

BAB V

PEMBAHASAN

A. Peran Dinas Koperasi dan Usaha Mikro (UM) Tulungagung dalam Memberdayakan dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) di Koperasi Wanita (Kopwan) Mekar Kenanga Kenayan Tulungagung

1. Pelaksanaan Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tahapan dalam pemberdayaan menurut Sumodingningrat meliputi:

- a) Tahap penyadaran dan pembentukan perilaku menuju perilaku sadar dan peduli sehingga merasa membutuhkan peningkatan kapasitas diri.
- b) Tahap transformasi atau perubahan kemampuan berupa wawasan pengetahuan, kecakapan keterampilan agar terbuka wawasan dan memberikan keterampilan dasar sehingga dapat mengambil peran di dalam pembangunan.
- c) Tahap peningkatan intelektual, kecakapan keterampilan sehingga terbentuklah inisiatif dan kemampuan inovatif untuk mehantarkan pada kemandirian.⁹¹

⁹¹Sulistiyani, Ambar Teguh, *Kemitraan dan Model-model Pemberdayaan*, (Yogyakarta: Gava Medika, 2004), hal 82-83.

Sehingga tahap- tahap pemberdayaan tersebut sangatlah penting dilakukan. Tahap penyadaran ini diharapkan individu akan memiliki kesadaran akan potensi yang ada pada diri individu yang harus diberdayakan. Kedua pada tahap transformasi atau perubahan kemampuan individu setelah diberdayakan, dan tahap peningkatan kemampuan ini diharapkan individu atau masyarakat menjadi lebih kreatif dan inovatif.

Pengembangan adalah salah satu cara agar SDM dapat diberdayakan, karena ketika SDM ada kemauan dan telah berkembang maka akan mudah dalam mengarahkan, membimbingnya dan akan melaksanakan tugasnya dengan baik. Strategi pengembangan SDM yang dilakukan adalah mengadakan pelatihan dan pembinaan, hal itu diharapkan mampu menggali potensi para anggota koperasi dan mengembangkan keterampilan yang mereka miliki.

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Jons dalam buku Solita Sarwono, “Sosiologi Kesehatan; Beberapa Konsep Serta Aplikasinya” antara lain :⁹²

- 1) Melalui pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap.

⁹² Solita Sarwono, *Sosiologi Kesehatan; Beberapa Konsep Serta Aplikasinya*, (Yogyakarta; Gajah Mada University Press, 1993)

- 2) Pendidikan. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, dalam arti pengembangan bersifat formal dan berkaitan dengan karir.
- 3) Pembinaan. Pembinaan bertujuan untuk mengatur dan membina manusia sebagai *sub system* organisasi melalui program-program perencana dan penilaian, seperti *man power planning*, *performance appraisal*, *job analytic*, *job classification* dan lain-lain.
- 4) Rekrutmen. Rekrutmen ini bertujuan untuk memperoleh Sumber Daya Manusia sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan.
- 5) Melalui Perubahan sistem. Perubahan sistem memiliki tujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.

Peran Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dalam pemberdayaan dan pengembangan SDM Kopwan adalah memberikan pelatihan pada anggota yang ingin mengembangkan usahanya, konsultasi usaha, peningkatan keterampilan baik dalam hal teknis usaha seperti organisasi, manajemen, administrasi dan

akuntansi. Beberapa ahli sepakat bahwa pembangunan di Indonesia juga sudah semestinya mengandalkan sumber daya manusia.

Dengan tersedianya sumber daya yang memadai dalam arti kuantitas dan kualitas, maka tantangan di masa mendatang akan bisa diatasi dengan baik. Para ahli juga sepakat bahwa kualitas sumber daya manusia yang sekarang kita miliki masih perlu ditingkatkan, agar tantangan tersebut bisa teratasi dengan baik.

Berikut merupakan rekapitulasi beberapa kegiatan pelatihan, dan pembinaan yang dilakukan Dinas Koperasi dan UM tahun 2020

No	Program Kegiatan	Bentuk Kegiatan
1	Fasilitasi organisasi, tata laksana, perijinan dan pengembangan apresiasi lembaga koperasi	Fasilitasi tata laksana dan perijinan koperasi
2	Fasilitasi pembinaan, penyuluhan, pendampingan dan advokasi hukum bagi koperasi dan usaha mikro	Bimbingan teknis pelaksanaan Rapat Anggota Tahunan (RAT)
3	Peningkatan pengawasan, kepatuhan, akuntabilitas dan penilaian kesehatan koperasi	Penilaian kesehatan koperasi
4	Peningkatan kapasitas Koperasi dan UMKM (DAK Non Fisik)	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan peningkatan kompetensi pengelola KSPUSP dan sektor Riil sesuai SKNI melalui pelatihan dan uji kompetensi - Pelatihan untuk penumbuhan wirausaha baru - Pelatihan pengelolaan koperasi pola syariah - Pelatihan peningkatan kinerja pengurus/pengelola koperasi melalui diklat akuntansi dan manajemen dalam rangka peningkatan pengawasan

Dari data diatas strategi pengembangan dan pemberdayaan Sumber Daya Manusia Koperasi Wanita adalah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Tulungagung seperti bidang kelembagaan dan pengawasan, bidang Pemberdayaan dan Perlindungan Koperasi akan melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing.

Menurut Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pemberdayaan Dan Perlindungan Koperasi, Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah

a. Prinsip dan Tujuan Pemberdayaan Dan Perlindungan

1. Prinsip pemberdayaan dan perlindungan Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah:⁹³

- a) Penumbuhan jati diri Koperasi, kemandirian, kebersamaan, dan kewira usahaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah untuk berkarya dengan prakarsa sendiri;
- b) Perwujudan kebijakan publik yang transparan, akuntabel, berkeadilan;
- c) Pengembangan usaha berbasis potensi daerah dan berorientasi pasar sesuai dengan kompetensi usaha Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah;
- d) Peningkatan daya saing Koperasi, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah; dan

⁹³Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pemberdayaan Dan Perlindungan Koperasi, Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Pasal 2

- e) Penyelenggaraan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian secara terpadu.
2. Tujuan pemberdayaan dan perlindungan Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah adalah :⁹⁴
- a) Meningkatkan peran Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi Daerah, pemerataan dan peningkatan pendapatan rakyat serta penciptaan lapangan kerja dan pengentasan kemiskinan.
- b) Meningkatkan produktivitas, daya saing dan memperluas pangsa pasar Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.
- c) Meningkatkan kemampuan Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah untuk mengakses sumber pembiayaan.
- Pemberdayaan Koperasi.⁹⁵
- 1) Pemerintah Daerah menetapkan kebijakan dalam rangka pemberdayaan.
- 2) Penetapan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan sebagai wujud dukungan Pemerintah Daerah kepada Koperasi agar dapat tumbuh dan berkembang dengan baik.

⁹⁴Peraturan Daerah ... Pasal 3

⁹⁵Peraturan Daerah ... Pasal 7

Pasal 8

- 1) Penetapan kebijakan dalam rangka pemberdayaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 meliputi:⁹⁶
 - a. Pengembangan kelembagaan dan bantuan pendidikan, pelatihan, penyuluhan dan penelitian
 - b. Bimbingan usaha Koperasi yang sesuai dengan kepentingan ekonomi anggotanya;
 - c. Fasilitasi perkuatan modal dan pembiayaan Koperasi
 - d. Bantuan pengembangan jaringan usaha Koperasi dan kerjasama yang saling menguntungkan antara Koperasi dan Badan Usaha lain
 - e. Fasilitasi penyelesaian permasalahan Koperasi dengan tetap memperhatikan Anggaran Dasar Koperasi;
 - f. Insentif pajak dan fiskal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) Penetapan kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikordinasikan oleh Dinas.

Pasal 9

- 1) Pemberdayaan berupa fasilitasi perkuatan modal dan pembiayaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 Ayat (1)

⁹⁶ Peraturan Daerah ... Pasal 8

huruf c dilakukan terhadap Koperasi yang memenuhi kriteria sebagai berikut :⁹⁷

- a. Telah berbadan hukum Koperasi;
 - b. Usaha yang dilakukan sesuai dengan Anggaran Dasar dan ketentuan perundang-undangan;
 - c. Memiliki predikat cukup sehat bagi Koperasi Simpan Pinjam/ Unit Simpan Pinjam dan/ atau Hasil Pemeringkatan Koperasi minimal cukup berkualitas; dan
 - d. Telah melaksanakan Rapat Anggota Tahunan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun terakhir secara berturut-turut.
- 2) Dalam hal pemberdayaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Dunia Usaha, maka dapat digunakan kriteria yang berlaku dilingkungan Dunia Usaha itu sendiri.

Pasal 10

- 1) Dekopinda dapat berperan serta dalam kegiatan pemberdayaan.⁹⁸
- 2) Peran serta Dekopinda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam bentuk :
 - a) Penyerapan dan penyaluran aspirasi Koperasi;
 - b) Supervisi dan advokasi dalam penerapan nilai – nilai dan prinsip Koperasi;

⁹⁷ Peraturan Daerah ... Pasal 9

⁹⁸ Peraturan Daerah ...Pasal 10

- c) Peningkatan kesadaran berkoperasi di kalangan masyarakat;
- d) Penyelenggaraan sosialisasi dan konsultasi kepada Koperasi;
- e) Pengembangan kerjasama antar Koperasi dan antara Koperasi dengan badan usaha lain, baik pada tingkat lokal, nasional, regional, maupun internasional;
- f) Penyelenggaraan komunikasi, forum, dan jaringan kerjasama di bidang Perkoperasian; dan
- g) Pengembangan organisasi anggotanya

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan strategi pengembangan dan pemberdayaan akan melaksanakan sesuai dengan TUPOKSI (Tugas Pokok Dan Fungsi) masing-masing. Bidang kelembagaan dan Pengawasan mempunyai tugas melaksanakan pelayanan proses pemberdayaan pengembangan standarisasi organisasi, tatalaksana dan perijinan koperasi, pendirian dan perubahan anggaran dasar, pembubaran koperasi, penyuluhan, advokasi dan hukum, fasilitasi pengawasan dan akuntabilitas serta melaksanakan kebijakan teknis bidang Kelembagaan dan Pengawasan.. Bidang Pemberdayaan dan Perlindungan Koperasi mempunyai tugas merencanakan, membina, monitorin, evaluasi, mengkoordinasikan, merumuskan dan

melaksanakan kebijakan teknis dibidang pemberdayaan Perlindungan Koperasi.

2. Dampak Memberdayakan dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia

Salah satu tujuan yang ingin dicapai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro memberdayakan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kopetensi dan keahlian para anggota pengurus koperasi wanita Mekar Kenanga, maka dari itu Dinas Koperasi dan Usaha Mikro mengusahakan pemberdayaan dan pengembangan seperti hasil analisa penulis dari wawancara yang dipertegas oleh Pak Mohani selaku Kepala Bidang Kelembagaan dan Pengawasan, Ibu Wiwik Untung Widayatin selaku Ketua Koperasi Wanita Mekar Kenanga, dan Ibu Kustiyah selaku Pengawas Koperasi Wanita Mekar Kenanga. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro ini kebanyakan dalam memberdayakan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia dengan cara pelatihan tidak langsung yang sering disebut dengan *off the job training*.

Perkembangan koperasi wanita Mekar Kenanga setelah diadakan pemberdayaan dan pengembangan, Sumber Daya Manusia nya sudah cukup namun perlu dimaksimalkan, Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) untuk mengembangkan pengelolaan, pembinaan pengelolaan, penilaian kesehatan, penilaian kesehatan kopwan ini dengan 7 aspek yang

dinilai yakni Permodalan, Kualitas aktiva produktif, Manajemen, Efisiensi, Likuiditas, Kemandirian dan pertumbuhan, serta Jati diri koperasi mendapat nilai 82,47 dengan kriteria “SEHAT”. Simpan pinjamnya lancar, pemberian pinjaman Rp 300.000 dari awal pokok wajib, kemudian hingga Rp 1.000.000 dan maksimal pinjaman Rp 10.000.000 per orang, mendapat piagam penghargaan dari Gubernur Jawa Timur yakni Koperasi Wanita yang Berkinerja “BAIK” dengan program pemberdayaan usaha mikro (koperasi wanita).

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro juga memberikan advokasi atau bantuan hukum apabila koperasi menghadapi suatu permasalahan. Dinas Koperasi juga terbuka untuk melakukan konsultasi atau pendampingan usaha. Ada pusat konsultasi yang siap menerima konsultasi dari gerakan koperasi dan usaha mikro yaitu Pusat Layanan Usaha Terpadu Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah (PLUT-KUMKM).

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Jons dalam buku Solita Sarwono, “Sosiologi Kesehatan; Beberapa Konsep Serta Aplikasinya” antara lain :⁹⁹

- a. Melalui pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap.

⁹⁹ Solita Sarwono, *Sosiologi Kesehatan; Beberapa Konsep Serta Aplikasinya*, (Yogyakarta; Gajah Mada University Press, 1993)

- b. Pendidikan. Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, dalam arti pengembangan bersifat formal dan berkaitan dengan karir.
- c. Pembinaan. Pembinaan bertujuan untuk mengatur dan membina manusia sebagai *sub system* organisasi melalui program- program perencanaan dan penilaian, seperti *man power planning, performance appraisal, job analytic, job classification* dan lain-lain.
- d. Rekrutmen. Rekrutmen ini bertujuan untuk memperoleh Sumber Daya Manusia sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan.
- e. Melalui Perubahan sistem. Perubahan sistem memiliki tujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.

Dampak dari pemberdayaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Tulungagung sangatlah besar bagi koperasi binaan pada umumnya dan koperasi wanita Mekar Kenanga pada khususnya, bisa dilihat dari penilaian kesehatan koperasi mendapat predikat yang “SEHAT”. Adanya pembinaan, penyuluhan, pendampingan

dan advokasi hukum bagi koperasi memberikan dampak positif bagi Sumber Daya Manusia untuk berkembang.

Pernyataan diatas juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia adalah salah satu kegiatan yang diterapkan dan harus dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan yang berpengaruh pada peningkatan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan dan hasil yang optimal.

B. Kendala yang Dihadapi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Tulungagung dalam Memberdayakan dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia di Koperasi Wanita Mekar Kenanga Tulungagung

Dalam suatu organisasi pelaksanaan pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia selalu ada kendala yang harus dihadapi. Kendala tersebut menjadi sebuah masalah dalam tercapainya strategi pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang dilaksanakan. Kendala yang terjadi biasanya datang dari dalam organisasi itu sendiri bahkan datang dari luar organisasi. Pengembangan koperasi akan berhasil jika setiap koperasi dapat melakukan identifikasi masalah dan upaya mengatasinya. Beberapa masalah dan tindak lanjut kegiatan yang perlu diambil, berkaitan

dengan Pengembangan Kerangka Kebijakan dan Program Peningkatan PemberdayaanKelembagaan Koperasi.

1. Kendala Internal yang Dihadapi Beserta Solusi

Kendala yang harus dihadapi oleh para pelaku koperasi di era sekarang ini lebih kompleks dibanding era sebelumnya, misalnya dalam hal administrasi, dimasa lalu laporan-laporan dilakukan secara manual sehingga dengan sumber daya manusia tanpa keahlian khusus bisa dilakukan, sedangkan di era sekarang, koperasi dituntut untuk bisa mengikuti perkembangan jaman, laporan dibuat secara komputerisasi dan terintegrasi secara langsung baik dengan internal koperasi (anggota, pengurus dan pengawas) maupun pihak eksternal (*stakeholder*, konsumen maupun pemerintah). Disini dibutuhkan sumber daya manusia yang benar-benar tahu dan paham mengenai dunia sistem informasi dan tehknologi, harus paham komputer dan internet. Era globalisasi salah satunya ditandai dengan kecepatan perubahan informasi dan tehknologi, hal ini hanya bisa diatasi dengan penguasan dan kepemilikan sistem informasi dan tehknologi itu sendiri.¹⁰⁰ Secara garis besar masalah-masalah yang dihadapi koperasi adalah:

- a. Koperasi kurang diminati masyarakat
- b. Sumber daya manusianya kurang profesional dan kompeten

¹⁰⁰Sitio Arifin dan Halomoan Tamba, *Koperasi Teori dan Praktek*, (Jakarta: Erlangga, 2001),hal. 133

- c. Pesaing baik dari sesama badan usaha koperasi maupun dari badan usaha lainnya.
- d. Budaya kerja keras dan disiplin yang sangat rendah
- e. Penggunaan teknologi dan informasi yang minim
- f. Pemahaman generasi muda terhadap koperasi rendah
- g. Kesulitan modal.

Pemahaman pengelola dan anggota koperasi wanita Mekar Kenanga masih kurang, kesadaran masyarakat, para wanita harusnya bisa memanfaatkan waktunya untuk melakukan suatu kegiatan yang menciptakan suatu produktifitas usaha yang bisa meningkatkan perekonomian. Solusi dalam mengatasi kendala yang ada adalah terus mengadakan pembinaan dan pendampingan, pembinaan ini termasuk didalamnya memberikan pelatihan, memberikan bimtek, dan laporan triwulan.

Sumber daya manusia yang mengelola koperasi menjadi faktor penghambat kemajuan dan kemandirian koperasi, karena kurangnya modal, koperasi akhirnya menggunakan sumber daya manusia seadanya baik dari tingkat pendidikan yang rendah maupun tingkat keahlian yang minim, koperasi juga sering melakukan rangkap jabatan pengurus dan pengelola untuk menghemat modal. Inilah salah satu penyebab banyaknya koperasi yang mengalami kerugian dan akhirnya mati karena tidak terkelola dengan baik oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi

di bidangnya. Solusi dari masalah tersebut perlu dilakukan rekrutmen sumber daya manusia yang memiliki keahlian, komitmen dan loyalitas tinggi untuk memajukan koperasi yang dikelolanya, perlu diberikan cara pandang baru dan membentuk *mindset* jauh ke depan bahwa dengan gerakan koperasi, kita bisa hidup makmur sejahtera, dengan koperasi masyarakat bisa kaya dan koperasi bisa menjadi sumber penghidupan utama bagi para pemiliknya. Strategi lainnya bisa melalui pendapatan berjenjang atau *grading* sesuai dengan kinerja yang telah dicapai, pengelola bisa terpacu untuk memajukan koperasi karena semakin tinggi kinerja yang dicapai, maka penghasilan yang didapatkan akan semakin besar.

Pembenahan Sumber Daya Manusia memang sangatlah penting dalam pengelolaan koperasi, Sumber Daya Manusia yang profesional dan kompeten dibidangnya akan membawa koperasi semakin baik kinerjanya, kesadaran para anggota juga perlu dibangun untuk lebih memberikan kesejateraan ekonomi, kemudian juga perlunya pembenahan sistem manajerial untuk menarik masyarakat agar bergabung dan menaruh simpanannya di koperasi. Adanya pelatihan dan pembinaan bisa memotivasi pengurus koperasi memanfaatkan waktunya untuk melakukan suatu kegiatan yang menciptakan suatu produktifitas usaha yang bisa meningkatkan perekonomian.

2. Kendala Eksternal Yang Dihadapi Beserta Solusi

Jika terdapat kendala internal pasti juga ada kendala eksternal yang dihadapi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro. Kendala eksternal itu banyaknya lembaga keuangan yang menawarkan pelayanan lebih mudah dan murah, kemudian iklim ekonomi-politik nasional yang kurang kondusif bagi perkembangan usaha-usaha menengah dan kecil, termasuk koperasi. Solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah ini tingkat pendidikan dan keahlian, untuk peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dapat terus dikejar.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Drs. Faturochman MA, dan Dra. Ambar Widaningrum untuk menciptakan kesempatan kerja yang mencakup pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara maksimal sehingga didapat Sumber Daya Manusia yang memiliki tingkat produktivitas tinggi. Cara yang diperlukan adalah menguasai informasi dan kemampuan memilih informasi. Selain itu juga penting meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan zaman yang diperoleh dari salah satunya meningkatkan tingkat pendidikan. Pengusaan informasi merupakan aset terpenting dalam mencari dan mengembangkan alternatif yang sudah dipilih, sehingga atas dasar itu mengembangkan dan memberdayakan sasaran yang hendak dicapai dapat terlaksana dengan baik.