

PENINGKATAN PERFORMA BISNIS MELALUI MANAJEMEN PEMBERDAYAAN KARYAWAN PADA USP KUD MINATANI BRONDONG

Ayu Wulandrai^{1*}, Suyitno², Alvin Nur Azizi³, Resa Maghfiratul Ulyah⁴, Yurika Fitriniati⁵
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Lamongan^{1,2,3,4,5}

*E-mail Penulis Korespondensi: ayuwulandarie1212@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peningkatan performa bisnis melalui manajemen pemberdayaan karyawan pada USP KUD Minatani Brondong dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data berupa observasi langsung dan wawancara di USP KUD Minatani Brondong. USP KUD Minatani Brondong telah berhasil menerapkan model pemberdayaan *desire, trust, confident, accountability dan communication* dalam membantu meningkatkan performa bisnis KUD Minatani dari berbagai aspek. Hal tersebut terbukti mampu mendorong motivasi kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan hasil dari adanya program pemberdayaan tersebut memberikan progres yang baik terhadap peningkatan performa bisnis pada USP KUD Minatani, baik itu nilai profitabilitasnya maupun efektivitas dan efisiensi produksi juga kepuasan pelanggan.

Kata kunci: Performa Bisnis, Pemberdayaan Karyawan, USP KUD Minatani

ABSTRACT

This study aims to determine the improvement of business performance through employee empowerment management at USP KUD Minatani Brondong using qualitative descriptive research methods. Data collection techniques include direct observation and interviews at USP KUD Minatani Brondong. USP KUD Minatani Brondong has successfully implemented the empowerment model of *desire, trust, confidence, accountability and communication* in helping to improve the business performance of KUD Minatani from various aspects. This is proven to be able to encourage employee motivation and improve employee performance. Improving employee performance as a result of the empowerment program provides good progress towards improving business performance at USP KUD Minatani, both the value of profitability and effectiveness and efficiency of production as well as customer satisfaction.

Keywords: Business Performance, Employee Empowerment, USP KUD Minatani

I. PENDAHULUAN

Unit Simpan Pinjam (USP) Minatani Brondong merupakan salah satu unit usaha Koperasi KUD Minatani Kecamatan Brondong yang bergerak di

bidang Simpanan dan Pinjaman. Visi dari USP KUD Minatani yaitu Menjadikan USP KUD Minatani menjadi jasa keuangan terbesar di Jawa Timur. Melihat visi tersebut penting bagi USP

KUD Minatani untuk meningkatkan performa bisnis secara keseluruhan dari berbagai aspek, sehingga mampu menjadi koperasi mandiri dengan kondisi keuangan yang stabil dan kinerja koperasi baik secara keseluruhan.

Menurut USP Minatani Brondong pegawai merupakan faktor penting dalam proses menuju koperasi yang profesional. Sebagai koperasi yang usahanya bergerak dibidang jasa, kuantitas sumber daya manusia yang bekerja pada koperasi tersebut cukup banyak. Selain kuantitas kualitas sumber daya manusia yang dimiliki juga harus baik dengan memberikan pelayanan yang optimal kepada anggota koperasi.

Melihat hal tersebut penting bagi USP KUD Minatani untuk memperhatikan tingkat produktivitas dalam koperasi dengan melihat faktor pelatihan, menurut Yunus dalam (Rahmawati et al., 2021) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seorang individu. Sebuah penelitian menunjukkan fakta bahwa dengan pemberdayaan kinerja karyawan mengalami perbaikan yang sangat signifikan terutama dalam kinerja ekonomi. Organisasi yang telah sukses didunia juga melaporkan bahwa banyak keberhasilan yang diperoleh hasil dari penggunaan program pemberdayaan. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Taktaz dalam (Setiawan, 2018) dimana pelaksanaan pemberdayaan dengan menekankan partisipasi manajemen dan dorongan dengan memberikan reward menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

Pada penelitian (Setiawan, 2018) menyatakan Pemberdayaan sumber daya manusia, dalam hal ini adalah pegawai/anggota organisasi dapat

dijadikan instrumen untuk meningkatkan kinerja organisasi. Melalui strategi dan implementasi bentuk pemberdayaan yang diterapkan organisasi. Penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purnama, 2022) yang menyatakan pemberdayaan dengan kinerja usaha memiliki keeratan hubungan yang sangat kuat.

Performa Bisnis

Performa Bisnis adalah ukuran keberhasilan atau kinerja suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan menghasilkan keuntungan. Wiklund dalam (Hoelzl & Gruber-Muecke, 2019) menjelaskan bahwa pengukuran performa bisnis merupakan proses untuk mengukur efisiensi dan efektivitas tindakan-tindakan yang telah dilakukan di masa lalu, agar dapat meningkatkan pengambilan keputusan saat ini dan di masa depan. Tujuan dari penilaian performa sendiri adalah untuk membantu organisasi menetapkan target yang realistis, membuat keputusan yang terinformasi, dan meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian performa bisnis dapat dilakukan melalui berbagai aspek diantaranya:

- a) Performa keuangan, Menurut Thomas Brock dalam artikel yang diterbitkan oleh Investopedia Performa keuangan adalah salah satu aspek yang paling penting dalam penilaian performa bisnis. Performa keuangan mencakup sejumlah metrik, seperti pendapatan, laba kotor, laba bersih, arus kas, margin laba kotor, dan margin laba bersih. (Brock, 2022)
- b) Performa Pemasaran, performa pemasaran adalah pengukuran dan analisis efektivitas dan efisiensi dari aktivitas pemasaran (Petersen dalam Situmorang, 2010). Tujuannya adalah

untuk memahami kontribusi pemasaran terhadap performa bisnis dan mengoptimalkan aktivitas pemasaran untuk memaksimalkan penciptaan nilai

- c) Performa Operasional, (Slack dalam Novitasari, 2022) menjelaskan performa operasional mengukur efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Dalam hal ini performa operasional mengacu pada seberapa baik sebuah organisasi dapat memberikan produk dan layanan dengan cara yang paling efektif dan efisien dalam hal biaya.
- d) Performa Sumber Daya Manusia, menurut (Dessler dalam Catio, 2022) Performa sumber daya manusia merujuk pada seberapa baik karyawan organisasi mampu memenuhi kebutuhan bisnis. Hal ini meliputi berbagai aktivitas, termasuk rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, dan pengembangan karyawan
- e) Performa Lingkungan, Menurut (Lubis dalam Wijaya & Nuryatno, 2019) Performa lingkungan adalah hasil yang dapat diukur dari sistem manajemen lingkungan yang terkait dengan kontrol aspek-aspek lingkungan. mencakup indikator tentang dampak lingkungan dari kegiatan perusahaan, seperti penggunaan energi, emisi, limbah, dan pengelolaan lingkungan. Perusahaan yang memiliki performa lingkungan yang baik biasanya memiliki program tanggung jawab sosial dan lingkungan perusahaan (*Corporate Social Responsibility atau CSR*) yang efektif dan sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Performa Bisnis

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi performa bisnis

- a) Faktor Internal perusahaan, kebijakan manajemen, budaya perusahaan, dan sumber daya manusia. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi produktivitas, kreativitas, dan motivasi karyawan, serta kemampuan perusahaan untuk mengambil keputusan yang tepat. Dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama diantara karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Gibson dalam Hermayanti & Rahmawati, 2016). Budaya kerja yang tepat sangat penting untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dari setiap perusahaan.
- b) Faktor eksternal, Menurut (Kaplan & Norton, 2020) dalam artikel yang dimuat oleh Harvard Business Review menjelaskan bahwa Faktor eksternal seperti persaingan pasar, kemajuan teknologi baru, kondisi ekonomi, dan perubahan regulasi dapat memiliki dampak terhadap keberhasilan bisnis. Adanya perubahan dalam faktor-faktor ini dapat mempengaruhi kebutuhan dan preferensi pelanggan, permintaan pasar, serta kemampuan perusahaan untuk bersaing di pasar yang semakin ketat.
- c) Faktor Finansial, seperti sumber pendanaan, biaya operasional, dan laba/rugi. Faktor finansial meliputi kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba yang memadai dan mengelola biaya dengan efisien merupakan kunci keberhasilannya. Hasil yang diperoleh dari kinerja keuangan dapat digunakan perusahaan untuk penunjuk kesehatan keuangan perusahaan

(Permata dalam Maulidina, 2021). Perusahaan yang gagal mengelola keuangan dengan baik mungkin akan kesulitan membiayai pertumbuhan di masa depan atau bahkan berakhir bangkrut

- d) Faktor sosial dan lingkungan, seperti tanggung jawab sosial perusahaan, dampak lingkungan, dan kepatuhan hukum. Perusahaan harus memperhatikan tanggung jawab mereka terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar, serta mematuhi peraturan dan hukum yang berlaku.

Pemberdayaan Karyawan

Menurut (Mulyadi dalam Shafira, 2019) pemberdayaan artinya membuat sesuatu menjadi berdaya atau mempunyai kekuatan. Carver dalam (Shafira, 2019) menyatakan pula pemberdayaan merupakan suatu proses pembentukan lingkungan dan struktur yang baik sehingga seseorang dapat memberikan kontribusi secara penuh melalui keterampilan terbaiknya. Pemberdayaan karyawan adalah suatu proses di mana organisasi memberikan kekuasaan dan tanggung jawab kepada karyawan untuk meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan dan memberdayakan mereka untuk mengambil keputusan yang lebih mandiri dan bertanggung jawab dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif sehingga mampu mencapai tujuan secara efektif.

Sharafat Khan dalam (Shafira, 2019) menawarkan sebuah model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi. Model pemberdayaan tersebut yaitu: (1) *Desire*, adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja. (2) *Trust*, membangun kepercayaan antar manajemen dan karyawan. (3) *Confident*,

menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. (4) *Accountability*, adalah pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. (5) *Communication*, adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antar karyawan dan manajemen.

Prinsip-Prinsip Pemberdayaan Karyawan

Beberapa prinsip pemberdayaan karyawan yang dapat membantu organisasi untuk mengoptimalkan potensi karyawan menurut Ducker dalam (Sihombing et al., 2020) diantaranya: (1) Memberikan Otonomi (2) Memberikan akses ke sumber daya (3) Menumbuhkan kepercayaan (4) Memberikan pelatihan dan pengembangan (5) Memberikan kompensasi.

Pemberdayaan karyawan merupakan suatu praktek manajemen yang efektif dan penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif. Dengan menerapkan prinsip-prinsip pemberdayaan karyawan ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Manfaat Pemberdayaan Karyawan

Terdapat beberapa manfaat dari melakukan pemberdayaan karyawan diantaranya:

- a) Meningkatkan keterlibatan karyawan, menurut pendapat (Sopiah et al., 2019) yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

- b) Meningkatkan kinerja produktifitas, dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh (H. Kim et al., 2018) menjelaskan bahwa pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan melalui peningkatan partisipasi karyawan dan motivasi mereka.
- c) Meningkatkan inovasi dan kreativitas, menurut (A. Gohar et al., 2020) dimana Pemberdayaan karyawan dapat membantu memfasilitasi proses inovasi dan mendorong kreativitas karyawan.
- d) Meningkatkan kepuasan karyawan, menurut (Marpaung et al., 2019) Pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan retensi karyawan.

Peningkatan Performa Bisnis Melalui Pemberdayaan Karyawan

Konsep hubungan antara pemberdayaan karyawan dan performa bisnis adalah bahwa pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Beberapa penelitian telah menunjukkan adanya hubungan positif antara pemberdayaan karyawan dan performa bisnis. Sebagai contoh Penelitian yang dilakukan oleh (M. Kim et al., 2018) menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan partisipasi karyawan dan motivasi mereka.

Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas dalam perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keunggulan bersaing dan performa bisnis perusahaan. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh (R. Gohar et al.,

2020) menemukan bahwa pemberdayaan karyawan dapat membantu memfasilitasi proses inovasi dan mendorong kreativitas karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Unit Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan Jawa Timur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan fokus penelitian menggunakan pendekatan studi kasus, menurut (Sugiyono, 2016) pendekatan studi kasus merupakan pendekatan penelitian yang dilakukan secara mendalam pada satu objek penelitian dalam konteks yang spesifik. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara observasi dan dokumentasi dengan manajer USP KUD Minatani Brondong, KABAG Administrasi dan Keuangan, KABAG Personalia dan 2 Karyawan bagian pemasaran dan keuangan. Data hasil penelitian akan dianalisis melalui tiga langkah yaitu reduksi data, menyajikan data dan menarik kesimpulan.

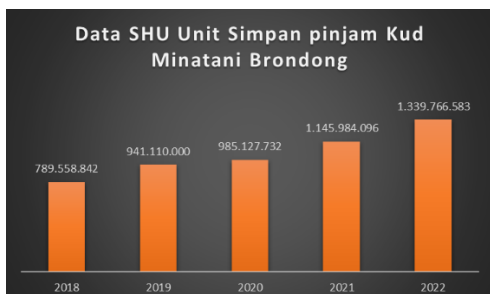
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Performa Bisnis

Performa bisnis bagi USP Minatani Brondong merupakan suatu ukuran seberapa mampu USP Minatani Brondong dalam mengelola sumber daya dan merupakan suatu ukuran keberhasilan atau kinerja USP Minatani dalam mencapai tujuan. Dalam menilai performa bisnis terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan, berikut beberapa aspek yang digunakan untuk menilai kondisi performa bisnis di Unit Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong

1. Aspek Keuangan, Dalam lima tahun terakhir, USP Minatani Brondong

mengalami peningkatan profit yang signifikan dan cukup stabil setiap tahunnya. Kondisi tersebut tersaji dalam gambar 1 dibawah ini

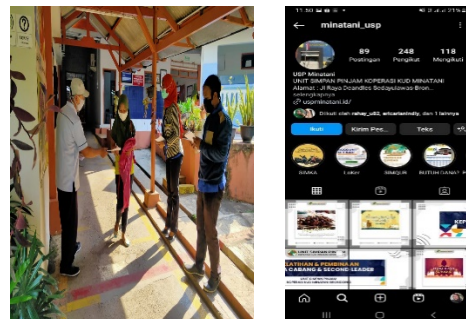


Gambar 1. Bagan data SHU selama 5 tahun USP KUD Minatani Brondong
Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Hal ini terjadi karena meningkatnya jumlah transaksi anggota koperasi USP Minatani Brondong. Jumlah transaksi anggota koperasi USP Minatani Brondong meningkat seiring dengan peningkatan jumlah anggota koperasi. Hal ini menunjukkan bahwa koperasi USP Minatani Brondong mampu mempertahankan jumlah anggota dan meningkatkan kepercayaan anggota terhadap koperasi. Dengan meningkatnya jumlah transaksi dan profit, USP Minatani Brondong dapat memperluas usahanya dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi anggotanya. Hal tersebut relevan dengan teori (Brock, 2022) dimana performa keuangan merupakan aspek yang paling penting dalam penilaian performa bisnis.

2. Aspek Pemasaran, Untuk mengevaluasi kinerja pemasaran, perusahaan telah menetapkan target untuk menilai sejauh mana kinerja pemasaran telah tercapai. Kondisi performa pemasaran unit simpan pinjam KUD Minatani Brondong

dalam lima tahun terakhir cukup stabil dengan presentase peningkatan 10%-20% tiap tahunnya.



Gambar 2. Platform dan kegiatan pemasaran USP KUD Minatani
Sumber: Data diolah (2023)

Dalam menjangkau anggota dan calon anggota lebih efektif USP KUD Minatani Brondong melakukan pemasaran melalui berbagai platform, diantaranya menggunakan brosur, door to door, iklan digital melalui media sosial seperti facebook dan instagram. Hal tersebut relevan dengan teori menurut (Petersen dalam Situmorang, 2010) yang menyatakan performa pemasaran adalah pengukuran dan analisis efektivitas dan efisiensi dari aktivitas pemasaran. Tujuannya adalah untuk memahami kontribusi pemasaran terhadap performa bisnis dan mengoptimalkan aktivitas pemasaran untuk memaksimalkan penciptaan nilai. Jika kinerja karyawan baik dan mampu melampaui target yang telah ditetapkan, hal ini menandakan bahwa kinerja pemasaran sudah efektif dan efisien, yang akan membantu meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan. Namun, tidak ada informasi yang tersedia mengenai strategi pemasaran khusus yang digunakan oleh USP Minatani Brondong

3. Aspek Operasional

Dalam menjalankan sebuah bisnis, performa operasional yang baik dapat membantu menjaga alur pendapatan dan menghindari kerugian. Dalam Membangun performa operasional yang baik USP Minatani Brondong melakukan proses analisis dan perencanaan yang matang. Untuk memastikan performa bisnis baik USP harus memiliki kondisi performa operasional yang stabil dan terkondisikan. Dalam memastikan kondisi performa operasional yang stabil dan terkondisikan USP minatani Brondong memiliki SOP (Standard Operating Procedure) untuk seluruh operasional kerja di koperasi. Dengan adanya SOP, akan memudahkan proses evaluasi dan controlling yang nantinya akan menjaga kestabilan kondisi operasional, sehingga koperasi mampu mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut relevan dengan teori menurut (Slack dalam Novitasari, 2022) yang menjelaskan bahwa performa operasional digunakan untuk mengukur efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan

4. Aspek Performa Sumber Daya Manusia, Indikator untuk menilai performa sumber daya manusia dilihat dari tingkat produktivitas karyawan, tingkat kedisiplinan karyawan, kinerja karyawan dan kontribusi karyawan dalam membantu mencapai tujuan koperasi. Hal tersebut relevan dengan teori (Dessler dalam Catio, 2022) yang menyatakan Performa sumber daya manusia merujuk pada seberapa baik karyawan organisasi mampu memenuhi kebutuhan bisnis. Dalam

hal ini USP Minatani Brondong melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan performa sumber daya manusia yang dimiliki melalui pelatihan dan pengembangan, pendelegasian tugas dan tanggung jawab juga memberikan fasilitas ke sumber daya. Upaya-upaya tersebut terbukti cukup efisien dalam membantu meningkatkan kemampuan karyawan dan meningkatkan kepercayaan diri mereka sehingga memotivasi karyawan untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan berkontribusi penuh dalam mewujudkan tujuan USP Minatani Brondong.

5. Aspek Performa Lingkungan, Performa lingkungan yang terjadi di Unit Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong mencakup indikator komunikasi dan kerja sama tim, membangun lingkungan kerja yang baik dan positif akan mampu meningkatkan kinerja produktivitas dan kinerja perusahaan. Hal ini tidak sejalan dengan teori (Lubis dalam Wijaya & Nuryatno, 2019) dimana performa lingkungan mencakup indikator tentang dampak lingkungan dari perusahaan. Dalam hal ini faktor sosial lingkungan tidak secara langsung mempengaruhi performa bisnis pada USP Minatani Brondong. Namun faktor tersebut dapat mempengaruhi kesejahteraan kondisi ekonomi anggota USP Minatani Brondong.

Dalam menilai performa bisnis pada Unit Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong penting untuk memperhatikan beberapa aspek diantaranya, keuangan, pemasaran, operasional, sumber daya manusia, sosial dan lingkungan. Dengan

mengetahui performa atau kinerja dari kelima aspek tersebut perusahaan akan mampu menilai seberapa efektif dan efisien kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut relevan dengan teori Wiklund dalam (Hoelzl & Gruber-Muecke, 2019) dimana pengukuran performa bisnis adalah untuk mengukur efisiensi dan efektifitas tindakan yang dilakukan oleh perusahaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Performa Bisnis

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi performa bisnis USP KUD Minatani Brondong

1. Faktor Internal, Faktor internal yang sangat mempengaruhi performa bisnis USP KUD Minatani adalah kinerja karyawannya. Budaya disiplin kerja juga memiliki peran yang sangat penting karena akan membantu menjaga standar organisasi atau Perusahaan.
2. Faktor Eksternal, Terdapat beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi performa bisnis di Unit Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong diantaranya ada persaingan pasar, kondisi ekonomi anggota, kemajuan teknologi dan perubahan regulasi.
3. Faktor Finansial, Faktor finansial yang sangat mempengaruhi kondisi performa bisnis di Unit Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong adalah sumber pendanaan. Sebagai sebuah koperasi yang bergerak dibidang simpan pinjam sumber pendanaan utama USP Minatani Brondong berasal dari besarnya transaksi yang dilakukan oleh anggota. Selain itu Unit simpan pinjam KUD Minatani Brondong juga perlu menjaga biaya operasional agar tidak melebihi pendapatan yang

diperoleh. Dengan menjaga biaya operasional, unit simpan pinjam akan dapat meningkatkan laba yang dihasilkan.

4. Faktor Sosial dan Lingkungan, Faktor sosial dan lingkungan tidak secara langsung mempengaruhi performa bisnis pada Unit Simpan Pinjam Koperasi Unit Desa Minatani. Namun, faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kesejahteraan ekonomi masyarakat desa yang menjadi anggota koperasi.

Dari keempat faktor tersebut faktor yang paling mempengaruhi performa bisnis USP Minatani Brondong yaitu faktor internal yang berasal dari kinerja karyawan. Untuk mendukung kinerja karyawan agar memiliki kualitas yang baik, USP Minatani Brondong menciptakan budaya disiplin kerja untuk seluruh karyawan. Adanya disiplin kerja akan membantu meningkatkan efektivitas kerja seluruh karyawan. Dengan disiplin kerja, karyawan akan bekerja lebih teratur dan produktif sehingga mampu meningkatkan produktifitas koperasi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Gibson dalam Hermayanti & Rahmawati, 2016) tentang budaya perusahaan, dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama diantara karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dimana budaya perusahaan adalah penggerak kuat dari kinerja organisasi, dan memastikan bahwa budaya yang tepat sangat penting untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dari setiap perusahaan.

Pemberdayaan Karyawan

Unit Simpan Pinjam (USP) Koperasi KUD Minatani Brondong merupakan unit usaha yang bergerak di bidang simpan pinjam. Sebagai lembaga jasa keuangan

yang dipercaya oleh masyarakat, USP Minatani Brondong berusaha sebaik mungkin untuk merawat atau membantu SDM yang dimiliki agar mampu berinteraksi dengan baik dengan orang lain atau masyarakat. terdapat beberapa model pemberdayaan yang dikembangkan pada USP Minatani Brondong.

Terdapat beberapa model pemberdayaan yang dikembangkan pada USP KUD Minatani Brondong

1. *Desire*, Manajemen USP memiliki keinginan untuk selalu melibatkan karyawan dalam pengelolaan USP Minatani Brondong. Hal itu diterapkan di USP melalui pemberian tanggung jawab secara penuh kepada karyawan terhadap jobdesknya masing-masing baik itu pengerjaannya dalam tim ataupun individual. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar karyawan mampu mengidentifikasi masalah-masalah yang terjadi pada ruang lingkup kerja mereka, sehingga akan mendorong keinginan karyawan agar mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka untuk dapat berkontribusi lebih besar terhadap pekerjaannya di Unit Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong.
2. *Trust*, Unit Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong selalu berusaha untuk membangun kepercayaan antara manajemen dengan karyawan. manajemen memberikan kepercayaan penuh terhadap karyawan dalam mengambil keputusan dan menjalankan tugas-tugas mereka.
3. *Confident*, Upaya USP Minatani Brondong untuk meningkatkan rasa percaya diri karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan

memberikan wadah berupa kesempatan dan peluang kepada karyawan untuk menyalurkan ide-ide kreatif karyawan agar mampu memberikan saran untuk menciptakan produk-produk baru yang sebelumnya belum ada di Unit Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong. Selain itu, upaya USP Minatani Brondong dalam meningkatkan kepercayaan diri karyawan yaitu dengan mendelegasikan tugas dan memberikan target kerja kepada karyawan untuk memotivasi karyawan agar percaya diri bahwa mereka dapat memenuhi tugas dan target kerja yang telah diberikan.

4. *Accountibility*, USP KUD Minatani Brondong melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala setiap enam bulan sekali baik itu kinerja tim ataupun individu sebagai bentuk pertanggung jawaban atas kinerja mereka. Unit Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong memiliki program penilaian berupa raport kinerja baik itu kinerja tim atau kinerja individu untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
5. *Communication*, Unit Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong sangat terbuka dalam komunikasi baik secara vertikal maupun horizontal. USP KUD Minatani sangat terbuka akan kritik dan saran yang sifatnya membangun dan sebagai bahan evaluasi bersama apa yang perlu diperbaiki untuk keberlangsungan USP Minatani lebih baik kedepannya.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa model pemberdayaan yang diterapkan pada Unit

Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong sesuai dengan model pemberdayaan yang ditawarkan oleh Syarafat Khan dalam (Shafira, 2019) yaitu Desire, Trust, Confident, Accountibility dan Communication. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara bertahap agar dapat memberikan hasil yang optimal. Fakta tersebut relevan dengan pernyataan Carver dalam (Shafira, 2019) bahwa pemberdayaan merupakan suatu proses pembentukan lingkungan dan struktur yang baik sehingga seseorang dapat memberikan kontribusi secara penuh melalui keterampilan terbaiknya. Pemberdayaan karyawan dilakukan untuk menggali potensi dalam diri karyawan untuk diarahkan agar mampu menciptakan karyawan yang berkompeten dan produktif sehingga akan membantu dalam memajukan organisasi.

Prinsip Pemberdayaan Karyawan

Prinsip pemberdayaan karyawan yang diterapkan pada Unit Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong

1. Memberikan Otonomi, Dalam penerapannya, USP KUD Minatani memberikan wewenang kebebasan kepada karyawan agar mampu mengelola tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin dengan tetap berpedoman pada SOP Perusahaan. Dengan wewenang tersebut, manajemen mengharapkan karyawan mampu mengidentifikasi masalah yang timbul pada lini kerja mereka dan mampu mencari solusi untuk mengatasi masalah tersebut.
2. Memberikan Akses ke Sumber Daya, Dalam memberikan akses ke sumber daya, Unit Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong berupaya yang terbaik dengan memberikan fasilitas

berupa teknologi. Hal ini bertujuan untuk mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Selain itu, Unit Simpan Pinjam juga berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan menyediakan fasilitas ruangan kantor yang dilengkapi dengan AC dan pantry untuk karyawan. Upaya tersebut dilakukan dengan harapan bahwa fasilitas yang disediakan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja dan mendorong motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

3. Menumbuhkan Kepercayaan, Salah satu upaya yang dilakukan USP dalam menumbuhkan kepercayaan karyawan dengan melakukan pendelegasian tugas dan tanggung jawab kepada karyawan serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide dan saran yang membangun untuk keberlangsungan USP Minatani kedepannya. Selain itu, USP Minatani Brondong juga menerapkan pola komunikasi terbuka untuk mempermudah transparansi informasi antara manajemen dengan karyawan.
4. Memberikan Pelatihan dan pengembangan, Unit Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong melakukan pemberdayaan karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan karir kepada karyawan. Dimulai sejak tahap rekrutmen, dimana USP memberikan program pelatihan kepada calon karyawan untuk mengidentifikasi potensi yang dimiliki oleh mereka agar dapat ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. USP Minatani Brondong juga

melakukan upgrading secara keseluruhan kepada karyawan untuk mencari tahu potensi lain yang dimiliki oleh mereka dan meningkatkan kemampuan karyawan.

Berikut tabel program pelatihan dan kegiatan USP KUD Minatani Brondong.

Tabel 1. Data Program Pelatihan/Kegiatan USP KUD Minatani Brondong

N o	Nama Kegiatan	Pelaksanaa n	Peserta
1	Pelatihan dan Pengembangan SDM	26-30 Januari	Kepala Cabang Admin Kasir
2	Seminar Pemasaran Keuangan	14 Juli	Marketin g
3	Pelatihan dan uji kompetensi SKKNI-KJK	21-24 Oktober	Kepala Cabang
4	Pelatihan IT berbasis android	24-25 Desember	Seluruh Karyawan USP

Sumber: Diolah peneliti (2023)

- Memberikan Kompensasi, Kompensasi merupakan prinsip penting dalam pemberdayaan karyawan pada Unit Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong. Terdapat tiga jenis kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu gaji pokok, insentif kerja, dan tunjangan. Gaji pokok merupakan kompensasi rutin yang diberikan setiap bulan kepada karyawan. Insentif kerja merupakan kompensasi tambahan yang diberikan USP kepada karyawan apabila karyawan mampu mencapai target kerja yang

telah diberikan dan Tunjangan berupa tunjangan kesehatan, program pensiun, dan tunjangan lain-lain.

Dari hasil penelitian yang didapatkan, prinsip pemberdayaan yang diterapkan oleh Unit Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong dalam membantu organisasi untuk mengoptimalkan potensi karyawan sesuai dengan prinsip pemberdayaan karyawan menurut Ducker dalam (Sihombing et al., 2020). Dengan menerapkan prinsip-prinsip pemberdayaan karyawan berupa pemberian kesempatan yang sama kepada seluruh anggota untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan koperasi, pemberian akses ke sumber daya berupa fasilitas-fasilitas yang membantu meningkatkan kinerja produktifitas karyawan, memberikan pelatihan pendidikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola koperasi dan memberikan kompensasi yang memadai agar dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan serta membantu USP Minatani dalam memperoleh karyawan berkompeten dan mempertahankan mereka dalam jangka waktu yang lama. Dengan diterapkannya prinsip pemberdayaan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan

Manfaat Pemberdayaan Karyawan

Unit Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong telah merasakan manfaat dari penerapan pemberdayaan karyawan. (Sopiah et al., 2019) yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan adanya pemberdayaan karyawan,

USP Minatani Brondong telah menciptakan budaya kepemilikan dan motivasi yang mengarah pada peningkatan kinerja dan kesuksesan organisasi.

Adanya pemberdayaan karyawan yang dilakukan juga mampu meningkatkan kinerja produktifitas, Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (H. Kim et al., 2018) yang menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas perusahaan melalui peningkatan partisipasi karyawan dan motivasi mereka. Meningkatkan inovasi dan kreatififitas merupakan salah satu manfaat yang diperoleh dari program pemberdayaan yang telah dilakukan USP KUD Minatani Brondong, hal tersebut relevan dengan teori (A. Gohar et al., 2020) dimana pemberdayaan karyawan dapat membantu memfasilitasi proses inovasi dan mendorong kreativitas karyawan.

Selain itu, Program pemberdayaan karyawan yang diterapkan di Unit Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong memiliki manfaat dalam meningkatkan kepuasan karyawan, menurut (Marpaung et al., 2019) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka yang pada gilirannya dapat meningkatkan retensi karyawan.

Peningkatan performa bisnis melalui pemberdayaan karyawan

Pada Unit Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong, pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan adanya pemberdayaan, kinerja karyawan dari tiap divisi mengalami peningkatan menjadi lebih baik, baik itu dari bagian

operasional keuangan ataupun pelayanannya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yucel & Huselid, 2019) menemukan bahwa pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan terutama dalam hal produktivitas dan kualitas produk. Dapat diartikan bahwa untuk menentukan kondisi performa bisnis perusahaan, dilihat dari kinerja karyawannya

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peningkatan performa bisnis melalui manajemen pemberdayaan karyawan pada Unit Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong. Pada Unit Simpan Pinjam Minatani Brondong pemberdayaan karyawan dan performa bisnis memiliki progres satu arah yang baik dan cukup signifikan dalam peningkatannya. Berikut kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan

a. Faktor yang paling mempengaruhi performa bisnis pada Unit Simpan Pinjam KUD Minatani Brondong berasal dari faktor internal yaitu kinerja karyawan, semakin baik kinerja karyawan maka akan meningkatkan Performa Bisnis secara keseluruhan

b. Model pemberdayaan yang diterapkan oleh USP Minatani Brondong sesuai dengan model pemberdayaan yang ditawarkan oleh Sharafat khan berupa membangun kepercayaan, memberikan tanggung jawab, memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, memberikan pelatihan dan pengembangan, dan melakukan komunikasi yang terbuka antara manajer dan karyawan merupakan suatu upaya perusahaan untuk meningkatkan performa bisnis USP Minatani Brondong.

c. Performa bisnis USP KUD Minatani Brondong, adanya pemberdayaan

karyawan memberikan progres satu arah yang cukup baik, hal tersebut dibuktikan dengan adanya pemberdayaan mampu meningkatkan nilai profitabilitas USP dalam kurun waktu lima tahun kebelakang, perolehan SHU USP Minatani Cukup Stabil dengan Presentasi kenaikan rata-rata 2%-3% dan hal tersebut terjadi karena adanya kepuasan dan kepercayaan anggota terhadap pelayanan USP Minatani. Transaksi yang dilakukan anggota menunjukkan kondisi performa pemasaran di USP Minatani dalam lima tahun yang mampu mencapai target bahkan melebihi target penjualan dengan presentase kenaikan rata-rata 10%-20% setiap tahunnya.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya upaya pemberdayaan untuk mengoptimalkan kemampuan dan potensi yang ada pada karyawan. Keterbatasan utama dalam penelitian ini yaitu kurangnya data pendukung untuk memperkuat hasil dari kedua variabel yang diteliti, karena itu untuk penelitian selanjutnya diperlukan adanya penelitian lanjutan berupa riset mengenai kualifikasi kegiatan pemberdayaan secara detail sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih realible.

V. DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Catio, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Sarwani (ed.); Issue 1). Unpam Press.
- Novitasari, D. (2022). *Manajemen Operasi: Konsep dan Esensi*. In *Salemba Empat*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Artikel Jurnal

Gohar, A., Minai, MS, D., & Rana, M.

- (2020). Dampak Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kreativitas dan Inovasi. *Journal of Innovation and Knowledge*, 5(2), 94–100.
- Gohar, R., Qureshi, M. A., & Syed, J. (2020). Impact of employee empowerment on innovation and creativity: The moderating role of organizational culture. *International Journal of Innovation Management*, 24(6), 205–231.
- Hermayanti, A., & Rahmawati, S. (2016). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(2), 149. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i2.12245>
- Hoelzl, E., & Gruber-Muecke, T. (2019). Understanding performance measurement in Austrian small and medium-sized enterprises. *Journal of Business Research*, 100(8), 221–229. <https://doi.org/10.1243/0954405011518926>
- Kim, H., Shin, K., & dan Swanger, N. (2018). The Effects of Empowerment on Employees' Performance in Hotels. *International Journal of Hospitality*.
- Kim, M., Park, J., & Lee, K. (2018). Hubungan antara pemberdayaan karyawan dan kinerja perusahaan jasa: Efek mediasi motivasi karyawan dan orientasi pelanggan. *Jurnal Teori Dan Praktek Layanan*, 28(3), 272–292.
- Marpaung, B., Nababan, E., & dan Kurniawan, B. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan. *Urnal Internasional Riset Ilmiah Dan Teknologi*, 8(10),

758–761.

Maulidina, R., & Budiwitjaksono, G. S. (2021). Analisis Rasio Keuangan Dalam Mengukur Kinerja Keuangan Pt Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. *Jurnal Proaksi*, 8(1), 233–244.

<https://doi.org/10.32534/jpk.v8i1.1833>

Purnama, R. A. (2022). *PEMBERDAYAAN ORGANISASI SEBAGAI INSTRUMEN PENTING UNTUK PENINGKATAN KINERJA USAHA*. 3(6), 6807–6818.

Rahmawati, I., Bagis, F., & Darmawan, A. (2021). ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT HYUP SUNG INDONESIA. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 6.

Setiawan, T. (2018). Pemberdayaan sumber daya manusia sebagai instrumen peningkatan kinerja organisasi. *Media Mahardhika*, 16(3), 430–442.

Shafira, D. R. (2019). Analisis Pemberdayaan Karyawan Di Cv. Persada 55. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 1026–1210. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.164>

Sihombing, T. A. S. A., Bermanfa, K. F. A., & Sofyan, A. A. (2020). Pemberdayaan Karyawan di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 129–140.

Situmorang, J. R. (2010). Metrik Pemasaran Sebagai Alat Untuk

Mengukur Kinerja Pemasaran Perusahaan (Studi Kasus Pada Bisnis Ritel). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 114–131.

Sopiah, W., Setiawan, R., & Nadirsyah, S. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Employee Engagement dan Prestasi Kerja. *International Journal of Human Capital Management*, 3(1), 1–11.

Wijaya, B. A., & Nuryatno, M. (2019). Pengaruh Environmental Performance Dan Environmental Disclosure Terhadap Economic Performance. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, 9(2), 141–152. <https://doi.org/10.25105/jipak.v9i2.4530>

Yucel, I., & Huselid, M. (2019). Pemberdayaan Karyawan, Pemberdayaan Struktural dan Kinerja Operasional: Peran Iklim Keadilan Prosedural. *Journal of Business Research*, 95, 21–31.

Internet

Brock, T. (2022). *Analisis Laporan Keuangan: Cara Melakukannya, Berdasarkan Jenis Laporan*. Investopedia.Com. <https://www.investopedia.com/terms/f/financial-statement-analysis.asp>

Kaplan, & Norton. (2020). *Factors That Affect Your Business Performance*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/08/4-factors-that-affect-your-business-performance>