untuk mengetahui kepengurusan di dalam Koperasi Pegawai Kementrian PT. SUCOFINDO. (6) Untuk mengetahui pemilihan partner usaha dalam Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO. (7) Untuk mengetahui kontrak hukum pada Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO. (8) Untuk mengetahui bentuk modal sosial yang diterapkan Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO. (9) Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Unit Usaha Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO. (10) Untuk mengetahui cara meningkatkan kinerja pegawai pada Unit Usaha Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO. (11) Untuk mengetahui cara mengatasi menurunnya kinerja Unit Usaha pada Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah (1) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian sejenis. (2) Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat mengembangkan ilmu perkoperasian lebih lanjut. (3) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman bagi mahasiswa untuk mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah pada kehidupan

berbisnis di lapangan. (4) Dapat menjadi masukan bagi pengurus Koperasi Pegawai SUCOFINDO agar lebih meningkatkan kinerja pegawainya.

Menurut Shann Turnbull (1997), tata kelola menggambarkan semua pengaruh yang mempengaruhi proses kelembagaan, termasuk menunjuk kontroler dan atau regulator, yang terlibat dalam mengorganisir produksi dan penjualan barang serta jasa. Furubotn dan Richter (2000) melacak teori kepemilikan dan bermuara pada dua teori, yaitu teori kepemilikan individu dan teori kepemilikan sosial. Teori kepemilikan individu merupakan penopang utama doktrin hak-hak alamiah (natural rights) dari ekonomi klasik yang mengarah pada lahirnya private property right/individualistis. Sedangkan teori kepemilikan sosial mendorong lahirnya commons property atau state property yang dianut secara ekstrim oleh negara-negara sosialis.

Kekuasaan adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk mempengaruhi tingkah laku orang atau kelompok lain sesuai dengan keinginan dari pelaku (Miriam Budiardjo, 2002). Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda, 2004:141). Menurut Suparwoto, Persekutuan (Partnership) adalah suatu penggabungan di antara dua orang (badan) atau lebih untuk memiliki atau bersama-sama dan menjalankan suatu perusahaan guna mendapatkan keuntungan atau laba.

Menurut Edy Sukarno, Sistem pengendalian manajemen (control administrative) adalah suatu sistem terintegrasi antara proses, strategi, pemrograman, penganggaran, akuntansi, pertanggungjawaban, yang hakikatnya untuk membantu orang dalam menjalankan organisasi atau perusahaan agar hasilnya optimal. James A.F Stoner & Charles Wienkel menyatakan bahwa pengurusan adalah proses merancang, mengorganisasi, memimpin dan mengawal daya usaha anggota organisasi dan menggunakan sumber-sumber lain dalam organisasi bagi mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Sementara itu, Kontrak Hukum adalah sebagai aturan hukum yang berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian atau persetujuan (Michael D. Bayles, 1987: 143). Porter, (1998). Mendefinisikan social capital merupakan kemampuan seorang untuk memperoleh manfaat dengan kebaikan dari keanggotaan di dalam jaringan sosial atau struktur sosial lainnya.

Menurut anwar prabu (2004 ; 67) pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Melinda ; 2005) kinerja pegawai diartikan sebagai “*Performance is ability to perform, capacity achieve and desired result (Webster third). (New International dictionary ; 1966)*”. Kinerja pegawai didalam kamus bahasa Indonesia (1994 ; 503) dikatakan bahwa kinerja merupakan : (1) sesuatu yang dicapai (2) prestasi yang diperlihatkan (3) Kemampuan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja menurut Faustino Cardosa Gomes (2003:195) kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja pegawai menurut Simamora (1997:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Kinerja usaha mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh lembaga atau seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (individual performance) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (corporate performance) juga baik.

Menurut Fauzi (1995:207) “Kinerja usaha merupakan suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode, seiring dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, suatu dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya”. Menurut Mulyadi (2001:337) “Kinerja usaha adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategic yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan

Menurut arif rahman (1997; 26) Kinerja usaha merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Kinerja perusahaan hendaknya merupakan

hasil yang dapat diukur dan menggambarkan kondisi empirik suatu perusahaan dari berbagai ukuran yang disepakati.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif pada Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO. Subjek dalam penelitian ini adalah Unit Usaha Car Rental Service (CRS) Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO terletak di Jalan Raya Pasar Minggu Kav 3 Jakarta. Objek dari penelitian ini adalah tata kelola di Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO, Rendahnya kinerja pegawai dan peningkatan kinerja Unit Usaha Car Rental Service (CRS) Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kualitatif yaitu catatan-catatan yang mendukung dalam pengolahan data nantinya berupa tata kelola koperasi, kinerja pegawai, cara meningkatkan kinerja pegawai, penyebab dan cara mengatasi penurunan kinerja unit usaha. sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang diambil melalui data primer dan data sekunder. Data primer adalah data lapangan yang diperoleh langsung dari Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO yaitu pegawai Car Rental Service. Sedangkan data sekunder adalah data pendukung dari data primer berupa dokumen-dokumen yang dimiliki koperasi.

Sementara itu untuk menganalisis studi kasus yang ada teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah wawancara, dimana merupakan suatu cara untuk mendapatkan data dengan mengadakan tanya jawab

secara langsung dengan bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dan pegawai Unit Usaha Car Rental Service (CRS) mengenai obyek yang diteliti berupa tata kelola koperasi, kinerja pegawai, meningkatkan kinerja pegawai, penyebab dan cara mengatasi menurunnya kinerja Unit Usaha Car Rental Service (CRS) Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO. Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan pada karyawan unit usaha CRS dengan memanfaatkan dokumen-dokumen perusahaan yang ada.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu cara menganalisis dengan menguraikan, menyusun, mengklasifikasikan, dan mendeskripsikan sehingga diperoleh kesimpulan.

HASIL & PEMBAHASAN

HASIL

Tata Kelola Koperasi merupakan rangkaian proses, kebiasaan, kebijakan, aturan, dan institusi yang memengaruhi pengarahannya, pengelolaan, serta pengontrolan suatu perusahaan atau koperasi. Tata kelola koperasi juga mencakup hubungan antara para pemangku kepentingan (stakeholder) yang terlibat serta tujuan pengelolaan koperasi. Tata Kelola Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO dapat dilihat dari 8 indikator di bawah ini:

1. Kepemilikan

Kepemilikan pada Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO tentu saja milik bersama semua unsure yang ada dikoperasi. Asset yang dimiliki koperasi, koperasi mempunyai unit usaha **Outsourcing/Penyediaan Jasa Pekerjaan**, Printing Service, Currier Service, Car Rental Service, Parking Service, Cafeteria, Bengkel Q-rent, Cleaning Service, Mini Market, dan Saving Lending Service. Unit usaha Car Rental Service memiliki kendaraan mobil dan motor dengan bermacam merek seperti Toyota innova, Toyota avanza, grand livina, Toyota camry dan rager. Kendaraan tersebut tersebar di berbagai kota karena PT. SUCOFINDO memiliki cabang di berbagai kota. Sedangkan kendaraan yang dimiliki Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO untuk di sewakan sebanyak 136 unit yang terdiri dari 131 unit kendaraan roda empat dan 5 unit kendaraan roda dua.

2. Kekuasaan

Kekuasaan tertinggi di dalam koperasi tentu merupakan Rapat Anggota Tahunan (RAT). RAT adalah keputusan mutlak yang harus dipatuhi oleh setiap perangkat yang ada di dalam koperasi. RAT pada Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO di adakan rutin setiap satu tahun sekali. RAT biasanya dilakukan setiap bulan Mei. Semua Anggota dibolehkan hadir dalam RAT yang diadakan untuk mengemukakan pendapatnya atas semua kinerja koperasi setelah satu tahun berjalan. Setiap anggota punya hak suara dalam RAT. Ketetapan RAT ini di atur di dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD-ART) yang dimiliki koperasi.

3. Insentif

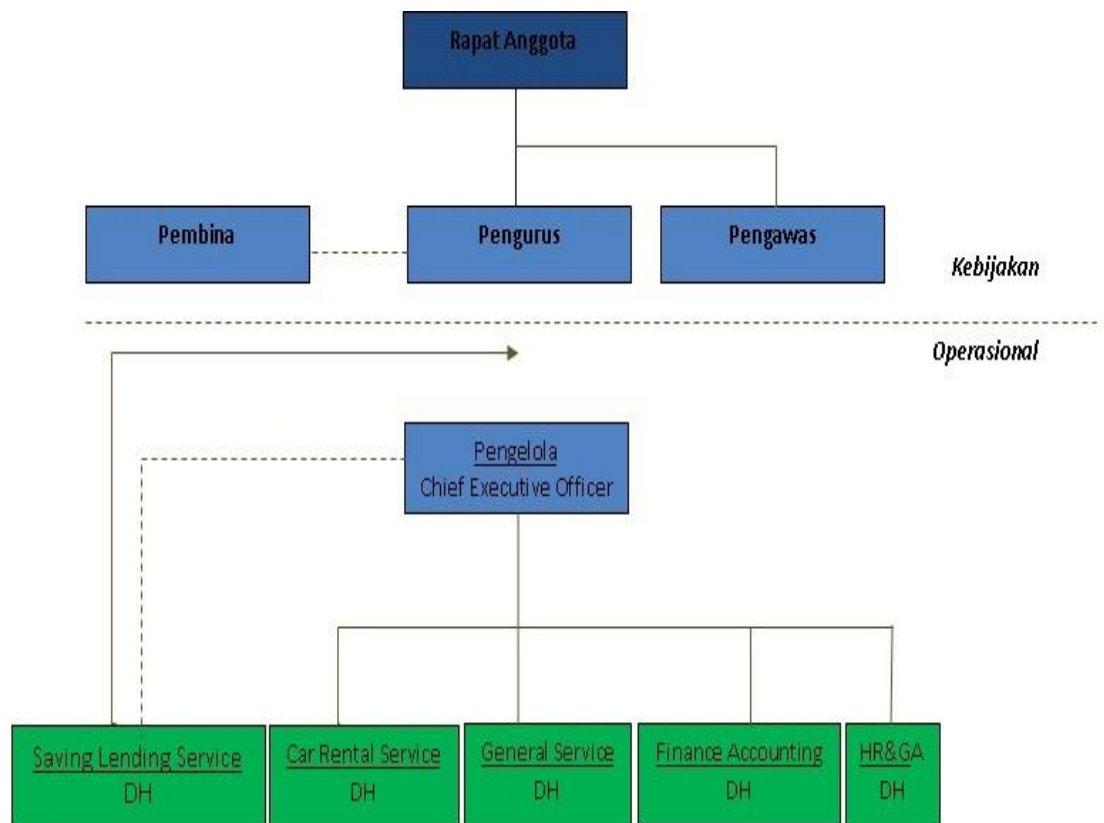
Di dalam Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO ada insentif, yaitu memberikan bantuan atau bonus berupa BPJS untuk kesehatan, Dana Sosial, Tunjangan Hari Raya (THR), Uang Makan dan juga Rekreasi. Bantuan BPJS diberikan 1 kali jika ada anggota koperasi yang sakit. Bantuan Dana Sosial diberikan jika ada sanak famili anggota koperasi ada yang meninggal. Misal orang tua, anak, suami, atau istri, hal ini berarti menunjukkan Dana Sosial diberikan hanya untuk 1 garis lurus keturunan. Sementara itu THR diberikan setiap 1 kali setahun ketika Hari Raya Idul Fitri. THR diberikan kepada pengurus berjumlah 1 kali gaji. Rekreasi juga diberikan kepada pengurus bisa berupa studi banding atau yang lainnya. Koperasi memberikan insentif-insentif tersebut dengan maksud memberikan motivasi pegawai agar kinerjanya bagus.

4. Kontrol Administratif

Kontrol administrasi yang diterapkan pada koperasi sudah dijalankan dengan cukup baik. Hal ini bisa dilihat dari struktur organisasi yang tersusun dengan baik dan pembagian wewenang serta pemisahan tugas oleh setiap bagian sudah sangat jelas. Hubungan antara pengawas, pengurus serta anggota juga terjalin dengan baik. Kemudian juga dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh koperasi masalah administratifnya berjalan dengan lancar. Semua unsure yang ada di koperasi bekerja sama dalam membangun koperasi.

5. Kepengurusan

Struktur Organisasi Pengelola Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO sesuai Surat Keputusan Pengurus KOPSUCOFINDO No. 150.1/PENG-KOP/X/2010 adalah sebagai berikut :



e. Pembina:

Ketua : Arief Safari
 Anggota : Hendi Kariawan
 : Hidayat Hardian
 : Ganis Ramadhani

: HS. Razad

f. Pengawas:

Ketua : Rismuhammad Tohbayu

Sekretaris : Saroli

Anggota : Joni Adi

g. Pengurus:

Ketua Umum : M. Iqbal Akbar

Sekretaris : Haryanto

Bendahara : Agus Dermawan

Anggota : Dedy Saparudin

: Asril Syahdeni

h. Pengelola:

CEO : Arifin

Struktur organisasi yang di tetapkan di dalm RAT ini sangat tersusun dengan baik. Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO dapat dikatakan memiliki struktur organisasi yang baik.

6. Pemilihan Partner Usaha

Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO memiliki partner usaha untuk melakukan pengembangan jasa dan peningkatan pelayanan kepada anggota. Kerjasama itu dilakukan dengan Perbankan dan Lembaga keuangan lainnya. Dalam memberikan pelayanan kepada anggota khususnya dalam hal penyaluran

peminjaman anggota KOPSUCOFINDO bekerjasama dengan Perbankan melalui perikatan pembiayaan yaitu dengan Bank Panin Syariah dan Bank Muamalat.

Pengurus dan pengelola dalam hal ini selalu berupaya untuk meningkatkan peran aktif dan keterlibatan anggota dalam kegiatan bisnis koperasi melalui usaha yang terkait dengan anggota. Dan dalam tahun 2013 keterlibatan aktif anggota mengalami peningkatan naik menjadi 85% yaitu tercatat sebanyak 695 anggota yang berpartisipasi aktif di unit simpan pinjam dan melalui perbelanjaan di mini market.

7. Kontrak Hukum

Koperasi, baik sebagai gerakan ekonomi rakyat maupun sebagai badan usaha berperan serta untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Ruang Koperasi perlu lebih membangun dirinya dan dibangun menjadi kuat dan mandiri berdasarkan prinsip Koperasi sehingga mampu berperan sebagai soko guru perekonomian. Dengan memperhatikan kedudukan Koperasi seperti tersebut diatas maka peran Koperasi sangatlah penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi anggota serta dalam mewujudkan kehidupan demokrasi ekonomi yang mempunyai cirri-ciri demokratis, kebersamaan, kekeluargaan, dan keterbukaan.

Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO mempunyai kontrak hukum dalam pelaksanaannya yang harus di taati pengurus koperasi. Kontrak hukum ini berupa kontrak kerja yang setiap tahun sekali diperpanjang. Kontrak kerja dibutuhkan sebelum pengurus menjalankan tugasnya demi keberhasilan koperasi. Dengan adanya kontrak kerja tentu ada semacam ikatan pengurus terhadap koperasi sehingga dapat melaksanakan tugas dan bertanggung jawab dengan baik.

8. Modal Sosial

Modal Sosial merupakan suatu kesediaan melakukan hubungan aktif antara seseorang meliputi: kepercayaan, kerjasama yang saling menguntungkan, berbagi nilai dan perilaku yang mengikat setiap anggota jaringan dan kemasyarakatan juga kemungkinan membuat kerjasama. Modal sosial pada Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO telah menerapkan nilai-nilai sosial yang sangat dijunjung tinggi sehingga mampu menimbulkan rasa komitmen dan loyalitas antar semua anggota koperasi.

Nilai-nilai yang dimiliki KOPSUCOFINDO adalah sebagai berikut :

- Customer Focus : Kami akan melayani pelanggan dengan pelayanan yang prima dan harga yang kompetitif.
- Team Work : Kami berdasarkan dengan keahlian, pengetahuan dan pengalaman dapat memenuhi keinginan/kebutuhan pelanggan melalui kerjasama dan berkomitmen.

- Innovation : Kami akan berkreasi dan mampu berkontribusi ide-ide baru untuk pengembangan, dan akan secara terus menerus mencari jalan inovasi untuk penciptaan nilai para pelanggan.
- Communication : kami akan melakukan komunikasi secara terbuka dan membangun pengertian dan kepercayaan terhadap pelanggan, anggota, karyawan dan mitra.
- Hard Work and Continuous Self Improvement : kami akan bekerja sungguh-sungguh melalui pengembangan diri secara terus menerus.

Nilai - nilai yang diterapkan di koperasi ini menjadi modal yang sangat penting dalam perkembangan Koperasi menuju kesuksesannya. Hal ini tentu merupakan modal yang kuat dalam memajukan usaha koperasi.

Kinerja pegawai pada unit usaha Car Rental Service masih kurang memiliki kualitas dan kedisiplinan yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya yang belum bisa menguasai software dan datang ke kantor tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja ini menyebabkan lemahnya kinerja pegawai PT. SUCOFINDO. Pada kenyataannya beberapa orang sudah mempunyai kualitas yang bagus namun masih kurang dalam tingkat kedisiplinannya karena factor kualitas dan kedisiplinan sangatlah penting dalam menunjang kinerja karyawan baik disemua unit khususnya unit usaha Car Rental Service masih belum bisa menerapkan kedisiplinan tersebut dan hal ini menyebabkan PT. SUCOFINDO belum dapat bersaing di luar dari perusahaan PT. SUCOFINDO.

Kinerja usaha mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh lembaga atau seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (individual performance) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (corporate performance) juga baik.

Pada tahun 2013 Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO mengalami pencapaian kinerja usaha kurang menggembirakan. Penurunan kinerja itu di sebabkan oleh berlakunya Undang-undang 17 tahun 2012 tentang perkoperasian. Selain itu usaha PT. SUCOFINDO pada tahun 2013 di bandingkan tahun 2012 hanya sebesar Rp. 68,78 milyar dan total biaya sebesar Rp. 67, 18 milyar, sehingga SHU tahun 2013 sebesar Rp. 1,60 milyar. Berikut ini Rincian Laba SHU bersih KOPSUCOFINDO periode 2009-2013:

Tahun	Total Pendapatan	Total Biaya	SHU Setelah Pajak
	(Rp)	(Rp)	(Rp)
2009	26,438,406,995	25,076,353,251	1,362,053,744
2010	28,219,362,333	26,282,307,585	1,937,054,748
2011	41,224,982,050	39,052,512,048	2,172,470,002
2012	70,721,477,877	67,831,827,257	2,889,650,620
2013	68,787,623,691	67,180,349,436	1,607,274,255

Dari penjelasan table diatas dapat dikatakan kinerja usaha Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO sangat lambat dalam perkembangannya. Usaha PT. SUCOFINDO pada tahun 2013 di bandingkan tahun 2012 mengalami penurunan.

Sedangkan koperasi pada saat ini di tuntut untuk menunjukkan perkembangan teknologi maupun lainnya untuk merubah pandangan masyarakat tentang koperasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil yang dibahas sebelumnya, dapat dilihat secara umum tata kelola Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO sudah cukup bagus. Penerapan 8 indikator sudah dapat dilihat dari hasil yang dibahas sebelumnya. Terdapat struktur yang jelas di dalam kepengurusan Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO. Insentif juga diberikan kepada pegawai koperasi setiap bulannya. Selain itu bentuk modal sosial yang ada di koperasi juga sudah terjalin dengan baik karena setiap nilai-nilai yang di terapkan oleh koperasi dikerjakan secara bersama-sama antara anggota dan pengurus. Administrasi yang ada di dalam koperasi juga sudah berjalan dengan baik serta terdapat kontrak hukum bagi setiap pegawai koperasi setiap tahunnya. Dalam memberikan pelayanan kepada anggota khususnya dalam hal penyaluran peminjaman anggota KOPSUCOFINDO bekerjasama dengan Perbankan melalui perikatan pembiayaan yaitu dengan Bank Panin Syariah dan Bank Muamalat. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan partisipasi anggota koperasi sehingga usaha koperasi berjalan dengan baik.

Untuk meningkatkan Strategi Pemasaran Produk, unit usaha Car Rental Services (CRS) Koperasi PT. SUCOFINDO melakukan program kerja, yaitu:

- **Diagnosis**

Suatu diagnosis berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja.

- **Pelatihan**

Setelah didiagnosisi langkah berikutnya kita melatih, mengenali, dan memahami. pelatihan dapat membantu untuk mengasah dan meningkatkan kinerja

- **Tindakan**

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. karna tindakan membuat kinerja lebih terasah.

Dalam melakukan penilaian/pengukuran kinerja pegawai, Koperasi pegawai SUCOFINDO berfokus pada dua elemen kunci, yaitu kompetensi/kecakapan pegawai (aspek kecakapan) dan peningkatan kinerja (aspek hasil). Jika aspek hasil atau *result* mengarah pada hasil kerja *rill* yang menjadi target pencapaian, maka aspek kompetensi memastikan bahwa para karyawan benar-benar memiliki kecakapan yang diperlukan untuk meraih target. Sebab tanpa kecakapan yang bagus, target hasil kerja yang dicanangkan tak akan pernah tergapai.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dan Koperasi berpendapat bahwa kinerja menjadi bagian penting bagi seorang pegawai ataupun sebuah perusahaan. dan bagi pegawai suatu

penilaian adalah bagian terpenting untuk meningkatkan kinerja, penilaian digunakan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Ada beberapa macam hal yang dijadikan umpan balik oleh SDM atau Manajer Koperasi Pegawai SUCOFINDO atas hasil evaluasi kinerja karyawannya, antara lain:

1. *Problem solving* / pemecahan masalah

Misalnya berdasarkan hasil kinerja pegawai terjadi penurunan hasil, maka manajer atau SDM Koperasi Pegawai SUCOFINDO memanggil karyawan bersangkutan dan menanyakan penyebabnya. Berdasarkan wawancara diketahui penyebab pegawai tersebut mengalami penurunan kinerja, yaitu masalah komunikasi yang kurang baik antar manajer pusat dengan manajer divisi sehingga kinerja pegawai level bawah menjadi terganggu. Maka untuk memperbaiki kinerja pegawai tersebut, SDM atau Manajer Koperasi Pegawai SUCOFINDO memberikan saran kepada rapat pengurus untuk dapat memperbaiki sistem komunikasi dengan para bawahannya agar tidak terjadi *miss communication* yang bisa memperburuk kinerja karyawan. Hal ini ditujukan agar tujuan strategis organisasi bisa dicapai.

2. *Reward*

Misalnya Pegawai *unit usaha CRS* menunjukkan skor yang tinggi. Hal ini dikarenakan penyewaan mobil di CRS banyak sebagai patokan penilaian kinerja Pegawai CRS menunjukkan jumlah yang tinggi. Maka pihak SDM atau Manajer Koperasi Pegawai SUCOFINDO bisa memberikan *reward* berupa bonus atau kenaikan pangkat.

3. Penurunan jabatan

Misalnya manajer divisi CRS memiliki skor yang tinggi, namun untuk penilaian aspek kompetensinya rendah terutama dalam hal *leadership skill* dan *problem solving skill*. Hal ini menyebabkan dia tidak mampu menjalankan tugasnya sebagai Pegawai dengan baik. Maka SDM atau Manajer bisa memberikan saran pada saat rapat untuk menurunkan jabatannya atau memindahkannya ke divisi atau unit usaha lain atau melakukan kedua-duanya.

4. Pemecatan

Pemecatan individual bahkan besar-besaran pernah dilakukan oleh SDM atau manajer Koperasi Pegawai SUCOFINDO. Pemecatan ini tidak didasarkan pada penilaian kinerja tetapi pada bukti yang mengarahkan bahwa Pegawai- Pegawai tersebut melakukan korupsi di lingkungan organisasi. Pemecatan juga pernah dilakukan karena karyawan tersebut melanggar kedisiplinan yang telah ditetapkan oleh organisasi, seperti sering datang terlambat, tidak memakai seragam, sering tidak masuk tanpa izin, dsb.

5. Perpanjangan atau penghentian masa kerja/kontrak kerja

Pegawai Koperasi PT. SUCOFINDO terdiri dari Pegawai kontrak . Jika pegawai kontrak memiliki nilai yang selalu baik pada aspek kompetensi (*core competence*) dan aspek hasil kerja maka kemungkinan besar SDM Koperasi Pegawai SUCOFINDO menawari pegawai tersebut untuk memperpanjang kontrak kerjanya. Sebaliknya jika hasil dari penilaian pegawai tersebut selalu buruk maka kepala bagian SDM atau manajer akan mencabut kontrak kerjanya karyawan tersebut.

Dalam pembahasan penelitian ini, kinerja usaha mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh lembaga atau seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan dengan kinerja lembaga atau kinerja perusahaan

terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Untuk mengatasi menurunnya Kinerja Usaha koperasi melakukan studi banding ke koperasi yang lebih baik dari KOPSUCOFINDO. Hal tersebut adalah salah satu cara yang paling mudah untuk mengatasi menurunnya Kinerja Usaha koperasi. Dari studi banding itu Koperasi Pegawai PT.SUCOFINDO dapat bercermin apa yang menyebabkan koperasi mengalami penurunan. Kinerja individu pula harus di perhatikan dengan baik, karena karyawan atau individu yang memiliki loyalitas yang tinggi akan mendukung keberhasilan koperasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

1. Tata kelola Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO sudah cukup baik karena proses kegiatan dalam koperasi dapat berjalan dengan lancar.
2. Koperasi telah menerapkan peraturan-peraturan bagi setiap pegawai untuk menjadi lebih disiplin dan memiliki kualitas yang tinggi. dan semoga setiap tahunnya kinerja pegawai KOPSUCOFINDO selalu mengalami kenaikan dan peningkatan.
3. Umpan balik yang diberikan oleh bagian SDM Koperasi Pegawai SUCOFINDO kepada karyawan atas hasil evaluasi kinerja karyawan antara lain *problem solving* (pemecahan masalah), *reward* (seperti bonus,

kenaikan jabatan, dsb), *punishment* (seperti penurunan jabatan, pemecatan, pemotongan gaji, dsb), perpanjangan atau penghentian masa kerja/kontrak kerja,

4. Untuk mengatasi menurunnya Kinerja Usaha koperasi melakukan studi banding ke koperasi yang lebih baik dari KOPSUCOFINDO.

SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan adapun saran yang diberikan sebagai berikut.

1. Bagi peneliti lain yang ingin mendalami mengenai tata kelola, kinerja pegawai dan menangani menurunnya kinerja usaha, diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai penelitian ini pada tempat yang berbeda serta perlu dikembangkan dengan menambah komponen-komponan tata kelola koperasi,
2. Bagi Koperasi Pegawai SUCOFINDO agar terus perlu melakukan peningkatan pelayanan kepada anggota serta tata kelola yang baik agar tetap dapat menghasilkan pendapatan koperasi yang terus meningkat.
3. Bagi Unit Usaha CRS di Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO agar lebih memberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya . Selain itu, Koperasi Pegawai PT. SUCOFINDO lebih memperhatikan peningkatan dan penurunan dari kinerja setiap unit usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiarjo, Miriam. 2002. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. PT. Jakarta; Gramedia Pustaka Utama.
- I G. N. Gorda. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar; Astabrata Bali.
- Kasmir. 2012. *Dasar-Dasar Perbankan Edisi Revisi*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, mudrajad, dan suharjono. 2002. *Manajemn Perbankan Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta; BPFE UGM
- Bayles, Michael, D. 1987. *Principle of law A normative Analysis*. Holland Riding Publising Company Dordrecht.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.