

P-ISSN : 2655-9811, E-ISSN : 2656-1964
J. Feasible., Vol. 4, No. 1, Februari 2022 (48-60)
©2019 Pusat Inkubasi Bisnis dan Kewirausahaan
Universitas Pamulang (PINBIKUNPAM)

JURNAL ILMIAH
FEASIBLE
BISNIS, KEWIRAUSAHAAN & KOPERASI

Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Program Pengembangan dan Pelatihan Karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (Studi Pada KSPPS BMT Surya Raharja Palang)

Ira Nur Hidayah^{1*}, Royan Fajar Imani Putra S.², Muchammad Saifuddin³
^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
iranurhidayah12@gmail.com^{1*}, rynnfr3@gmail.com², saifuddin@uinsby.ac.id³

Received 12 Desember 2021 | Revised 16 Februari 2022 | Accepted 27 Februari 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Pada awalnya, sumber daya manusia tak lebih dari sebuah faktor produksi, saat ini sumber daya manusia menjadi faktor penting dan sangat menentukan dalam menjalankan visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu perusahaan/organisasi disamping faktor modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena dengan melihat objeknya berupa kondisi saat ini yang sedang berlangsung. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Hasil dari penelitian yaitu KSPPS BMT Surya Raharja Palang telah menerapkan berbagai strategi guna untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya, namun program-program tersebut belum terlaksana secara terencana dan berkelanjutan. Untuk itu, sebelum menerapkan pelatihan dan pengembangan, pihak koperasi harus memperhatikan prosedur dan tahapan dalam pelatihan karyawan guna untuk penyesuaian kondisi dan kebutuhan yang ada pada koperasi. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana strategi yang dapat diterapkan pada KSPPS BMT Surya Raharja Palang dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Serta menjelaskan bagaimana proses dari program pelatihan dan pengembangan yang akan diterapkan oleh KSPPS BMT Surya Raharja Palang untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia didalamnya.

Kata Kunci: Koperasi; Sumber Daya Manusia; Karyawan; Pelatihan

Abstract

In the beginning, human resources were nothing more than a factor of production, nowadays human resources are an important and very decisive factor in carrying out the vision and mission of the organization. Human resources (HR) is one of the important things in a company/organization in addition to the capital factor. Therefore, human resources must be managed properly to increase the effectiveness and efficiency of the organization, as one of the functions known as human resource management (HRM). In this study, the researcher used

descriptive qualitative research, namely research conducted by providing a more detailed description of a symptom or phenomenon by looking at the object in the form of current conditions that are ongoing. The data used in this study are primary data and secondary data. The result of the research is that KSPPS BMT Surya Raharja Palang has implemented various strategies to improve the quality of the Human Resources in it, but these programs have not been implemented in a planned and sustainable manner. For this reason, before implementing training and development, the cooperative must pay attention to the procedures and stages in employee training in order to adjust the conditions and needs that exist in the cooperative. The purpose of this study is to find out how the strategies that can be applied to KSPPS BMT Surya Raharja Palang in improving the quality of Human Resources. As well as explaining how the process of the training and development program will be implemented by KSPPS BMT Surya Raharja Palang to improve the quality of Human Resources in it.

Keywords: Cooperative; Human resources; Employee; Training and Development

PENDAHULUAN

Koperasi merupakan suatu pilar ekonomi yang diharapkan dapat memberi kontribusi positif dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional maupun daerah. Baik pemerintah pusat maupun daerah terus berupaya dalam mengurangi tingkat pengangguran dan kemiskinan serta terus mendorong pemberdayaan ekonomi rakyat melalui koperasi. Keberadaan Koperasi di Indonesia memiliki peran strategis dalam pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sehingga berpengaruh dalam peningkatan perekonomian rakyat, penciptaan kesempatan kerja, dan mendukung proses pembangunan ekonomi daerah dan nasional. Namun perkembangan koperasi saat ini baik di dalam maupun di luar negeri ibarat pohon hidup segan mati tak mau, berbagai permasalahan muncul dari kondisi perkoperasian, mulai dari permasalahan pada tingkat pendidikan hingga turunnya kinerja dan optimisme pengurus dalam mengembangkan koperasi. Kondisi seperti ini tentu saja akan menjadi permasalahan yang cukup serius bagi perkoperasian baik di dalam maupun diluar negeri dikarenakan menyangkut kualitas Sumber Daya Manusia sebagai penggerak perkembangan koperasi itu sendiri. Sumber Daya Manusia me-

rupakan salah satu unsur yang memiliki peran penting untuk terciptanya suatu visi dan misi dalam sebuah organisasi, termasuk organisasi pada koperasi. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan mendorong koperasi menuju kondisi yang lebih baik, dan sebaliknya, Sumber Daya Manusia yang kurang berkualitas akan mendorong koperasi pada kondisi yang buruk akibat kinerja yang kurang maksimal.

(Sulistrowati, T.Y., 2015 dalam Fauzi, 2020) menjelaskan bahwa Koperasi perlu dikelola secara maksimal dan terarah untuk mengembangkan kegiatan-kegiatan yang berperan penting bagi masyarakat khususnya dalam rangka peningkatan perekonomian nasional. Untuk itu diperlukan penekanan dan respon serius akan pentingnya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dengan penguasaan IPTEK maupun skill yang tertentu guna untuk mengembangkan dan mengarahkan suatu koperasi menuju kondisi yang lebih baik. Program peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia pada Koperasi dapat dilakukan melalui berbagai program seperti diklat, seminar, pendidikan, maupun pelatihan.

Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh (Maulana, S. R. A., 2020 dalam Fauzi, 2020) bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan penting dalam perkoperasian yang akan

berpengaruh terhadap kinerja pengurus. Semakin sering pelatihan dilakukan, maka semakin tinggi pula hasil kinerja pengurus, dan sebaliknya, jika pelatihan yang diikutinya rendah atau kurang maka akan rendah pula kinerja pengurus pada suatu koperasi. Kemudian (Febriani, P. W., 2012 dalam Fauzi, 2020) juga menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara Pendidikan dan Pelatihan Koperasi dengan Efektivitas Kerja Pengurus Koperasi. Semakin sering pengurus mengikuti pendidikan dan pelatihan koperasi maka semakin tinggi pula efektivitas kerja pengurus koperasi. Efektivitas kerja pengurus koperasi dapat diukur melalui pendidikan dan pelatihan koperasi yang telah diikuti dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti tingkat keberhasilan, fasilitas yang tepat untuk mencapai tujuan, kunci keberhasilan organisasi, tercapainya sasaran yang telah ditetapkan, dan kemampuan.

Dalam meningkatkan kualitas keterampilan sumber daya manusia di koperasi dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan dengan menggunakan metode demonstrasi, jadi peserta secara aktif mengikuti instruktur, pencapaian dari pendidikan dan pelatihan berupa akuntansi koperasi, kompetensi bidang ritel koperasi, manajemen keuangan, peningkatan daya saing, peningkatan akses pasar koperasi, nilai tambah suatu produk, peningkatan daya saing, peningkatan akses pasar, teknologi bisa langsung dipraktekkan di dalam pengelolaan unit usaha.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diketahui bahwa secara teori, memberikan pelatihan kepada pengurus koperasi akan mendorong rasa optimisme pengurus koperasi dalam berkinerja serta meningkatkan keterampilan, pengetahuan, profesionalisme, dan kinerja karyawan. Apakah hal ini terjadi juga apabila diterapkan pada pengurus Koperasi Simpan

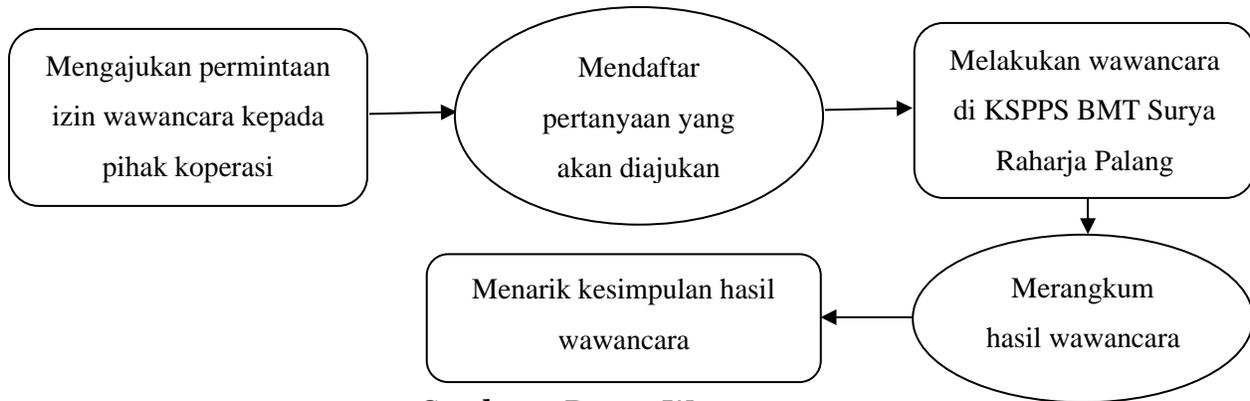
Pinjam dan Pembiayaan Syariah Baitul Mal wa Tamwil (KSPSS BMT) Surya Raharja dimana rata-rata karyawan pada koperasi ini adalah lulusan SLTA, sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan secara terencana, rutin, dan berkelanjutan untuk dapat meningkatkan kinerja koperasi tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu: (1) Bagaimana strategi yang dapat diterapkan pada KSPSS BMT Surya Raharja Palang untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia didalamnya? (2) Bagaimana tahap program pelatihan dan pengembangan yang akan diterapkan oleh KSPSS BMT Surya Raharja Palang guna untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia didalamnya?. Adapun tujuan penulis yaitu: (1) Untuk mengetahui bagaimana strategi yang dapat diterapkan pada KSPSS BMT Surya Raharja Palang dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. (2) Untuk menjelaskan bagaimana proses dari program pelatihan dan pengembangan yang akan diterapkan oleh KSPSS BMT Surya Raharja Palang untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia didalamnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena dengan melihat objeknya berupa kondisi saat ini yang sedang berlangsung. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu pendiri KSPSS BMT Surya Raharja Palang yaitu Bapak Tantom pada 25 September 2021. Peneliti melakukan wawancara mengenai kondisi serta permasalahan

Sumber Daya Manusia yang terdapat pada KSPPS BMT Surya Raharja Palang. Untuk memahami bagaimana peneliti melakukan

wawancara dengan narasumber seperti ditunjukkan pada gambar 1.

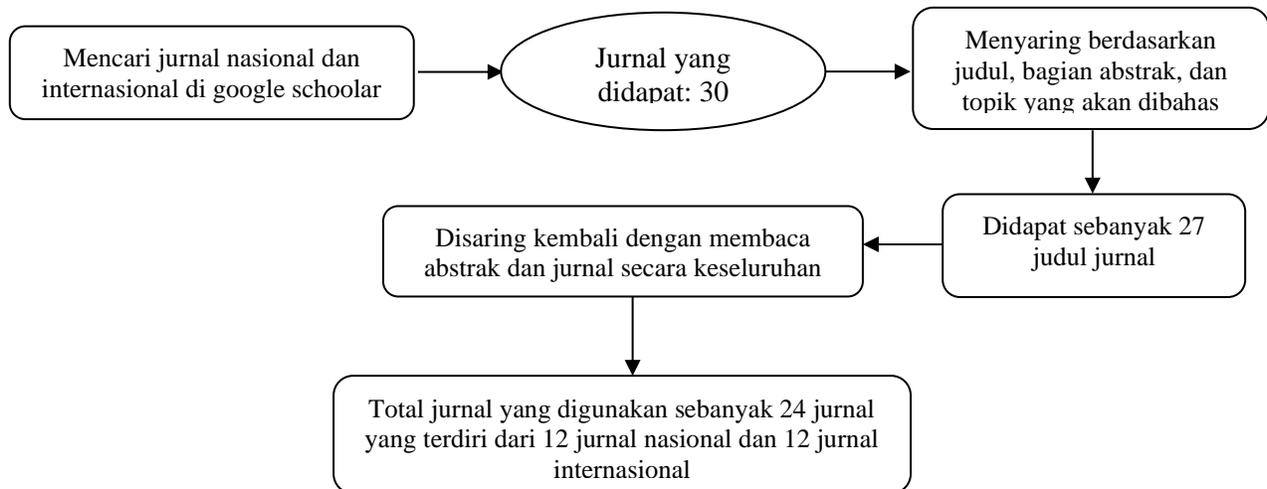


Gambar 1. Proses Wawancara

Sumber : diolah oleh penulis, 2021

Sementara itu, data sekunder diperoleh dari 24 jurnal terbaru yang telah dipublikasi. Jurnal tersebut terdiri dari 12 jurnal nasional dan 12 jurnal internasional. Kriteria jurnal yang digunakan oleh peneliti adalah jurnal terbitan tahun 2020 - 2021 yang mengkaji mengenai kondisi Sumber Daya Manusia pada Koperasi. Pada awalnya, Penulis menemukan sebanyak 33 jurnal yang terkait dengan pelatihan Sumber Daya Manusia

pada koprasi. Kemudian penulis mereview jurnal-jurnal tersebut dengan membaca bagian abstrak dari semua jurnal dan mendapatkan 29 jurnal terkait yang berhubungan dengan topik dalam artikel ini. Namun, jumlahnya berkurang menjadi 24 setelah peneliti melakukan review dengan membaca abstrak dan seluruh isi jurnal. Untuk memahami bagaimana peneliti dalam melakukan tinjauan pustaka, maka peneliti melampirkan ilustrasi pada gambar 2.



Gambar 2. Proses Seleksi Jurnal

Sumber : diolah oleh penulis, 2021

HASIL dan PEMBAHASAN

Dari hasil wawancara yang dilakukan

oleh peneliti kepada Bapak Tantomo selaku salah satu pendiri KSPPS BMT Surya Raharja Palang, terdapat permasalahan Sumber Daya Manusia yang ada pada koperasi ini, yaitu tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan karyawan pada KSPPS BMT Surya Raharja Palang yaitu SLTA dengan semua jurusan. Koperasi ini tak segan menerima karyawan dengan pendidikan SLTA dengan jurusan apapun. Hal tersebut tidak menjadi masalah serius bagi KSPPS BMT Surya Raharja Palang dikarenakan koperasi ini mewajibkan semua karyawan baru untuk mengikuti *job training*. Akan tetapi, tingkat pendidikan dan jurusan akan menjadi masalah serius apabila tidak diimbangi dengan *skill* setiap individu serta pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia oleh koperasi. Pada KSPPS BMT Surya Raharja Palang sendiri program pengembangan Sumber Daya Manusia seperti pendidikan, pelatihan, sosialisasi, pembinaan, dan pengembangan karier sudah dilaksanakan, namun kurang terencana dan berkelanjutan. Dari beberapa program tersebut, pelatihan merupakan program yang sering diadakan oleh KSPPS BMT Surya Raharja Palang guna untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia didalamnya.

Sementara itu, berdasarkan *literature review* yang kami dapatkan, sebagian besar koperasi di Indonesia telah menerapkan program pelatihan sebagai strategi dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya. Manusia yang kompeten adalah manusia yang menggunakan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuannya untuk mengelola koperasi dengan baik, ini juga dapat menjadi cerminan atas sikap kompeten yang mereka miliki. Kualitas sumber daya manusia pada koperasi juga menjadi faktor efektivitas modal yang dimiliki (Naama et al., 2021). Dengan meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia, diharapkan dapat menguntungkan

bagi laju pertumbuhan koperasi. Namun, untuk mencapai hasil demikian, diperlukan strategi dalam pelaksanaannya. Pengembangan sumber daya manusia bisa dicapai dengan beberapa metode umum seperti pelatihan, pem-binaan, rekrutmen, pengembangan karir, hingga hal kecil seperti pemberian penghargaan (Khuzaini, 2021; Rautrao, 2020). Terdapat 3 hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kualitas koperasi agar mempunyai daya saing antara lain yaitu kelembagaan, SDM dan permodalan. Aspek SDM merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan dalam rangka meningkatkan nilai (value) koperasi karena hal tersebut berkaitan dengan fungsi pengurus, fungsi pengawas, fungsi manajer serta karyawan koperasi. Ketidakjelasan dalam pelaksanaan fungsi SDM bisa berdampak pada penyalahgunaan jabatan atau wewenang untuk mendapatkan keuntungan pribadi (Bozsik et al., 2020; Leclerc et al., 2020; Sri Mulyani, 2021).

Pada umumnya pengembangan koperasi dilaksanakan melalui berbagai program seperti penilaian kebaikan koperasi, pengarahan, dan pelatihan manajemen koperasi (Iryani, 2020). Pelatihan sendiri merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh serta meningkatkan ke-trampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori, maka dari itu peningkatan kualitas karyawan baik mental maupun kemampuan tidak boleh diabaikan oleh karyawan baru maupun karyawan lama (Feriyana, 2019). Pelatihan juga merupakan proses yang sangat penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan dengan melatih kemampuan, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan koperasi (Herawati & Madyatama, 2021; Thyagaraja &

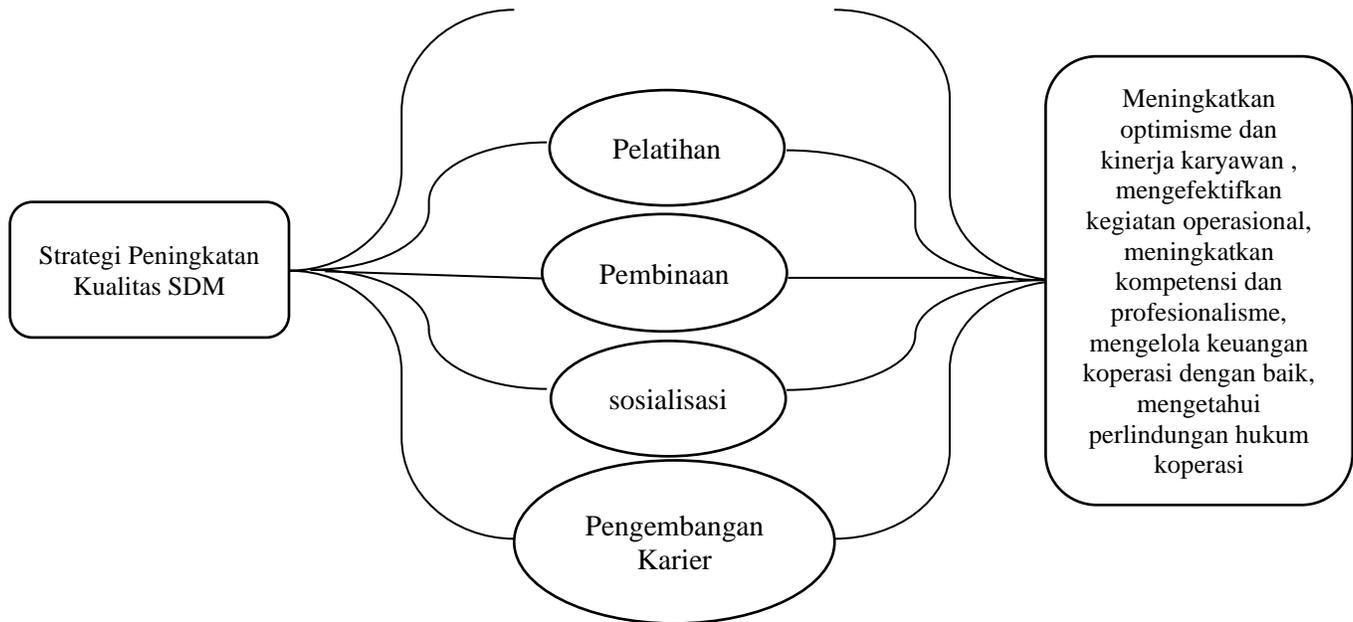
Maganur, 2021). Program pelatihan juga sangat efektif diterapkan guna untuk meningkatkan optimisme dan kinerja karyawan (Fauzi, 2020). Penerapan pelatihan guna untuk mengefektifkan kegiatan operasional harus dilaksanakan oleh pihak koperasi secara terencana dan berkelanjutan serta menyesuaikan dengan kebutuhan tuntutan dan kebutuhan yang diperlukan sehingga dapat menimbulkan efek yang positif bagi kegiatan instansi maupun individu sumber daya yang ada (Alserhan & Al Shbail, 2020; Muhammd Rizani et al., n.d.). Dengan adanya pelatihan, analisis data serta manajer lebih hati-hati dalam membuat keputusan investasi atau pembiayaan terhadap usaha (calon) anggota/nasabah sehingga terhindar dari resiko kerugian. Terlebih lagi sumber dana pembiayaan berasal dari pihak ketiga (masyarakat luas) yang harus dikelola dengan penuh kehati-hatian dan amanah. Melalui pelatihan ini juga diharapkan karyawan akan dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dalam bekerja yang akan berdampak pada keberlangsungan serta peningkatan kinerja koperasi dalam jangka waktu panjang (Atmadja et al., 2021; Juevesa et al., 2020; Khairawati et al., 2021). Artinya, semakin tinggi program pelatihan dan pendidikan yang diikuti oleh karyawan koperasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan (Sari & Indraswarawati, 2020).

Program pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia pada Koperasi juga dapat menggunakan pendekatan modernisasi, Pendekatan moderenisasi dilakukan bertujuan untuk memberikan pendidikan kepada anggota, dukungan keuangan dan pemerintahan yang baik untuk

mendengarkan kebutuhan para anggota agar mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang kuat dan harmonis sehingga dapat memahami kekuatan dan kelemahan manajemen organisasi (Ciruela-Lorenzo et al., 2020; Kalogiannidis, 2020). Selain program pelatihan dan pendidikan, pihak koperasi juga harus memberikan sosialisasi tentang perlindungan hukum bagi koperasi agar karyawan dapat memahami arti pentingnya perlindungan hukum bagi koperasi. Hal tersebut juga merupakan salah satu cara dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada pada Koperasi (Hukum, 2020).

Selain itu pengalaman dalam koperasi juga dapat menjadi aset yang berharga bagi karyawan. Pengalaman itu sangat positif, mereka sudah paham bagaimana dalam manajemen waktu, motivasi kerja yang dipunya, dan komitmen dalam menjalankan visi misi koperasi. Mereka menganggap bahwa pengalaman memiliki aura positif bagi mereka. Penerapan etos kerja seperti ini yang diharapkan dapat menjadi contoh bagi setiap sumber daya manusia yang ada untuk menjadi pondasi mereka bagi masa depan mereka juga (Hortigüela-Alcalá et al., 2020).

Berdasarkan uraian hasil penelitian, terdapat beberapa strategi yang diterapkan oleh Koperasi di Indonesia dan di berbagai negara dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, diantaranya yaitu melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, sosialisasi, pengembangan karir, hingga hal kecil seperti pemberian penghargaan (Khuzaini, 2021). Untuk memahami bagaimana strategi pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia pada koperasi serta output yang dihasilkan, maka peneliti melampirkan ilustrasi pada bagan berikut.



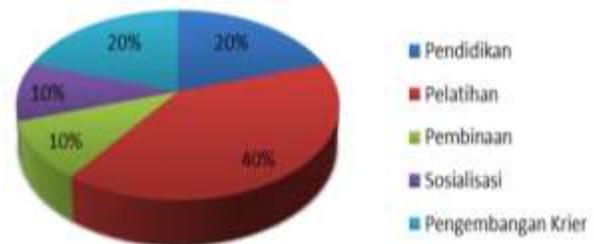
Gambar 3. Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber : diolah oleh penulis, 2021

Dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia pada koperasi, program pendidikan, pelatihan, pembinaan, sosialisasi, serta pengembangan karier merupakan hal yang wajib dilaksanakan oleh koperasi. Koperasi memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten sesuai dengan bidangnya serta harus memenuhi aspek-aspek yang ada dalam kompetensi seperti *Knowledge Competencis*, *Skill Competencis*, dan *Attitude Competencis*. Dari aspek kompetensi tersebut, perlu dilakukan strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia agar terciptanya kualitas sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (Hasanah & Hanifah, 2020). Program-program peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia pada koperasi tersebut juga diharapkan dapat meningkatkan optimisme dan kinerja karyawan, mengefektifkan kegiatan

operasional, meningkatkan kompetensi dan profesionalisme, mengelola keuangan dengan baik, serta mengetahui arti perlindungan hukum pada koperasi.

Dalam praktiknya, KSPPS BMT Surya Raharja Palang telah menerapkan semua strategi tersebut dengan porsi sebagai berikut.



Gambar 4. Strategi Pengembangan dan Pelatihan

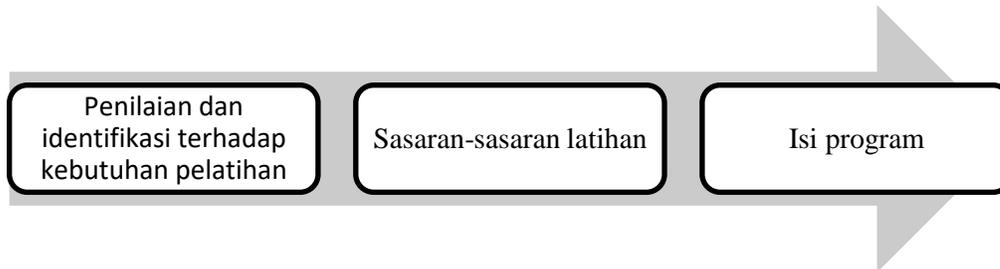
Sumber : diolah oleh penulis, 2021

Dari berbagai program yang telah dilaksanakan oleh KSPPS BMT Surya Raharja Palang, pelatihan merupakan program yang sering diadakan dibanding dengan program lainnya. Meskipun demikian, program pelatihan harus dilakukan secara terencana

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/jfb/index>

dan berkelanjutan untuk memaksimalkan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh KSPPS BMT Surya Raharja Palang, yang mana rata-rata Sumber Daya Manusia pada koperasi ini merupakan lulusan SLTA yang perlu bimbingan lebih untuk meningkatkan kinerjanya. Pelatihan yang efektif adalah investasi yang baik bagi sebuah organisasi/perusahaan karena akan berdampak positif

bagi perusahaan tersebut dalam jangka waktu yang panjang (Padhi, 2021). Untuk itu, sebelum menerapkan pelatihan dan pengembangan, pihak koperasi harus memperhatikan prosedur dan tahapan dalam pelatihan karyawan guna untuk penyesuaian kondisi dan kebutuhan yang ada pada koperasi, adapun langkah tersebut yaitu:



Gambar 5. Tahap Pelatihan Karyawan

Sumber : diolah oleh penulis, 2021

1. Penilaian dan identifikasi terdapat kebutuhan pelatihan

Tahap awal ini merupakan langkah dimana terdapat pengambilan suatu keputusan guna untuk mengetahui dan menetapkan kebutuhan apa yang diperlukan untuk penerapan pelatihan.

2. Sasaran-sasaran latihan

Sasaran yang dimaksud yaitu untuk mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan dan berfungsi sebagai standar dengan nama prestasi kerja individu dan efektifitas program kerja dapat diukur.

3. Isi program

Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran latihan. Program tersebut berisi pelatihan keterampilan serta penyampaian pengetahuan yang dibutuhkan. (Muhammad Rizani et al., n.d.). program hendaknya memenuhi kebutuhan koperasi dan peserta. Apabila tujuan koperasi diabaikan, maka upaya pelatihan akan sia-sia, para peserta juga perlu meninjau isi program apakah relevan dengan kebutuhan mereka.

Tujuan dari adanya pelatihan dan

pengembangan Sumber Daya Manusia pada koperasi adalah untuk meningkatkan kualitas para karyawan dalam bekerja, oleh karena itu sebelum dilaksanakannya program pelatihan dan pengembangan karyawan, pihak koperasi perlu memperhatikan kondisi karyawan, yakni sebagai berikut:

1. Keusangan karyawan

Tingkat keusangan yaitu suatu kondisi yang dihadapi karyawan dalam pekerjaannya, hal ini sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Tanpa adanya penyegaran, motivasi maupun peningkatan kondisi dan kemampuan karyawan, maka dampak yang ditimbulkan pastilah dapat mengganggu stabilitas kerja karyawan tersebut.

2. Perubahan sosioteknis

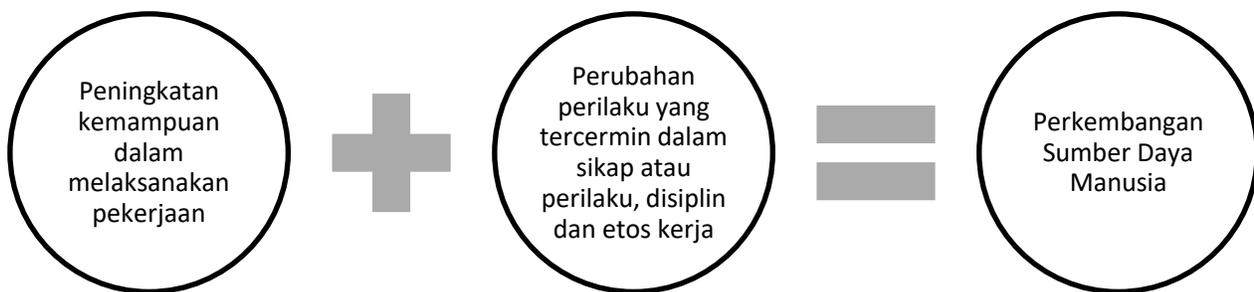
Perubahan sosial dan perkembangan teknologi informasi sangat berdampak langsung terhadap kondisi dan kemampuan karyawan dalam menghadapi pekerjaannya dimasa depan. Oleh karena itu, dengan tingginya tingkat perubahan jaman, hal ini dapat menjadi

landasan bagi sebuah koperasi dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas karyawan agar dapat mengikuti kemajuan jaman tersebut, sehingga dengan adanya kemampuan tersebut maka koperasi akan lebih mudah mempertahankan karyawan sehingga tidak perlu lagi mencari karyawan baru. (Fauziyah et al., 2021). Dalam hal ini, strategi yang dapat digunakan oleh koperasi dalam menghadapi kemajuan teknologi adalah sebagai berikut :

- a. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menguasai teknologi digital dan teknologi informasi dapat dilakukan melalui program pelatihan;
- b. Seiring dengan kemajuan teknologi yang semakin pesat, maka peningkatan modal koperasi juga sangat penting;
- c. Melakukan peningkatan keterampilan manajerial supaya dapat mengelola koperasi dengan baik;
- d. Melakukan perubahan strategi pemasaran dengan cara memanfaatkan teknologi digital.

3. Perputaran tenaga kerja
Perputaran karyawan keluar dari perusahaan untuk bekerja di perusahaan lain merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia. Rasa kurang puas terhadap kondisi kerja membuat para karyawan tidak mempunyai tantangan maupun pengembangan terhadap jenjang karier sehingga menimbulkan keinginan karyawan untuk berubah mencari suasana baru yang dapat menunjang masa depan maupun kariernya selanjutnya.

Dengan diketahuinya kebutuhan terhadap kondisi ini, maka perencanaan terhadap adanya pelatihan dapat dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan tersebut terjadi suatu perkembangan dan proses transportasi. Proses transportasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi setidaknya dua hal berikut ini:



Gambar 6. Proses Transportasi

Sumber : diolah oleh penulis, 2021

Untuk mengetahui perkembangan dari perubahan tersebut, perlu dilakukan penilaian untuk mengetahui apakah kegiatan pelatihan berhasil atau tidak . Adapun langkah-langkah penilaian dapat dilakukan seperti berikut :

1. Menentukan *criteria* evaluasi bagi siapa

yang layak untuk mengikuti pelatihan terhadap program pelatihan yang diikuti, hal ini dapat dilakukan disaat program pelatihan belum diselenggarakan dengan tolak ukur yang memiliki keterkaitan dengan peningkatan kemampuan dan produktivitas kerja

dalam posisi atau jabatan sekarang maupun dalam rangka mempersiapkan pra pekerja menerima tugas pekerjaan baru di masa depan. Bisa dikatakan bahwa, dari hasil tersebut, efek yang terjadi adalah peserta tidak terbebani dengan kegiatan yang diberikan perusahaan.

2. Seberapa jauh peserta mengetahui tentang, prinsip dan pendekatan yang terdapat dalam pelatihan, serta dalam pelatihan tersebut harus diketahui tingkat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki para pekerja saat pelatihan guna mengetahui informasi tentang program pelatihan dan pengembangan apa yang tepat diselenggarakan kembali.
3. Adanya perubahan setelah pelatihan dilakukan, hal ini dilakukan untuk mengetahui, apakah ada perubahan yang terjadi setelah peserta melakukan kegiatan pelatihan, apakah memang terjadi transformasi yang diharapkan atau tidak dan apakah transformasi tersebut tercermin dalam pelaksanaan pekerjaan masing-masing.

Jadi, berdasarkan uraian diatas dengan diketahuinya permasalahan yang ada dan diketahuinya langkah pengembangan melalui program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan koperasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan

SIMPULAN

Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, terdapat beberapa strategi yang diterapkan oleh Koperasi di Indonesia dan di berbagai negara dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, diantaranya yaitu melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, sosialisasi, pengembangan karir, hingga hal

kecil seperti pemberian penghargaan. Dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia pada koperasi, program pendidikan, pelatihan, pembinaan, sosialisasi, serta pengembangan karier merupakan hal yang wajib dilaksanakan oleh koperasi.

Dalam praktiknya, KSPPS BMT Surya Raharja Palang telah menerapkan semua strategi tersebut. Dari berbagai program yang telah dilaksanakan oleh KSPPS BMT Surya Raharja Palang, pelatihan merupakan program yang sering diadakan dibanding dengan program lainnya. Meskipun demikian, program pelatihan harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan untuk memaksimalkan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh KSPPS BMT Surya Raharja Palang, yang mana rata-rata Sumber Daya Manusia pada koperasi ini merupakan lulusan SLTA yang perlu bimbingan lebih untuk memaksimalkan kinerjanya.

Dalam penerapan program pelatihan guna untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia serta mengefektifkan kegiatan operasional yang ada dalam koperasi, hendaknya pelatihan dilakukan secara rutin dan berkelanjutan atau dengan program yang terencana sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan yang diperlukan, sehingga dapat menimbulkan dampak positif bagi proses kemajuan koperasi. Pemberian pendidikan dan pelatihan juga mampu meningkatkan optimisme karyawan koperasi dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin sering program pelatihan dijalankan, maka semakin tinggi pula hasil kinerja karyawan, dan sebaliknya, jika pelatihan yang diikutinya rendah atau kurang maka akan rendah pula kinerja karyawan pada suatu koperasi. Semakin sering karyawan mengikuti program pelatihan, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja karyawan koperasi. Pendidikan yang baik serta skill yang mumpuni memiliki keterikatan satu

sama lain dalam hal ini adalah pembangunan koperasi untuk masa yang akan datang.

Oleh sebab itu pelatihan dan pengembangan secara rutin harus dapat diterapkan oleh pihak koperasi bagi seluruh karyawan guna untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya yang mana akan berdampak pula terhadap keberhasilan kinerja koperasi.

Saran

KSPPS BMT Surya Raharja Palang seharusnya melakukan kegiatan pelatihan dan pembinaan terhadap karyawan secara rutin dan berkelanjutan terhadap karyawan guna untuk meningkatkan kinerja serta profesionalisme karyawan. Penerapan pelatihan guna untuk mengefektifkan kegiatan operasional harus dilaksanakan oleh pihak koperasi secara terencana dan berkelanjutan serta menyesuaikan dengan kebutuhan tuntutan dan kebutuhan yang diperlukan sehingga dapat menimbulkan efek yang positif bagi kegiatan instansi maupun individu sumber daya yang ada.

Selain itu, KSPPS BMT Surya Raharja Palang juga harus menetapkan kualifikasi jurusan saat merekrut karyawan baru serta memperhatikan tingkat pendidikan, ketrampilan, dan pengetahuan dari calon karyawan tersebut. Pendidikan yang baik serta *skill* yang mumpuni memiliki keterkaitan satu sama lain dalam hal keberhasilan pembangunan koperasi di masa yang akan datang. Karyawan yang memiliki pendidikan yang baik, *skill* yang mumpuni serta komitmen organisasional akan mampu berkontribusi dalam dapat meningkatkan keunggulan bersaing dan akan mendorong keberhasilan koperasi.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih disampaikan kepada Bapak Tantomio selaku pendiri KSPPS BMT Surya Raharja yang telah bersedia menjadi

narasumber dan memberikan info yang kami butuhkan dalam penelitian ini. Dan juga terima kasih kami ucapkan kepada seluruh author yang telah menjadi referensi kami dalam menyelesaikan penelitian ini. Kami berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya, baik sebagai sumber bacaan, acuan, maupun sebagai sumber rujukan dalam penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alserhan, H. F., & Al Shbail, M. O. (2020). The role of organizational commitment in the relationship between human resource management practices and competitive advantage in Jordanian private universities. *Management Science Letters*, 10(16), 3757–3766. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.036>
- Atmadja, A. T., Saputra, K. A. K., Tama, G. M., & Paranoan, S. (2021). Influence of Human Resources. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 563–570. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0563>
- Bozsik, S., Szemán, J., & Musinszki, Z. (2020). The Role of Human Resource Management Indicators in Social Enterprises with Special Regard to the Social-Cooperatives. *European Journal of Social Sciences*, 3(2), 50. <https://doi.org/10.26417/695kvk55e>
- Ciruela-Lorenzo, A. M., Del-Aguila-Obra, A. R., Padilla-Melénde, A., & Plaza-Angulo, J. J. (2020). Digitalization of agri-cooperatives in the smart agriculture context. Proposal of a digital diagnosis tool. *Sustainability (Switzerland)*, 12(4). <https://doi.org/10.3390/su12041325>
- Fauzi, A. (2015). *Pengaruh Pendidikan Dan*

- Pelatihan Terhadap Optimisme Berkinerja Pengurus Koperasi Di Kabupaten Rokan Hilir*. 34.
- Fauziyah, S., Rizaldi, A., Indonesia, U. K., Fauziyah, S., Rizaldi, A., & Komputer, U. (2021). *Silvi Fauziyah , Arjuna Rizaldi 2021 Strategi Koperasi Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Industri 4 . 0*. 1(5), 2–6.
- Feriyana, W. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Pada Koperasi Setia Usaha Oku Timur. *Jurnal Neraca: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Ekonomi Akuntansi*, 3(2), 145–155. <https://doi.org/10.31851/neraca.v3i2.3824>
- Hasanah, H., & Hanifah, A. (2020). Implementasi Model Pengembangan Pengelolaan Koperasi Simpan Pinjam (Ksp). *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 1(1), 37. <https://doi.org/10.24853/jmmb.1.1.37-46>
- Herawati, H., & Madyatama, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam (Ksp) Sahabat Mitra Sejaticabang Rimbo Bujang kabupaten Tebo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1). <https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.478>
- Hortigüela-Alcalá, D., Hernando-Garijo, A., González-Villora, S., Pastor-Vicedo, J. C., & Baena-Extremera, A. (2020). “Cooperative Learning Does Not Work for Me”: Analysis of Its Implementation in Future Physical Education Teachers. *Frontiers in Psychology*, 11(July). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01539>
- Hukum, P. (2020). *ARSY: Aplikasi Riset kepada Masyarakat Sosialisasi dan Pelatihan Manajemen Koperasi Menuju Koperasi yang Profesional Socialization and Training of Cooperative Management towards Professional Cooperatives Universitas Swadaya Gunung Jati ARSY: Aplikasi Ri*. 1(2), 126–129.
- Iryani, L. (2020). *STRATEGI PEMERINTAH KOTA LHOKSEUMAWE DALAM PEMBINAAN KOPERASI (Studi dinas perindustrian perdagangan dan koperasi Kota Lhokseumawe)*. 3(2), 120–143.
- Juevesa, R. D., Juevesa, C. V., & Juevesa, R. D. (2020). Corporate Strategy and Organizational Performance of a Manpower Service Cooperative. *International Journal of Economics and Management Studies*, 7(7), 106–125. <https://doi.org/10.14445/23939125/ije-ms-v7i7p114>
- Kalogiannidis, S. (2020). Economic Cooperative Models: Agricultural Cooperatives in Greece and the Need to Modernize their Operation for the Sustainable Development of Local Societies. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(11). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i11/8035>
- Khairawati, S., Widodo, S., & Hadi, S. N. (2021). Pelatihan Bagi Karyawan KSPPS Al Huda Wonosobo Untuk Menilai Kelayakan Usaha Calon Anggota. *To Maega: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 81. <https://doi.org/10.35914/tomaega.v4i1.518>
- Khuzaini, P. A. M. K. P. W. (2021). *Strategi Mengembangkan Keterampilan Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Di Ud. Bina Bersama Banjarmasin Pada Masa Pandemi Covid-19*. 3.
- Leclerc, A., Guihur, I., & Marcoux, G. (2020). Co-operative Difference and Organizational Commitment: The Role of High-performance Work Practices.

- Management Review: An International Journal*, 15(2), 1–153.
- Naama, C., El, M. A., Zahra, F., & Mestapha, E. (2021). *The impact of human capital in determining cooperative strategies - the case of cooperatives in the Souss-Massa region , Morocco*. 5.
- Muhammad Rizani., Hairul., Farida Yulianti.(2020). Analisis Pelatihan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Koperasi Pegawai Negeri (Kpn) Ri Warga Depdikbud Kabupaten Tabalong. 1, 2 , 3.
- Padhi, K. K. (2021). *Human Resource Development in Cooperative Banks In India : Some Recommendations*. 9(5), 67–70.
- Rautrao, R. R. (2020). Startegic Roles in Human Resource Management in Urban Co-Operative Banks - A Case Study. *2nd International Research E-Conference on Corporate Social Responsibility & Sustainable Development*, 5, 237–240.
- Sari, E. N., & Indraswarawati, S. A. P. A. (2020). Pengaruh Program Pelatihan Dan Pendidikan, Kinerja Individu, Dan Pengalaman Kerja Personal Terhadap Efektivitas Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Marga Tabanan. *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 299–323.
- Sri Mulyani. (2021). Peningkatan Kualitas Pengurus Dan Kuantitas Anggota Koperasi Pada Koperasi Wanita Penanggung Kota Malang. *Khidmatuna: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 82–93. <https://doi.org/10.51339/khidmatuna.v2i1.225>
- Thyagaraja, C. M., & Maganur, G. (2021). Human Resource Development in Cooperative Banks: A Contemporary Scenario. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 9(1), 1256–1262.