

Employee Performance Analysis In KPRI-Korps Health Employees In Sumedang

Ai Sri Sumiyati¹, Desan Henriawan²

¹²³Universitas Sebelas April Sumedang

aisrisumiyati99@gmail.com, desan.feb@unsap.ac.id,

Article Info

Article history:

Received Aug 12, 2023

Revised Sep 20, 2023

Accepted Oct 26, 2023

Keywords:

Employee
Performance

ABSTRACT

The focus of this research is to analyze employee performance at the KPRI-Sumedang Health Employee Corps (KPKS). This research aims to determine employee performance, determine the factors that hinder employee performance at the KPRI-Sumedang Health Employee Corps (KPKS) and the efforts made to overcome obstacles to employee performance at the KPRI-Sumedang Health Employee Corps (KPKS). The method used in this research is qualitative method. Research data uses the Miles and Huberman model, activities in data analysis which include data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The research results show that the performance of employees at the KPRI-Sumedang Civil Service Corps (KPKS) has been carried out well, in terms of quantity, cost reduction, and relationships between employees. However, quality, time and supervision are still not optimal, because there are still several obstacles in completing the work. And the efforts made to overcome obstacles to employee performance include increasing accuracy and thoroughness to minimize errors in completing work, improving work discipline and increasing supervision for employees who arrive late by providing sanctions or warnings. Based on the results of the analysis, it can be concluded that the performance of employees at the KPRI-Sumedang Health Employee Corps has not completely gone well according to the indicator stages according to Kasmir (2020).



Copyright © 2023 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Ai Sri Sumiyati,
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Jalan Angkrek Situ No 19 Kecamatan Sumedang Utara Sumedang 45322.

Email: aisrisumiyati99@gmail.com

INTRODUCTION

Organisasi merupakan wadah atau sarana untuk melakukan proses kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Setiap organisasi diuntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia nya serta bagaimana pengelolaan sumber daya tersebut agar optimal dalam bekerja. Sumber daya manusia memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi untuk menentukan faktor produksi, membangun, serta

mengembangkan organisasi. Jika tidak ada sumber daya manusia yang mumpuni dan memadai, pastinya secara otomatis organisasi akan gagal meraih tujuan yang ingin dicapai.

Koperasi mempunyai peran penting dalam tercapainya kesejahteraan bagi anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya. Perkembangan koperasi di Indonesia pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan, menuntut adanya profesionalisme di segala aspek kehidupan, baik keberadaan individu maupun organisasi. Organisasi pada era global saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, jasa, biaya, maupun sumber daya manusia yang profesional.

KPRI-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPKS) berlandaskan kepada Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian. Yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 serta berlandaskan atas asas kekeluargaan. Bahwa pengembangan dan pemberdayaan koperasi dalam suatu kebijakan pengkoperasian harus mencerminkan nilai dan prinsip. Koperasi sebagai wadah usaha bersama untuk memenuhi aspirasi dan kebutuhan ekonomi anggota sehingga tumbuh menjadi kuat, sehat, mandiri, dan tangguh dalam menghadapi perkembangan ekonomi nasional dan global yang semakin dinamis dan penuh tantangan. Tujuan koperasi yang dijelaskan dalam pasal 3 yang berbunyi: “koperasi bertujuan mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.”

KPRI-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPKS) adalah salah satu koperasi yang ada di bawah naungan Perkumpulan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (PKPRI). Koperasi ini yang beralamatkan di kota Sumedang, tepatnya di Jl. Prabu Geusan Ulun No.75 Sumedang. KPRI-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPKS) yang tujuannya untuk mensejahterakan anggota serta mendapatkan keuntungan dari usaha yang dilakukan yaitu usaha simpan pinjam. Selain usaha simpan pinjam juga terdapat usaha minimarket Husada, Gedung Serba Guna, dan lain-lain.

Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, salah satunya faktor kinerja pegawai diharapkan dapat menjadi input yang positif bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya secara efektif. Mempertahankan pegawai pada tingkat produktifitas dan kinerja yang tinggi, serta mempertahankan potensi yang dimiliki memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan cara baru atau strategi yang efektif agar tujuan tersebut dapat dicapai.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Adapun kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019, SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) memuat kinerja utama dan kinerja tambahan diaman keduanya terdapat indikator kinerja individu dan target kinerja. Dalam indikator kinerja individu harus memperhatikan kriteria spesifik, terukur, realistis, memiliki batas waktu pencapaian dan menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi. Sedangkan dalam target kinerja yang menjadi aspek-aspek penilaian yaitu kualitas, kuantitas, waktu dan biaya.

Menurut Kasmir (2020:208-210) terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada KPRI-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPKS), yaitu :

1. Kualitas (mutu), pegawai KPRI-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPKS) secara keseluruhan sudah cukup baik. Namun dari segi kecermatan dan ketelitian masih belum optimal. Karena terdapat beberapa pengurus koperasi kurang cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kuantitas (jumlah), pegawai KPRI-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPKS), selalu mengerjakan sesuai dengan jumlah dan prioritas yang seharusnya. KPRI-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPKS) memiliki neraca atau rugi laba yang tentunya harus dikerjakan sesuai dengan prioritas.
3. Waktu (jangka waktu), pegawai KPRI-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPKS) belum optimal, karena masih terdapat beberapa pengurus yang sering terlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Penekanan Biaya, segala aktivitas kantor yang telah dianggarkan digunakan dengan semestinya oleh pegawai KPRI-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPKS).
5. Pengawasan, dari segi pengawasan masih terdapat karyawan yang sering datang terlambat dan masuk kerja tidak sesuai dengan jam operasional kantor. Serta terdapat data absen 3 tahun terakhir mulai dari tahun 2020-2022. Sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Absen Karyawan KPRI-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPKS) Dari Tahun 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Frekuensi Absensi			
			Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Cuti
1.	2020	15	14	-	-	60
2.	2021	15	62	2	-	48
3.	2022	15	14	10	-	50

Sumber : KPRI-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPKS), Tahun 2023

Berdasarkan penjelasan pada tabel 1.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat frekuensi ketidakstabilan karyawan KPRI-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPKS) belum cukup optimal.

6. Hubungan Antar Karyawan, pada KPRI-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPKS) sangat baik, selalu terjalinnya kerjasama antar rekan kerja lainnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawati, Milwan & Soesilo Wibowo (2022) menyatakan bahwa Kinerja Pengawasan Kantor Camat Malinau Selatan termasuk kategori buruk karena ditandai dengan perolehan bendera hitam yang disebabkan kemampuan individu yang masih kurang, motivasi pegawai yang rendah, dukungan yang diterima terbatas, sarana prasarana yang tidak memadai, belum adanya SOP yang jelas, serta kerjasama antara organisasi yang belum berjalan. Kemudian membuat kualitas, erektifitas, ketepatan waktu, kemandirian dan komitmen kerja pegawai yang ada menjadi tidak maksimal.

LECTURE STUDY

1. Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Prancis yaitu “*menegement*” yang berarti seni untuk mengatur atau mengelola sesuatu. Dalam bahasa Inggris, kata “*manage*” berarti mengendalikan atau mengelola. Secara umum, manajemen dikenal sebagai sebuah proses yang mengatur kegiatan atau perilaku sehingga menimbulkan efek yang baik. Secara etimologi, definisi manajemen adalah sebuah seni

mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan utama sebuah organisasi atau bisnis melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengeolaan dan pengawasan sumber daya dengan cara yang efektif dan efisien.

Menurut Afandi (2018:1) manajemen adalah proses kerjasama antar pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya menurut Firmansyah (2018:4) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas dalam suatu organisasi, serta perannya dalam mencapai tujuan yang sangat besar.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi (Afandi, 2018:3). Menurut Simamora (1997) dalam Sutrisno (2020:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelompokan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

3. KINERJA KARYAWAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Fitia *et al.* 2014) dalam Syaifuddin (2018:1).

Menurut Kasmir (2020:208-210), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkat dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas kerja yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Biaya ini berkaitan untuk pengeluaran bagi sumber daya (produksi, teknologi, bahan baku) dan biaya lainnya.

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

6. Hubungan Antar Karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

METHOD

Desain penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kualitatif deskriptif. Metode penelitian deskriptif adalah metode yang dilakukan untuk mengetahui gambaran, keadaan, suatu hal dengan cara mendeskripsikannya sedetail mungkin berdasarkan fakta yang ada. Menurut Sugiyono (2018:9) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Sugiyono (2018:54) mengungkapkan fokus penelitian kualitatif bersifat holistik (menyeluruh, tidak dapat dipisah-pisahkan) sehingga penelitian kualitatif menetapkan penelitiannya berdasarkan keseluruhan situasi sosial yang diteliti yang meliputi aspek tempat (*place*), pelaku (*actor*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. Pada penelitian ini fokus penelitiannya mengenai bagaimana kinerja karyawan di KPRI-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPKS). Dimana kinerja karyawan sebagai aktivitas (*activity*), pengurus sebagai pelaku (*actor*), dan KPRI-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPKS) sebagai tempat (*place*). Maka penelitian ini hanya difokuskan pada hal “Analisis Kinerja Karyawan di KPRI-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang (KPKS)”.

DISCUSSION

Dari data diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di KPRI-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang sudah terpenuhi. Dengan demikian hal tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan

1) Kualitas (mutu)

Di KPRI-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang secara keseluruhan sudah cukup baik, tetapi dari segi kecermatan dan ketelitian masih belum optimal. Masih terdapat karyawan yang kurang cermat dan teliti.

2) Kuantitas (jumlah)

Sudah dilakukan dengan baik, pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan prioritas yang seharusnya dan sesuai dengan target pekerjaan.

3) Waktu (janga waktu)

Secara efisien telah dilaksanakan, namun masih terdapat hambatan seperti keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.

4) Penekanan biaya

Di KPRI-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang sudah baik, karena memanfaatkan sarana dan prasarana secara bijak dan menggunakan sumber daya dengan tepat. Serta mengelola anggaran sesuai kebutuhan kantor.

5) Pengawasan

Di KPRI-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang kurang baik karena dari segi kehadiran sebagian besar pengurus masih datang terlambat atau tidak tepat waktu dikarenakan alasan-alasan tertentu. Namun dari segi kemandirian sudah optimal.

6) Hubungan antar karyawan

Di KPRI-KPKS sudah berjalan dengan baik, karena saling memberikan dukungan dan selalu menjalin kerjasama yang baik.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai analisis kinerja karyawan di KPRI-Korps Pegawai Kesehatan Sumedang, maka dapat disimpulkan hasil penelitian menunjukan bahwa kinerja karyawan di KPRI-Korps Pegawai Sumedang (KPKS) sudah terlaksana dengan baik, ditinjau dari segi kuantitas (jumlah), penekanan biaya, serta hubungan antar karyawan. Akan tetapi untuk kualitas (mutu), waktu (jangka waktu) dan pengawasan masih belum optimal, dikarenakan masih terdapat beberapa hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pada kinerja karyawan yaitu meningkatkan kembali kecermatan dan ketelitian untuk meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan kembali disiplin kerja dan meningkatkan kembali pengawasan bagi para karyawan yang datang terlambat dengan memberikan sanksi atau teguran.

ACKNOWLEDGEMENT

Berterimakasih kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rezeki dan selalu memberikan kemudahan disetiap proses penyusunan skripsi ini dengan lancar. Kedua orang tua dan keluarga atas doa, kasih sayang, semangat serta kerja keras sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu. Dosen Pembimbing I Bapak Desan Henriawan, S.T., M.M dan Dosen Pembimbing II Bapak Helles Amanda, S.E., M.M, yang telah sabar dan ikhlas dalam membimbing saya. Terakhir, terima kasih kepada diri sendiri yang sudah berjuang sejauh ini dan selalu menghadapi berbagai proses dalam penyusunan skripsi ini. Dan sudah menjadi pribadi yang lebih baik dan lebih mandiri.

REFERENCES

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator)*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Firmansyah, A.M., Mahardika, B.W. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hakim, M., dan Fanani, M.R. 2019. "Analisis Kinerja Studi Kasus PT. Roykom Dokumen Solusi". *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Vol 16, No. 1.
- Junianto, I., dkk. 2020. "Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Gelumbang Kabupaten Muara Enim". *Jurnal Pemerintahan dan Politik Universitas Indo Global Mandiri*. Vol.5, No.1.
- Kasmir. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Novita, D., dkk. 2020. "Analisis Kinerja Inspektorat Daerah Dalam Melakukan Fungsi Pengawasan (Studi Pada Inspektorat Kota Langsar)". *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik* .Vol.2, No.2.

- Rahmawati, Wilman, dan Wobowo. 2022. "Analisis Kinerja Pegawai Kantor Camat Malinau Selatan". *Journal of education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. ISSN 2622-3740. Vol 4, N0.3.
- Samsudin, M. 2021. "Analisis Kinerja Pelayanan Publik tentang Sumber Daya Manusia dan Resposivitas Pegawai di Kantor Kelurahan Kacandra Kecamatan Sidomukti Kota Salatiga". *Journal of education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. ISSN.2622-3740Vol.4, No.2.
- Silaen, N.R., *et. all*. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, L.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif*. Bandung. ALFABETA CV.
- Sutrisno, E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syaifuddin. 2018. *Motivasi dan Kinerja Pegawai Pendekatan Riset*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Undang-Undang No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019.