

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Profil Lembaga

Koperasi Sumber Damai Sejahtera yang berada di kota Tulungagung, beralamat pada Jalan Ki Mangun Sarkoro No. 26A Boyolangu yang merupakan salah satu koperasi yang berada di Indonesia dan menjalankan operasionalnya mengacu pada prinsip koperasi dengan menggunakan sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatannya. Koperasi ini merupakan koperasi serba usaha (campuran) yang berada di Kota Tulungagung. Koperasi bersifat kerjasama antara orang-orang yang masuk golongan kurang mampu dalam hal kekayaan, yang ingin meringankan beban hidup ataupun beban kerja. Koperasi ini patuh pada UU RI No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, yaitu badan usaha yang beranggotakan orang, seorang atau badan hukum koperasi melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai penggerak ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Nilai-nilai yang menjadi dasar Koperasi Sumber Damai Sejahtera adalah kemandirian, tanggungjawab, demokrasi, kesetaraan, keadilan, dan solidaritas.⁵⁷

⁵⁷ Dokumen di Koperasi Sumber Damai Sejahtera Kabupaten Tulungagung

2. Visi dan Misi

Koperasi Sumber Damai Sejahtera yang bertempat di Kabupaten Tulungagung memiliki visi dan misi dalam menjalankan usahanya, yaitu⁵⁸ :

a. VISI

Menjadi koperasi yang utama yang mampu membangun potensi ekonomi untuk kesejahteraan anggota.

b. MISI

Menghimpun dana dari anggota dalam bentuk simpanan sebagai modal untuk menyelenggarakan berbagai usaha dalam bidang perdagangan, Jasa, Investasi, dan simpan pinjam, yang dikelola secara mandiri, professional, berkualitas dan transparan yang hasilnya dinikmati oleh seluruh anggota koperasi.

c. TUJUAN

1. Untuk menghimpun dana dari anggota sebagai modal usaha bersama
2. Untuk membangun dan mengembangkan potensi ekonomi anggota
3. Untuk membantu anggota dalam menyediakan sumber daya yang dibutuhkan.
4. Untuk mendidik dan melatih anggota agar memiliki kemampuan dan keahlian yang bernilai ekonomi

⁵⁸ *Ibid*

5. Untuk meningkatkan kesejahteraan melalui pola pembagian sisa hasil usaha

3. Tugas dan fungsi

Pameran koperasi merupakan salah satu bentuk pemasaran produk koperasi. Salah satu aspek yang paling penting dalam menjalankan kegiatan koperasi adalah bagaimana memasarkan produk-produk anggota koperasi. Tugas pengurus koperasi adalah memasarkan produk anggota yang pastinya menjadi tugas pengurus dan memberikan manfaat bagi seluruh anggota. Ini penting dipahami oleh setiap pengurus koperasi. Oleh karena itu, beberapa hal yang bisa dilakukan oleh entrepreneur adalah:⁵⁹

a. Memahami produk anggota

Setiap pengurus harus bisa memahami produk anggotanya dengan baik. Pahami keunggulan dan kelemahan produk anggota sehingga dipahami posisi produk anggota di pasar. Jelas sekali pemahaman yang baik terhadap produk anggota menjadi wajib.

b. Membuat standar dan prosedur koperasi

Hal selanjutnya yang harus dilakukan oleh pengurus koperasi adalah membuat standar dan prosedur yang ada di koperasi yang berhubungan dengan bagaimana memasarkan produk anggota kepada konsumen. Hal ini menjadi aturan yang akan mengelola hubungan baik dengan konsumen.

⁵⁹ *Ibid*

c. Memahami need, want dan demand konsumen

Entrepreneur harus bisa memahami perilaku konsumen dan khususnya yang relevan dengan kebutuhan, keinginan dan permintaan konsumen. Jelas ini penting bagi pengurus koperasi karena inilah yang menjadi target pasar setiap entrepreneur.

d. Membuat pemasaran secara online.

Buatkan pemasaran secara online bagi produk anggota dengan membuat web dan juga social media yang bisa dimanfaatkan untuk mengkomunikasikan produk anggota kepada target pasar. Jelas ini penting bagi setiap entrepreneur.

e. Membuat pemasaran secara offline

Pengurus juga harus melakukan pemasaran secara offline dengan memasarkan produk kepada konsumen, baik consumer market, business market, non profit market, government market sampai dengan global market.

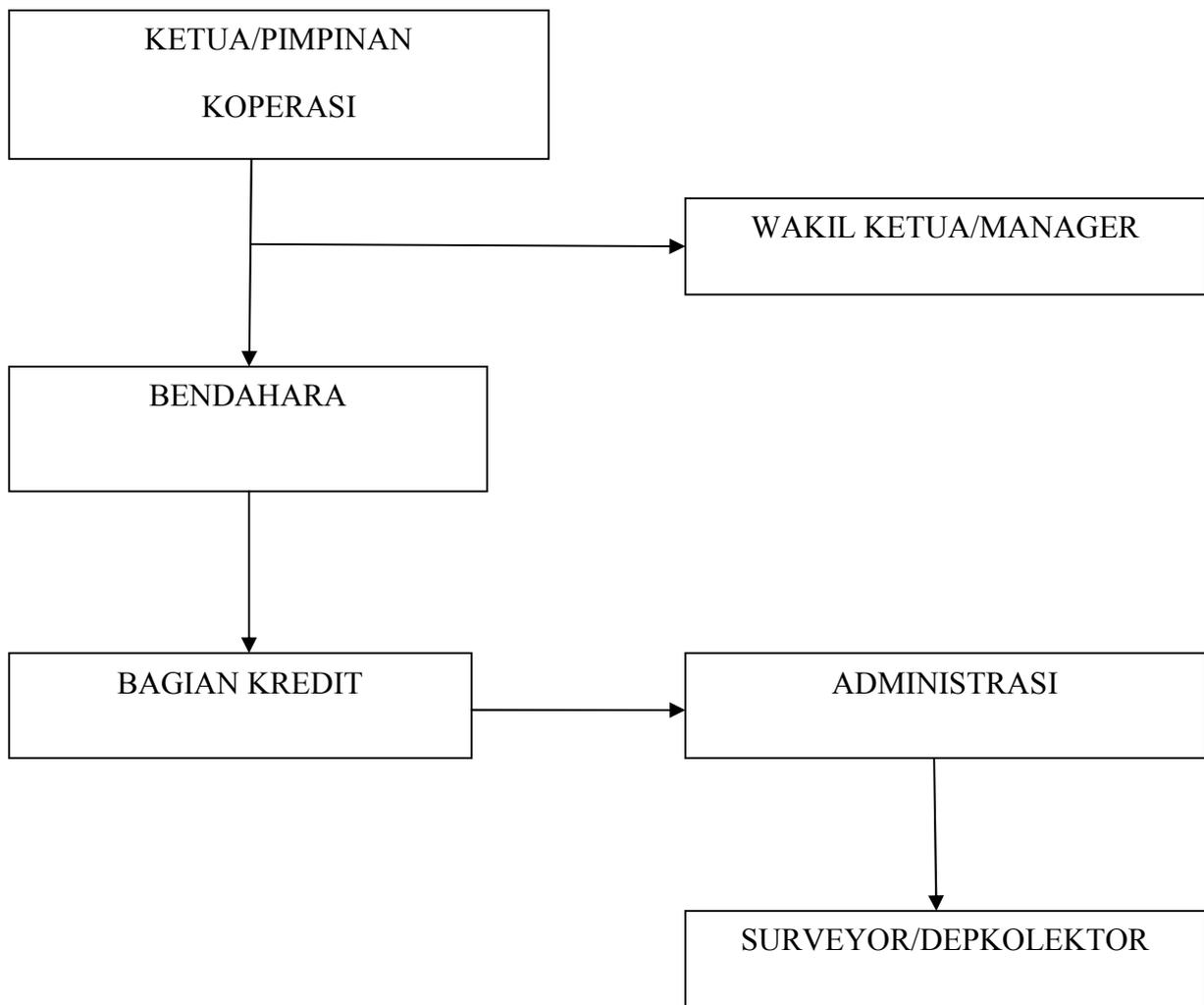
f. Berkomunikasi dengan anggota

Terus lakukan komunikasi dengan anggota karena berhubungan dengan bagaimana pemasaran yang akan dilakukan kepada pasar. Komunikasi akan membuat saling pengertian antara pengurus koperasi dengan anggota.

- g. Berikan kepada konsumen dan buat mereka puas

Pengurus harus bisa men-delivery produk kepada konsumen dan membuat mereka puas sampai dengan loyal kepada kopeasi yang notabene adalah pihak yang memasarkan produk anggota. Dalam konteks ini, akan tercapai kepuasan anggota dan juga konsumen yang nantinya bisanya menjadi loyal.

Gambar 03

BAGAN ORGANISASI KOPERASI SUMBER DAMAI SEJAHTERA**Kabupaten Tulungagung**

Sumber : Dokumen Koperasi Sumber Damai Sejahtera

Tabel 01
Daftar Nama Pegawai Per Nopember 2017
Koperasi Sumber Damai Sejahtera

| NO | NAMA | JABATAN |
|-----------|--------------------|----------------------|
| 1. | SUGIHARTONO | Ketua Koperasi |
| 2. | ERID YUDHA NUGRAHA | Wakil Ketua |
| 3. | DIAN MEILENASARI | Bendahara |
| 4. | TIYA SETYANI | Bagian Kredit |
| 5. | DESY WULANSARI | Administrasi |
| 6 | JOKO KINDO YUANA | Surveyor/Depkolektor |

Sumber : Dokumne Koperasi Sumber Damai Sejahtera

B. Temuan Penelitian

Pengembangan MSDM merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengembangkan koperasi agar lebih dikenal dalam masyarakat yang lebih membutuhkan, baik dalam segi sumberdaya manusia maupun beberapa produk yang telah di hasilkan. Penelitian yang saya lakukan di Koperasi Sumber Damai Sejahtera Tulungagung mendapatkan beberapa temuan yang berkaitan dengan kegiatan rekrutmen karyawan. Temuan tersebut mengenai data-data yang bersumber dari wawancara, pengamatan maupun dari data yang telah ada di Koperasi Sumber Damai Sejahtera Tulungaagung. Temuan

ini mengenai kegiatan pengadaan karyawan atau rekrutmen karyawan yang telah ada dan berjalan. Berikut pemaparan dari temuan peneliti :

1. Mekanisme rekrutmen karyawan di Koperasi Sumber Damai Sejahtera Kabupaten Tulungagung

Sebagai salah satu perusahaan swasta yang berhubungan sangat erat dengan masyarakat luas demi terciptanya perkembangan ekonomi, Koperasi Sumber Damai Sejahtera Tulungagung berupaya memberikan pelayanan terbaik tentang produk-produk jasa yang dimiliki dengan bantuan karyawan. Dari hasil wawancara dengan ibu Desy selaku kepala bagian administrasi koperasi yang bertugas untuk melayani semua dokumen yang ada baik internal maupun eksternal perusahaan, beliau berpendapat

“Selama adanya para pegawai yang berkerja sama dalam bidangnya masing-masing, tentu akan mengoptimalkan kemajuan usaha yang ada, terutama pada tim surveyor yang sangat dibutuhkan dalam membantu usaha jasa ini. Saya tau bahwa SDS merupakan koperasi baru dan masih mengembangkan produk yang ada dengan bantuan karyawan, saya berharap pengembangan kemajuan terhadap usaha maupun sumberdaya manusia yang ada di dalamnya.”⁶⁰

Dari pemaparan yang disampaikan oleh ibu Desy tergambar bahwa kondisi Koperasi Sumber Damai Sejahtera telah dirasakan cukup baik tentang masalah sumber daya manusia. Dari jalannya usaha jasa sangat membutuhkan kerjasama dengan para karyawan, terutama dengan

⁶⁰Wawancara dengan Ibu Desy selaku Kepala bagian administrasi tanggal 05 Maret 2018 pukul 10:58 di Koperasi Sumber Damai Sejahtera Kabupaten Tulungagung

bagian surveyor yang dapat menambah nasabah sebagai tujuan yang diinginkan secara bersama tersebut. sama halnya seperti pemaparan yang disampaikan oleh ibu Tiya yaitu karyawan bagian kredit nasabah yang baru 2 tahun bergabung dengan Koperasi Sumber Damai Sejahtera Tulungagung yang merasa prosedur rekrutmen karyawan sudah cukup lengkap.

“Saya merasa pola rekrutmen karyawan sudah cukup lengkap mendapatkan informasi yang sudah ada di sini baik dari papan informasi maupun pengumuman yang telah di unggah di internet. Dilihat dari analisis pegawai yang dibutuhkan, kualitas maupun kuantitas tenaga kerja yang dibutuhkan, pengisian blangko lamaran, test, wawancara, pengoreksian CV (daftar riwayat hidup), cek kesehatan sampai sewa diterima. Dari pola tersebut banyak timbul perdebatan antar anggota internal karena pemilihan calon karyawan baru harus sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.”⁶¹

Dari pemaparan bu Tiya tersebut cukup lengkap mulai analisis jabatan yang melibatkan lingkungan internal Koperasi Sumber Damai Sejahtera Tulungagung yaitu dengan menilai kualitas maupun kuantitas tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mampu bekerja secara profesional di bidangnya. Dengan adanya informasi prosedur rekrutment karyawan dapat mempermudah berbagai kalangan masyarakat khususnya para pencari kerja untuk melamar kerja sesuai tahapan prosedur yang ada.

Tidak hanya ibu Tiya saja yang merasakan kecukupan tersebut. Bapak Erid selaku wakil ketua sekaligus merupakan manager di koperasi

⁶¹ Wawancara dengan Ibu Tiya selaku ke bagian kredit tanggal 05 Maret 2018 pukul 11:00 di Koperasi Sumber Damai Sejahtera Kabupaten Tulungagung

yang sudah lama, juga sebagai penggerak usaha merasakan jalannya usaha membaik dengan bekerjasama dengan para staf atau karyawan

“Untuk memberikan informasi kepada masyarakat dan para pencari kerja seharusnya informasi memiliki kejelasan terhadap jabatan yang kosong, berapa jumlah yang diperlukan, kelengkapan syarat dan ketentuan dari perusahaan, sampai pada gaji pokok atau bonus jika ada. Hal tersebut telah di publikasikan melalui alamat web perusahaan, facebook, Dinas Tenaga Kerja Tulungagung, kantor pos, kesepakatan pihak dalam, dan pengumuman pada brosur produk jasa kami, saya rasa demikian sudah lebih efektif.”⁶²

Koperasi Sumber Damai Sejahtera selalu berupaya memberikan pelayanan yang baik dan memberikan informasi yang cukup jelas melalui beberapa media sosial, dalam lowongan yang dimuat kantorpos maupun Dinas Tenaga Kerja Tulungagung. Hal tersebut di perkuat dengan pernyataan Bapak joko :

“Ada syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon pelamar seperti blangko lamaran, dokumen yang harus ada ,lolos tes dalam tahap seleksi pada prosedur rekrutmen karyawan. Banyak calon pelamar kerja yang tidak memenuhi kelengkapan dokumen dan hal tersebut menjadi kendala dan berat untuk dipertimbangkan karena hasil tes pelamar lebih tinggi, hal tersebut lebih kerap terjadi.”⁶³

Syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh calon pelamar yaitu mulai dari blangko lamaran yang mengumpulkan informasi informasi mengenai data dari pelamar. Data pribadi yang berisi naa, alamat, nomor telepon, dan status prkawinan samai pada agama dan

⁶² Wawancara dengan Bapak Erid selaku Wakil Ketua Koperasi tanggal 05 Maret 2018 pukul 11:00 di Koperasi Sumber Damai Sejahtera Kabupaten Tulungagung

⁶³ Wawancara dengan Bapak Joko selaku bagian Surveyor tanggal 05 Maret 2018 pukul 11:00 di Koperasi Sumber Damai Sejahtera Kabupaten Tulungagung

golongan darah. Di bawah data pribadi terdapat pendidikan dan ketrampilan, pemahaman tentang kepribadian pelamar dapat dinilai dari pertanyaan sama dengan sebagaimana jenjang yang ditempuh akan semakin terbuka pola pikir pelamar. Hal tersebut harus diimbangi dengan banyaknya pengalaman kerja, yang dapat menilai kesetiaan calon pelamar tersebut terhadap jabatan kerja yang terakhir kali di terima. Kebanyakan calon pelamar kerja menutupi bagian ini, bahkan tidak ditulis atau dikosongkan dan dapat menimbulkan banyak pertanyaan dari internal perusahaan karna terkesan ambigu.

Status jabatan merupakan cakupan dari pekerjaan yang diinginkan, gaji yang diinginkan, sampai penerimaan sebagai *part-time* atau *full-time* (karyawan tetap), informasi ini dapat membantu departemen personalia untuk memadukan sasaran pelamar dan kebutuhan organisasi. Penghargaan dan hobi sering terdapat pada blangko, penghargaan yang menunjukkan pengakuan atas berbagai prestasinya, serta hobi bisa memperkuat sebagai kecerdasan yang dimiliki calon pelamar. Penyertaan tanda tangan blangko yang biasanya para pelamar sering lupa hanya tertulis nama terang saja hal tersebut dapat mengganggu proses jalannya rekrutmen.

Membawa semua dokumen untuk memperkuat blangko lamaran. Seperti fotocopy Kartu Keluarga yang berguna untuk mengetahui latar belakang keluarga, fotocopy SIM yang biasanya digunakan untuk mengetahui tertib atau tidaknya para pencari kerja, fotocopy ijazah

terakhir menunjukkan jenjang yang telah ditempuh, sampai fotocopy penghargaan yang telah di capai dan keterangan lainyalainnya. Setelah proses pengisian blangko dan memenuhi persyaratan data dilanjutkan dengan serangkaian proses seleksi, seperti yang dikatakan Ibu Tiya :

“tahap-tahap seleksi sudah dilakukan dalam Koperasi Sumber Damai Sejahtera ini, namun terdapat banyak kendala dalam melakukan proses ini yaitu jika karyawan baru bersumber dari keluarga, kebijakan organisasi yang lebih memilih laki-laki di banding wanita di dalam proses seleksi ini wajar, dan jika pelamar berjumlah sedikit maka akan timbul berbagai kesulitan pertimbangan. Selain diadakan tes disini juga mengadakan seleksi dengan pendekatan wawancara dan tes pada calon pelamar dengan proses (Compensatory).”⁶⁴

Dari penjelasan diatas dijelaskan beberapa hambatan yang biasa terjadi di koperasi tersebut. Hambatan tersebut adalah :

a. Karyawan baru yang bersumber dari keluarga

Sumber tenaga kerja yang berada di dalam organisasi ini sering dikenal dengan sistem kekeluargaan dalam penerimaan karyawan. Banyak keputusan manager personalia dalam suatu organisasi telah di pengaruhi oleh etika ini, karena banyak pula sebagian karyawan yang menganut sistem ini dengan adanya sistem suap atau komisi. Namun, semuanya adalah tantangan dan tanggung jawab bagi manajer dan pengelola organisasi. Bila peraturan ini dilanggar,

⁶⁴ Wawancara dengan Ibu Tiya selaku bagian kredit tanggal 05 Maret 2018 pukul 11:30 di Koperasi Sumber Damai Sejahtera Kabupaten Tulungagung

akan memunculkan karyawan baru yaang tidak tepat sesuai kemampuannya.

b. Kebijakan organisasi

Kebijakan organisasi adalah kemufakatan bersama. Dengan demikian mengakibatkan kecilnya jumlah pelamar, karena selain sebagai strategi untuk memilih karyawan yang kompetitif di bidangnya juga digunakan sebagai batasan-batasan kemampuan sesuai apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Seperti yang di jelaskan oleh Ibu Tiya yaitu ada bagian tertentu dalam perusahaan yang hanya menginginkan karyawan yang berjeniss kelamain laki-laki dibanding wanita, yang merupakan tanggungjawab perusahaan.

c. Keterbatasan calon pelamar kerja

Sebenarnya keadaan semakin besarnya jumlah pelamar yang sesuai dengan persyaratan yang ada, maka akan semakin mudah bagi suatu organisasi maupun manager untuk memilih karyawan baru yang berkualitas. Namun, karena adanya kebijakan organisasi sangatlah sulit dipenuhi baik dari segi perusahaan yang menginginkan penempatan jabatan yang profesional maupun ketidak leluasaan pelamar untuk memilih bidang kerja karna di batasi kuota maupun keinginan organisasi hanya pelamar laki-laki saja. Keterbatasan memperoleh karyawan tersebut dapat diukur

dengan rasio seleksi. Rasio seleksi merupakan hubungan antara jumlah pelamar yang diterima dan jumlah total pelamar yang tersedia.

Pendekatan yang diadakan dalam Koperasi Sumber Damai Sejahtera dalam tahap seleksi adalah proses seleksi “*Compensatory*”. Pendekatan yang menilai secara menyeluruh dari proses rekrutmen yang ada dari pengisian blangko lamaran, tes, interviews (wawancara), cetak latar belakang pribadi, kesehatan dan lainnya sampai memenuhi persyaratan sampai batas waktu diterima.

2. Mekanisme Pelaksanaan pelatihan kerja (*Training*) dalam meningkatkan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Koperasi Sumber Damai Sejahtera

Program pelatihan kerja merupakan proses lanjutan dari sistem penerimaan di sebuah perusahaan atau instansi. Proses pelatihan kerja berjalan cukup membutuhkan waktu yang lama tergantung kebijakan yang di berikan perusahaan sebagai pengembangan kompetensi karyawan. Dari hasil wawancara dengan Ibu Tiya , beliau mengatakan

“ Pelatihan Kerja (Training) dia adakan dalam Kopersi Sumber Damai Sejahtera Tulungagung berjalan selama 3 bulan dari setelah proses peneerimaan. Kami belum berkerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tulungagung karna masih berdiri satu cabang saja di tulungagung ini, syarat untuk pegawai baru yang melakukan traning adalah harus bekerja keras, mampu belajar dengan baik, dan mau mengasah kemampuan selama masa pelatihan berlangsung mengenai perkembangan yang dilakukan yaitu praktik, materi pelatihan yang bermakna, pembedaan tugas

individu , dan pemberian contoh, pemberian motivasi jika perlu. Namun, tidak semua karyawan baru bisa menangkap atau mengaplikanya langsung perlu adanya pengulangan.”⁶⁵

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa dalam usahanya, perihal keputusan pemilihan karyawan sangat menentukan kemajuan usaha Koperasi Sumber Damai Sejahtera. Pengadaan pelatihan terbentuk dari evaluasi pelatihan. Evaluasi pelatihan sangat dibutuhkan karena pengumpulan semua informasi secara sistematis tentang program pelatihan itu sendiri guna mengembangkan pelatihan. Evaluasi dapat dilakukan serentak melibatkan semua komponen partisipan, pelatih, rancangan, metode, sumber daya dan material yang digunakan. Kunci dari suksesnya pelatihan yaitu dimana pegawai yang mengalami tahap ini mau mengasah kemampuan untuk berusaha dan manju. Seperti yang sudah dijelaskan oleh Ibu Tiya , pelatihan yang berlangsung selama 3 bulan tersebut berisi tentang praktik kerja yang dibutuhkan untuk pegawai baru, materi, perbedaan tugas sambapi pemberian contoh, sikap, dan motivasi merupakan hal yang perlu. Tanggungjawab manager personalia dalam pelatihan ini sangat melibatkan waktu demi tercapainya tenaga kerja yang profesional di bidangnya. Seperti yang dikatakan Bapak Erid,

“Tahap dari kebijakan penentuan kebijakan pelatihan di Koperasi Sumber Damai Sejahtera yaitu mempersiapkan isi program pelatihan, melaksanakan isi program, dan penilaian sebagi tahap akhir. Dapat terlihat jelas kemampuan individu untuk melaksanakan tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya.

⁶⁵ Wawancara dengan Ibu Tiya selaku Kepala bagian administrasi tanggal 05 Maret 2018 pukul 11:00 di Koperasi Sumber Damai Sejahtera Kabupaten Tulungagung

*Mengenai pelatihan yang diterapkan yaitu mengolah data berbantuan software komputer dengan waktu yang ditentukan, menyalin semua transaksi yang ada kedalam microsoft excel, mengerjakan laporan jurnal-jurnal akuntansi dan menghitung uang manual dengan waktu yang ditentukan. Untuk penggunaan teknologi ada seperti komputer, mesin hitung uang otomatis untuk memprediksi kegagalan, kalkulator, kertas kerja, serta alat tulis lainnya.*⁶⁶

Koperasi Sumber Damai Sejahtera telah menerapkan 3 langkah pelatihan, karena waktu dan kebutuhan yang ada maka mempercepat adanya pelatihan. Dalam waktu 3 bulan menerapkan pelatihan yang berbasis komputer sehingga memang sangat baik di era modern ini. Penggunaan teknologi tersebut mempercepat pengerjaan tugas-tugas yang diberikan. Penyalinan data atau semua transaksi kedalam microsoft excel untuk mencadangkan berkas-berkas yang hilang adalah tindakan pengenalan sebagai awal yang baik di koperasi sumber damai sejahtera. Untuk pengenalan sistem manual mengarah pada akuntansi, jadi semua pegawai baru mengerti akan proses pencatatan transaksi dan arah transaksi berjalan sehingga pada saat kenaikan jabatan tidak perlu untuk mengulangi pemahaman awal tersebut. Sedangkan penghitung uang dengan manual mengatasi kejadian yang tidak diinginkan kedepannya atau dalam kata lain berjaga agar saat ada gangguan seperti listrik mati, atau mesin pembantu rusak dan juga dapat mengasah kemampuan berpikir karyawan baru sehingga dapat mengingat mengurangi kejadian yang tidak diinginkan lainnya. Penggunaan teknologi sebagai alat bantu pelatihan

⁶⁶ Wawancara dengan Bapak Erid selaku Wakil Ketua Koperasi tanggal 05 Maret 2018 pukul 11:45 di Koperasi Sumber Damai Sejahtera Kabupaten Tulungagung

sudah diterapkan sehingga diharapkan mampu memperoleh karyawan yang cakap dan efisien dengan waktu maupun tanggung jawab.

Koperasi Sumber Damai Sejahtera telah menerapkan sistem mekanisme untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia sangat di perlukan untuk pengembangan usaha. Dimulai dari mekanisme rekrutmen karyawan dengan tanggung jawab manager personalia untuk memilih tenaga ahli dan mekanisme pelatihan yang menghabiskan waktu selama 3 buln untuk melatih karyawan baru agar terbiasa terhadap lingkup kerja. Semua yang dilakukan oleh perusahaan tersebut menjadi bukti bahwa Koperasi Sumber Damai Sejahtera memperbaiki keadaan ekonominya dengan bantuan sumber daya manusia dan mengembangkan sumber daya tersebut. Seperti yang dirasakan oleh Ibu Tiya atas mekanisme rekrutmen karyawan dan pelatihan kerja (*Training*) di Koperasi Sumber Damai Sejahtera Kabupaten Tulungagung.

*“Seperti pada awal yang saya rasakan saat masuk di sini, sangat cukup berkembang karena kami tidak bekerja 24 jam tapi hanya terikat 8 jam kerja dan koperasi ini hanya berdiri satu cabang di tulungagung akan tetapi kendala terjadi karena waktu pelatihan berbenturan dengan jam kerja kami sebagai pegawai tetap. Mungkin untuk masalah rekrutmen karyawan saat ini kami membutuhkan banyak tenaga depkolektor ataupun surveyor untuk memperbayak nasabah dan mengembangkan usaha kami, kendala ada karna tidak semua orang mau atas jabatan tersebut. mekanismen rekrutmen karyawan dan pelatihan kerja (*Training*) yang mampu meningkatkan pengembangan manajemen sumber*

daya manusia yaitu tergantung pada penerapannya dengan para calon karyawan maupun karyawan baru.”⁶⁷

Pengembangan sumber daya manusia secara makro merupakan penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam atau setidak-tidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro di suatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah bentuk investasi. Dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu kondisi yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi, seperti dalam Koperasi Sumber Damai Sejahtera Kabupaten Tulungagung tersebut.

⁶⁷ Wawancara dengan Ibu Tiya selaku bagian kredit tanggal 05 Maret 2018 pukul 11:00 di Koperasi Sumber Damai Sejahtera Kabupaten Tulungagung