

## **Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Di Jawa Barat**

**Rima Elya Dasuki**

Institut Manajemen Koperasi Indonesia

rimadasuki@ikopin.ac.id

### **Abstrak**

Permasalahan kompetensi sumber daya manusia pada koperasi dan usaha kecil menengah merupakan masalah serius yang harus dicari solusinya karena akan sangat berdampak pada keberlanjutan organisasi. Salah satu upaya Dinas Koperasi Jawa Barat adalah melakukan berbagai macam penguatan kompetensi sumber daya manusia bagi pengurus koperasi dan pelaku usaha kecil menengah dari berbagai aspek, antara lain berkaitan dengan pengembangan usaha, pemahaman akuntansi dan keuangan serta hal-hal khusus yang dibutuhkan koperasi dan pelaku usaha kecil dan menengah. Tujuan dan sasaran dari pelaksanaan kegiatan Pelatihan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Jawa Barat adalah untuk meningkatkan kemampuan SDM pengelola koperasi dan pelaku usaha kecil menengah agar mampu memberikan pelayanan prima kepada anggota serta mengembangkan usaha secara berkelanjutan. Pelatihan serta bimbingan teknis ini memerlukan partisipasi aktif pengurus koperasi dan pelaku usaha kecil menengah khususnya serta masyarakat pada umumnya, dibantu oleh berbagai lembaga yang berkaitan agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

**Kata kunci :** *Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Kompetensi SDM*

### **I. PENDAHULUAN**

**A**set yang mempunyai nilai utama dalam sebuah lembaga adalah sumber daya manusia yang berperan besar dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Dasuki, 2018b). Koperasi dan usaha kecil menengah mempunyai kontribusi yang besar bagi perekonomian masyarakat, sehingga sumber daya manusia yang kompeten diperlukan untuk pengelolaan usaha yang profesional. (Dasuki, 2018a)

Perkembangan usaha Koperasi dan usaha kecil menengah dapat diindikasikan oleh pertambahan volume usaha. Kebutuhan anggota menjadi dasar dalam menetapkan jenis usaha, karena transaksi usaha akan meningkat jika produk yang dijual sesuai dengan apa yang diperlukan pembeli. Peningkatan daya saing harus diperhatikan

dalam upaya pengembangan usaha karena daya saing yang kuat akan membuat pelanggan tidak mencari alternatif lain selain produk yang ditawarkan koperasi. Hal itu berarti koperasi dan pelaku usaha kecil dan menengah harus mampu memasarkan produk yang bermutu.

Peningkatan daya saing Koperasi tidak terlepas dari kemampuan Koperasi untuk membiayai faktor input yang memenuhi kapasitas optimal produksi untuk menentukan harga yang bersaing. Produksi pelayanan yang kurang optimal akan menyebabkan terjadinya biaya tinggi per-satuan unit produk pelayanan yang dihasilkan. Koperasi harus mampu meningkatkan partisipasi anggota baik sebagai pemilik ataupun sebagai pelanggan agar dapat mandiri khususnya di bidang permodalan yang bersumber dari kekuatan sendiri serta

mempunyai jaringan yang kuat agar mandiri di masa yang akan datang.

Keberhasilan suatu kegiatan tidak akan terlepas dari terlaksananya fungsi manajemen dengan baik, pada dasarnya manajemen merupakan usaha yang berkaitan dalam mendayagunakan secara tepat guna semua sumber daya yang dimiliki. dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik akan menggambarkan berhasilnya pengelolaan bisnis suatu lembaga baik dari aspek perencanaan, pelaksanaan maupun pengendaliannya. (Dasuki & Lestari, 2019)

Keberhasilan koperasi akan sangat berperan dalam keberlanjutan pengembangan koperasi di mana peningkatan kesejahteraan anggota merupakan tujuan yang harus dicapai. Kesejahteraan anggota dapat tercapai jika koperasi dapat mengelola kegiatannya secara optimal..

Berdasarkan uraian tersebut maka peningkatan kompetensi dari pengurus koperasi dan pengelola usaha kecil dan menengah merupakan faktor utama yang mempunyai peran yang besar dalam keberlanjutan organisasi, sehingga perlu dilaksanakan pelatihan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Koperasi dan Usaha Kecil Menengah secara berkesinambungan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

## II. METODE

**P**elatihan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia koperasi dan usaha kecil menengah di Jawa Barat, dilakukan dengan rincian kegiatan sebagai berikut :

1. Tahap persiapan, merencanakan program pelatihan, berkoordinasi dengan pihak yang berkepentingan, penetapan peserta pelatihan, instruktur, narasumber, akomodasi, serta hal lainnya untuk menunjang kegiatan
2. Penyempurnaan panduan pelatihan,

bahan ajar yang dipersiapkan untuk proses pembelajaran

3. Pelaksanaan pelatihan dengan fokus materi pada pengembangan usaha koperasi dan usaha kecil menengah
4. Kegiatan pasca pelatihan, evaluasi, monitoring dan pelaporan

Hasil yang ingin dicapai dari penyelenggaraan Pelatihan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Koperasi dan Usaha Kecil Menengah ini adalah terciptanya peningkatan kompetensi pengurus koperasi dan pelaku usaha kecil menengah yang diharapkan memiliki pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan mengelola usaha agar pengembangan usaha yang berkelanjutan tercapai.

Penerima manfaat dari pelatihan ini adalah :

1. Pengelola koperasi dan pelaku usaha kecil dan menengah agar lebih profesional dalam menjalankan kegiatannya
2. Bagi anggota koperasi, pelaku usaha kecil menengah serta masyarakat sekitar,.
3. Pemerintah, dalam hal ini membantu untuk memberdayakan masyarakat

Pelaksanaan kegiatan pelatihan dilaksanakan di UPTD Pendidikan dan Pelatihan Perkoperasian dan wirausaha Provinsi Jawa Barat dengan narasumber dan instruktur yang sudah berpengalaman dan mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan pelatihan dalam mendidik sumber daya manusia di bidang perkoperasian dan usaha kecil menengah.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

**K**ompetensi pengelola yang baik dan berkualitas akan mampu mengembangkan potensi koperasi. Hal ini akan terjadi bila koperasi mampu memenuhi

kewajibannya dan anggota merasakan adanya manfaat serta pelayanan yang prima dari koperasi. Pelayanan yang prima yang berfokus pada pelanggan akan meningkatkan citra lembaga. (Ippolito, 2009). Sumber daya manusia dilihat dari kualitasnya antara lain dapat dilihat dari partisipasi aktif anggota baik sebagai pemilik maupun sebagai pelanggan serta kepedulian serta rasa tanggung jawab anggota untuk mengembangkan koperasi. Kualitas anggota koperasi dikatakan baik, jika anggota aktif menggunakan layanan yang tersedia di koperasi, selalu melaksanakan berbagai kewajibannya terhadap koperasi, berkontribusi memberikan sumbangan pemikirannya untuk pengembangan koperasi baik secara lisan maupun secara tertulis dalam berbagai kesempatan. Hal tersebut perlu didukung oleh sistem mekanisme kerja Koperasi yang demokratis serta mencerminkan posisi anggota secara jelas di dalam kedudukannya sebagai pemilik dan sebagai pelanggan.

Faktor keberhasilan koperasi dapat diwujudkan oleh para anggota, pengurus, manajer serta karyawannya sesuai dengan posisi, fungsi, dan peran masing-masing pihak dalam manajemen Koperasi. Inovasi sangat dibutuhkan agar usaha dapat berkembang dengan memperhatikan aspek. (Curran, Niedergassel, Picker, & Leker, 2009)

Kekuatan manajemen Koperasi merupakan salah satu indikator keberhasilan koperasi yang dapat dilihat dari penerapan fungsi-fungsi manajemen, perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian dari suatu organisasi. Penerapan fungsi manajemen normatif akan terlihat dari adanya perencanaan yang sistematis, adanya distribusi pekerjaan dan tanggung jawab yang jelas, adanya pedoman kerja, dan adanya alat kontrol dan evaluasi untuk menentukan kemajuan kerja yang dicapai. Pelaksanaan program terkendali dengan adanya koordinasi di dalam dan antar subsistem yang ada di dalam koperasi.

Pelaksanaan rapat-rapat mulai dari rapat rutin kepengurusan, pengelola, sampai Rapat Anggota terlaksana dengan baik dan produktif. Pelaporan kegiatan dan keuangan dari setiap bentuk kegiatan dan usaha juga harus dapat disusun oleh koperasi sesuai dengan periode dan bentuk laporan yang memenuhi standar

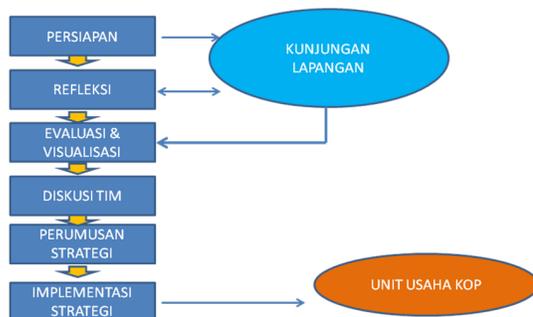
Ketidakmampuan di dalam mengelola organisasi koperasi akan mengakibatkan kegagalan dalam menjaga kelangsungan hidup koperasi. Ketidakhahaman akan konsep perkoperasian akan menyebabkan koperasi didirikan tidak sesuai dengan tujuan bersama (Toman Sony, 2019), sehingga diperlukan kesamaan persepsi untuk mencapai tujuan yang akan mensejahterakan anggotanya. (Lozano, Martínez, & Pindado, 2016)

Pengembangan usaha merupakan salah satu hal yang harus menjadi tanggung jawab pengelola koperasi dan pelaku usaha kecil dan menengah dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tahap analisis kondisi yang antara lain menjawab pertanyaan kunci :
  - a. Usaha atau pelayanan apa saja yang sudah dilakukan saat ini?
  - b. Apakah dengan produk dan layanan yang diberikan/disediakan saat ini sudah memenuhi harapan pasar Jika belum, sebaiknya usaha apa yang harus dikembangkan untuk memenuhi permintaan pasar
2. Tahap menangkap peluang usaha, yaitu :
  - a. Melakukan *micro screening* (seleksi ide/peluang dari berbagai aspek: Pemasaran, Ketersediaan input, modal, SDM, Teknologi, dll)
  - b. Menyusun *Business Plan*
3. Tahap survey potensi usaha, yaitu
  - a. Mengenal kebutuhan dan potensi pelaku ekonomi (anggota dan masyarakat) dan peran koperasi

- b. Membuka peluang pengembangan usaha koperasi.
  - c. Mendukung usaha anggota/kelompok dan usaha masyarakat pada umumnya.
4. Tahapan Pengembangan Usaha Koperasi
- a. Identifikasi masalah dan potensi koperasi dengan analisis SWOT (*Strength, Weaknesses, Opportunities, dan Threats*)
  - b. Faktor Strategis *Strength* dan *Weaknesses* dapat digunakan untuk menganalisis dan mengevaluasi lingkungan internal koperasi yaitu: Keanggotaan, Organisasi dan kelembagaan koperasi, SDM, Usaha, dan Aspek keuangan/permodalan .
  - c. Sedangkan *Opportunity* dan *Threat* digunakan untuk membahas lingkungan politik, ekonomi, sosial budaya, teknologi dan faktor lainnya
  - d. Identifikasi peluang dan alternatif usaha apa yang harus diadakan dan atau dikembangkan berdasarkan skala prioritas, urgensi kebutuhan anggota dan daya dukung/potensi yang dimiliki koperasi.
5. Tahapan implementasi Strategi

TAHAPAN IMPLEMENTASI STRATEGI



Gambar 1 : Tahapan Implementasi Strategi

Pengembangan potensi usaha salah satunya dapat dilakukan dengan menyusun rencana

kerja dan rencana anggaran pendapatan dan belanja. Pengembangan usaha dalam upaya mencapai tujuan koperasi harus sesuai dengan visi misi yang telah ditetapkan. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 : RK dan RAPBK sebagai dasar pengembangan potensi usaha

Pelatihan bagi sumber daya koperasi harus dilaksanakan secara berkesinambungan agar tujuannya yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai ketentuan yang berlaku.

**Pelaksanaan Kegiatan**

Pelaksanaan pelatihan peningkatan kapasitas sumber daya manusia bagi pengurus koperasi dan pelaku usaha kecil menengah menggunakan pendekatan pendidikan orang dewasa di mana dalam kelas terdapat 30 peserta, dengan jumlah peserta seluruhnya 60 orang terbagi dalam dua kelas dengan cara;

1. Pemberian materi dengan metode penggalian pengetahuan peserta
2. Diskusi antar peserta dan peserta dengan pelatih
3. Membedah contoh kasus dan latihan pemecahan masalah
4. Presentasi hasil diskusi

Materi inti yang disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen koperasi
2. Membangun jaringan bisnis
3. Akuntansi untuk koperasi dan usaha kecil menengah
4. Penilaian kinerja keuangan

5. Peluang usaha dan pengelolaannya
6. Pengembangan usaha koperasi dan usaha kecil menengah
7. Analisa Laporan keuangan
8. Penerapan sistem teknologi informasi koperasi dan usaha kecil menengah
3. Mengirimkan bahan ajar
4. Melaksanakan kegiatan
5. Memotivasi dan berinteraksi aktif dengan peserta
6. Melaporkan hasil kegiatan kepada pengelola pelatihan

Tahapan persiapan materi :

1. Persiapan sumber pembelajaran
2. Pemahaman materi

*Supporting staff* mendukung seluruh keperluan teknis untuk kelancaran kegiatan, serta melaporkan rangkaian tahapan pelatihan



#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### Simpulan

Seluruh tahapan kegiatan pelatihan diikuti dengan serius oleh seluruh peserta. Peserta melakukan diskusi, bertukar pikiran dan saling berinteraksi dengan aktif. Hal tersebut sangat bermanfaat karena selain peserta mendapat pencerahan wawasan dari pelatih, peserta juga dapat bertambah

pengetahuannya dari pengalaman peserta lainnya. Perluasan jaringan yang diperoleh peserta akan sangat bermanfaat bagi pengembangan usaha koperasi dan usaha kecil menengah di kemudian hari. Para peserta pelatihan peningkatan kapasitas sumber daya manusia koperasi dan usaha kecil menengah pengelola akan mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi yang akan

bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan

### Saran

Hasil monitoring dan evaluasi dijadikan dasar untuk kegiatan setelah pelatihan, agar program peningkatan kapasitas sumber daya manusia koperasi dan usaha kecil ini berkelanjutan sehingga pengembangan usaha tercapai dengan optimal.

Program pendampingan diperlukan untuk memperkuat manajemen dan mempercepat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, sehingga memberikan manfaat bagi anggota dan pelaku usaha kecil menengah

### BIBLIOGRAFI

Curran, C. S., Niedergassel, B., Picker, S., & Leker, J. (2009). Project leadership skills in cooperative projects. *Management Research News*, 32(5), 458–468. <https://doi.org/10.1108/01409170910952958>

Dasuki, R. E. (2018a). *Kinerja Usaha Koperasi Melalui Pendekatan Tingkat Kesehatan Kaitannya Dengan Penciptaan Value Of Firm*. 1(1), 41–56. Retrieved from <http://garuda.ristekdikti.go.id/journal/articel/806191>

Dasuki, R. E. (2018b). Study & Accounting Research. *STAR Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, XV(2), 41–55. Retrieved from

[www.stiestembi.ac.id](http://www.stiestembi.ac.id)

Dasuki, R. E., & Lestari, A. (2019). *Implementation of Good Corporate Governance To the Value of Cooperative*. 02(01), 24–41. Retrieved from <http://journal.kopertis-4.org/index.php/jees/article/view/33/19>

Ippolito, A. (2009). Creating value in multiple cooperative relationships. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 1(3), 255–270. <https://doi.org/10.1108/17566690911004195>

Lozano, M. B., Martínez, B., & Pindado, J. (2016). Corporate governance, ownership and firm value: Drivers of ownership as a good corporate governance mechanism. *International Business Review*. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2016.04.005>

Republik Indonesia. (1992). *Undang-undang Koperasi No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Indonesia*. (1), 1–57.

Republik Indonesia, Peraturan Menteri KUKM no 10-2015

Republik Indonesia, Kementrian KUKM (2015). *Pengawasan Koperasi*. 17, 1–14.

Toman Sony, T. H. (2019). *Manajemen koperasi*. Yrama Widya.