



Tantangan Kontemporer Pengembangan Sumber Daya Manusia Koperasi Industrial

Siti Rosmayati

Politeknik Piksi Ganesha

siti.rosmayati91@gmail.com

ABSTRAK

Dalam lingkungan yang kompetitif, karyawan dari setiap organisasi merupakan faktor kunci dalam keberhasilan bisnis. Di berbagai bidang seperti kesehatan, pendidikan, media, asuransi perbankan, dll. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam penyampaian layanan yang sukses. Sebagian besar industri jasa menekankan penyerapan sumber daya manusia dengan kualifikasi, keahlian, dan pelatihan dasar praktis yang diperlukan. Namun, Koperasi tidak memiliki hak istimewa ini karena struktur dan fungsinya saat ini. Koperasi pun mulai masuk dan berkembang di Indonesia. Di Indonesia Koperasi mulai diperkenalkan oleh Patih R.Aria Wiria Atmaja pada tahun 1896. Mereka memiliki mekanisme bisnis yang semakin kompleks yang membutuhkan semua alat dan teknik manajemen modern untuk berhasil, tetapi salah satu kendala pertumbuhannya adalah kurangnya personel yang memenuhi syarat untuk mengelola manajemen bisnis di bidang yang efektif. Merekrut, melatih, mempertahankan tenaga kerja yang ada dan menumbuhkan budaya belajar terus menerus adalah beberapa tantangan yang dihadapi Koperasi bahkan hingga saat ini. Karena pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci yang menentukan karakteristik lembaga yang sukses. Koperasi juga perlu mengembangkan anggota tetap, pengurus dan terutama karyawannya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, upaya dilakukan untuk memberi sinyal kebutuhan HRD dan mengidentifikasi tantangan kontemporer dalam pelaksanaan kegiatan HRD di Koperasi.

Kata kunci: Lembaga Koperasi Kontemporer, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Tantangan Koperasi Industrial.

ABSTRACT

In a competitive environment, employees of every organization are a key factor in business success. In various fields such as health, education, media, banking insurance, etc. Human resources play an important role in successful service delivery. Most service industries emphasize the absorption of human resources with the necessary qualifications, expertise, and practical basic training. However, the Cooperative does not have this privilege due to its current structure and functions. Cooperatives began to enter and develop in Indonesia. In Indonesia cooperatives were introduced by Patih R.Aria Wiria Atmaja in 1896. They have increasingly complex business mechanisms that require all modern management tools and techniques to succeed, but one of the obstacles to their growth is the lack of qualified personnel to manage business management in effective field. Recruiting, training, retaining the existing workforce and cultivating a culture of continuous learning are some of the challenges facing Cooperatives even today. Because the development of human resources (HR) is a key factor that determines the characteristics of a successful institution. Cooperatives also need to develop permanent members, management and especially employees. Therefore, in this study, an attempt was made to signal the need for HRD and identify contemporary challenges in the implementation of HRD activities in cooperatives.

Keywords: Contemporary Cooperative Institutions, Human Resource Development, Challenges of Industrial Cooperatives.

PENDAHULUAN

Di sektor perbankan, satu-satunya sektor yang menyesuaikan diri dengan model ekonomi sosialis adalah sektor koperasi. Koperasi adalah organisasi berbasis nilai, milik anggota, dan dikendalikan secara demokratis di daerah perkotaan, semi-perkotaan, dan khususnya pedesaan, untuk melayani masyarakat dan Usaha Kecil Menengah (UKM) yang membutuhkan bantuan keuangan, tanpa terlalu banyak hambatan. Kinerja bank koperasi bergantung pada profitabilitas. Tetapi keuntungan tergantung pada karyawan yang bekerja di organisasi dan tentu saja efisiensi karyawan dipengaruhi oleh penyusunan dan kebijakan SDM yang tepat. Kebijakan perbankan kooperatif ini adalah biasanya ditentukan oleh masing-masing manajer bank. Sayangnya, dalam proses ini, baik manajemen maupun pemerintah tidak menyadari pentingnya peran karyawan dalam pengembangan bank-bank tersebut (Jasmin and Mallikarjuna, 2014).

Menurut Rensis Likert (1932) “Dari semua tugas manajemen, mengelola komponen manusia merupakan tugas sentral dan terpenting karena semuanya bergantung pada kualitas kinerja”. Jadi untuk mendorong pertumbuhan dan bertahan dengan sukses, jelas bahwa setiap upaya harus dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia di semua jenis organisasi. Koperasi untuk berkembang harus melatih anggota biasa, pengurus dan juga pegawai. Selain itu, koperasi juga harus memikirkan pengembangan potensi anggota yang dapat bergabung dengan organisasi koperasi di masa mendatang. Akibatnya, tugas HRD dalam organisasi koperasi jauh lebih sulit daripada di bank komersial, di mana sumbu utama pengembangan seringkali terbatas pada karyawan. Karena itu, Mekanisme Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada awal tahun 1950-an, ahli SDM George R. Terry (1950) mempelajari organisasi dan konsep HRD sebagai sistem yang terintegrasi dan memutuskan untuk memisahkannya dari Sumber Daya Manusia. Sistem baru ini dengan jelas menetapkan hubungan antara berbagai aspek SDM seperti penilaian kinerja, orientasi karyawan, pelatihan, dll.

Koperasi di Indonesia pertama kali didirikan pada tahun 1895 di Leuwiliang yang didirikan oleh Raden Ngabei Aria Wiriaatmadja (Patih Purwokerto) dkk. Koperasi tersebut merupakan koperasi simpan pinjam yang diberi nama “*De Poerwokertosche Hulp-en Spaarbank der Inlandsche Hoofden*” yang berarti “Bank Simpan Pinjam para Priyayi Purwokerto”. Yang ditujukan untuk membantu teman mereka sesama pegawai negeri pribumi agar terbebas dari hutang. Setelah itu dikembangkan oleh De Wolf Van Westerrode asisten Residen Wilayah Purwokerto di Banyumas. Selanjutnya, muncul Boedi Oetomo yang didirikan pada tahun 1908 dan Sarikat Islam yang didirikan tahun 1911 yang menganjurkan berdirinya koperasi untuk keperluan rumah tangga dan keperluan sehari-hari. Pada tanggal 12 Juli 1947 gerakan koperasi di Indonesia mengadakan Kongres Koperasi pertama kalinya di Tasikmalaya. Kemudian hari itu ditetapkanlah sebagai Hari Koperasi Indonesia.

Koperasi percontohan ini yang mengarahkan kepada organisasi yang bersumber daya manusia telah mengarah pada pembentukan sumber daya manusia Koperasi ke berbagai wilayah yang berdedikasi di Indonesia. Akibatnya, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Usaha Koperasi berekspansi ke industri manufaktur dan jasa di Indonesia. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan penggunaan sumber daya manusia secara optimal sementara HRD berkaitan dengan pengembangan dan peningkatan modal manusia. Modal manusia di sini mengacu pada pengetahuan, pendidikan, pelatihan, keterampilan, dan keahlian karyawan perusahaan. HRD berusaha untuk menciptakan perubahan kualitatif dalam sumber daya manusia berdasarkan kebutuhan organisasi dan tujuan bisnis. McLean (2002) mendefinisikan

HRD sebagai "setiap proses atau aktivitas, pada awalnya atau dalam jangka panjang, yang memiliki potensi untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, produktivitas, dan kepuasan dalam pekerjaan orang dewasa untuk keuntungan pribadi atau profesional, kelompok, atau untuk kepentingan suatu organisasi, masyarakat, negara atau pada akhirnya umat manusia secara keseluruhan. Oleh karena itu, HRD berarti peningkatan kompetensi yang ada dan memperoleh kompetensi baru yang diperlukan. Konsep ini menekankan kebutuhan yang lebih tinggi untuk memotivasi individu melalui pengayaan pekerjaan, tantangan karir dan kreativitas. HRD sangat penting untuk organisasi mana pun yang ingin menjadi dinamis di dunia yang berubah dengan cepat, yang dimungkinkan melalui upaya dan efisiensi karyawannya.

Dalam fungsi SDM fokusnya adalah pada peningkatan efisiensi orang, tetapi dalam HRD adalah menciptakan budaya yang tepat di dalam organisasi. Dalam hal ini, HRD dianggap sebagai metode yang paling cocok untuk mengembangkan individu dalam organisasi, karena ciri dasar HRD yang membedakannya dari cabang manajemen sumber daya manusia lainnya adalah wawasan batin yang esensial. Ini menekankan pencarian konstan untuk potensi batin manusia yang tidak terbatas. Tujuan dari proses HRD ini didukung oleh berbagai mekanisme seperti:

Tabel 1. Mekanisme *Human Resource Development*

Penilaian kinerja	Pelatihan
Penilaian potensial	Pengembangan organisasi
Konseling karyawan	Perencanaan dan pengembangan karir
Rotasi pekerjaan	Transfer dan promosi
Hubungan interpersonal	Kondisi kerja dan hidup
Hadiah dan insentif	Keluhan ganti rugi

Sumber: Data diolah, 2023.

Hesselbein, Goldsmith dan Beckhard (1996) seorang spesialis pengembangan organisasi, merekomendasikan hal-hal penting berikut ini sebelum sebuah koperasi dapat berupaya memperkenalkan pengembangan sumber daya manusia. 1) Dorongan dan keinginan dari karyawan dalam organisasi untuk menemukan metode yang lebih baik. 2) Kompetensi, sikap dan keterampilan yang dibutuhkan personel pengembangan sumber daya manusia. 3) Dukungan penuh antara tim HRD dan personel kunci organisasi. 4) Perlu diusulkan penerapan metode yang dapat diterapkan oleh departemen HRD tanpa terlalu banyak biaya dan kerumitan. 5) Sumber daya manusia harus membuat semua karyawan dalam organisasi memahami arti dari metode baru melalui seminar, ceramah, permainan peran atau metode lain sehingga karyawan tidak takut dengan perubahan yang diusulkan.

Oleh karena itu, program HRD dapat berhasil jika manajemen berubah pikiran dari upaya periodik, sedikit demi sedikit menjadi perubahan total. Tujuan penelitian 1) Tunjukkan mekanisme pengembangan sumber daya manusia Koperasi. 2) Analisis lingkungan organisasi dan HRD umum di Koperasi. 3) Mengidentifikasi tantangan yang dihadapi Koperasi, dengan fokus khusus pada isu pengembangan staf. 4). Mengusulkan langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kegiatan pengembangan sumber daya manusia di Koperasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Analisa ini berdasarkan sumber online yang tersedia menggambarkan pentingnya kegiatan HRD di Koperais. Kajian seleksi dari beberapa hasil jurnal penelitian, makalah penelitian, artikel dan buku yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia di Koperasi telah dilakukan dan menghasilkan berbagai keputusan.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Jasmin and Mallikarjuna (2014) membuat rekomendasi tentang pengembangan sumber daya manusia, karena banyak lembaga keuangan pedesaan memiliki staf yang kurang termotivasi dan kurang terlatih. Jumlahnya terkadang terlalu tinggi dan terkadang terlalu kecil. Studi kebutuhan sumber daya manusia harus dilakukan di semua lini oleh para ahli terkemuka. Pengurus koperasi harus orang yang profesional, bukan wakil pemerintah.

Achmad (2006) Menekankan bahwa pemerintah mengakui kebutuhan untuk mengembangkan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan koperasi, serta teknologi dan infrastruktur yang tepat untuk mendorong pengelolaan koperasi yang tepat secara profesional.

Kumar et, al. (2003), melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap perilaku pegawai dan kinerja organisasi pada sektor perbankan. Dia menemukan bahwa pekerjaan yang baik dan dorongan harus diakui untuk kinerja yang lebih baik. Rotasi pekerjaan harus dianggap sebagai langkah paling penting untuk meningkatkan motivasi di balik fasilitas. Dia juga menyarankan agar karyawan termotivasi oleh paket gaji, insentif, dan pengakuan. Studi ini menyimpulkan dengan mengatakan bahwa diperlukan lebih banyak desentralisasi otoritas dan pengambilan keputusan.

Byars, Lloyd dan Rue (2006) merekomendasikan untuk mengesahkan pengangkatan seseorang dengan kualifikasi atau pengalaman yang ditunjuk untuk wilayah Indonesia oleh Dewan Koperasi Daerah Indonesia Daerah (Dekopinda) kepada Ketua Koperasi melalui pemilihan atau dengan hak suara penuh jika orang tersebut tidak dipilih melalui proses pemilihan normal atau menjadi praktis. Dan kekuasaan untuk menunjuk CEO ada pada Koperasi itu sendiri melalui demokrasi.

Das Banshree, Dr. Palai NK dan Dr. Das Kumar (2006) - Penelitian ini berfokus pada beberapa kelemahan seperti: infrastruktur yang buruk, manajemen yang buruk, ketergantungan yang berlebihan pada pemerintah, anggota yang tidak aktif, pemilihan yang tidak terorganisir, kurangnya kebijakan sumber daya manusia yang kuat, kurangnya karakter profesional masyarakat kooperatif.

Krishnaveni & Deepa (2011) berpendapat bahwa ketika menerapkan kebijakan HRD, organisasi seharusnya tidak hanya fokus pada program pelatihan, tetapi juga mementingkan perencanaan karir, keterlibatan karyawan, dan transparansi pada gaji dan bonus bagi karyawan. Penelitian ini menekankan menciptakan rasa memiliki di antara karyawan dan partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan organisasi.

Dessler (2011) meninjau kondisi manajemen iklim dan subsistem HRD di bank sektor publik. Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan SDM yang baik menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan karyawan dan organisasi.

Gomes (2002) mengungkapkan bahwa persepsi manajer dan karyawan bank koperasi tentang penekanan pelatihan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap berbeda secara signifikan, dan ia juga menyebutkan kurangnya program pelatihan. Studi ini menunjukkan bahwa sebagian besar manajer dan karyawan memiliki pandangan netral terhadap lingkungan kerja di bank yang tidak mendukung pencapaian tujuan HRD.

Lingkungan organisasi dan HRD yang diterapkan di Koperasi

Sebagai lembaga kelembagaan terakhir untuk membiayai kegiatan pertanian, Koperasi membimbing masyarakat petanian di Indonesia, dalam jumlah yang tepat untuk tujuan yang tepat, dan mengembalikan pinjaman ketika usahanya sudah berjalan. Karena anggotanya didirikan oleh petani sendiri itu sendiri, anggotanya mengetahui terlebih dahulu permasalahan kredit masyarakat menengah kebawah dan berusaha mencari solusi yang tepat bagi mereka. Tidak ada lembaga lain yang dapat seefektif Koperasi desa, karena lembaga keuangan lainnya dikelola oleh orang-orang yang bukan bagian dari masyarakat petani dan yang tidak memiliki pengetahuan langsung tentang kondisi ekonomi, perangai, dan perilaku mereka. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Koperasi membantu mengembangkan sikap sehat masyarakat pedesaan, membantu mereka meningkatkan produktivitasnya. Namun, pada saat yang sama, perkembangan karyawan Koperasi itu sendiri terabaikan selama beberapa waktu, dan citra buruk para bankir di masyarakat memengaruhi moral mereka. Baru belakangan ini fungsi HRD ini mendapat lebih banyak pengakuan di Koperasi. Beberapa pengawasan Lembaga Koperasi telah ditunjuk oleh pemerintah untuk memeriksa urusan keuangan dan pemasaran Koperasi dan membuat rekomendasi, tetapi tidak ada yang ditunjuk untuk mempelajari masalah sumber daya manusia Koperasi. Pengamatan berikut memperkuat pandangan ini. Baru belakangan ini fungsi HRD ini mendapat lebih banyak pengakuan di Koperasi. Beberapa lembaga pemerintah telah ditunjuk oleh pemerintah pusat untuk memeriksa urusan keuangan dan pemasaran Koperasi dan membuat rekomendasi, tetapi tidak ada yang ditunjuk untuk mempelajari masalah sumber daya manusia koperasi. Pengamatan berikut memperkuat pandangan ini. Baru belakangan ini fungsi HRD ini mendapat lebih banyak pengakuan di Koperasi.

1. Karena politisasi dan kurangnya profesionalisme dalam memimpin dan mengelola Koperasi simpan pinjam, karyawan selalu terabaikan.
2. Lembaga kredit tidak dapat beroperasi sesuai rencana karena sebagian besar tidak memiliki staf dengan keterampilan yang sesuai.
3. Setiap kali ada mandat baru atau modifikasi skala gaji, manajer umum harus menyerahkan laporan efektivitas ke registri dengan perincian lengkap implikasi keuangan dari keputusan dan justifikasi serupa atau yang sesuai. Pengelola (Manajer) Koperasi adalah mereka yang diangkat dan diperhentikan oleh pengurus untuk mengembangkan koperasi secara efisien dan profesional. Kedudukan pengelola adalah sebagai karyawan/pegawai yang diberi kuasa dan wewenang oleh pengurus.
4. Mempekerjakan staf sementara, kehilangan personel kunci, kurangnya perencanaan suksesi dan pengembangan staf adalah beberapa karakteristik kontemporer dari Koperasi yang mengancam untuk menarik dan mempertahankan kuantitas karyawan yang berkualitas.
5. Dewan Koperasi Indonesia (Dekopin) bertanggung jawab untuk mengelola dan mengevaluasi pengaturan pelatihan bagi personel yang bekerja di lembaga koperasi di tingkat nasional dan wilayah di seluruh negeri. Jaringan pelatihan dan pendidikan staf koperasi yang beroperasi di bawah Dekopin dianggap yang terbesar dan terbesar di Indonesia. Namun, tingkat partisipasi dalam program pelatihan perbankan koperasi belum maksimal.

6. Koperasi memberikan rubrik kepada karyawan. Setiap karyawan harus menyerahkannya kepada atasan langsung mereka dalam format yang ditentukan. Koperasi tidak menggunakan metode yang canggih untuk mengevaluasi kinerja karyawan selain dari laporan *self-assessment*. Tidak seperti Bank komersial, penilaian kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Performance Appraisal* evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan.

7. Salah satu prinsip koperasi adalah "pendidikan perkoperasian" sebagaimana diamanatkan pada Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian. Koperasi wajib hukumnya mengadakan pendidikan dan pelatihan koperasi baik untuk anggota, pengurus, pengawas dan karyawannya dalam upaya memajukan koperasi dan mewujudkan anggota yang sejahtera. Pendidikan dirasakan penting agar anggota tidak hanya terkesan sebagai pengguna jasa semata namun mereka menyadari sebagai pemilik koperasi, yang memiliki berkewajiban menjaga aset koperasi, dan menjaga kelangsungan usaha koperasi. Pendidikan perkoperasian juga sangat berguna dalam membangun kesadaran anggota, bahwa maju-mundurnya koperasi tergantung dari "partisipasi anggota". Anggota hendaknya memanfaatkan keunggulan koperasi baik produk maupun jasa lainnya, tidak hanya menabung, namun mereka juga meminjam untuk kegiatan yang produktif. .

Akibatnya, ada perasaan bahwa koperasi mendekati pengembangan sumber daya manusia dari sudut yang belum tepat dan akibatnya kinerja keuangan tidak akurat. Alih-alih berfokus pada bagaimana menjalankan strategi melalui kinerja karyawan, prioritasnya adalah mengendalikan biaya, dan fokusnya seringkali dimulai dengan fungsi SDM (Sedarmayanti, 2009).

Tantangan dalam menerapkan praktik HRD yang kuat di Koperasi:

Untuk menargetkan para profesional anggota yang cerdas dan aktif serta kepemimpinan yang inspiratif, sektor koperasi perlu memperkuat fungsi HRD-nya. Beberapa tantangan utama keberhasilan implementasi HRD di koperasi dapat diatasi sebagai berikut:

1. Terbatasnya pendanaan untuk program-program HRD seperti seminar, workshop, training, assessment, capacity building, dll.
2. Kurangnya tim manajemen senior dan menengah yang berkualitas dan profesional.
3. Kondisi kerja yang tidak memadai yang diperlukan untuk efektivitas dan efisiensi organisasi.
4. Kurangnya komunikasi antara pengurus dan panitia serta antara jajaran dan profil anggota.
5. Kurangnya infrastruktur pelatihan, termasuk pelatih dan materi pelatihan. Misalnya, perlu adanya kebijakan pelatihan yang akurat sesuai kebutuhan, karyawan yang pelatihan sesuai dengan pekerjaannya serta mekanisme penempatan staf yang objektif pasca pelatihan.

Pembahasan Penelitian

1. Koperasi biasanya diketuai oleh ketua dari anggota yang dipilih, belum tentu profesional. Prinsip-prinsip HRD sadar dan terdefinisi dengan baik di bidang-bidang utama seperti rekrutmen, penempatan, pelatihan, evaluasi kinerja, peningkatan karir, persiapan eksekutif, dan banyak lagi. kebanyakan koperasi kurang memperhatikan hal ini. Oleh karena itu, koperasi harus mengembangkan kebijakan SDM yang kuat termasuk perencanaan dan penilaian tenaga kerja yang tepat. Penting untuk mengembangkan standar untuk staf. Ada

juga kebutuhan akan kebijakan sadar untuk mengembangkan manajemen tingkat kedua di semua bidang fungsional utama. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia dalam koperasi perlu lebih ditata dengan visi jangka panjang.

2. Studi ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan manajemen Koperasi mempengaruhi tingkat kinerja HRD dan dengan demikian kinerja organisasi.

3. Partisipasi petani di sektor koperasi kontemporer terbatas karena posisi yang banyak di pegang oleh anggota dan karyawan yang lanjut usia di Koperasi. Dapat mendorong pemuda untuk lebih berpartisipasi dalam koperasi untuk memanfaatkan energi mereka dan sumber daya pemuda karena pemuda termasuk SDM yang paling efektif. Partisipasi pemuda akan dengan mudah menghadirkan teknologi terbaru untuk membuat serikat kredit dan usaha Koperasi bekerja lebih baik.

4. Program pelatihan yang kuat perlu dimulai untuk memotivasi tenaga kerja yang beragam dan sangat mendesak untuk meningkatkan tingkat pelatihan, yang hanya dapat dilakukan setelah penyebab rendahnya tingkat partisipasi dalam program pelatihan diidentifikasi. oleh indikator demografis tertentu seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, senioritas, kualifikasi profesional, status dan jenis pekerjaan, dll. yang secara signifikan mempengaruhi tingkat pelatihan.

5. Komponen HRD yang paling penting adalah penghargaan dan kompensasi yang saat ini tidak terkait dengan keterampilan dan kinerja. Ada kebutuhan mendesak untuk membangun sistem penghargaan untuk menarik, mengenali, dan mempertahankan bakat di Koperasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

HRD yang sukses mensyaratkan untuk mempraktekkan filosofi manajemen yang baik yang menghormati martabat dan keragaman sumber daya manusia dan berkomitmen untuk pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan akan membantu organisasi melalui pelatihan, pendampingan, pelatihan kerja dan mengubah perspektif pribadi lebih bekerja secara tim dan lebih paham akan tanggung jawab. Berdasarkan analisis kebutuhan bisnis yang cermat, Koperasi harus memprioritaskan pilihan terkait partisipasi tenaga kerja. Koperasi harus percaya pada nilai kontribusi karyawan dan membiarkan karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawan dan pengurus koperasi yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan anggotanya dan kredibilitas lembaga tersebut.

Saran

Hal yang paling utama yang harus diperhatikan adalah "pola pikir" anggota terhadap pendidikan koperasi harus diubah, karena saat ini asumsi mereka tentang pentingnya pendidikan koperasi masih belum optimal. Perangkat sumber daya berasumsi bahwa diklat koperasi itu seperti halnya materi pelajaran koperasi saat sekolah yang materinya hanya mengulas tentang pengertian, azas, prinsip, tujuan koperasi semata, yang tidak menambah pengetahuan dan keterampilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S, R. (2006). Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: Gramedia. Pustaka utama.
- Aggarawal, B. B., Kumar, S. & Bharti, A, C. (2003). *Anticancer Potential of. Curcumin* :

Preclinical and Clinical Studies. Anticancer research: 23: 363.

Byars, Lloyd, L. & Rue, L. W. (2006). *Human Resource Management* (8th ed.). McGraw-Hill: Irwin.

Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

Gary, N. McLean. (2002). *Human Resource Development as a Factor in the Inevitable Move to Globalization, Published By: Peter Lang AG, Vol. 180, Research in International Education: experience, theory & practice.*

George, R. Terry dan Leslie, W, Rue. (2015). *Dasar Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.

Gomes, F, C. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hesselbein, F., Goldsmith, M., & Beckhard, R.. (1996) *The Leader of The Future*. New York. The Drucker Foundation.

Jasmin, I. and Mallikarjuna, P. (2014). *Physicochemical Quality Evaluation of Groundwater and Development of Drinking Water Quality Index for Araniar River Basin, Tamil Nadu, India. Environmental Monitoring and Assessment, 186, 935-948.*

Kalakotla Suman (2017). *Human Resources Management and Practice in Banks of India, International Journal of Academic Research, ISSN: 2348-7666; Vol.4, Issue-2 (1).*

Krishnaveni, R & Deepa, R. (2011). *Business. The Indian IT/ITES industry has made a significant contribution to the country's economic growth. Deepa; Published.*

Likert, R. (1932). *A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology.*

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.