

## PENERAPAN LIMA NILAI BUDAYA KERJA DALAM PENGELOLAAN DAN PENINGKATAN OMZET KOPERASI PEGAWAI NEGERI (KPN) KOPENDA KEMENTERIAN AGAMA KOTA PONTIANAK

**Rosadi**

Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat, Indonesia  
[rosadirapantun@gmail.com](mailto:rosadirapantun@gmail.com)

**Ahmadi \*1**

Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat, Indonesia  
[ahmadi@unukalbar.ac.id](mailto:ahmadi@unukalbar.ac.id)

### **Abstract**

*The Civil Service Cooperative (KPN) Kopenda of the Ministry of Religion (Kemenag) of Pontianak City experiences an increase in assets every year. Not only that, the remaining operating results (SHU) also experienced an increase. The increase in assets and SHU every year has made KPN Kopenda one of the healthy cooperatives in Pontianak City. Behind this increase is closely related to the five work cultural values that are carried out by the management and supervisors of KPN Kopenda. The five values of work culture are values that must be carried out by every employee within the Ministry of Religion (Kemenag) of the Republic of Indonesia. This study aims to understand how the five values of work culture affect the operational productivity and management KPN Kopenda Kemenag in increasing omzet and SHU. This is important so that cooperatives within Kemenag can implement the five values of work culture in increasing turnover and SHU. The results obtained were that the application of the five work cultural values was able to increase turnover and SHU in Kopenda Kemenag Pontianak.*

**Keywords:** Ministry of Religion, Cooperatives, KPN Kopenda, Five Cultural Values of Work

### **Abstrak**

Koperasi Pegawai Negeri (KPN) Kopenda Kementerian Agama (Kemenag) Kota Pontianak setiap tahun mengalami kenaikan omzet atau aktiva setiap tahunnya. Tidak hanya itu, Sisa Hasil Usaha (SHU) juga mengalami kenaikannya. Kenaikan omzet dan SHU setiap tahun tersebut menjadikan KPN Kopenda salah satu koperasi sehat di Kota Pontianak. Di balik kenaikan tersebut sangat erat kaitannya lima nilai budaya kerja yang dijalankan oleh pengurus dan pengawas KPN Kopenda. Lima nilai budaya kerja merupakan nilai yang wajib dijalankan oleh setiap pegawai di lingkungan Kementerian Agama (Kemenag) Republik Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana lima nilai budaya kerja mempengaruhi produktifitas operasional dan pengelolaan KPN Kopenda Kemenag Kota Pontianak dalam meningkatkan omzet dan SHU. Hal ini penting agar koperasi di lingkungan Kemenag di bisa menjadikan lima nilai budaya kerja dalam meningkatkan omzet dan SHU. Hasil yang didapat adalah bahwa penerapan lima nilai budaya kerja mampu meningkatkan omzen dan SHU pada Koperasi Kopenda Kemenag Kota Pontianak.

**Kata Kunci :** Kementerian Agama, Koperasi, KPN Kopenda, Lima Nilai Budaya Kerja.

---

<sup>1</sup> Korespondensi Penulis

## PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 Pasal 33 ayat (1) menyatakan bahwa perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Asas kekeluargaan ini ditujukan untuk khusus untuk koperasi. Turunan dari UUD itu adalah UU Nomor 25 tahun 1992 tentang Koperasi. Koperasi diartikan sebagai sebuah badan usaha yang beranggotakan sekumpulan orang yang kegiatannya berlandaskan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi kerakyatan yang berasas kekeluargaan. Pemerintah Indonesia menjadikan koperasi sokoguru dalam mengelola ekonomi. Sebagai bukti, dibentuknya Kementerian yang menangani koperasi. Tidak hanya di pemerintah pusat, di daerah juga demikian. Ada dinas koperasi di tingkat provinsi sampai kabupaten/kota. Pemerintah mendorong masyarakat untuk mendirikan koperasi karena bisa membuat sejahtera para anggotanya apabila dijalankan dengan baik, benar, dan amanah.

Dorongan pemerintah tersebut banyak direspons masyarakat dengan mendirikan koperasi baik di lembaga, komunitas, maupun kelompok. Salah satunya pegawai negeri Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kota Pontianak. Para Pegawai Negeri Sipil (PNS) sejak tahun 1994 telah mendirikan Koperasi Pegawai Negeri (KPN) Kopenda. Dari awal pendirian sampai tahun 2023, KPN Kopenda Kemenag Kota Pontianak mengalami pertumbuhan cukup pesat. Bahkan, dinobatkan salah satu koperasi sehat di Kota Pontianak. Hal ini dibuktikan dengan selalu menggelar Rapat Anggota Tahunan (RAT) tepat waktu. Kemudian, selalu mengalami kenaikan pertumbuhan omzet setiap tahunnya. Sebagai contoh, untuk tiga tahun terakhir (2020 – 2022) omzet atau aktiva KPN Kopenda tahun 2020 membukukan Rp5.510.454.170,-. Pada tahun 2021 meningkat menjadi Rp5.830.312.687,-. Pada tahun buku 2022 di saat masa pandemi justru meningkat tajam menjadi Rp6.172.044.233,-. Sementara Sisa Hasil Usaha (SHU) juga mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2020 SHU yang dibagikan ke anggota Rp480.268.582,-. Tahun 2021 SHU-nya meningkat menjadi Rp506.492.000,- dan tahun 2022 meningkat lagi menjadi Rp519.734.935,-

Sehatnya KPN Kopenda tersebut tidak lepas dari pengelolaan yang dilakukan pengurus dan pengawas. Seluruh pengurus dan pengawas termasuk anggota adalah PNS di lingkungan Kantor Kemenag Kota Pontianak yang berjumlah 397 orang. Sebagai PNS Kemenag harus memiliki lima nilai budaya kerja, yakni Integritas, Profesionalitas, Inovasi, Tanggung Jawab, dan Keteladanan. Lima kata tersebut kemudian dijabarkan dalam bentuk definisi dan dielaborasi dalam bentuk indikasi positif dan negatif. Dengan memedomani lima nilai budaya kerja tersebut, setiap aparatur Kemenag diharapkan dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan sebaik-baiknya, berkinerja tinggi, serta terhindar dari segala bentuk pelanggaran dan penyimpangan. Lima nilai budaya kerja itu merupakan amanah yang mesti dijalankan oleh setiap PNS Kemenag. Tidak hanya saat menjalankan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) di kantor, melainkan juga di luar. Termasuklah dalam pengelolaan KPN Kopenda. Pertumbuhan omzet dan SHU yang selalu meningkat setiap tahunnya itu tidak lepas lima nilai budaya kerja tersebut. Kenaikan omzet atau aktiva dan SHU setiap tahun inilah yang membuat peneliti tertarik untuk menelitinya. Selain, persoalan ini belum ada peneliti lain yang melakukan penelitian lima nilai budaya kerja dalam mengelola koperasi di Kantor Kementerian Agama baik di Kota Pontianak maupun di daerah lain.

## **METODE PENELITIAN**

Teknik analisis penelitian ini adalah pendekatan analisis kualitatif deskriptif. Penelitian ini menekankan pada pemahaman makna dan menkonstruksi fenomena dari pada generalisasi (Sugiono, 2017). Analisis ini bertujuan menganalisis data studi kasus dengan membuat penjelasan (naratif) dan menggambarkan (deskripsi) kasus yang bersangkutan. Menurut Sugiono (2017), untuk melakukan penelitian kualitatif ada empat metode pengumpulan data, yakni observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Observasi dilakukan dengan mendatangi langsung Sekretariat KPN Kopenda yang berada di Kantor Kemenag Kota Pontianak Jalan Zainuddin No. 4 Pontianak. Wawancara dilakukan secara khusus dengan Sekretaris KPN Kopenda. Sementara dokumentasi dengan menelaah Laporan Pertanggungjawaban KPN Kopenda dari tahun buku 2020 – 2022.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

KPN Kopenda Kemenag Kota Pontianak telah menggelar RAT Tahun Buku 2022 di Aula PLHUT Kantor Kemenag Kota Pontianak, 13 Maret 2022. Berikut ini komposisi pengurus dan pengawas KPN Kopenda periode 2023 – 2027. Ketua pengurus, H. Bambang Daryanto, SE., S.Pd. Wakil Ketua, A. Muin S.Pd., M.Pd. Sekretaris, Sumiati J, S.Sos., M.Si. Wakil Sekretaris, Jakariansyah, SH. Bendahara, Hj. Syarifah Rasyi'ah. Untuk ketua pengawas, Anwar M. Nor, S.Pd.I. Anggota, P.Md. Yanto, SE., S.Pd.B dan Rusli, S.Pd.I. Alamat sekretariat KPN Kopenda berada di Jalan Zainuddin No. 4 Pontianak. Pada 2 dan 5 Februari 2023, peneliti telah melakukan wawancara dengan Sumiati, Sekretaris KPN Kopenda Kemenag Kota Pontianak. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data primer terhadap penerapan lima nilai budaya kerja dalam pengelolaan koperasi. Berikut ini hasil dari wawancara tersebut:

### **Integritas**

Integritas adalah keselarasan antara hati, pikiran, perkataan dan perbuatan yang baik dan benar. Seluruh pengurus dan pengawas KPN Kopenda selalu dituntut untuk memiliki integritas atau kejujuran dalam mengelola koperasi. Sebagai bukti integritas, seluruh pengurus dan pengawas melakukan sumpah di hadapan seluruh anggota koperasi untuk menjalankan program kerja sebaik mungkin dan siap mempertanggungjawabkan dalam RAT.

Sebagai bukti lagi seluruh pengurus dan pengawas pada 13 Maret 2023 dalam RAT Tahun Buku 2022, terpilih lagi. Di sini membuktikan, seluruh anggota KPN Kopenda masih mempercayai integritas pengurus dan pengawas. Selain itu, tidak ada ditemukan laporan pengaduan dari anggota yang mungkin kecewa atau dirugikan.

### **Profesionalitas**

Profesionalitas adalah bekerja secara disiplin, kompeten dan tepat waktu dengan hasil terbaik. Seluruh pengurus dan pengawas memiliki tupoksi di jabatannya masing-masing. Walau memiliki tugas utama di kantonya, tapi pengelolaan koperasi dilakukan secara profesional. Semua sudah cukup lama dan memiliki pengalaman dalam mengelola koperasi KPN Kopenda. Setiap bulan, para pengurus dan pengawas melakukan rapat rutin di sekretariat yang berada di Kantor Kemenag Kota Pontianak. Saat rapat, para pengurus dan pengawas menyisihkan waktu untuk

mengikuti rapat tersebut. Mereka harus pandai-pandai mencari waktu yang pas agar tuposi tetap bisa dijalankan, urusan koperasi juga bisa diselesaikan.

“Karena para pengurus dan pengawas sama-sama tahu dan paham akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi saat rapat sangat mudah memutuskan apa yang dirapatkan. Rapatnya sebentar saja,” kata Sumiati saat diwawancarai.

### **Inovasi**

Inovasi adalah menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik. KPN Kopenda dalam setiap periodenya ada inovasi yang dilakukan. Sebagai contoh, pembagian SHU biasanya dibagikan menjelang dilaksanakannya RAT, namun oleh pengurus dibagikan menjelang Hari Raya Idulfitri. Anggap saja seperti Tunjangan Hari Raya (THR). Inovasi ini disambut baik oleh seluruh anggota.

Selain itu, pengurus KPN Kopenda membuat inovasi pemberian beasiswa berprestasi untuk anak anggota yang lagi Sekolah Dasar, Madrasah Ibtidaiyah, Sekolah Menengah Pertama, Madrasah Tsanawiyah, Sekolah Menengah Atas, Sekolah Menengah Kejuruan, dan Madrasah Aliyah. Bahkan, beasiswa juga diberikan untuk anak anggota yang sedang kuliah. Pemberian beasiswa ini sangat didukung oleh seluruh anggota. Setiap tahunnya, banyak anggota KPN Kopenda mendaftarkan anak-anaknya untuk mendapatkan beasiswa. Untuk mendapatkan beasiswa ini, ada persyaratan yang telah ditentukan oleh pengurus dan disetujui oleh seluruh anggota. Inovasi lainnya, memberikan santunan untuk anggota yang sedang sakit.

### **Tanggung Jawab**

Tanggung jawab adalah bekerja secara tuntas dan konsekuen. Tanggung jawab atau *responsibility* merujuk pada kewajiban atau tugas yang harus dipenuhi seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan, aktivitas, atau fungsi tertentu. Setiap pengurus dan pengawas memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing. Ketua KPN Kopenda mengorganisir keseluruhan jalannya koperasi. Termasuk menghadiri pihak luar apabila mengundang KPN Koperasi. Wakil ketua juga demikian, memiliki tugas apabila ada pelimpahan wewenang dari ketua. Apabila Ketua tidak bisa hadir, biasanya dilimpahkan ke wakil ketua. Begitu juga sekretaris, wakil sekretaris, dan bendahara sudah sangat paham tugas dan tanggung jawabnya. Tanggung jawab paling besar dilakukan pengurus dan pengawas adalah mempersiapkan RAT setiap bulan Maret. RAT sendiri merupakan rapat tertinggi untuk seluruh anggota. Di dalam RAT inilah pertanggungjawaban pengurus dan pengawas disampaikan di hadapan seluruh anggota koperasi. Setiap anggota berhak mempertanyakan setiap ada kejanggalan atau sesuatu yang dianggap menyimpang dari program koperasi. Pihak pengurus dan pengawas wajib menjelaskan apa yang ditanyakan oleh anggota. Selama masa kepengurusan KPN Kopenda belum ada laporan pertanggungjawaban pengurus dan pengawas yang ditolak oleh anggota. Ini membuktikan tanggung jawab pengurus dan pengawas benar-benar dijalankan dengan baik.

### **Keteladanan**

Keteladanan adalah menjadi contoh yang baik bagi orang lain. Untuk menjadi pengurus dan pengawas berdasarkan pilihan seluruh anggota. Mereka yang terbaiklah bisa menjadi pengurus dan

pengawas. Seluruh anggota telah menaruh kepercayaan tinggi kepada seluruh pengurus dan pengawas bisa mengelola KPN Kopenda dengan baik. Mereka dipilih berdasarkan keteladanan yang diperlihatkan masing-masing pengurus dan pengawas.

Para pengurus dan pengawas memiliki tugas pokok dan fungsi di tempat kerjanya masing-masing. Seperti Ketua KPN Kopenda, tupoksinya sebagai Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah Islamiyah di Jalan Imam Bonjol Pontianak. Wakilnya, A Muin adalah Kepala Madrasah Ibtidaiyah Nurul Islam Pontianak. Sekretarisnya, Sumiati sebagai Kepala Tata Usaha Madrasah Aliyah Negeri I Pontianak. Wakil Sekretaris, Jakariansyah adalah staf Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kemenag Kota Pontianak. Bendahara, Syarifah Rasyi'ah adalah pensiunan Kantor Kemenag Kota Pontianak. Untuk ketua pengawas, Anwar M. Nor adalah Kepala Badan Pengawas Guru di Kantor Kemenag Kubu Raya. Dua anggotanya, Yanto adalah Kepala Penyelenggara Agama Budha Kantor Kemenag Kota Pontianak, dan Rusli pensiunan Kantor Wilayah Kemenag Kalimantan Barat. Dengan posisi masing-masing pengurus dan pengawas tersebut tidak hanya menjadi teladan di tempatnya bekerja juga di dalam koperasi itu sendiri.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa penerapan lima nilai budaya kerja dalam pengelolaan KPN Kopenda Kemenag Kota Pontianak sudah diterapkan dengan baik. Dengan diterapkannya lima nilai budaya kerja tersebut membuat omzet dan SHU KPN Kopenda Kemenag Kota Pontianak selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Penelitian terhadap lima nilai budaya kerja ada baiknya diteliti untuk lembaga atau sekolah di bawah wewenang Kementerian Agama. Sebab, dengan diterapkannya lima nilai budaya kerja bisa meningkatkan performa dari lembaga atau sekolah itu sendiri, seperti yang diperlihatkan oleh KPN Kopenda Kemenag Kota Pontianak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Catmull, Ed and Amy Wallace. 2014 : *Overcoming the Unseen Forces That Stand in the Way of True Inspiration*. New York: Creativity Inc.
- Depatemen Pendidikan Indonesia, 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Deputi Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Republik Indonesia. 2010. *Jenis-jenis Koperasi*.
- Kasmir, Dr. 2014. *Bank dan Lembaga Keuangan lainnya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kementerian Agama RI. 2014. *Lima Nilai Budaya Kerja*.
- Hollender, Jeffrey and Bill Breen. 2010. *The Responsibility Revolution: How the Next Generation of Businesses Will Win*. San Francisco: Jossey-Bass
- Kouzes, James M dan Barry Z. Posner. 2017. *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. Hoboken New Jersey: John Wiley & Son Inc.
- Lado, Konstantinus. 2016. *Peranan Koperasi Kredit Sangosay Dalam Pengembangan Sektor UMKM*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Nazir, Mohammad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moleong, J. Lexy. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sambell, Kay, Sally Brown, Linda Graham. 2017. *Professionalism in Practice: Key Directions in Higher Education Learning, Teaching and Assessment*. Newyork City: Springer International Publishing

- Shapiro, Joan Poliner and Jacqueline A. Stefkovich, 2016. *Ethical Leadership and Decision Making in Education: Applying Theoretical Perspectives to Complex Dilemmas*. England UK: Routledge.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yin, Robert K. 2011. *Studi Kasus : Desain dan Metode*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.