

Model Komunikasi Pada Pendidikan Perkoperasian Bagi Anggota

Riky Budi Styawan

Batununggal Indah Bandung
rickybudisetyawan@gmail.com

ABSTRAK

KPRI-KPKS adalah koperasi yang memiliki anggota yang terdiri dari pegawai kesehatan di kabupaten sumedang seperti dokter, perawat, kebidanan, dll. Selain itu, KPRI-KPKS memiliki enam unit usaha antara lain: Unit Simpan Pinjam, Unit Mini Market, Unit Fotokopi, Unit Logistik, Penyewaan Gedung Serbaguna dan Unit Kantin. Berdasarkan enam unit usaha tersebut, unit simpan pinjam memiliki pendapatan terbesar. Koperasi Unggul adalah koperasi yang dapat memberikan kesejahteraan kepada anggotanya dengan memenuhi apa yang dibutuhkan dan diinginkan anggotanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan model komunikasi pelaksanaan pendidikan anggota dan mengetahui pendidikan anggota koperasi yang nantinya akan dikaitkan dengan partisipasi anggota KPRI-KPKS di seluruh Unit. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus dengan analisis data deskriptif menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini Model Layanan Komunikasi KPRI-KPKS di semua Unit yang dijabarkan dalam bentuk TNA "Training Need Analysis" merupakan analisis kebutuhan yang secara khusus dimaksudkan untuk menentukan kebutuhan pelatihan apa yang sebenarnya menjadi prioritas. Konsep "Training Need Analysis" menggunakan konsep model komunikasi interaksional. Dengan model Komunikasi Lasswell. Upaya KPRI-KPKS untuk meningkatkan kualitas pendidikan perkoperasian bagi anggota KPRI-KPKS dalam rangka meningkatkan partisipasi anggota Koperasi.

Kata Kunci: Model Komunikasi, Educations Service, Member Participations

ABSTRACT

KPRI-KPKS is a cooperative that members consisting of domestic health staff profession in sumedang district such as doctor, nurse, midwife, etc. In addition, KPRI-KPKS has six business units including: Savings and Loan Units, Mini Market Units, Photocopy Units, Logistic Units, multi-purpose building rentals and canteens Units. Based on the six business units, the savings and loan unit has the largest revenue. Superior cooperatives are cooperatives that can provide welfare to members by fulfilling what their members need and want. The purpose of this research was to describe the communication model of the implementation of member education service and find out the service quality of the cooperative which would later be linked to the member participation of the KPRI-KPKS in all Units. The research method used in this study is a case study with descriptive data analysis using a qualitative approach. The results of this study Communication Services Model of KPRI-KPKS in all Unit is described in the form of TNA "Training Need Analysis" is a needs analysis specifically intended to determine what training needs are actually the priority. The concept of "Training Need Analysis" uses the concept of interactional communication model.. And the Lasswell Communication model. The efforts of KPRI-KPKS to improve the quality of KPRI-KPKS cooperative education for members in order to improve the member participation of the Cooperative.

Keywords: Communication Model, Educations Service, Member Participations

PENDAHULUAN

Menurut UU No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, “Koperasi merupakan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi, dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip-prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat, yang berdasarkan atas asas kekeluargaan”. Berdasarkan pengertian tersebut koperasi merupakan wujud perekonomian Indonesia yang disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan.

Keberadaan beberapa koperasi telah dirasakan peran dan manfaatnya oleh masyarakat, walaupun derajat intensitasnya berbeda. Hal ini sesuai dengan pendapat Krisnamukhti (2002: 3) yang menyatakan ada tiga bentuk eksistensi koperasi bagi masyarakat, yaitu: *Pertama*, koperasi dipandang sebagai lembaga yang menjalankan suatu usaha tertentu, dan kegiatan usaha tersebut diperlukan oleh masyarakat. Peran koperasi ini juga terjadi jika pelanggan memang tidak memiliki aksesibilitas pada pelayanan dari bentuk lembaga usaha lain. *Kedua*, koperasi telah menjadi alternatif bagi lembaga usaha lain. Pada kondisi ini masyarakat telah merasakan bahwa manfaat dan peran koperasi lebih baik dibandingkan dengan lembaga lain. Keterlibatan anggota (atau juga non-anggota) dengan koperasi adalah karena pertimbangan rasional yang melihat koperasi mampu memberikan pelayanan yang lebih baik ketimbang lembaga lain. *Ketiga*, koperasi menjadi organisasi yang dimiliki anggotanya. Rasa memiliki ini dinilai telah menjadi faktor utama yang menyebabkan koperasi mampu bertahan pada berbagai kondisi sulit, yaitu dengan mengandalkan loyalitas anggota dan kesediaan anggota untuk bersama koperasi menghadapi kesulitan tersebut, karena dalam koperasi anggota merupakan pemilik dan pengguna (dual-identity).

Untuk mewujudkan ke-3 hal tersebut, dijelaskan dalam prinsip koperasi yang diperkuat oleh undang-undang perkoperasian No.17 ayat 6 tahun 2012 yang menyatakan bahwa:

“Koperasi menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi Anggota, Pengawas, Pengurus, dan karyawannya, serta memberikan informasi kepada masyarakat tentang jati diri, kegiatan, dan kemanfaatan Koperasi.”

Definisi pendidikan secara umum menurut Undang-Undang No. 2 tahun 1989, pasal 1 ayat 1:

“Adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan pengajaran, bimbingan dan/ atau latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.”

Adapun beberapa kesimpulan tentang pendidikan yang dikutip dari Pasal 1 UU SISDIKNAS no. 20 tahun 2003 disebutkan bahwa Sistem Pendidikan Nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Dan berdasarkan dari bunyi pasal ini dapat diketahui bahwa pendidikan adalah sistem yang merupakan suatu totalitas struktur yang terdiri dari komponen yang saling terkait dan secara bersama menuju kepada tercapainya tujuan (Soetarno, 2003: 2).

Maka pendidikan anggota memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan koperasi. Apabila anggota koperasi tidak memiliki pengetahuan tentang berkoperasi maka koperasi tersebut akan sulit berkembang dalam persaingan ekonomi yang semakin ketat. Rendahnya pendidikan dirasakan juga pada KPRI-KPKS yang berdampak menghambat tercapainya tujuan.

Pendidikan dan pelatihan perkoperasian merupakan kegiatan penuluran ilmu/pengetahuan perkoperasian serta peningkatan keterampilan teknis yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan oleh koperasi dan atau pihak-pihak di luar koperasi yang terarah kepada unsur-unsur gerakan koperasi dan masyarakat dengan tujuan agar anggota koperasi meningkat pengetahuan, pemahaman, kesadaran, keperilakuan dan keterampilannya dalam berkoperasi serta masyarakat menjadi tahu, mengerti dan termotivasi menjadi anggota koperasi secara sukarela. Pendidikan dalam hal ini menggambarkan tentang proses, frekuensi, materi, kelompok sasaran, agen-agen pelaksanaan dan tujuan yang ingin dicapai melalui penyampaian informasi.

Penyampaian informasi merupakan salah satu tujuan dari proses komunikasi yaitu untuk memberi informasi (*to inform*). Fungsi komunikasi yang dikemukakan oleh Onong Effendy, “Fungsi

komunikasi *to inform* (menyampaikan informasi), *to educate* (mendidik), *to entertain* (menghibur), *to influence* (mempengaruhi)”.

Pada fungsi komunikasi *to inform* (menyampaikan informasi), ditujukan untuk menyampaikan informasi kepada khalayak atau public yang dilakukan oleh komunikator guna menjadikan khalayak atau public atau komunikan menjadi lebih tahu. Dalam proses komunikasi tersebut bertujuan untuk membentuk kesepahaman berfikir (*mutual understanding*) antara pihak-pihak yang terlibat dalam proses komunikasi. Dalam proses komunikasi, komunikator mengirim pesan atau informasi kepada komunikan sebagai sasaran komunikasi. (Tommy Soeprapto, 2015: 5).

Dalam kajian sosial (sosiologi), syarat terjadinya interaksi sosial adalah dengan adanya (1) kontak sosial; (2) komunikasi. Komunikasi adalah suatu hubungan yang melibatkan proses ketika informasi dan pesan dapat tersalurkan dari satu pihak ke pihak lain. Tanpa adanya komunikasi, pendidikan anggota tidak akan membuahkan hasil yang sesuai dengan tujuan bahkan dapat menyebabkan terjadinya kesalahan dalam proses komunikasi (*Miss Communications*). Oleh sebab itu dibutuhkan model komunikasi yang tepat dalam memberi pendidikan kepada para anggota koperasi untuk menciptakan kesepahaman berfikir serta menghindari terjadinya *miscommunication*.

Model dibangun agar kita dapat mengidentifikasi, menggambarkan atau mengkategorikan komponen-komponen yang relevan dari suatu proses. Sebuah model dapat dikatakan sempurna, jika model tersebut mampu memperlihatkan semua aspek-aspek yang mendukung terjadinya sebuah proses. Misalnya dapat melakukan spesifikasi dan menunjukkan kaitan antara satu komponen dengan komponen lainnya dalam suatu proses, serta keberadaannya dapat ditunjukkan dengan nyata (Hafied. 1998: 39-40).

Rendahnya pengetahuan anggota KPRI-KPKS dipicu oleh faktor kurangnya pemahaman terhadap hak serta kewajiban anggota sebagaimana yang telah tertuang dalam AD-ART dan peraturan khusus. Permasalahan tersebut tertera pada buku Laporan RAT dalam 5 tahun terakhir. Oleh karena itu pendidikan perkoperasian sangat diperlukan untuk memberikan bekal yang memadai agar anggota dapat menyadari Hak serta Kewajibannya kepada koperasi sehingga anggota dapat berperan secara aktif. Mengingat begitu pentingnya pendidikan perkoperasian, KPRI-KPKS juga telah memberikan pendidikan dan pelatihan bagi calon anggota yang berbentuk diklat singkat yang dilaksanakan dalam 2 periode, dan pendidikan anggota bagi yang terpilih sebagai perwakilan dari setiap wilayah binaan dalam bentuk pendidikan perkoperasian, namun dari hasil pendidikan yang telah dilaksanakan masih belum memberikan hasil yang maksimal. Berdasarkan hasil observasi terkait prestasi yang pernah diraih KPRI-KPKS berdasarkan buku RAT dimana KPRI- KPKS termasuk 10 koperasi terbaik di kabupaten sumedang dan rutin melaksanakan pendidikan perkoperasian bagi anggota dalam setiap tahunnya, namun diindikasikan masih memiliki kendala terkait penurunan partisipasi, sehingga perlu dicermati khususnya pada model komunikasi terkait pendidikan perkoperasian bagi anggota yang diberikan kepada anggota KPRI-KPKS agar pendidikan serta pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan tepat pada sasaran dan sesuai dengan kebutuhan anggota.

Dari data terdapat adanya kenaikan/penurunan jumlah anggota secara signifikan di KPRI-KPKS Kab. Sumedang. Pada tahun 2016 anggota berjumlah 1937 orang dan pada tahun 2017 sejumlah 1954 orang dimana terjadi peningkatan sebanyak 22 orang. Terkait tingkat partisipasi berdasarkan interaksi anggota dalam pemanfaatan jasa koperasi, pada tahun 2016 anggota aktif berjumlah 1.488 orang dan anggota pasif berjumlah 400 orang, sedangkan pada tahun 2017 anggota aktif berjumlah 1.176 dan anggota pasif berjumlah 678 orang.

Maka dari data-data diatas dapat ditarik kesimpulan meski jumlah anggota terus meningkat, namun partisipasi anggota khususnya angka anggota tidak aktif bertambah pada tahun 2016-2017 berjumlah 234 orang anggota yang berdampak pada tidak maksimalnya Sisa Hasil Usaha (SHU) dan pendapatan koperasi.

Kurangnya pemahaman anggota terhadap Hak dan Kewajiban anggota dalam berkoperasi diindikasikan menjadi salah satu faktor penyebab rendahnya partisipasi serta lemahnya kesadaran anggota untuk turut berkontribusi secara aktif dalam berkoperasi. Maka dari itu peneliti ingin mengetahui seberapa besar peran model komunikasi yang digunakan untuk mengukur efektivitas

penyampaian informasi melalui pendidikan yang telah dilaksanakan.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang penulis kemukakan di atas, terdapat beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Masih rendahnya pengetahuan (Kognisi) anggota dalam berkoperasi pada KPRI-KPKS.
2. Sebagian besar anggota belum memahami Hak dan Kewajiban anggota sebagaimana yang telah tertuang dalam AD-ART pada KPRI-KPKS.
3. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) perkoperasian yang diberikan kepada anggota belum mendapat hasil yang maksimal.
4. Jumlah partisipasi anggota yang mengalami penurunan.

Maksud dan Tujuan

Dalam pelaksanaan penelitian ini yang disusun untuk menganalisa model komunikasi pada pendidikan anggota di KPRI-KPKS. Adapun maksud dan tujuan penelitian ini, maka peneliti akan memaparkannya sebagai berikut:

Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui model komunikasi yang tepat dalam perihal pendidikan perkoperasian anggota KPRI KPKS (Kab. Sumedang) yang mana diindikasikan berkaitan dengan tingkat kedewasaan anggota dalam berkontribusi kepada koperasi serta partisipasi anggota yang berdampak pada pendapatan serta sisa hasil usaha (SHU) koperasi.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui model komunikasi yang efektif pada pendidikan perkoperasian anggota KPRI-KPKS. Selain itu untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pendidikan perkoperasian anggota di KPRI-KPKS (Kab. Sumedang).

Pendidikan dan Pelatihan Perkoperasian

Sejak awal mula pertumbuhan koperasi, disadari bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu unsur penting yang harus dilaksanakan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan serta wawasan dalam perkoperasian. Para pelopor koperasi Rochdale bahkan menganggap bahwa pendidikan dan pelatihan harus dilaksanakan secara terus menerus, sebagai dasar untuk mempertahankan kelanjutan hidup koperasi.

Pentingnya penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ditegaskan dalam kongres International Cooperative Alliance (ICA) tahun 1966 yang memutuskan bahwa

“Setiap organisasi koperasi wajib melaksanakan pendidikan dan pelatihan perkoperasian untuk menyebarluaskan idea koperasi maupun praktik koperasi, baik aspek perusahaannya maupun aspek demokrasiya.”

Begitu pentingnya pendidikan dan pelatihan perkoperasian bagi pengembangan gerakan koperasi, setiap undang-undang perkoperasian selalu menyebutkan perlunya menyisihkan selisih hasil usaha koperasi berupa dana pendidikan untuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perkoperasian. Bahkan dalam Undang-Undang Nomor 17 tahun 2012 tentang Perkoperasian pasal 6 ayat (e) mencantumkan salah satu prinsip koperasi yaitu:

“Koperasi menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi anggota, pengawas, pengurus, dan karyawannya, serta memberikan informasi kepada masyarakat tentang jati diri, kegiatan, dan kemanfaatan koperasi.”

Berdasarkan paparan di atas, diketahui bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perkoperasian tidak hanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan anggota, pengurus, pengawas, atau karyawan dalam bidang pengetahuan perkoperasian, tetapi juga dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan kegiatan dan usaha. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan selalu dalam jangka waktu yang singkat karena pada umumnya anggota, pengurus, pengawas, atau karyawan kebanyakan masih kuliah/bekerja sambil mengelola koperasi.

Secara umum, pengertian pendidikan dan pelatihan perkoperasian adalah pendidikan bagi anggota koperasi agar lebih memahami tentang seluk beluk koperasi, melalui penyuluhan, pelatihan dan studi banding ke koperasi yang lain. Menurut Sudarsono (2004: 37) pendidikan dan pelatihan perkoperasian adalah kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan untuk membuat para anggota, perangkat koperasi seperti pengurus, pengawas, dan dewan penasehat termasuk staf karyawan koperasi sadar akan ideologi koperasi, praktek usaha dan metode kerjanya.

Pendidikan dan pelatihan perkoperasian merupakan kegiatan penuluran ilmu/pengetahuan perkoperasian serta peningkatan keterampilan teknis yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan oleh koperasi dan atau pihak-pihak di luar koperasi yang terarah kepada unsur-unsur gerakan koperasi dan masyarakat dengan tujuan agar anggota koperasi meningkat pengetahuan, pemahaman, kesadaran, berperilaku dan keterampilannya dalam berkoperasi serta masyarakat menjadi tahu, mengerti dan termotivasi menjadi anggota koperasi secara sukarela. Pendidikan dalam hal ini menggambarkan tentang proses, frekuensi, materi, kelompok sasaran, agen-agen pelaksanaan dan tujuan yang ingin dicapai.

Pendidikan dan pelatihan perkoperasian merupakan hal yang penting dalam pembinaan dan pengembangan KPRI-KPKS karena keberhasilan atau kegagalan koperasi banyak bergantung pada tingkat pendidikan yang dampaknya akan meningkatkan partisipasi anggota. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan untuk memberikan bekal yang memadai kepada anggota, agar anggota dapat berperan secara aktif dan dinamis.

Dari berbagai model komunikasi yang telah dirumuskan oleh para ahli, dapat ditarik benang merah bahwa model komunikasi dapat diklasifikasikan ke dalam 3 (tiga) jenis model komunikasi, yaitu model komunikasi linear, model komunikasi transaksional, dan model komunikasi interaksional.

a. Model Komunikasi Linear

Model komunikasi linear adalah model komunikasi yang sangat sederhana dan menggambarkan komunikasi berlangsung secara satu arah. Arus pesan digambarkan bersifat langsung dari pengirim pesan ke penerima pesan. Dalam model komunikasi linear tidak terdapat konsep umpan balik dan penerima pesan bersifat pasif dalam menerima pesan. Model komunikasi yang merujuk pada model komunikasi linear diantaranya adalah model komunikasi Aristoteles, model komunikasi Lasswell, model komunikasi SMCR Berlo, dan model komunikasi Shannon dan Weaver.

b. Model Komunikasi Transaksional

Model komunikasi transaksional adalah model komunikasi yang menekankan pada pentingnya peran pengirim pesan dan penerima pesan dalam proses komunikasi yang berlangsung dua arah. Model komunikasi transaksional mengaitkan komunikasi dengan konteks sosial, konteks hubungan, dan konteks budaya. Dalam model ini digambarkan bahwa kita berkomunikasi tidak hanya sebagai ajang untuk pertukaran pesan melainkan untuk membangun hubungan. Model komunikasi yang merujuk pada model komunikasi transaksional diantaranya adalah model komunikasi transaksional Barnlund.

c. Model Komunikasi Interaksional

Model komunikasi interaksi adalah model komunikasi yang menggambarkan komunikasi berlangsung dua arah. Umumnya model komunikasi interaksi digunakan dalam media baru seperti internet atau media komunikasi modern. Model komunikasi yang merujuk pada model komunikasi interaksi adalah model Osgood dan Schramm. Para ahli telah mengenalkan berbagai macam model komunikasi sebagai upaya untuk menggambarkan dan menjelaskan proses komunikasi serta berbagai faktor yang mempengaruhi arus serta efektivitas komunikasi. Dan berikut beberapa model komunikasi menurut para ahli:

Memahami model komunikasi diharapkan dapat membantu memilih metode serta teknik yang akan digunakan sesuai dengan tujuan komunikasi yang telah ditetapkan, membantu melakukan evaluasi terhadap proses komunikasi yang dilakukan di KPRI-KPKS, serta memahami bagaimana penerima pesan dan menginterpretasikan pesan yang dikirimkan oleh pengirim pesan. Sehingga pendidikan pada anggota di KPRI-KPKS dapat tersampaikan secara baik dan efektif guna membangun pengetahuan, sikap, serta keterampilan anggota koperasi.

Untuk mengetahui_ Metode dan Teknik yang paling sesuai dengan permasalahan pendidikan anggota pada KPRI-KPKS dapat dilakukan beberapa pendekatan seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 1 Pendekatan Metode, Teknik, dan Alat Bantu

Metode	Teknik	Alat Bantu
Pendekatan Individu	1. Konsultasi 2. Korespondensi	Disesuaikan
Pendekatan Kelompok	1. Pelatihan dan Simulasi 2. Diskusi	Disesuaikan
Pendekatan Massal	1. Seminar 2. Media Massa	Disesuaikan

Berdasarkan pendekatan diatas dapat diketahui bahwa pendekatan yang tepat untuk permasalahan yang dihadapi KPRI-KPKS adalah Pendekatan Kelompok melalui teknik pelatihan dan simulasi serta menggunakan model komunikasi Interaksional.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus yang merupakan suatu metode penelitian deskriptif dan verifikatif.

Metode deskriptif bertujuan untuk mencari informasi, mengidentifikasi masalah- masalah dan merupakan evaluasi untuk pengambilan keputusan berdasarkan data yang telah ada dan berdasarkan pada analisis deskriptif dan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti sehingga diharapkan dapat memberikan solusi bagi KPRI-KPKS dalam rangka pelaksanaan pendidikan pada anggota.

Metode penelitian verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:55). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang diteliti. Metode verifikatif disini digunakan untuk mengetahui dan mengkaji seberapa berpengaruh model komunikasi pada pendidikan anggota KPRI-KPKS. Menurut Sugiyono (2016:2) tentang metode penelitian :

“Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Pada penelitian kali ini, metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode penelitian kualitatif.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2017, hlm. 8) mengatakan bahwa:

“Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting); disebut juga sebagai metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya; disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif”.

Penelitian kualitatif adalah proses menjangkau informasi dan kondisi yang sebenarnya dalam kehidupan suatu objek yang dihubungkan dengan pemecahan suatu masalah baik dari sudut pandang teoritis maupun praktis. (Nawawi 1993, hlm. 176).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif adalah untuk mendeskripsikan dan menerangkan peristiwa yang dialami subjek penelitian tentang pendidikan anggota KPRI-KPKS dengan menggunakan model komunikasi tertentu.

Data yang Diperlukan

Menurut Sumbernya :

1. Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari informan atau sumber data yang erat hubungannya dengan proses penelitian, contohnya responden (pengurus, pengawas, karyawan, anggota Koperasi) dalam bentuk wawancara atau dalam bentuk pengisian daftar pertanyaan (kuesioner) dan observasi.
2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yang didapat melalui studi pustaka (buku-buku yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti), bentuk laporan-laporan seperti Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas KPRI-KPKS Tahun 2013-2017 yang meliputi data omset unit usaha Koperasi, data jumlah anggota, data pemanfaatan unit usaha oleh anggota, data jumlah simpanan anggota, data jumlah dana yang disalurkan (kredit) kepada anggota KPRI-KPKS.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Pelatihan

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri dalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa Menurut Mutiara (2004:41) pelatihan dapat didefinisikan **“Sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang”.**

Menurut Wilson Bangun (2012:202) pelatihan (*training*) adalah “suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.”

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:187) pelatihan merupakan “Usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha yang dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap”.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya dapat dilaksanakan melalui 3 (tiga) jalur, yaitu jalur pendidikan formal, jalur pelatihan kerja, dan jalur pengembangan (bimbingan kerja) di tempat kerja. Jalur pendidikan formal ditujukan kepada pengembangan kecerdasan, kepribadian, bakat, sikap mental dan kreativitas. Begitu pula jalur pelatihan kerja merupakan pendidikan formal yang lebih ditekankan pada peningkatan keterampilan kerja dan sikap mental. Sedangkan jalur pengembangan (bimbingan kerja) merupakan pematangan di lapangan kerja dalam waktu yang relatif cukup lama. Ketiga jalur tersebut merupakan proses berlanjut dan saling terkait sebagai suatu sistem pengembangan sumber daya manusia yang terpadu.

Hasil pelatihan kerja yang telah dilaksanakan diharapkan dapat mengubah beberapa hal seperti:

- a. Meningkatkan keterampilan kerja peserta sehingga kinerja organisasi pada unit kerjanya menjadi lebih baik
- b. Meningkatkan pemahaman prinsip kerja peserta, prosedur kerja, hubungan kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.

Implementasi Hasil Pelatihan

Setelah pelatihan kerja dilaksanakan, diharapkan pemimpin unit kerja melakukan evaluasi terhadap peserta karyawan unit kerjanya agar mampu mengimplementasikan hasil pelatihan kerja yang telah dilakukan. Hasil evaluasi tersebut diharapkan dapat menjadi input bagi pelaksana monitoring dan bantuan terapan.

Setelah pelaksanaan pelatihan kerja selesai, diharapkan para peserta secara mandiri mampu melaksanakan apa yang diperolehnya selama pelatihan kerja, tetapi tampaknya secara psikologis ada sebagian peserta masih membutuhkan bantuan terapan (konsultasi) agar mereka lebih mampu menerapkan (aplikasi) dari hasil pelatihan kerja tersebut. Oleh karena itu, pelaksanaan monitoring dan bantuan terapan (konsultasi) akan lebih bermanfaat, baik bagi peserta yang bersangkutan maupun bagi organisasi khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia di unit kerjanya.

Pada umumnya, pelatihan dilakukan untuk kepentingan karyawan dan perusahaan, menurut Mutiara (2004:41) tujuan pelatihan adalah:

1. Karyawan

- a. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan.
- b. Meningkatkan moral karyawan. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- c. Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat diminimalkan melalui program pelatihan.
- d. Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusia.

Melalui pelatihan, karyawan diharapkan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru.

e. Peningkatan karir karyawan. Dengan adanya pelatihan, kesempatan untuk meningkatkan karir menjadi besar karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerja lebih baik.

f. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima karyawan. Dengan adanya pelatihan, maka keterampilan semakin meningkat dan prestasi kerja semakin baik dan gaji juga akan meningkat karena kenaikan gaji berdasarkan prestasi.

Materi Pelatihan

Dalam prinsip belajar dan pengembangan menurut Andrew E. Sikula (dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:50) bahwa: **“Materi yang sesuai harus diberikan. Pengajar harus memiliki alat-alat pelatihan dan materi-materi yang cukup lengkap, seperti kasus-kasus, masalah-masalah, pertanyaan-pertanyaan untuk diskusi dan bahan bacaan.”**

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa materi pelatihan yang diberikan kepada peserta harus sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pelatihan karyawan itu sendiri, atau dapat dikatakan bahwa materi pelatihan itu harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan sebagai peserta yang mengikuti pelatihan tersebut.

Metode Pelatihan

Menurut Sedarmayanti (2016:207-215) terdapat beberapa metode pelatihan, yaitu sebagai berikut:

On The Job Training

Metode pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja sebenarnya dan dilakukan 60ounga bekerja. Metode *On The Job Training* terdiri dari 2 jenis yaitu *Informal On The Job* (Dalam metode ini tidak tersedia pelatih secara khusus. Peserta pelatihan harus memperhatikan dan mencontoh pekerja lain yang sedang bekerja untuk kemudian melakukan pekerjaan tersebut sendiri) dan *Formal On The Job* (Peserta mempunyai pembimbing khusus, biasanya ditunjuk seorang pekerja senior ahli. Pembimbing khusus tersebut, 60ounga terus melaksanakan tugasnya sendiri, diberi tugas tambahan untuk membimbing peserta pelatihan yang bekerja di tempat kerja nya). *On The Job Training* meliputi:

- a. Rotasi Pekerjaan, tujuan rotasi pekerjaan adalah memperluas latar belakang peserta dalam bisnis. Karyawan berpindah melalui serangkaian pekerjaan sepanjang periode enam bulan sampai dua tahun.
- b. Bimbingan dan penyuluhan, pelatihan dilaksanakan dengan cara peserta harus melaksanakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior atau ahli.
- c. Magang, magang dilakukan dengan cara peserta mengikuti pekerjaan/kegiatan yang dilakukan oleh pemangku jabatan tertentu, untuk mengetahui bagaimana cara melakukan suatu kegiatan.
- d. Demonstrasi dan pemberian contoh, pelatih harus memberi contoh/memperagakan cara melakukan pekerjaan/cara bekerja suatu alat/mesin.

Off The Job Training

pelatihan yang dilaksanakan di tempat kerja terpisah/diluar tempat kerja, dan di luar waktu kerja 61oungan. *Off The Job Training* terdiri dari:

- a. Simulasi, dilakukan dengan cara menggunakan alat/mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya. Alat/mesin maupun kondisi lingkungan merupakan tiruan dari kondisi kerja sebenarnya.

b. Presentasi informasi, meliputi:

- 1) Kuliah
- 2) Konferensi/seminar

Peserta Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang terus menerus dilakukan sehingga sikap orang pada hakekatnya terus selalu belajar, salah satu yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya program pelatihan adalah peserta pelatihan itu sendiri. Malayu S.P Hasibuan (2000:73) mengemukakan bahwa pelaksanaan pelatihan dari suatu perusahaan adalah karyawan baru dan lama dengan sasaran dan tujuan yang berbeda diantaranya:

1. Karyawan baru, yaitu karyawan yang baru diterima bekerja pada perusahaan. Mereka diberi pelatihan agar memahami, terampil dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga para karyawan dapat bekerja efisien dan efektif pada jabatan/pekerjaannya. Pelatihan karyawan baru perlu dilaksanakan agar teori dasar yang telah mereka kuasai dapat diimplementasikan secara baik dalam pekerjaannya.
2. Karyawan lama, yaitu karyawan lama oleh perusahaan ditugaskan untuk mengikuti pelatihan, seperti pada Balai Pusat Latihan Kerja. Pelatihan kerja lama dilaksanakan karena tuntutan pekerjaan, jabatan, perluasan perusahaan, penggantian mesin lama dengan mesin baru, pembaruan metode kerja, serta persiapan untuk promosi. Jelasnya pelatihan karyawan lama perlu dilaksanakan agar para karyawan semakin memahami *technical skill*, *human skill*, dan *manajerial skill* agar moral kerja dan prestasi kerja meningkat.

Instruktur/Pelatih

Terlaksananya atau tidaknya pelatihan yaitu sangat tergantung dengan keberadaan pelatih, sehingga dapat dikatakan kedudukan pelatih/instruktur dalam suatu pelatihan sangatlah penting. Dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:64) pelatih/ instruktur yang akan memberi materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan sebagai berikut:

1. Mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan.
2. Instruktur luar yang profesional dalam bidang yang ada hubungan dengan materi pelatihan.
3. Pelatih/instruktur yang mampu membangkitkan motivasi dan penggunaan metode partisipatif.

Waktu

Menurut Andrew E.Sikula dalam prinsip belajar dan pengembangan (dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:50) bahwa: **“Waktu harus diberikan untuk dapat menerapkan pelajaran. Sebagian dari proses belajar menuntut waktu banyak peserta mencernakan, menilai, menerima, dan meyakini materi pelajaran”**.

Keadaan Umum Koperasi

Keanggotaan KPRI-KPKS terdiri dari para pegawai Negeri Sipil (PNS) kesehatan Se-Kabupaten Sumedang yaitu yang bekerja di lingkungan kesehatan baik yang bekerja di puskesmas, Dinas Kesehatan, PMI, dan Pegawai Rumah Sakit Sumedang. Jumlah anggota yang tercatat hingga akhir desember 2017 sebanyak 1954 orang. Adapun perkembangan anggota KPRI-KPKS dari tahun 2014 sampai dengan 2019 dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 2 Perkembangan Jumlah Anggota KPRI-KPKS 2015-2019

Tahun	Jumlah Anggota (Orang)	Jumlah Anggota Yang Masuk	Jumlah Anggota Yang Keluar	Klasifikasi Jumlah Anggota Bertransaksi		
				Aktif	Kurang Aktif	Tidak Aktif
2015	1942	105	92	1457	44	439
2016	1932	66	76	1488	44	400
2017	1954	103	81	1176	215	573
2018	1878	51	127	995	244	672
2019	1813	66	131	985	181	679

Sumber : Laporan RAT KPRI-KPKS tahun 2015-2019

Tabel diatas dapat dilihat perkembangan jumlah anggota KPRI-KPKS dari tahun 2015-2019 yang setiap tahunnya terjadi kenaikan dan penurunan. Kenaikan dan penurunan jumlah anggota dikarenakan adanya anggota yang pindah kerja, pensiun, meninggal, tidak dapat memenuhi kewajiban dan dikeluarkan.

Kegiatan Usaha KPRI-KPK

Adapun kegiatan usaha yang dijalankan koperasi KPRI-KPKS yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya adalah Unit Simpan Pinjam, Unit Mini Market Husada, Unit Photocopy, Unit Sewa Gedung dan Unit Sewa Alat Pengantin.

Unit Simpan Pinjam

Unit Simpan Pinjam (USP) merupakan lembaga keuangan yang keberadaannya sangat diharapkan mampu mendukung pendanaan pengembangan usaha anggotanya. Kegiatan USP ini dari tahun ketahun terus menunjukkan peningkatan baik dari volume usaha maupun jumlah pinjaman dari anggota yang dapat dilayani.

Kegiatan usaha unit simpan pinjam ini meliputi penghimpunan dana simoanan pokok, simpanan wajib, simpanan sukarela dan simpanan-simpanan lainnya. Sedangkan untuk pinjaman di KPRI-KPKS memiliki 5 (lima) jenis pinjaman yang terdiri sebagai berikut :

a) SP 1 (Simpanan Jangka Pendek)

Pinjaman ini hanya memiliki jangka waktu pengembalian 1 (satu) bulan. Dimana pinjaman maksimalnya hanya Rp. 500.000,- dengan jasa pinjaman sebesar

2% per bulan. Biasanya anggota KPRI-KPKS menggunakan Simpan Pinjam 1 (SP1) ini ketika dalam keadaan atau kondisi yang mendesak.

b) SP 2 (Simpanan Jangka Menengah)

Pinjaman ini hanya memiliki jangka waktu pengembalian minimal 36 bulan. Dimana besarnya jumlah pinjaman minimal Rp.1.000.000,- dan maksimal pinjaman sebesar Rp.20.000.000,- dengan jasa pinjaman sebesar 2% per bulan. Biasanya anggota KPRI-KPKS yang akan meminjam harus mengisi formulir permohonan pinjaman dan diketahui oleh suami atau istri.

c) SP 3 (Pinjaman Jangka Panjang)

Pinjaman ini hanya memiliki jangka waktu pengembalian maksimal 45 bulan. Dimana besarnya jumlah pinjaman minimal Rp.1.000.000,- dan maksimal pinjaman Rp.30.000.000,- dengan jasa pinjaman sebesar 2,5% menurun per bulan. Biasanya anggota KPRI-KPKS yang akan meminjam harus mengisi formulir permohonan pinjaman dan diketahui oleh suami atau istri. Serta harus menyertakan jaminan surat berharga seperti sertifikat; BPKB bagi anggota yang tidak dipotong melalui bendahara gaji.

d) SP 4 (Pinjaman Kavling)

Pinjaman ini hanya memiliki waktu pengembalian maksimal 80 bulan. Dimana besarnya jumlah pinjaman minimal Rp.1.000.000,- dan maksimal pinjaman sebesar Rp.40.000.000,- dengan jasa pinjaman sebesar 1,35% per bulan. Biasanya anggota KPRI-KPKS yang akan meminjam harus mengisi formulir permohonan pinjaman dan diketahui oleh suami atau istri. Serta harus menyertakan jaminan surat berharga seperti sertifikat, BPKB bagi anggota yang tidak dipotong melalui bendahara gaji.

e) SP 5 (Pinjaman ONH)

Pinjaman ini hanya memiliki jangka waktu pengembaliannya maksimal 36 bulan dan pinjaman ini hanya digunakan bagi anggota yang mau melaksanakan haji. Dimana besarnya jumlah pinjaman disesuaikan dengan harga jatah kursi jemaah haji minimal 1 (satu) kursi dengan jasa pinjaman sebesar 4% per bulan.

Biasanya anggota KPRI-KPKS menggunakan SP 5 untuk menunaikan ibadah haji, pendaftaran ke Bank dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sumedang dilakukan oleh pihak koperasi atas nama anggota yang bersangkutan. Bagi anggota PNS yang berusia 55 tahun jangka waktu pinjaman sampai batas pensiun (58 tahun), serta harus menyertakan jaminan surat berharga seperti sertifikat, BPKB bagi anggota yang tidak dipotong melalui bendahara gaji.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mengacu pada tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana pendidikan perkoperasian bagi anggota, bagaimana model komunikasi pada Pendidikan anggota KPRI-KPKS, bagaimana tanggapan anggota mengenai pendidikan bagi anggota yang telah dilaksanakan, dan bagaimana upaya manajerial yang dilakukan Koperasi untuk meningkatkan pengetahuan anggota dalam berkoperasi guna meningkatkan partisipasi anggota KPRI-KPKS itu sendiri

Profil Informan

Informan dalam penelitian ini terdiri dari ketua koperasi yang pernah menjadi pemateri pendidikan, anggota sekaligus karyawan yang pernah menjadi panitia pelaksanaan pendidikan, beserta anggota yang telah dan atau belum mengikuti pendidikan bagi anggota yang dapat dijabarkan sbb:

Tabel 3 Data Informan Berdasarkan Nama, Gender, Lamanya Menjadi Anggota, Pekerjaan, dan Kedudukan Informan

No	Nama	Gender	Lamanya menjadi Anggota	Pekerjaan	Kedudukan Informan
1	Kosasih	Laki-laki	28	Ketua KPRI-KPKS	Ketua Koperasi
2	Eris Risman	Laki-laki	14	Karyawan	Panitia Diklat
3	Tanti Damayanti, AMK	Perempuan	8	Pegawai Kesehatan	Anggota
4	Wiwi Wahidah.,AM.Keb	Perempuan	20	Pegawai Kesehatan	Anggota
5	Tita Rohimah	Perempuan	10	Karyawan	Anggota
6	Erna Yuliatin.,Amd.Keb	Perempuan	16	Pegawai Kesehatan	Anggota
7	Suhaeti	Perempuan	19	Karyawan	Anggota

Sumber: Hasil wawancara, diolah Tahun 2021

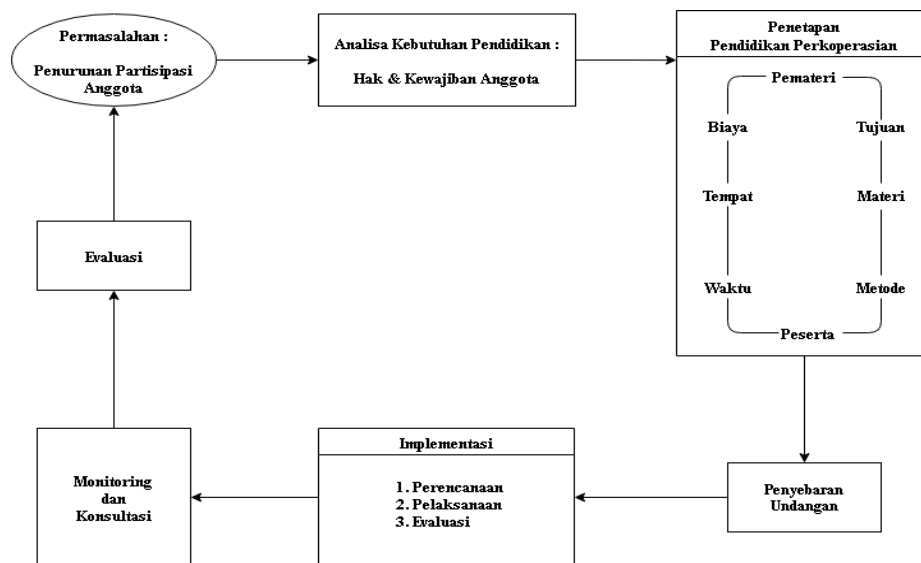
Tabel 3 menunjukkan bahwa informan dalam penelitian ini adalah mereka yang telah bergabung menjadi anggota koperasi dalam kisaran 8 - 28 tahun, yang seharusnya telah mendapatkan pendidikan perkoperasian dari KPRI-KPKS.

Pendidikan Perkoperasian bagi Anggota KPRI-KPKS

Hasil wawancara menunjukkan bahwa KPRI-KPKS telah memberikan Pendidikan Perkoperasian bagi Anggota sesuai dengan apa yang telah dituangkan pada rencana kerja pengurus bidang diklat dan penyuluhan KPRI-KPKS, yang sesuai dengan prinsip koperasi ke-6 tentang Pendidikan Perkoperasian. Sehingga dengan data-data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa koperasi telah melaksanakan pendidikan perkoperasian mengenai “Hak dan Kewajiban Anggota dalam Berkoperasi” sesuai dengan tujuan penelitian dengan anggota sebagai objek utamanya.

Pelaksanaan Pendidikan Perkoperasian bagi Anggota

Maka dari hasil wawancara tersebut dan berdasarkan hasil observasi yang telah dilaksanakan di lapangan yang dituangkan dalam bentuk Gambar Proses Perencanaan Program Pendidikan Perkoperasian bagi Anggota di KPRI-KPKS, yaitu sebagai berikut :



Gambar 1 Gambaran Proses Perencanaan Pendidikan Perkoperasian bagi Anggota KPRI-KPKS

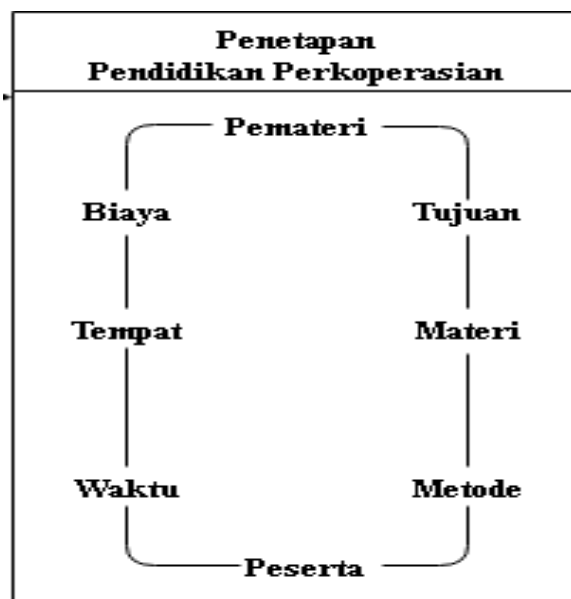
Dari Gambar 1 diketahui alur Proses Perencanaan Pendidikan Perkoperasian bagi Anggota mulai dari perumusan permasalahan sampai dengan tahap evaluasi yang didapatkan dari hasil rapat kepengurusan KPRI-KPKS yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Perumusan Permasalahan
2. Analisa Kebutuhan Pendidikan Perkoperasian bagi Anggota
3. Penetapan Pendidikan Perkoperasian bagi Anggota
4. Penyebaran Undangan
5. Implementasi
6. Monitoring dan Konsultasi
7. Evaluasi

Setiap tahapan-tahapan yang dilakukan diatas dimaksud untuk mengetahui dan juga merupakan metode yang diharapkan dapat membantu proses Pendidikan Perkoperasian bagi Anggota agar sesuai dengan sasaran dan atau tujuan yang telah ditetapkan serta menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi KPRI- KPKS terkait penurunan partisipasi anggota.

Perencanaan Pendidikan Perkoperasian bagi Anggota

Sebagaimana yang telah diketahui pada Gambar 4.1 bagian perencanaan dapat diketahui poin-poin penting yaitu sebagai berikut :



Gambar 2 Penetapan Pendidikan Perkoperasian bagi Anggota

Berdasarkan Gambar 2 serta hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, terdapat beberapa poin yang perlu dirumuskan dalam fase perencanaan, yaitu sebagai berikut :

1) Tujuan Pelaksanaan

Tujuan memberikan pengertian dasar untuk arah dari seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan. Untuk penetapan tujuan tersebut diambil berdasarkan fenomena terhadap perkembangan koperasi yang dapat diukur melalui buku laporan unit usaha serta buku Rapat Akhir Tahunan (RAT), sehingga dapat ditetapkan tujuan sebagai berikut:

- Maksud (*Purpose*)

Maksud dari Pendidikan anggota yaitu mencakup tentang pengetahuan anggota terkait Hak & Kewajiban Anggota dalam berkoperasi, khususnya guna meningkatkan kesadaran anggota itu sendiri dalam berkontribusi (aktif) kepada koperasi yang pada kondisi aktualnya masih belum optimal, serta diharapkan adanya penyaluran informasi terkait pendidikan kepada anggota yang belum memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan.

- Misi (*Missions*)

Misi dari Pendidikan Anggota yaitu dalam upaya meningkatkan kesadaran anggota dalam berpartisipasi kepada koperasi.

2) Materi Pendidikan

Hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa materi pendidikan perkoperasian bagi anggota yang sesuai untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi dan berdasarkan hasil rapat yang telah dilaksanakan yaitu materi tentang “Hak dan Kewajiban Anggota”

3) Peserta Pendidikan

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa selain Pendidikan Perkoperasian untuk Anggota, KPRI-KPKS juga melakukan Pendidikan bagi Calon Anggota. Namun pada penelitian ini akan lebih terfokus kepada Pendidikan bagi Anggota sesuai dengan identifikasi permasalahan serta tujuan penelitian.

Selain itu didapatkan juga informasi bahwa peserta pendidikan yang merupakan objek utama yaitu para Anggota KPRI-KPKS sebagai calon peserta didik. Koperasi tidak melakukan seleksi khusus untuk pemilihan calon peserta didik, setelah penyebaran undangan koperasi berharap anggota yang telah mendapatkan undangan dapat menghadiri pendidikan atas kesadarannya masing- masing (Mandiri).

4) Pelatih/Pemateri

Proses pemilihan pemateri Pendidikan Anggota yaitu oleh pengurus KPRI-KPKS itu sendiri, sedangkan untuk pemilihan pemateri Pendidikan Pengawas dan Pengurus dilakukan oleh pihak ke-3 (DEKOPINDA).

Pemateri merupakan sumber (*Source*) yang akan sangat berpengaruh guna menyampaikan materi (*Message*) Pendidikan agar dapat dipahami dengan baik oleh peserta didik (*Receiver*), dan bagi KPRI-KPKS penguruslah yang dianggap paling tepat. Bukan sekedar hanya untuk menyampaikan materi (Teori), namun untuk memberi pemahaman tentang keadaan aktual koperasi yang diupayakan dapat mencapai keadaan idealnya.

5) Waktu

Dari hasil wawancara diketahui bahwa waktu pelaksanaan disesuaikan dengan jadwal yang telah tertera pada rencana program kerja yang dituangkan dalam AD/ART dan buku RAT dimana juga ditemukan kendala (*noise*) dalam ketersediaan waktu para calon peserta didik yang mana keseluruhan anggota KPRI-KPKS merupakan pegawai kesehatan Kabupaten Sumedang.

6) Tempat

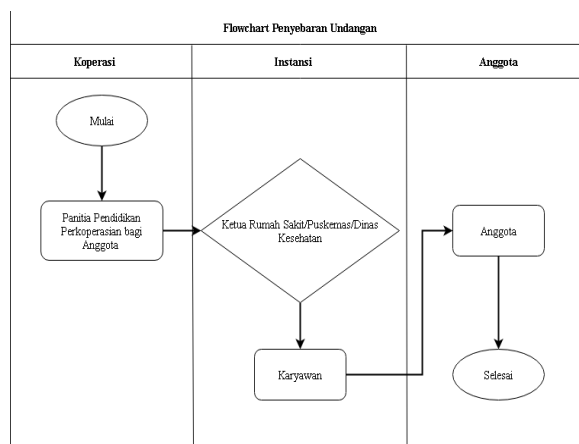
Perihal penyediaan tempat, KPRI-KPKS menggunakan gedung milik koperasi itu sendiri, lebih tepatnya di kantor KPRI-KPKS untuk diklat, sedangkan untuk pendidikan *capacity-building* koperasi melaksanakan pendidikan diluar lingkungan koperasi, seperti tempat pariwisata atau *outdoor*.

7) Biaya

Dari wawancara diketahui bahwa biaya yang digunakan untuk mendanai pelaksanaan Pendidikan pada KPRI-KPKS bersumber dari dana Pendidikan Anggota yang telah tertera pada buku AD/ART.

Penyebaran Undangan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, proses penyebaran undangan di KPRI-KPKS akan disajikan dalam bentuk flowchart yaitu sebagai berikut :



Gambar 3 Flowchart Proses Penyebaran Undangan KPRI-KPKS Kab.Sumedang

Berdasarkan Gambar 3 tersebut dapat dilihat proses penyebaran undangan. Jika dilihat dari mekanismenya, maka komunikasi yang terjadi adalah :

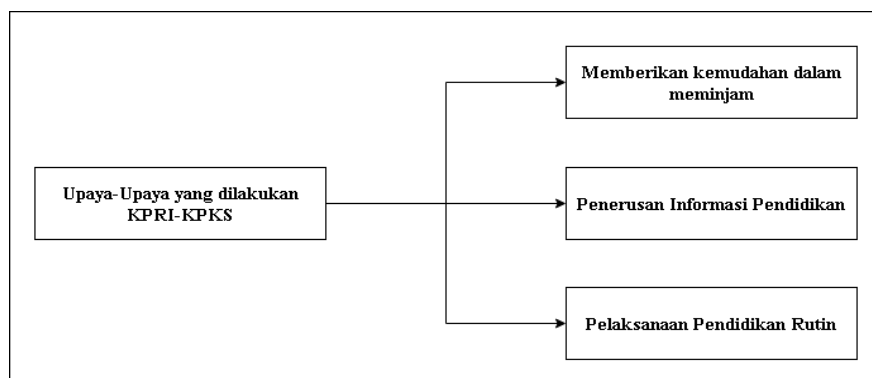
1. Penyerahan undangan dari panitia pelaksana Pendidikan Anggota kepada pemimpin/ketua instansi.
2. Pemberitahuan dari ketua kepada jajaran kepengurusan instansi (Karyawan).
3. Penyebaran undangan dari kepengurusan instansi (Karyawan) kepada para anggota.

Model Komunikasi Pendidikan bagi Anggota

Model Komunikasi Pendidikan bagi Anggota di KPRI-KPKS didasarkan pada pelaksanaan Pendidikan Anggota yang telah diselenggarakan. Pendidikan Anggota tersebut akan dibuatkan model komunikasinya karena pada dasarnya, penggunaan model komunikasi berguna untuk mengidentifikasi unsur-unsur dan bagaimana unsur-unsur tersebut saling berhubungan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada KPRI-KPKS maka akan dipaparkan model komunikasi Pendidikan Anggota.

Upaya Manajerial KPRI-KPKS dalam Meningkatkan Antusiasme Anggota untuk Mengikuti Pendidikan Perkoperasian bagi Anggota

Berdasarkan setiap jawaban dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa metode yang dilakukan KPRI-KPKS untuk menarik antusiasme dari para anggota untuk mengikuti Pendidikan serta guna mengatasi keterbatasan kuota bagi peserta didik yaitu sebagai berikut:



Gambar 4. Upaya-Upaya Manajerial yang dilakukan KPRI-KPKS

Diketahui penjabaran dari Gambar 4. yaitu sebagai berikut:

1. Memberikan kemudahan untuk meminjam bagi para anggota yang ikut berpartisipasi dalam Pendidikan Perkoperasian bagi Anggota
2. Menghimbau kepada para anggota koperasi yang telah mengikuti pendidikan perkoperasian untuk meneruskan informasi kepada para anggota yang belum berkesempatan mengikuti pendidikan perkoperasian bagi anggota (Penularan Informasi)
3. Pelaksanaan pendidikan rutin pada setiap tahunnya guna mengatasi keterbatasan kuota pada pelaksanaan Pendidikan Perkoperasian dimana diharapkan pendidikan dapat dilaksanakan secara bertahap dan merata.

SIMPULAN & SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang model komunikasi pendidikan perkoperasian bagi anggota yang telah dilakukan di KPRI-KPKS dengan observasi dan wawancara yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan poin-poin sebagai berikut:

1. Pendidikan perkoperasian bagi anggota pada KPRI-KPKS yang telah dilaksanakan mencakup diklat, kewirakoperasian, kewirausahaan, dan *capacity-building* yang rutin dilaksanakan setiap tahun. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, peneliti memformulasikannya dalam bentuk model “*RES-Lift*”. Model komunikasi tersebut terdiri dari variabel- variabel dari model komunikasi Harold Lasswell yang dikembangkan serta digambarkan menyerupai sistem lift pada sebuah bangunan guna menghantarkan objek, yang kemudian diimplementasikan pada model komunikasi “*RES-Lift*” yang dapat diartikan sebagai penghantar informasi mulai dari *Source* hingga menghasilkan *Effect*. Konsep “*RES-Lift*” menggunakan konsep model komunikasi interaksional yaitu komunikasi dua arah (*two way communication*) dimana para partisipan yaitu *Source* dengan *Receiver* saling bertukar posisi sehingga menghasilkan *Effect* timbal balik (*Feedback*). Meskipun upaya TNA (*Training NeedAssesment*) tidak diimplementasikan pada KPRI-KPKS namun koperasi tersebut melakukan analisis kebutuhan pendidikan berdasarkan pada pengalaman dari koperasi itu sendiri.

2. Upaya Manajerial yang dilakukan KPRI-KPKS. Menurut hasil observasi dan wawancara KPRI-KPKS telah melakukan beberapa upaya guna menanggulangi permasalahan

-permasalahannya terkait pendidikan perkoperasian bagi anggota melalui pendidikan yang rutin dilaksanakan pada setiap tahunnya serta varian pelatihan yang telah diselenggarakan. Dimana dengan upaya-upaya tersebut koperasi dapat menganulir hambatan-hambatan dalam proses pendidikan perkoperasian bagi anggota tersebut.

Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada peneliti untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam terhadap proses pendidikan perkoperasian bagi anggota pada KPRI-KPKS.

2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti proses pra- pendidikan yaitu mencakup proses pengambilan keputusan dalam menentukan permasalahan yang kemudian diangkat menjadi materi pendidikan.

3. Sebaiknya KPRI-KPKS melakukan beberapa metode yang tertera pada TNA khususnya pada fase *Analysis* guna menentukan materi pendidikan serta menentukan pemateri yang sesuai dengan kebutuhan yang berdasarkan pada permasalahan teraktual, sehingga diharapkan dengan diadakannya pendidikan dapat lebih berpengaruh terhadap perkembangan koperasi.

4. Sebaiknya koperasi memperhatikan unsur gangguan (*noise*) pada proses pendidikan perkoperasian bagi anggota agar pesan (materi) yang disampaikan oleh pemateri dapat tersampaikan secara efektif dan menghasilkan kesadaran serta kemandirian anggota sehingga hasil pendidikan dapat diimplementasikan oleh para anggota yang telah mengikuti pendidikan.

5. Hendaknya KPRI-KPKS memperhatikan harapan-harapan anggota terkait pendidikan guna menarik animo para anggota untuk mengikuti pendidikan perkoperasian bagi anggota.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfred Hanel. (1989). Organisasi Koperasi, Pokok-pokok Pikiran Mengenai Organisasi Koperasi Dan Kebijakan Pengembangannya Di Negara–Negara Berkembang. Unpad, Bandung.
- Ami Purnamawati, Rusidi. (2015). Metode Penelitian. Sumedang : Ikopin Press
- Ardianto E (2011). Metodologi penelitian untuk public relations kuantitatif dan kualitatif Koperasi Pegawai Republik Indonesia-Korps Pegawai Kesehatan. 2015. Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas Koperasi Tahun Buku 2015. Sumedang.
- Koperasi Pegawai Republik Indonesia-Korps Pegawai Kesehatan. 2017. Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas Koperasi Tahun Buku 2017. Sumedang.
- Koperasi Pegawai Republik Indonesia-Korps Pegawai Kesehatan. 2018. Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas Koperasi Tahun Buku 2018. Sumedang.
- Koperasi Pegawai Republik Indonesia-Korps Pegawai Kesehatan. 2019. Laporan Pertanggungjawaban Pengurus dan Pengawas Koperasi Tahun Buku 2019. Sumedang.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian.
- Undang-Undang Pendidikan Koperasi no 17 tahun 2012 ayat 6
- Tommy Soepono 2015:5 buku original filsafat dan teori komunikasi http://www.academia.edu/34598488/analisis_kebutuhan_pelatihan
- AN-Tranning_Needs_Analysis Wilsonbangun (2012;202) pelatihan ”Sumber Daya Manusia”.

