

(Hibah Pengabdian bagi Pembangunan Masyarakat)

Perjanjian No: III/LPPM/2014-03/12-PM

PENDAMPINGAN BEBERAPA KOPERASI SIMPAN PINJAM



Disusun Oleh:

Drs. P. C. Suroso, MSP., Lic.Rer.Reg.

Dr. Miryam B. L. Wijaya

Dra. Anna Farina Poerbonegoro, MA.

Januarita Hendrani, Ph.D.

Ivantia S. Mokoginta, Ph.D.

Dra. Hj. Noknik Karliya H., MP.

Drs. M. Ishak Somantri, MSP.

Hilda Leilani Masniaritta Pohan, Ph.D.

Chandra Utama, SE., MM., M.Sc.

Siwi Nugraheni, SE., M.Env.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

Universitas Katolik Parahyangan

2014

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
BAB 1: MITRA KEGIATAN	1
BAB 2: PERSOALAN MITRA KEGIATAN.....	2
BAB 3: PELAKSANAAN KEGIATAN PENGABDIAN	3
BAB 4: HASIL DAN KESIMPULAN	6
BAB 5: RENCANA SELANJUTNYA	7
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

ABSTRAK

Sebagai kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berkelanjutan, dengan tujuan utama ikut terlibat dalam mengatasi masalah kemiskinan, pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan bersifat ekstensifikasi dan intensifikasi. Inti dari pengurangan angka kemiskinan adalah menciptakan lapangan kerja. Objek pengabdian tetap pada pengembangan sektor keuangan (koperasi) dan sektor riil (pertanian organik-usaha, baik perdagangan maupun pengolahan). Intinya adalah membangun jaringan antar sektor keuangan, sektor keuangan dengan sektor riil, dan antar sektor riil. Dengan terbangunnya jaringan tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat dapat ikut serta menciptakan lapangan kerja, baik secara tidak langsung, menambah lapangan kerja yang tersedia, maupun langsung, atau mempertahankan lapangan kerja yang tersedia. Dengan tetap dan bertambahnya lapangan kerja, angka kemiskinan dapat berkurang. Kegiatan yang sifatnya intensifikasi dimaksudkan sebagai kegiatan yang tujuan utamanya adalah penguatan kelembagaan, baik itu kelembagaan lembaga keuangan (koperasi simpan pinjam), maupun kelembagaan usaha yang dilakukan oleh anggota lembaga keuangan. Sementara itu, kegiatan ekstensifikasi dimaksudkan untuk memperbanyak mitra agar tujuan memperluas lapangan kerja dapat lebih banyak. Dengan semakin banyaknya mitra kerja maka jejaring ekonomi akan semakin luas dan dengan demikian memungkinkan semakin banyaknya lapangan kerja yang diciptakan. Pengabdian kepada masyarakat yang kami lakukan dalam tahun ajaran 2014 adalah menindaklanjuti kerjasama antara Program Studi Ekonomi Pembangunan dengan Pengembangan Sosial Ekonomi Keuskupan Bandung. Dengan kerjasama ini, ada 6 (enam) lembaga keuangan berbentuk koperasi simpan pinjam dengan jumlah anggota sekitar 9.000 (sembilan ribu) dengan pekerjaan yang sangat bervariasi. Pengabdian yang dilakukan berfokus pada penguatan organisasi lembaga keuangan yang semula bersifat sukarela harus berubah menjadi profesional, mengingat jumlah uang yang dikelola oleh setiap lembaga sudah cukup besar. Perubahan organisasi yang semula bersifat sukarela ke profesional dilakukan melalui beberapa kali lokakarya yang diikuti oleh semua mitra dengan tujuan agar transformasi dari sukarela ke profesional itu dipahami sepenuhnya oleh para pengurus dan para manajernya. Perlu disadari transformasi dari sukarela ke profesional tidak hanya menyangkut pengembangan organisasinya, tetapi juga lebih menyangkut perubahan sistem nilai dalam pengelolaan.

BAB 1

MITRA KEGIATAN

Mitra kegiatan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan proposal yang kami ajukan, yaitu Koperasi Mitra Sejahtera Bandung (550 anggota), Pelangi Kasih (1.300 anggota), Mitra Sejahtera Cimahi (1.150 anggota), Borromeus (3.000 anggota), Melania (1.200 anggota), Perekat (1.900 anggota). Sementara itu, untuk Koperasi *Credit Union* (CU) Perekat, selain melayani daerah pelayanan Kota Bandung, juga telah mempunyai pelayanan kerja di Subang, Indramayu, Cirebon, dan Kuningan (Kec.Cigugur). Selain itu, untuk Koperasi CU Melania mempunyai daerah pelayanan di Kota Bandung, Kab. Bandung Barat (Desa Nanggaleng), dan Kab. Bandung (Kec. Ciwidey).

Berdasarkan besaran aset, koperasi-koperasi tersebut memiliki aset yang besarnya berbeda satu sama lain. Aset yang ada berkisar antara Rp 600 juta-an (Mitra Sejahtera Bukit Jarian Bandung) dan Rp 61 miliar (Melania). Selain kedua koperasi tersebut, koperasi dengan aset terbesar kedua yaitu Borromeus dengan aset Rp 44 miliar yang diikuti oleh Perekat sebesar Rp 35 miliar. Koperasi-koperasi lainnya, yaitu Pelangi Kasih, memiliki aset sebesar Rp 22 miliar, sedangkan Mitra Sejahtera Cimahi memiliki aset sebesar Rp 1,2 miliar.

Dilihat dari jumlah anggota dan besarnya aset, koperasi-koperasi yang menjadi mitra kegiatan pengabdian tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu: kelompok koperasi yang telah mapan (*established*), ada lima koperasi “besar”: Pelangi Kasih, Mitra Sejahtera Cimahi, Borromeus, Melania dan Perekat; dan kelompok koperasi yang sedang berkembang, yang lebih kecil skala operasionalnya, yaitu Koperasi Mitra Sejahtera Bandung dan unit-unit layanan koperasi-koperasi ‘besar’ di daerah (Subang, Indramayu, Cirebon, Kuningan, Kota Bandung, Kab. Bandung Barat dan Kab. Bandung). Tantangan yang dihadapi koperasi yang sedang berkembang berbeda dari koperasi yang telah mapan.

BAB 2

PERSOALAN MITRA KEGIATAN

Bagi lima koperasi yang telah mapan, pertumbuhan koperasi yang cukup pesat menimbulkan tantangan, antara lain kepengurusan yang semula bersifat sukarela, kini dituntut untuk bekerja secara profesional. Profesionalitas bukan hanya menyangkut kepengurusan koperasi, tetapi juga dari sisi operasional, antara lain dalam menangani proses komputerisasi. Di sisi lain, untuk koperasi-koperasi yang sedang berkembang, tantangan utamanya adalah pengelolaan secara lebih efisien, antara lain melalui proses komputerisasi dalam operasionalnya.

BAB 3

PELAKSANAAN KEGIATAN PENGABDIAN

Beberapa pelatihan dan pendampingan secara berkelanjutan dilakukan terhadap koperasi-koperasi yang menjadi mitra. Bagi lima koperasi yang telah mapan, pendampingan dan pelatihan diarahkan untuk:

1. merumuskan strategi dalam rangka melakukan transformasi dari Koperasi Simpan Pinjam (*credit union*, CU) yang kerja pengurusnya sebelumnya didasarkan pada prinsip sukarela menjadi pengurus yang harus bekerja secara profesional.
2. proses komputerisasi dalam pengelolaannya.

Sermentara itu, untuk pendampingan koperasi-koperasi yang masuk dalam kategori sedang berkembang diarahkan pada bagaimana mengelola organisasinya secara lebih efisien

Pelatihan untuk butir satu lebih dititikberatkan kepada menggali pengalaman-pengalaman para pengurus koperasi yang pada awalnya tidak/belum mempunyai anggota yang banyak. Dengan demikian, frekuensi simpan pinjam yang rendah akan menjadi koperasi dengan aset yang besar, sehingga frekuensi perputaran uang akan menjadi cukup tinggi. Perubahan ini diikuti dengan semakin bertambahnya usia para pengurus yang harus segera pensiun. Situasi ini mengakibatkan adanya konflik kepentingan yang seringkali tidak terkomunikasikan. Dengan mendasarkan diri pada pemahaman tentang pengembangan organisasi (Lampiran 1), para peserta lokakarya diminta untuk mendiskusikan 3 (tiga) pertanyaan:

1. Nilai-nilai apa yang mendasari kita untuk menjadi Pengurus *Credit Union*?
2. Kalau sekarang harus profesional, adakah nilai-nilai baru yang harus dianut? Berbedakah nilai-nilai baru itu dengan nilai awal sewaktu mendirikan *Credit Union*?
3. Kalau sekarang harus profesional, apa hambatan-hambatannya dan bagaimana mengatasinya?

Ketiga pertanyaan ini didiskusikan pada lokakarya yang diadakan pada hari Minggu tanggal 9 Maret 2014 di Sekretariat Pastoral Jln. Jawa No. 6 Bandung. Kegiatan berlangsung selama 3 sesi yang dimulai pukul 09.00 hingga 16.00 WIB. Hasil diskusi kelompok ini dapat dilihat di Lampiran 2.

Dari hasil diskusi kelompok yang ditayangkan oleh masing-masing kelompok, dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya tidak ada perubahan nilai-nilai yang dianut pada saat *Credit Union* masih kecil (awal berdiri) sampai keadaan sekarang, dimana *Credit Union* telah memiliki aset yang cukup besar. Keadaan ini menjadi topik menarik karena sekarang ini sering terjadi konflik antara manajer dan pengurus. Apakah konflik ini hanya didasarkan pada perbedaan pandangan tentang bagaimana organisasi *Credit Union* harus dikelola, atau

karena manajer telah menerima imbalan sedangkan pengurus yang memulai *Credit Union* tidak? Kondisi ini menjadi bahan refleksi yang harus dilakukan bersama antara pengurus dengan manajer.

Sementara itu, pemahaman profesional dipahami sebagai perlunya peningkatan kompetensi, baik dari sisi substansi organisasi (pengembangan organisasi, pembagian kerja, kepemimpinan, dan pengelolaan), maupun dari pengetahuan pengelolaan lembaga keuangan, khususnya akuntansi keuangan dan pengawasannya. Untuk itu, pendidikan pengurus dan manajer perlu terus dikembangkan. Uraian tentang apa itu profesional dapat dilihat di Lampiran 3.

Diskusi tentang topik apa itu lembaga (institusi) dan apa itu organisasi, dan bagaimana organisasi berkembang, didiskusikan pada pertemuan hari Kamis tanggal 15 Mei 2014 di Sekretariat Pastoral Jln. Jawa No. 6 Bandung. Kegiatan berlangsung dari pukul 09.00 hingga 16.00 WIB.

Dua pertanyaan dasar yang harus didiskusikan oleh para peserta adalah:

1. Apa perbedaan antara lembaga (institusi) dan organisasi, dan bagaimana suatu organisasi berkembang?
2. Apa yang dipahami tentang organisasi tradisional dan organisasi modern? Bagaimana transformasinya?

Hasil diskusi dari kedua pertanyaan tersebut dapat dibaca pada Lampiran 4. Berdasarkan hasil diskusi tersebut, dapat diketahui bahwa masih ada pemahaman yang kurang jelas antara pengertian lembaga dan pengertian organisasi. Pemahaman yang kurang jelas ini membawa konsekuensi pada kurang jelasnya pemahaman tentang pengertian organisasi tradisional dan organisasi modern. Perlu diketahui bersama, topik tentang organisasi tradisional dan organisasi modern ini dirumuskan oleh para peserta yang sering menilai bahwa organisasi *Credit Union* yang selama ini ada merupakan organisasi yang tradisional. Sebagai basis pemahaman, perlu digaribawahi hasil diskusi kelompok tentang bagaimana transformasi organisasi berjalan yang dapat dilihat dalam Lampiran 5.

Sebagai pengantar diskusi kelompok, pertama kali dijelaskan tentang pengertian lembaga dan apa itu organisasi. Lembaga sebagai terjemahan dari institusi lebih ditekankan pada pengertian "aturan main". Sementara itu, organisasi lebih diartikan sebagai tempat dimana aturan main itu akan dijalankan (North, 1991:110). Sebagai contoh, dalam permainan sepakbola, aturan main adalah: ukuran lapangan sepakbola, ukuran mistar, selama permainan berlangsung bola tidak boleh mengenai tangan, tidak boleh melakukan *tackle* terlalu keras, menempeleng wasit, lama pertandingan 2 x 45 menit ditambah 15 menit istirahat antara babak 1 dan babak 2, serta dipimpin oleh 1 wasit dan 2 hakim garis. Aturan main ini harus ditaati agar permainan dapat mencapai tujuannya, yaitu permainan yang indah sehingga layak ditonton. Sementara itu, organisasinya adalah kesebelasan yang memainkan permainan itu. Dalam organisasi selalu ada "tujuan bersama" yang hendak

dicapai (memasukkan bola ke gawang lawan), ada pembagian tugas (ada penjaga gawang, ada gelandang kanan dan kiri, ada penyerang tengah dsb.), ada struktur (ada kapten kesebelasan) dan ada koordinasi antar pemain (koordinasi pikiran dan koordinasi kegiatan). Agar organisasi dapat berjalan dan berkembang, selain terdapat fungsi-fungsi manajemen yang harus dijalankan (perencanaan, pelaksanaan, kontrol, evaluasi), juga harus ada kepemimpinan yang fungsi-fungsinya adalah: *initiating, supporting, informing, regulating, dan evaluating*.

Berdasarkan hasil diskusi kelompok dan umpan balik dari narasumber, pertemuan berikutnya akan dipusatkan pada penyusunan struktur organisasi beserta pembagian kerjanya, yang diadakan pada tanggal 27 Mei 2014. Yang menarik dari pertemuan ini adalah dari 6 (enam) lembaga keuangan yang didampingi, hanya ada satu koperasi yang berhasil menyusun pembagian kerja beserta struktur organisasinya. Fakta ini menunjukkan bahwa dalam tataran pengetahuan konsep atau pemahaman tentang pembagian kerja dan struktur organisasi mudah dimengerti, namun dalam pelaksanaannya tidak mudah karena pembagian kerja dan struktur organisasi cenderung mengganggu kepentingan-kepentingan yang bisa merugikan pihak-pihak tertentu (Lampiran 6 berisi hasil diskusi).

Untuk pendampingan Koperasi Mitra Sejahtera Bandung, peningkatan efisiensi pengelolaan dilakukan dengan pelatihan pengelolaan koperasi *Credit Union* berbasis komputer, serta penguatan terhadap anggota tentang nilai-nilai dari lembaga keuangan *Credit Union*. Koperasi *Credit Union* yang dimaksud adalah koperasi *credit union* yang ada di Cigugur dan di Indramayu. Laporan dan materi dari pelatihan ini dapat dilihat pada Lampiran 7 dan Lampiran 8, sedangkan untuk Peta Penyebaran Pelayanan CU dapat dilihat pada Lampiran 9.

BAB 4

HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil dari kegiatan pendampingan Lembaga Keuangan Koperasi *Credit Union* yang bergerak dalam simpan-pinjam dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Munculnya kesadaran bagi manajer dan pengurus tentang perlunya peningkatan kapasitas personal agar dapat tetap menjaga berkembangnya lembaga keuangan yang dikelola sekarang ini. Kapasitas yang dimaksud di sini adalah kemampuan manajerial dan pengelolaan keuangan beserta pengadministrasiannya.
2. Pentingnya dipikirkan terhadap para pengurus koperasi *Credit Union* yang selama ini cenderung hanya sebagai pekerjaan sampingan. Perkembangan aset yang merupakan perkembangan jumlah anggota dan jumlah uang yang diperdagangkan memerlukan perhatian yang lebih intensif dan itu tidak mungkin terjadi apabila hanya dilakukan dengan sampingan.
3. Disadari juga tentang sulitnya mencari tenaga untuk menopang kegiatan para manajer koperasi *Credit Union* yang semakin meningkat. Hal ini disebabkan karena lapangan kerja dibidang koperasi masih tidak menarik dibandingkan dengan kesempatan kerja dibidang lain.
4. Perlu dirancang suatu pendidikan khusus untuk mendidik calon tenaga koperasi *Credit Union*, baik untuk tingkat pelaksana maupun untuk tingkat manajerial. Tentang kurikulum pendidikan ini, seharusnya disusun oleh para pengurus dan manajer koperasi *Credit Union* yang selama ini telah banyak memiliki pengalaman.
5. Disadari juga bahwa kegiatan simpan-pinjam tidak mungkin berkembang tanpa diimbangi dengan berkembangnya sektor riil.
6. Perkembangan sektor riil yang menjadi kegiatan usaha anggota koperasi *Credit Union* akan semakin terjaga apabila ada jaringan di antara para pelaku usaha, juga jaringan antara pelaku usaha di sektor riil dengan sektor keuangan.
7. Perlu dipikirkan tentang pentingnya bagian yang memikirkan karakteristik anggota di struktur organisasinya.
8. Peta penyebaran pelayanan koperasi *credit union* mitra *Center for Economics Studies* (CES). Dari peta ini dapat disimpulkan bahwa pengabdian kepada masyarakat program studi sarjana Ekonomi Pembangunan pelan-pelan menjangkau Jawa Barat (Lampiran 9).
9. Juga diperoleh peta pelayanan pertanian organik yang merupakan sisi lain dari pengembangan lembaga keuangan. Dengan diperolehnya dua peta ini, integrasi untuk mengembangkan sektor keuangan dengan sektor riil dapat lebih mudah dijalankan.

BAB 5

RENCANA SELANJUTNYA

Sebagai kegiatan pengabdian yang berkesinambungan, rencana selanjutnya merupakan integrasi kelembagaan sektor keuangan dan sektor riil. Sektor keuangan menitikberatkan pada penguatan dan pengembangan kelembagaan dari bentuk koperasi menuju ke lembaga keuangan mikro yang di dalam Undang-Undang No. 1 tahun 2013 akan diterapkan mulai 1 Januari 2015. Sementara itu, dengan semakin besarnya aset yang dimiliki oleh mitra, diperlukan sistem pengelolaan usaha yang semakin profesional.

Dari pendampingan yang telah dilakukan terhadap enam lembaga keuangan mitra baru, satu lembaga keuangan mitra telah bisa dan bersedia menyusun struktur organisasi beserta pembagian kerjanya. Dengan perkataan lain, lima lembaga keuangan mitra lainnya masih belum bisa/berhasil menyusun struktur dan pembagian kerja organisasinya. Dari fakta ini semakin dipahami bahwa masalah organisasi dan pengembangannya memerlukan perubahan sistem nilai yang harus ada dalam suatu organisasi. Sistem nilai itu adalah kesediaan untuk berubah dari kepentingan pribadi ke kepentingan organisasi. Adanya pembagian kerja membutuhkan kesediaan untuk membagi pekerjaan dengan orang lain.

Selama ini kegiatan mengembangkan institusi sektor keuangan dengan pengembangan institusi sektor riil (pengembangan paguyuban petani organik & pengembangan koperasi produksi) belum terintegrasi. Untuk itu, kedua pengembangan institusi ini akan diintegrasikan. Dari integrasi pengembangan ini dibutuhkan keterlibatan fakultas lain untuk ikut serta. Dengan demikian, kegiatan pengabdian Program Studi Ekonomi Pembangunan sekarang berkembang menjadi pengabdian institusi yang melibatkan berbagai disiplin ilmu.

Skematis kegiatan pengabdian institusi tersebut dapat dilihat dalam bagan di bawah. Dari skema yang digambarkan di bawah, dapat kita lihat bahwa pengembangan institusi keuangan yang telah mulai dengan program perumahan memerlukan keterlibatan dari Fakultas Teknik (Teknik Sipil dan Arsitektur). Selain itu perlu juga keterlibatan dari Fakultas Hukum, khususnya untuk mengkaji konsolidasi lahan di permukiman penduduk yang menjadi kelompok sasaran (Hukum Agraria/Pertanahan). Selain itu, masih dari Fakultas Hukum, diperlukan juga keterlibatan rekan dari hukum bisnis, khususnya untuk memberikan kajian akademis terhadap perubahan bentuk koperasi menjadi bank.

Dari sisi pengembangan kelembagaan sektor riil, khususnya pengembangan pertanian organik, diperlukan rekan yang menguasai masalah sertifikasi terhadap produk organik (Teknik Kimia). Selain itu, juga diperlukan rekan yang akan menangani pemasaran (Program Studi Manajemen) dan pengolahan pascapanen (Teknik Industri). Diharapkan pengembangan institusi sektor keuangan dan sektor riil ini akhirnya akan dapat melibatkan seluruh unsur fakultas yang ada di Universitas Katolik Parahyangan. Pembahasan akan hal ini dilakukan pada Forum Diskusi Prodi Ekonomi Pembangunan tanggal 11 November 2014 (Lampiran Absensi Terlampir).



Sektor Keuangan



Lembaga Keuangan
Koperasi *Credit Union*
(6 Lembaga)



Pengembangan Kelembagaan
dari Koperasi menjadi Bank
(Fakultas Hukum)



Perumahan – Fakultas Teknik
(Teknik Sipil & Arsitektur) &
Fakultas Hukum



Sektor Riil



Pertanian/Peternakan (Pangan):

- Padi; - Ayam Kampung;
- Jagung; - Kambing;
- Kedelai, dsb - Sapi, dsb

Pengolahan
Pasca-Panen
(Teknik Industri)

Pemasaran
(Manajemen)

- Sertifikasi Produk
- Sertifikasi Lahan (Teknik Kimia)

- Pupuk Organik
- Pakan Ternak
- Bibit Pertanian

DAFTAR PUSTAKA

- Bol, H. J. B., & Dierick, A. M. (n.d.). *The cooperative banking system in the Netherlands*. Netherlands: Nederlands Instituut voor het Bank – en Effectenbedrijf.
- Fischer, T. J. (1996). *Zum wandel der strukturen im bayerischen raiffeisenbanke sektor (1948-1988)*. Aachen: Verlag Shaker.
- Hodgson, G. M. (2007). *The evolution of economic institution: A critical reader*. UK: The European Association for Evolutionary Political Economy.
- North, D. C. (1991). *Institution, institutional change and economic performance*. UK: Cambridge University Press
- Pareek, U. (n.d.). *Beyond management: Essays on the processes of institution building*. UK: Oxford & IBH Publishing Co.
- Scott, W. R. (n.d.). *Institution and organization*. UK: A Sage Publishing Series.

LAMPIRAN

Lampiran 1

PENGEMBANGAN ORGANISASI

Credit Union dengan organisasinya telah berjalan dan jika ingin tetap berjalan, mau tidak mau harus selalu dikembangkan, *re-organisasi*, dibesarkan volume kerjanya, dan diperluas jangkauan operasinya. Seringkali terjadi kekisruhan antara “pengembangan organisasi” dengan “pengembangan manajemen”. Keduanya perlu dibedakan, tetapi keduanya sangat erat berkaitan.

Pada tahap awal, sewaktu perusahaan masih kecil, perusahaan dapat berjalan baik, walaupun organisasinya masih amatiran dan dapat ditangani oleh beberapa orang saja. Namun kemudian, setelah perusahaan berkembang menjadi lebih besar, diperlukan pengelolaan yang lebih profesional. Pertanyaannya, kapan saatnya organisasi perusahaan harus dikembangkan?

Setiap manajer harus menyadari bahwa situasi dan kondisi lingkungan di luar perusahaan selalu berubah-ubah. Undang-Undang berubah, budaya dan kondisi ekonomi juga terus berubah. Setiap kali muncul peraturan/politik baru dari pemerintah yang mengatur kehidupan bisnis supaya berjalan lebih lancar dan dapat menunjang pembangunan Negara, selain juga secara langsung dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Untuk menjaga kelangsungan hidupnya, perusahaan perlu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di sekelilingnya, bahkan yang tidak kalah pentingnya adalah keinginan otentik dari manajer dengan jajarannya untuk bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan para anggotanya. Oleh karena itu, organisasi perlu disusun dan disempurnakan, disesuaikan dengan perkembangan, serta ingin dikembangkan ke mana.

Dari uraian singkat di atas tampak jelas betapa pentingnya organisasi. Kegiatan yang semakin meningkat perlu dikoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Harus ada pembagian kerja dan wewenang yang baik, serta tanggung jawab masing-masing harus diatur dengan jelas.

Semua itu memerlukan pengetahuan tentang organisasi dan pengembangan organisasi. Untuk itu, para pengurus *Credit Union* perlu bertemu bersama untuk merevitalisasi organisasi yang ada agar selalu berkembang dan dapat memenuhi panggilannya, yaitu terlibat dalam pengembangan kesejahteraan masyarakat.

Lampiran 2 (Laporan Pengabdian kepada Masyarakat 2014)

NOTULENSI PERTEMUAN CU FORUM 5 Sesi 1 – 3

Hari, Tanggal : Minggu, 9 Maret 2014
Pukul : 09.30 – 10.30
Tempat : Gedung Pastoral, Jln. Jawa No. 6 Bandung
Peserta : 1) CU Mitra Sejahtera, Paroki Cimahi
2) CU Pelangi Kasih, Paroki Pandu
3) CU Perekat, Paroki Katedral
4) CU Melania, Paroki Melania
5) CU Boromeus, Rumah Sakit Boromeus
6) PPSM dan Komisi PSE Keuskupan Bandung
(Daftar hadir terlampir)

Pokok Bahasan: Transformasi CU dari 'Suka-Suka Rela-Rela Menuju Profesional'

Pertanyaan diskusi:

1. Nilai-nilai apa yang mendasari kita untuk menjadi pengurus CU?
2. Kalau sekarang harus professional, adakah nilai-nilai baru yang harus dianut?
3. Kalau sekarang harus professional, apa hambatannya dan bagaimana mengatasinya?

1. Hasil Diskusi Pertanyaan Pertama:

Nilai-nilai apa yang mendasari kita untuk menjadi pengurus CU?

- **Kelompok 1**

- 1) Membantu, karena:
 - keprihatinan akan kondisi social ekonomi umat-masyarakat;
 - mempunyai satu tujuan yang sama di antara pengurus.
- 2) Mengembangkan gerakan CU
- 3) Pelatihan-pelatihan CU memperluas pengetahuan, wawasan CU.

- **Kelompok 2**

- 1) Sosial
- 2) Kebutuhan dan kekeluargaan
- 3) Latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pengurus CU dan ingin berkontribusi
- 4) Ingin belajar
- 5) Tanggung jawab sebagai pengurus lingkungan / Gereja
- 6) Koperasi bias dikembangkan
- 7) Berbagi, berbuat, dan memberdayakan

- **Kelompok 3**
 - 1) Adanya keprihatinan bersama
 - 2) Semangat untuk berbagi dan melayani
 - 3) Semangat solidaritas dan pemberdayaan ekonomi
- **Kelompok 4 (manajemen)**
 - 1) Dasar iman (kristiani), menjadi berkat bagi sesama.
 - 2) Misi sosial (gerejani), mengalihkan bantuan dari paroki (pastor) ke lembaga koperasi.
 - 3) Semata-mata menjadi wadah sosial ekonomi bagi umat.
 - 4) Murni sosial, bukan profit, tanpa pamrih.
 - 5) Melanjutkan nilai-nilai dari generasi pendiri.
 - 6) Panggilan hidup berbagi dengan orang lain / tanggung jawab sosial.

2. Hasil Diskusi Pertanyaan Kedua:

Kalau sekarang harus professional, adakah nilai-nilai baru yang harus dianut?

- **Kelompok 1**
 - 1) Melayani dengan tulus dan ikhlas.
 - 2) Paham akan hukum dan undang-undang perkoperasian.
 - 3) Integritas (jujur, disiplin, rasa memiliki).
- **Kelompok 2**
 - 1) Kompetensi koperasi dan keuangan.
 - 2) Harus bias menghadapi persaingan dengan perbankan.
 - 3) Mengembangkan diri, selalu belajar.
 - 4) Inovasi dan inklusif.
 - 5) Integritas moral.
- **Kelompok 3**
 - 1) Kejujuran.
 - 2) Semangat untuk terus belajar terutama dalam hal *core* bisnis, IT, dan marketing.
 - 3) Kemampuan dan keahlian dalam hal ekonomi.
 - 4) Kecepatan dan kepastian pelayanan.
 - 5) Bertanggung jawab dan mampu *managei* waktu.
- **Kelompok 4 (manajemen)**
 - 1) Tanggungjawab besar sebagai mandataris.
 - 2) Harus mengikuti tuntutan perkembangan zaman dalam kaitannya dengan tata kelola CU.
 - 3) Nilai ketegasan dalam tata kelola CU.
 - 4) Nilai kemandirian, kompetensi.
 - 5) Kebutuhan untuk maju dan berkembang, termasuk melalui pendidikan/pelatihan.
 - 6) Tuntutan membangun proses kaderisasi.

3. Hasil Diskusi Pertanyaan Ketiga:

Kalau sekarang harus professional, apa hambatannya dan bagaimana mengatasinya?

- **Kelompok 1**

- 1) Tidak peduli → mundur atau belajar untuk berubah.
- 2) Waktu yang terbatas (tidak *fulltime*) → membuat aturan yang lebih jelas untuk keterlibatan pengurus.
- 3) Keterbatasan wawasan → jenjang pendidikan dan wawasan perkoperasian yang lebih tinggi.

- **Kelompok 2**

- 1) Disintegrasi moral → berbuat sesuai dengan integritas moral dan saling mendukung.
- 2) Kurang kompetensi → mau belajar/berlatih.
- 3) System tata kelola koperasi di RI yang belum standar → menyusun program pengembangan tata kelola koperasi.

- **Kelompok 3**

- 1) Kesulitan mencari kader → meningkatkan pendidikan anggota dan kaderisasi.
- 2) *Image* koperasi yang masih rendah → peningkatan mutu pelayanan.
- 3) Stagnasi dana → perluasan pasar.
- 4) SDM atau *management skill* yang rendah → peningkatan mutu SDM, *management skill*.
- 5) Adanya kelalaian pinjaman → rayonisasi anggota, pembentukan tim, pengelolaan piutang.

- **Kelompok 4**

- 1) Pola pikir lama: anggota memanfaatkan CU karena kepintaran mereka → wajib mengikuti pendidikan dasar bagi anggota.
- 2) Tuntutan pendidikan profesional dan berkelanjutan → merancang sistem pendidikan profesional & berkelanjutan bagi pengurus. Perlu model semacam *Credit Union Director Competency Course (CUDCC)* untuk para calon pengurus (misalnya seperti di CU Keling Kumang).
- 3) Belum ada wadah/media untuk proses sertifikasi pengurus → kerjasama dengan lembaga terkait untuk memperoleh sertifikasi kompetensi pengurus.
- 4) Masih sangat sosial → mengkondisikan CU secara profesional.
- 5) Pengurus sulit menjadi profesional karena waktu terbatas, pergantian → sistem hak & kewajiban yang seimbang.

Bandung, 9 Maret 2014

Notulis,

C. Lili Alika

PROFESI

Ada OTORITAS:

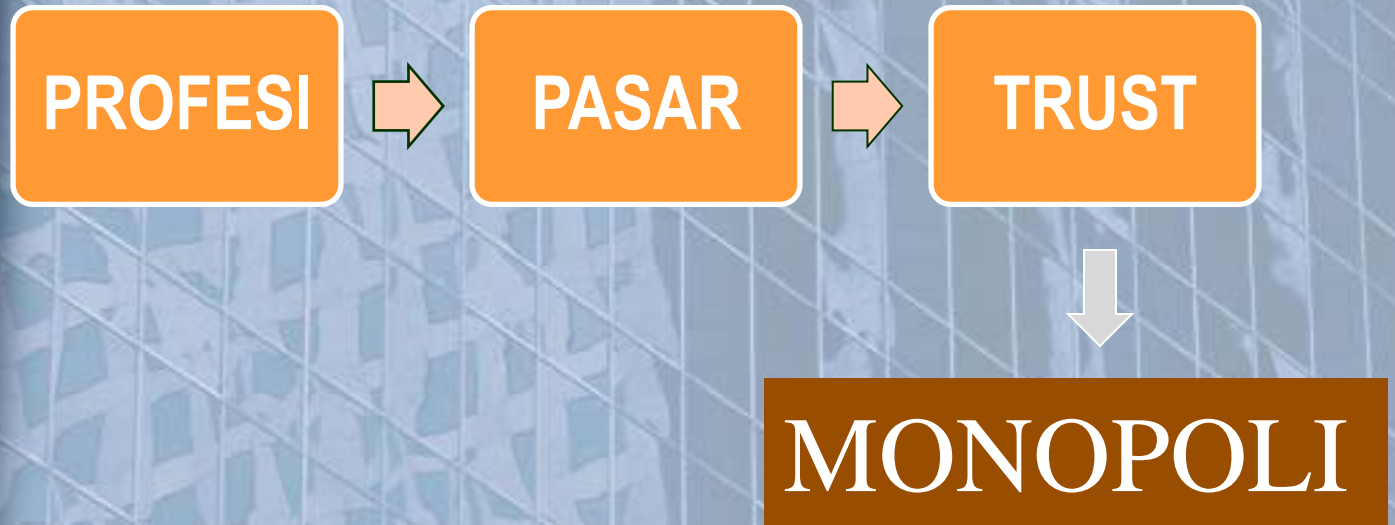
- ◆ Pengetahuan
- ◆ Keahlian
- ◆ Seorang ahli tidak berbeda dari warga negara biasa

ETIKA

- ◆ Pelayanan
- ◆ Altruisme
- ◆ Secara moral tidak terikat untuk memuaskan keinginan klien

**Kepercayaan oleh klien :
proses dan berlangsung
timbang balik**

Distorsi



Sumber Referensi

“The Ground of Professional Ethics” oleh Daryl Koehn,
London: Routledge, 1994.

Lampiran 4 (Laporan Pengabdian kepada Masyarakat 2014)

NOTULENSI PERTEMUAN CU FORUM 5 Sesi 1 – 3

Hari, Tanggal : Kamis, 15 Mei 2014
Pukul : 09.00 – 16.00
Tempat : Gedung Pastoral, Jln. Jawa No. 6 Bandung
Peserta : 1) CU Mitra Sejahtera, Paroki Cimahi
2) CU Pelangi Kasih, Paroki Pandu
3) CU Perekat, Paroki Katedral
4) CU Melania, Paroki Melania
5) CU Boromeus, Rumah Sakit Boromeus
6) PPSM dan Komisi PSE Keuskupan Bandung
(Daftar hadir terlampir)

Pokok Bahasan: Transformasi CU dari 'Organisasi Tradisional Menuju Organisasi Modern'.

Pertanyaan diskusi:

1. Apa perbedaan Lembaga dan Organisasi, dan bagaimana suatu organisasi berkembang?
2. Apa yang Anda ketahui tentang transformasi dari organisasi tradisional menjadi organisasi modern? Bagaimana prosesnya?

1. Hasil Diskusi Pertanyaan Pertama:

Apa perbedaan lembaga dan organisasi?

Kelompok	Lembaga	Organisasi
K-1	<ul style="list-style-type: none">• Mempunyai status hukum, misalnya AD, ART.• Mempunyai sistem.• Organisasi merupakan bagian dari lembaga.	<ul style="list-style-type: none">• Kumpulan orang yang mempunyai tujuan dan misi yang sama.• Tanpa status hukum Negara.• Berdasarkan moralitas masyarakat.• Dipimpin oleh seseorang (personal).
K-2: <ul style="list-style-type: none">• Pola Hubungan• Kecenderungan• Member• Legalitas• Kaderisasi• Orientasi	<ul style="list-style-type: none">• Informal• Stagnan• Kekeluargaan• Ada/Tidak• Tidak ada aturan• Benefit	<ul style="list-style-type: none">• Formal• Dinamis• Ada aturan• Keharusan• Keharusan• Profit dan benefit

K-3: <ul style="list-style-type: none"> • Legalitas • Keanggotaan • Pengelola • Jangka Waktu • Produk • Cakupan Pelayanan 	<ul style="list-style-type: none"> • Ya • Formal • Profesi • Berbatas • Spesifik/homogen • Terbatas 	<ul style="list-style-type: none"> • Ya/Tidak • Non-formal • Ketokohan • Tidak berbatas • Heterogen • Tidak terbatas
K-4	<ul style="list-style-type: none"> • Di dalam lembaga ada organisasi. • Lembaga lebih dari sekedar organisasi. • Lembaga akan tetap sebagai lembaga. • Lembaga didasari ikatan pemersatu, misalnya tata nilai. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam organisasi tidak ada lembaga. • Lembaga lebih dari sekedar organisasi. • Organisasi merupakan perangkat lembaga. • Organisasi selalu bertransformasi menurut tuntutan zaman (perkembangan dan kemajuan). • Organisasi: sekumpulan orang yang berkumpul untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Hasil Diskusi Pertanyaan Kedua:

Apa yang Anda ketahui tentang transformasi dari organisasi tradisional menjadi organisasi modern?

• Kelompok 1

- 1) Organisasi tradisional harus mempunyai AD, ART, status hukumnya jelas dan aturan/aturannya juga jelas untuk berubah menjadi lembaga sebagai organisasi modern.

• Kelompok 2

- 1) Ada perbedaan fungsi, tugas, dan tanggung jawab.
- 2) Pendidikan berkelanjutan
- 3) Kejelasan kompensasi: *reward, salary*, dll.
- 4) Memanfaatkan *hi-tech*.
- 5) Kesiapan untuk berubah.

• **Kelompok 3:**

Transformasi utama terjadi pada pola pikir dan kultur organisasi.

Organisasi Tradisional	Organisasi Modern
<ul style="list-style-type: none"> • Kultur: bias karena terbiasa. • Kepemimpinan atau pola pengambilan keputusan: ketokohan atau kultus individu. • Tolak ukur: tidak jelas. • GPS: tidak jelas. • RTL: tidak jelas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kultur: melalui pendidikan dan pelatihan. • Sistem: kejelasan hak dan kewajiban, tugas, dan wewenangnya. • Tolak ukur: jelas. • GPS: jelas. • RTL: jelas.

• **Kelompok 4:**

Organisasi Tradisional	Organisasi Modern
<ul style="list-style-type: none"> • Partisipasi • Sukarela • Saling percaya • Kekeluargaan • Sosial • Tidak kompeten • Integritas • Figur pemimpin karena ketokohan, paternalistik, dan <i>trust</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Produktif • Efisien • Sentuhan teknologi • Ada tuntutan profesionalitas • Membangun sistem terpercaya • Figur pemimpin karena integritas & kompetensi.

Bandung, 9 Maret 2014

Notulis,

C. Lili Alika



Transformasi Organisasi

Perbedaan antara Organisasi Tradisional dan Organisasi Modern

	Organisasi Tradisional (Contoh: Keluarga)	Organisasi Modern (Contoh: Organisasi)
Kepemilikan	Keluarga yang sama	Bersama orang lain
Keuangan	Keluarga yang sama	Dari sumber lain: Bank, saham
Pengelolaan	Keluarga yang sama	Oleh ahli yang dipilih (yi. Manager)



Tidak ada konflik kepentingan;
Good Corporate Governance
belum/tidak begitu diperlukan



(Potensi) ada konflik kepentingan;
PERLU *Good Corporate Governance*

**PELATIHAN PENGURUS UBKC KARYA MANDIRI dan KPSP SALUYU UNIT SIMPAN PINJAM
CIGUGUR - PAROKI KRISTUS RAJA CIGUGUR**

DALAM MENINGKATKAN TATAKELOLA CU BERBASIS KOMPUTERISASI

Berangkat dari Buku Pedoman Pastoral Keuskupan Bandung 1 Januari 2010 – 31 Desember 2014, Tujuan Pastoral: “Peningkatan Kualitas Koperasi/CU dan Tata Kelolanya”.

Berangkat dari Pedoman Pastoral, maka Komisi PSE Keuskupan Bandung bekerja sama dengan Universitas Katolik Parahyangan Bandung dan Kopdit Perekat berkeinginan membantu Koperasi/CU di setiap Paroki untuk meningkatkan tata kelola berbasis komputerisasi.

Tim terdiri dari Komisi PSE keuskupan Bandung:

- Rama Yohanes Siswa Subrata Pr
- Cosmas Lili Alika

Universitas Katolik Parahyangan Bandung:

- PC Suroso

Kopdit PEREKAT Bandung:

- FX Heru Maryanto
- Wahjuningtias
- Ita Yulianingsih

Dalam pelatihan saat ini telah disepakati untuk membantu meningkatkan tata kelola pada Usaha Bersama Karya Mandiri Cigugur (UBKC) dan Koperasi Perkumpulan Sapi Perah (KPSP) Saluyu Cigugur berbasis komputerisasi. Pelatihan dijadwalkan pada hari Sabtu hingga Minggu, tanggal 12-13 Juli 2014, dimana diawali dengan pemaparan tentang pentingnya tata kelola berbasis komputerisasi dan telah disampaikan tentang penggunaan sistem komputer yang difasilitasi oleh Kopdit Perekat Bandung dengan sistem SiCUNDO yang terintegrasi dengan *server* di kantor pusat Kopdit Perekat, Grand Royal Panghegar Bandung, Jln. Merdeka No. 2. Tim dari Perekat ada 3 orang yang terdiri dari seorang manajer dan 2 staf *frontline*. Tahap berikutnya dilaksanakan pada Sabtu sore hingga Minggu siang dengan melakukan implementasi langsung dengan data yang sudah ada, baik dari UBKC maupun KPSP.

Data-data yang tersedia, baik dari UBKC dan KPSP Saluyu terdiri dari beberapa hal:

- Data Anggota;
- Data Simpanan Anggota;
- Data Pinjaman Anggota;
- Data Simpanan Titipan Lembaga/Unit;
- Neraca Tutup Buku, dimana untuk UBKC ternyata tutup buku per 30 November 2013, sedangkan di KPSP Saluyu per 31 Desember 2013.

Semua data kami olah di Bandung dua minggu sebelumnya, tepatnya pada Sabtu tanggal 7 Juni 2014, dan ada beberapa data yang perlu penyesuaian dengan sistem komputerisasi, serta ada beberapa persepsi yang harus dicocokkan.

Dalam pelatihan yang sudah siap adalah UBKC, sedangkan untuk KPSP masih perlu penataan karena ada beberapa unit pelayanan yang terdiri dari 16 Unit Tempat Pelayanan yang dipisahkan kode anggotanya. Dengan begitu, di akhir pelatihan, yaitu hari Minggu siang, kegiatan masih belum dapat dikatakan selesai dan masih dipantau secara *online-realtime* dari Kopdit Perekat di Bandung dan UBKC masih kurang data kas harian/pengeluarannya, namun *input* Simpanan-Pinjaman Anggota sudah di-*input* hingga bulan April 2014. Jikalau KPSP masih perlu diskusi karena ada Unit yang mempunyai simpanan pokok, simpanan wajib, simpanan sukarela, dan juga adanya data titipan tetapi kurang jelas, maka perlu kembali didiskusikan dengan pihak KPSP ke kantor KPSP Saluyu Cigugur.

Tim Kopdit Perekat
a/n
FX Heru



PELATIHAN IMPLEMENTASI APLIKASI SiCONDO.NET

**Di Usaha Bersama Karyamandiri Cigugur dan
KPSP “SALUYU” Cigugur.**

12 sd 13 Juli 2014

1

SiCUNDO™

SISTIM INFORMASI CREDIT UNION INDONESIA

Menuju pengelolaan Credit Union Indonesia yang
akuntable, terintegrasi, dan berkesinambungan

CU BESAR VS KECIL

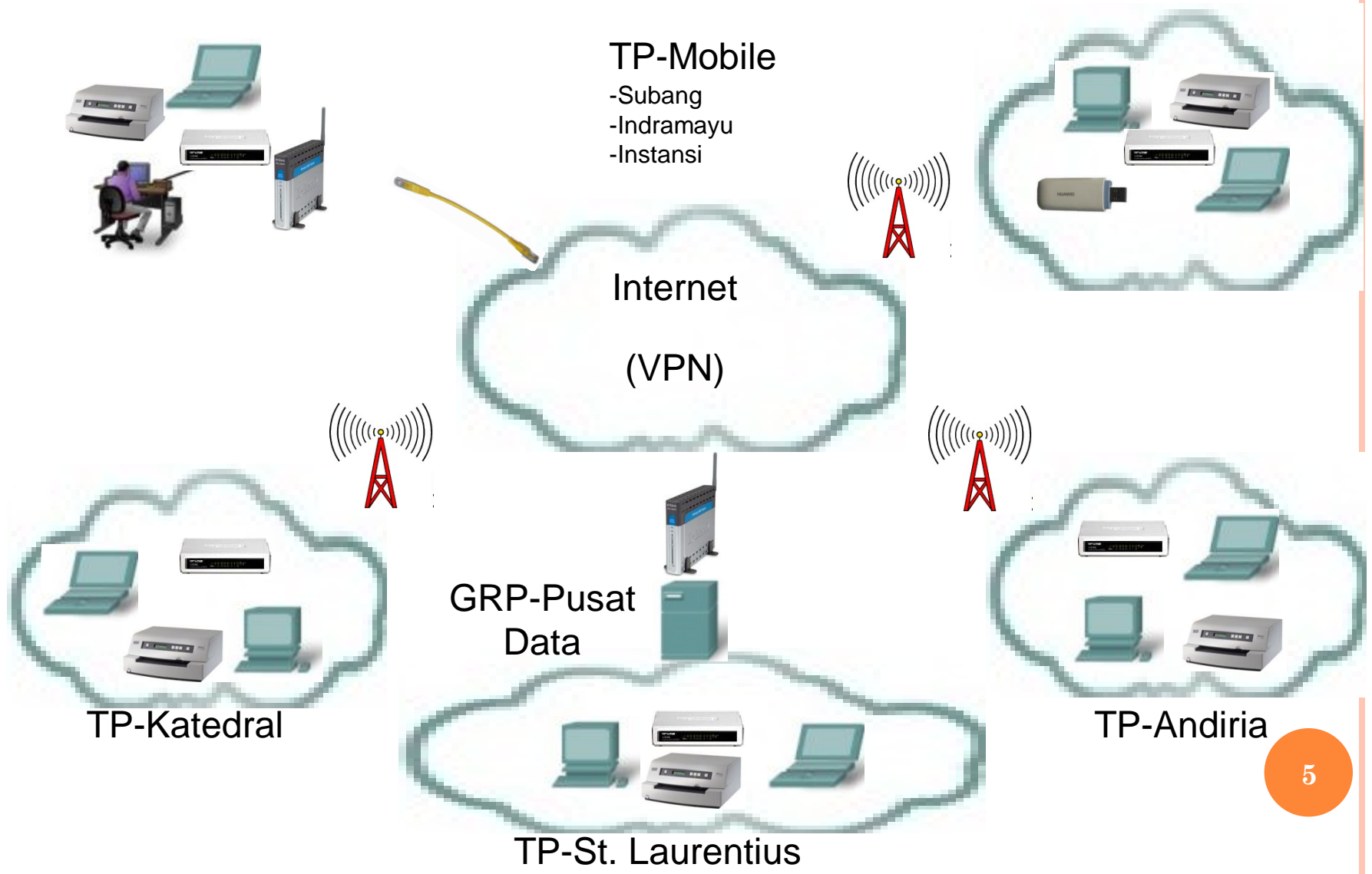
- Pekerjaan CU tidak tergantung nilai uang, semua membutuhkan kecermatan, ketelitian, ketepatan, dan kecepatan.
- Karyamandiri 447 juta vs Perekat 38 Milyar
- Menghitung Pembagian SHU
- Menghitung Jasa Tabungan/Deposit
- Laporan Kredit
- Laporan Keuangan dan Statistik

EVOLUSI <REVOLUSI?>

PERKEMBANGAN PENCATATAN YANG BIASA DILAKUKAN

Tahapan	Manual	Semi Otomatis	Full Terprogram
Alat	Pencatatan dengan buku	Modul Spreadsheet (Excel, Acces)	Aplikasi Akuntansi dan Keuangan
PERBANDINGAN			
Biaya Awal	Murah	Murah	Investasi
	Slip, Buku tulis, Tip-Ex	Komputer, Slip	Server/Komputer, Aplikasi, Slip
Biaya Operasional	Murah	Murah	Murah
	CU berukuran kecil	CU berukuran kecil	Efektif dan efisien bahkan untuk CU berukuran besar
Akuntabilitas (Ketepatan, Kecermatan, Kecepatan, Laporan)	Rendah	Rendah	Tinggi, terpercaya
	Hitung manual atau dengan kalkulator, simpoa.	Hitung dengan fungsi2 Excel	Terprogram
	Salah catat	Salah catat	Panduan program
	Laporan lama karena konsolidasi cabang2	Laporan lama karena konsolidasi cabang2	Laporan keuangan seketika
Mobilitas	Rendah	Rendah	Tinggi, efisien, efektif
	Membawa buku	Membawa file/ konsolidasi file	Akses data server
Keamanan Data	Rendah	Rendah-Medium	Tinggi
	Buku hilang/ rusak	File terhapus/ rusak	Database, Backup & Recovery
Pengembangan Usaha	Sulit	Sulit	Flexible

Perekat Network



SUMMARY

- Menggunakan Teknologi Informasi Terkini adalah sebuah PILIHAN.
- Gunakan software yang legal dan tidak melanggar Hak Cipta.
- Hargai PENCIPTA.
- Sikap dan Etika insan CU harus menjadi contoh.
- Belajar TI, berkontribusi, kemandirian adalah modal utama dalam membangun TI untuk KOPERASI.



SiCUNDO.Net – ONLINE

<http://apps.sicundo.net>

Transaksi Real Time Online

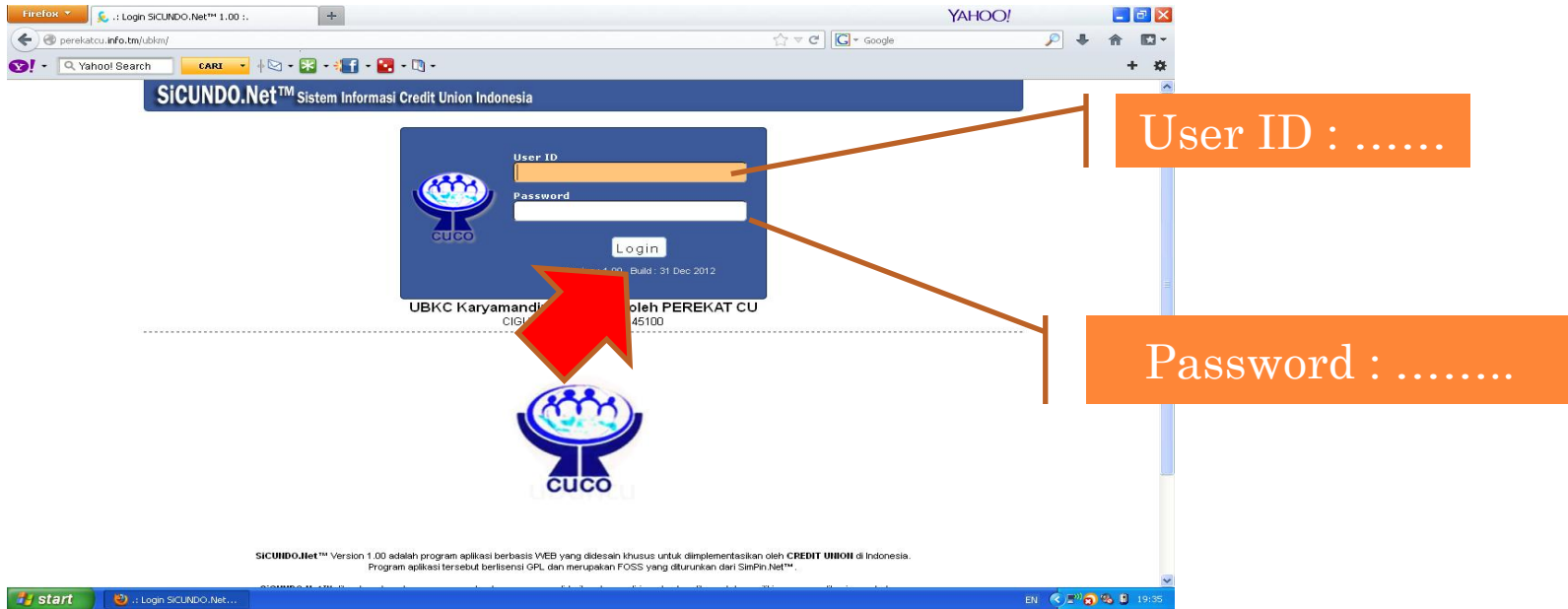
Koneksi antar cabang – kantor pusat

Database terpusat

SMS Gateway Broadcast

SMS Banking

LANGKAH-LANGKAH SEBELUM MEMULAI APLIKASI...



1. Buka SiCUNDO.net melalui browser, ketik <http://perekatcu.info.tm/ubkm> atau saluyu
2. Login dengan menggunakan **User ID** : Dan **Password** Klik **LOGIN**
3. Setting rekening-rekening sesuai kebutuhan dan kebijakan KOPERASI di menu **Akunting > Rekening**
4. Setting produk-produk Simpanan di manu **Administrasi > Simpanan Saham; simpanan harian** etc dan
5. Setting produk-produk Pinjaman di menu **Administrasi > Pinjaman**.
6. Setting Unit/tempat pelayanan di menu **Pengaturan > Tempat pelayanan**.
7. Setting wilayah/domisili anggota di menu **Pengaturan > Wilayah**.
8. Input daftar nama anggota secara lengkap di menu **Administrasi > Anggota**.
9. Input dan setting data pemakai sesuai wewenang yang diberikan di menu **Pengaturan > User management**.

TAMPILAN AWAL PROGRAM SiCUNDO

Firefox | Yahoo! | perekatcu.info.tn/ubkm/default.php | Google

SiCUNDO.Net™ Sistem Informasi Credit Union Indonesia | Beranda | Administrator | Keluar

Saldo Awal :
Saldo Akhir Hari ini : 0
Operator : 00000 - Administrator
Tanggal : 11-07-2014

Tambah Modal | Setor Modal

Administrasi
Transaksi
Akunting
Pengaturan
Laporan
Inventory
SMS Gateway
Chatting

Version : 1.00
Build : 31 Dec 2012

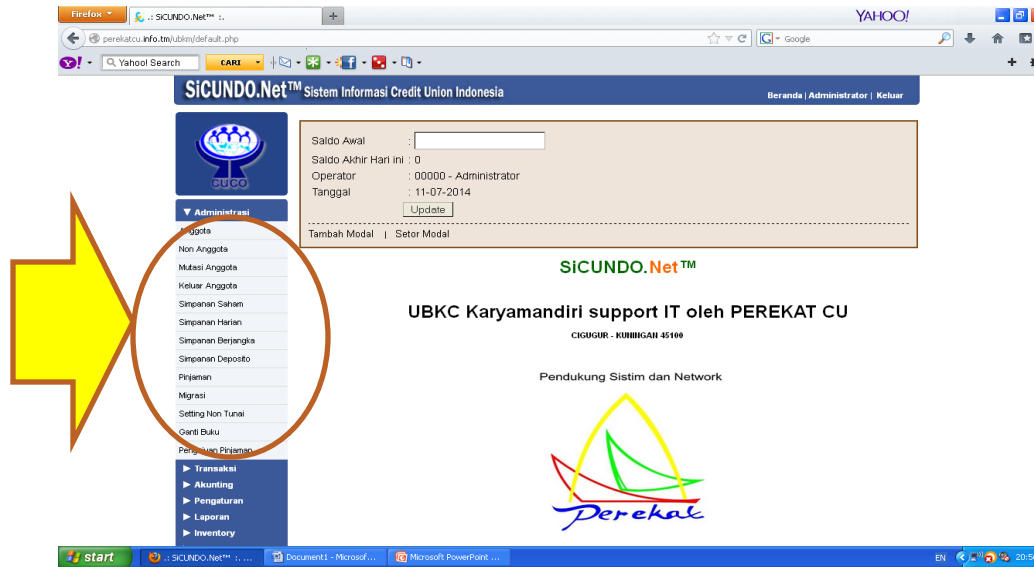
UBKC Karyamandiri support IT oleh
CIGUGUR - KUMIHGAN 45100

Blankon

Menu untuk Input saldo awal (sbg modal awal & akhir. Tambah dan setor, guna mengetahui mutasi para operator/kasir Diabaikan tdk masalah!!!

start | SiCUNDO.Net™ | Document1 - Microsof... | Microsoft PowerPoint... | EN | 20:10

Menu Administrasi



1. Anggota

Dalam anggota ada pengkodean terhadap nomor anggota sbb :

aabbb.ccc.deee.eeean

a+b : Nomor di tingkat Sekunder

c : kode TP

d : jenis anggota

e : nomor anggota.

disetting pada menu pengaturan > setting program

disetting pada menu pengaturan > tempat pelayanan

disetting pada menu pengaturan > setting program

2. Non Anggota menon aktifka dan mengaktifkan anggota
3. Simpanan Saham (Pokok; Wajib; Simpanan setara saham/Sukarela)
4. Simpanan Harian (dalam alam bentuk hutangbentuk hutang)
5. Simpanan Berjangka. (dalam bentuk hutang)
6. Simpanan setara Deposito. (dalam bentuk hutang)
7. Pinjaman
8. Migrasi
9. Setting Non Tunai
10. Keluar Anggota

Menu Transaksi

1. Buka Rekening
2. Edit Rekening
3. Transaksi Setoran (DUM)
4. Transaksi Tarikan (SUK)
5. Pemindahbukuan
6. Rekening Koran
7. Simulasi Angsuran
8. Perhitungan Bunga
9. Bulan Saham
10. Deviden

Menu Akunting

Firefox :: SICUNDO.Net™ ::
perekatcu.info.tn/ubkm/default.php
YAHOO!
Google
Yahoo Search
CARI

SICUNDO.Net™ Sistem Informasi Credit Union Indonesia
Beranda | Administrator | Keluar

CUUCO

Administrasi
Transaksi
Akunting
Jurnal
Jurnal Harian
Perkiraan
Buku Besar
Laba Rugi Kumulatif
Laba Rugi Periode
Neraca
Neraca Saldo
Tutup Buku

Pengaturan
Laporan
Inventory
SMS Gateway
Chatting

Version : 1.00
Build : 31 Dec 2012

Saldo Awal :
Saldo Akhir Hari Ini : 0
Operator : 00000 - Administrator
Tanggal : 11-07-2014
Update
Tambah Modal | Setor Modal

SICUNDO.Net™
UBKC Karyamandiri support IT oleh PEREKAT CU
CIGUGUR - KUNINGAN 45100
Pendukung Sistem dan Network
Denise

start | sicundo bahan 26-27 ... | PELATIHAN IMPLEME... | SICUNDO.Net™ ... | EN | 11:37

1. Jurnal
2. Jurnal Harian
3. Perkiraan
4. Buku Besar
5. Laba Rugi
6. Neraca
7. Neaca Saldo
8. Tutup Buku

Menu Pengaturan

Saldo Awal :

Saldo Akhir Hari Ini : 0

Operator : 00000 - Administrator

Tanggal : 11-07-2014

Tambah Modal | Setor Modal

SICUNDO.Net™

UBKC Karyamandiri support IT oleh PEREKAT CU

CIGUGUR - KUMIHGAN 45100

Version : 1.00
Build : 31 Dec 2012

1. Tempat Pelayanan
2. Wilayah /kodepos
3. User Management
4. Koperasi
5. Back up Data
6. Restore Data
7. Update Aplikasi
8. Setting Program
9. Seting Buku
10. Profil Pengguna

Menu Laporan

1. Transaksi Operator
2. Anggota
2. Non Anggota
3. Saldo Simpanan
4. Tarikan Simpanan
5. Setoran Simpanan
6. Saldo Pinjaman
7. Realisasi Pinjaman
8. Angsuran Pinjaman
9. Pinjaman Jatuh Tempo
10. Tunggakan Pinjaman

11. Jasa Pinjaman
12. Daperma
13. LKSB

Inventori

Firefox :: SICUNDO.Net™ ::

perekatcu.info.tn/ubkm/default.php

YAHOO!

SICUNDO.Net™ Sistem Informasi Credit Union Indonesia

Beranda | Administrator | Keluar

Saldo Awal :

Saldo Akhir Hari ini : 0

Operator : 00000 - Administrator

Tanggal : 11-07-2014

Update

Tambah Modal | Setor Modal

SICUNDO.Net™

UBKC Karyamandiri support IT oleh PEREKAT CU

CIGUGUR - KUNINGAI 45100

Pendukung Sistim dan Network

Ubuntu Perekat

Version : 1.00
Build : 31 Dec 2012

start | sicundo bahan 26-27 ... | PELATIHAN IMPLEME ... | :: SICUNDO.Net™ : ... | EN | 12:09

1. Jaminan
2. Keluar Masuk Jaminan



GO - ONLINE
MAJU BERSAMA

FOTO-FOTO KEGIATAN



Gambar 1. Pertemuan Forum 5 – A



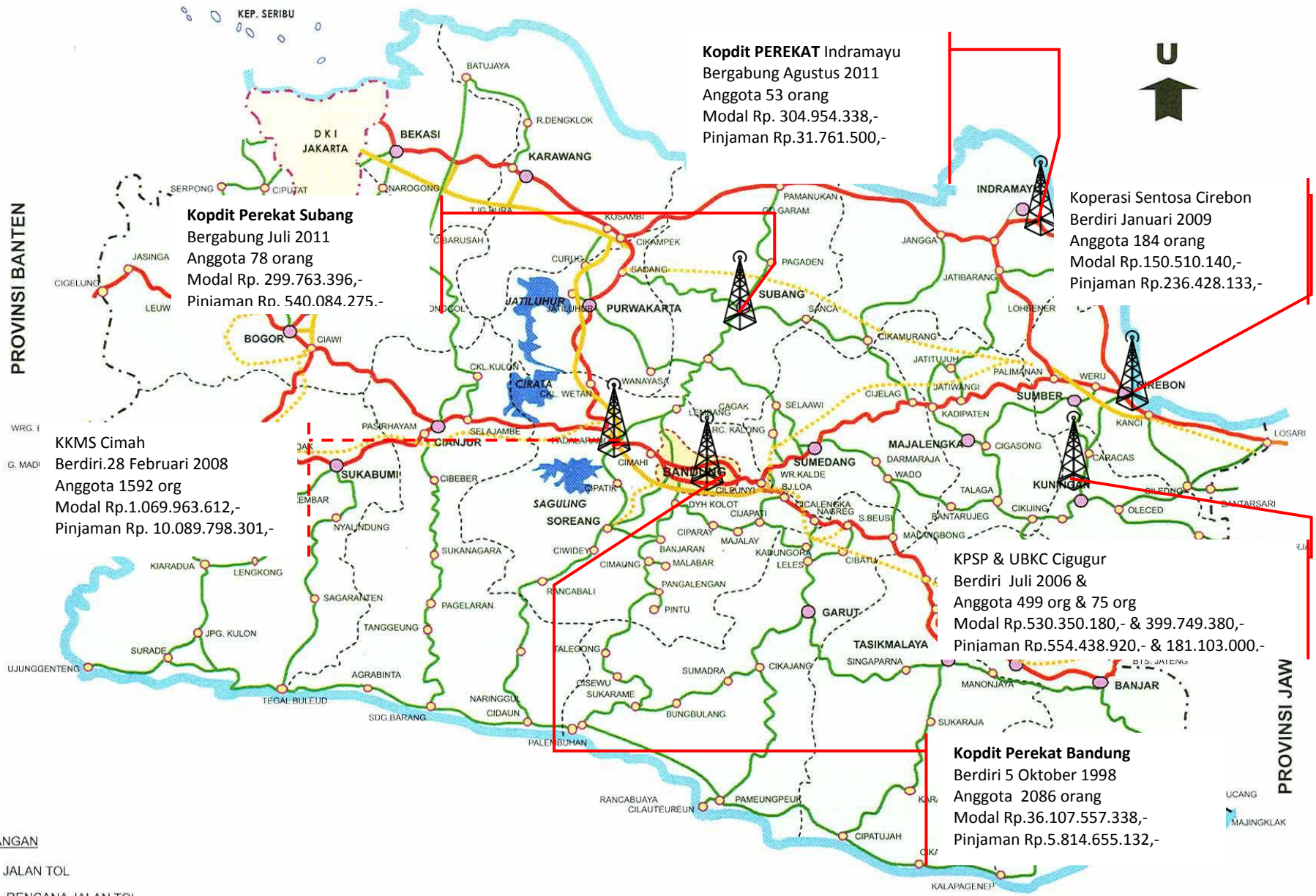
Gambar 2. Pertemuan Forum 5 - B



Gambar 3. Pengarahan dalam Pelatihan Pengelolaan Koperasi Berbasis Komputer di Cigugur



Gambar 4. Interaksi Pembicara-Peserta dalam Pelatihan Pengelolaan Koperasi Berbasis Komputer di Cigugur



Kopdit PEREKAT Indramayu
 Bergabung Agustus 2011
 Anggota 53 orang
 Modal Rp. 304.954.338,-
 Pinjaman Rp.31.761.500,-

Kopdit Perekat Subang
 Bergabung Juli 2011
 Anggota 78 orang
 Modal Rp. 299.763.396,-
 Pinjaman Rp. 540.084.275,-

Koperasi Sentosa Cirebon
 Berdiri Januari 2009
 Anggota 184 orang
 Modal Rp.150.510.140,-
 Pinjaman Rp.236.428.133,-

KKMS Cimah
 Berdiri 28 Februari 2008
 Anggota 1592 org
 Modal Rp.1.069.963.612,-
 Pinjaman Rp. 10.089.798.301,-

KPSP & UBKC Cigugur
 Berdiri Juli 2006 &
 Anggota 499 org & 75 org
 Modal Rp.530.350.180,- & 399.749.380,-
 Pinjaman Rp.554.438.920,- & 181.103.000,-

Kopdit Perekat Bandung
 Berdiri 5 Oktober 1998
 Anggota 2086 orang
 Modal Rp.36.107.557.338,-
 Pinjaman Rp.5.814.655.132,-

- KETERANGAN**
- JALAN TOL
 - - - - - RENCANA JALAN TOL
 - JALAN UTAMA
 - JALAN ALTERNATIF
 - - - - - BATAS PROPINSI
 - - - - - BATAS KABUPATEN

**PETA JARINGAN PELAYANAN
 SISTEM SICO**

