

Pelatihan Manajemen serta Penguatan Struktur Organisasi Koperasi Sapuangin

Elanjati Worldailmi¹⁾, Dian Janari²⁾, Meilinda Fitriani Nur Maghfiroh³⁾

Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri^{1,2,3)}
Universitas Islam Indonesia

Jalan Kaliurang KM 14,5 Sleman, DI Yogyakarta, Indonesia

Email: elanjati.worldailmi@uui.ac.id

ABSTRAK

UMKM Sapuangin merupakan suatu UMKM yang bergerak dalam bidang produksi dan pemasaran kopi lokal. UMKM ini memiliki koperasi namun belum dilakukan pendirian badan hukum yang telah disahkan oleh Kemenkumham. Namun, koperasi dinilai belum berhasil menyukseskan tujuan untuk menyejahterakan bagi masyarakat serta belum dapat bersaing dengan lembaga keuangan lainnya. Banyak koperasi mengalami kesulitan karena faktor profesionalitas organisasi. Secara umum, permasalahan yang dihadapi koperasi adalah kurang memadainya Sumber Daya Manusia (SDM) terkait pengetahuan, keterampilan, dan pengelolaan koperasi dan bisnis. SDM menjadi salah satu faktor penentu berhasil tidaknya organisasi. Faktor tersebut menentukan keunggulan untuk bersaing suatu organisasi. Organisasi sangat membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi tertentu untuk menunjang kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Koperasi hanya dijalankan dengan seadanya sehingga tidak memiliki arti yang signifikan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya pengembangan kemampuan seseorang. Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja organisasi dan kinerja karyawan. Pembinaan terkait manajemen bertujuan agar koperasi mampu mengembangkan pangsa pasar oleh pengelola karena koperasi masih mengandalkan pasar internal, yaitu partisipasi anggota pada saat ini. Untuk itu, pengabdian masyarakat di Koperasi Sapuangin dilakukan dengan menyelenggarakan pelatihan serta pendirian koperasi yang berdasar hukum.

Kata kunci: Koperasi, Pendidikan dan Pelatihan, SDM

ABSTRACT

UMKM Sapuangin is an UMKM engaged in the production and marketing of local coffee. This MSME has a cooperative but has not yet established a legal entity that has been approved by the Ministry of Law and Human Rights. However, cooperatives are considered to have not succeeded in achieving the goal of prosperity for the community and have not been able to compete with other financial institutions. Many cooperatives experience difficulties due to organizational professionalism. In general, the problem faced by cooperatives is inadequate Human Resources (HR) related to knowledge, skills, and management of cooperatives and business. HR is one of the determining factors for the success or failure of an organization. These factors determine the competitive advantage of an organization. Organizations really need human resources who have certain competencies to support the smooth and successful implementation of their work. Cooperatives are only carried out soberly that they do not have a significant meaning. Implementation of education and training is an effort to develop one's ability. Education and training can improve organizational performance and employee performance. Guidance related to management aims to enable cooperatives to develop market share by managers because cooperatives still rely on the internal market, namely member participation at this time. For this reason, community service at the Sapuangin Cooperative is carried out by organizing training and establishing cooperatives based on law.

Keywords: Cooperatives, Education and Training, HR

1. Pendahuluan

Lembaga keuangan bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat terkait jasa keuangan, terutama untuk membantu, mendukung, serta mempermudah masyarakat agar dapat mencapai kesejahteraan hidup. Lembaga keuangan perlu mengelola organisasinya agar dapat mencapai tujuan awalnya dengan efektif dan efisien. Koperasi merupakan salah satu jenis lembaga keuangan yang memiliki keunikan dan bertujuan untuk menyejahterakan anggotanya. Namun koperasi dinilai belum berhasil menyukkseskan tujuan untuk menyejahterakan bagi masyarakat (Njotoprayitno, 2011). Selain itu, koperasi masih belum dapat bersaing dengan lembaga keuangan lainnya.

Koperasi dan UMKM memerlukan pengembangan sistem pendukung usaha yang berasal dari bantuan perkuatan modal, program bimbingan perencanaan dan pemasaran, pinjaman kredit, kesesuaian program dengan peningkatan usaha, serta sosialisasi Surat Utang Koperasi (SUK) (Sirait, 2009). Setiap unit bisnis koperasi perlu melakukan inovasi untuk memenangkan persaingan melalui penciptaan produk, penggunaan teknologi, motivasi, desain organisasi dan utilitas SDM (Anomsari et al, 2013). Program pemerintah untuk memberikan kesempatan pada koperasi agar efisien dan sehat dalam persaingan dan pengembangan usaha seperti penciptaan iklim usaha koperasi dan UMKM berupa pelayanan klasifikasi usaha, pelayanan kepengurusan Badan Hukum Usaha, layanan pengesahan status badan hukum koperasi, serta sistem penilaian koperasi berprestasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi. Untuk itu, SDM harus ditangani secara menyeluruh melalui sistem pengelolaan SDM yang bersifat *strategic, integrated, interrelated* dan *unity*. SDM menjadi salah satu masalah yang dihadapi oleh koperasi secara umum, yaitu terkait SDM yang kurang memadai terkait keterampilan, pengetahuan, serta pengelolaan koperasi dan bisnis.

Banyak koperasi mengalami kesulitan karena faktor profesionalitas organisasi. Sementara koperasi menghadapi persaingan bisnis yang semakin tajam (Anomsari et al, 2013). Penyebab utama koperasi tidak berkembang dan daya saing koperasi yang rendah antara lain keterbatasan kepemimpinan, SDM, sistem pengelolaan, serta anggota koperasi yang belum dapat memanfaatkan koperasi secara penuh (Njotoprayitno, 2011). Hal tersebut menjadi penghalang koperasi untuk menjadi salah satu kekuatan ekonomi yang besar di Indonesia. Koperasi hanya dijalankan dengan seadanya sehingga tidak memiliki arti yang signifikan.

SDM dengan kompetensi tertentu sangat dibutuhkan suatu organisasi agar pelaksanaan pekerjaannya berjalan lancar. Menurut Andreas (2002), SDM yang berkualitas adalah SDM yang setidaknya memiliki kompetensi, komitmen, bertindak efektif terhadap biaya, serta selaras antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi.

Secara umum, tingkat keterampilan Sumber Daya Manusia (SDM) Koperasi, relatif rendah. Hal tersebut menyebabkan kecenderungan stagnansi pada produk, jika dilihat dari segi kuantitas dan kualitas. Kualitas produk relatif kurang atau belum sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pasar. Akibatnya, terdapat produk-produk yang tidak laku jual. Jika dibiarkan begitu saja, Koperasi akan stagnan bahkan dapat bangkrut. Jumlah produk koperasi yang relatif sedikit membuat ketidakefisienan usaha Koperasi karena menyebabkan harga produksi yang mahal. Aspek-aspek SDM seperti kemampuan dan ketrampilan dapat terbentuk dengan adanya kegiatan pendidikan serta pelatihan.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan merupakan upaya pengembangan kemampuan seseorang (Notoatmojo, 2009). Prioritas pendidikan dan pelatihan ditujukan pada pengelola koperasi. Pendidikan dan pelatihan tersebut melingkupi manajemen operasional dan manajemen keuangan. Dengan memahami dan terampil dalam hal manajemen operasi, strategi yang handal dalam menghadapi persaingan yang kompetitif dapat tercipta.

Pembinaan terkait manajemen bertujuan agar koperasi mampu mengembangkan pangsa pasar oleh pengelola karena koperasi masih mengandalkan pasar internal, yaitu partisipasi anggota pada

saat ini. Program pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan melalui berbagai bidang. Pendidikan dan pelatihan di bidang keuangan bertujuan untuk mengefektifkan modal yang dimiliki agar koperasi dan pesat berkembang. Tingginya tingkat perputaran kas dapat memberikan peranan positif bagi pendapatan koperasi. Hal tersebut dapat mendukung pencapaian target keuntungan koperasi melalui SHU. Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan ketrampilan dan kapabilitas karyawan. Selain itu, produktivitas karyawan pun dapat meningkat (Notoatmodjo, 2009). Apabila produktivitas kerja para karyawan meningkat, organisasi tersebut pun akan memperoleh keuntungan.

Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja organisasi dan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam pengelolaan keuangan sehingga keuntungan perusahaan.

Produsen Kopi Sapuanging telah mendirikan koperasi namun belum memiliki dasar hukum dan memerlukan pelatihan terkait manajemen. Selain itu, untuk memperkuat struktur organisasi pada koperasi, dasar hukum koperasi perlu dibuat terlebih dahulu. Maka, pengabdian masyarakat di Koperasi Sapuanging dilakukan dengan menyelenggarakan pelatihan serta pendirian koperasi yang berdasar hukum.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Profil Usaha

Profil warung kopi UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) Sapuanging merupakan suatu UMKM yang bergerak dalam bidang produksi dan pemasaran kopi lokal. UMKM Sapuanging berlokasi di Jalan Sapuanging Km 30, Dusun Pajegan, Desa Tegalmulyo, Kecamatan Kemalang, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Produk UMKM Sapuanging adalah kopi yang merupakan hasil dari panen sendiri. Panen kopi diproses agar menjadi berbentuk *roast bean*, *green bean*, serta kopi yang siap untuk diseduh. Produk kopi berbentuk *roast bean* dan *green bean* dipasarkan ke kedai-kedai kopi sekitar Klaten. Produk kopi siap seduh dijual langsung oleh bagian kedai kopi milik UMKM Sapuanging sendiri, yang bernama Sapuanging Coffee and Farm. Kedai ini terletak di daerah kawasan Lereng Gunung Merapi, Dukuh Pajegan. Jenis kopi yang diproduksi UMKM Sapuanging antara lain Arabika, Red Bourbon, Yellow Bourbon, Lini Es, dan varian campuran. Produk kopi Sapuanging cukup terkenal di wilayah Klaten dan sekitarnya.

2.2 Koperasi

Koperasi merupakan perkumpulan kerja sama untuk mencapai sesuatu tujuan (Rosmiati, 2013). Dalam koperasi semuanya sama-sama bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Perkembangan koperasi di Indonesia dibedakan antara koperasi sosial dan koperasi ekonomi. Tujuan koperasi berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian adalah memajukan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian, fungsi dan peran koperasi adalah (1) Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggotanya pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya, (2) Berperan secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat.

Fungsi dan peran koperasi tersebut merupakan efek koperasi dari kegiatan usaha koperasi yang tidak terdapat dalam perusahaan bukan koperasi. Bidang kegiatan usaha koperasi tergantung pada tujuan koperasi tersebut didirikan. Tujuan koperasi tergantung pada kebutuhan anggota-anggotanya. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, dalam penjelasan pasal 16, jenis koperasi antara lain koperasi simpan pinjam, koperasi konsumen, koperasi produsen, koperasi pemasaran, dan koperasi jasa.

Pada dasarnya, koperasi bertujuan untuk menyejahterakan orang-orang dengan ekonomi lemah melalui kerja sama. Kerja sama merupakan dasar koperasi ekonomi. Untuk itu, solidaritas di antara anggotanya sangat penting. Hal-hal penting pada koperasi di Indonesia antara lain (Rosmiati, 2013):

- 1) Koperasi sebagai soko guru ekonomi Indonesia berdasarkan azas kekeluargaan, dan posisi koperasi sebagai bagian untuk pendidikan rakyat akan memperkuat ekonomi dan moral rakyat, khususnya bidang konsumsi sebagai salah satu kegiatan usahanya.
- 2) Inflasi yang selama ini terjadi di Indonesia ditandai oleh inflasi bahan makanan dan makanan jadi yang hampir selalu lebih tinggi dari inflasi umum.
- 3) Dengan mendirikan Koperasi Unit Desa di semua desa, yang bergerak usahanya pada usaha bidang konsumsi, akan mampu menekan inflasi pangan yang berdampak terhadap inflasi umum, dan dampak selanjutnya diharapkan jumlah orang miskin akan tetap.
- 4) Kalau inflasi umum telah dapat dikendalikan dan masyarakat mampu menata dirinya dalam mengelola perekonomian rumah tangganya, diharapkan koperasi yang dikelolanya dapat dikembangkan ke usaha yang lebih produktif, akibatnya jumlah orang miskin akhirnya dapat menurun.
- 5) Koperasi merupakan bangun badan usaha yang sesuai untuk mengimplementasikan ekonomi kerakyatan, karena dapat mengatasi kebutuhan dasar dari masyarakat lapisan bawah, bahkan menyentuh perekonomian rumah tangga.

2.3 Pendidikan dan Pelatihan SDM

Menurut Andreas (2002), sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang memiliki karakteristik seperti memiliki komitmen pada organisasi, bertindak *cost effectiveness*, memiliki kompetensi (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman) yang memadai, serta bertindak selaras antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Menurut Notoatmojdo (2009). Pendidikan dan Pelatihan merupakan usaha untuk mengembangkan kemampuan SDM, seperti intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan para karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Jika produktivitas kerja para karyawan meningkat, organisasi tersebut pun akan memperoleh keuntungan.

3. Metodologi Penelitian

Kegiatan pengabdian dilakukan melalui beberapa kegiatan termasuk observasi dan wawancara dilakukan untuk mengetahui permasalahan serta kesiapan pihak UMKM Sapuangin untuk peningkatan struktural organisasi dan mengembangkan bisnis mereka melalui Pendirian Koperasi serta Pelatihan dan Focus Group Discussion terkait manajemen Koperasi Sapuangin, Dusun Pajegan, Desa Tegal Mulyo, Kabupaten Klaten.

Pelatihan manajemen koperasi dilakukan sebanyak empat kali sebelum kemudian memulai pendirian koperasi. Pelatihan pertama dilakukan penentuan *scope* bisnis dan strategi pengembangan bisnis. Pelatihan kedua adalah pembentukan *structural* persiapan koperasi. Pelatihan ketiga adalah terkait *service management*. Sementara, pelatihan keempat adalah terkait ekowisata, sebagai perencanaan jangka Panjang.

4. Hasil dan Pembahasan

Kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan menjadi dua bagian utama, yaitu pelatihan manajemen dan penguatan struktur organisasi. Pelatihan manajemen dilakukan untuk mempersiapkan UMKM secara struktural bagaimana menjalankan koperasi. Sementara, penguatan struktur organisasi dilakukan dengan mengubah usaha dari UMKM (yang sudah ada) menjadi usaha berbadan hukum koperasi.

4.1 Pelatihan Manajemen

Untuk meningkatkan pemahaman terkait manajerial, pengelolaan koperasi, serta persiapan bisnis ke depan, dilakukan pelatihan terkait manajemen koperasi. Pelatihan dilakukan sebanyak empat kali dengan tema yang berbeda-beda. Diawali dengan pelatihan terkait strategi pengembangan bisnis yang dilakukan dengan bantuan Analisis SWOT. Sebelum masuk ke strategi bisnis, penentuan *scope* bisnis dilakukan terlebih dahulu. Analisis SWOT dibantu dengan *focus group discussion* (FGD) untuk menentukan strategi yang akan dibangun.

Sesudah mengetahui strategi yang akan dilakukan, tampak bahwa perlu ada penguatan dan peningkatan *structural* dengan mengubah bentuk yang semula UMKM saja menjadi usaha berbadan hukum berbentuk koperasi. Untuk mempersiapkan hal tersebut, dilakukan pelatihan kedua terkait struktur usaha. Pada pelatihan kedua, dilakukan pula pembentukan struktural koperasi, yaitu pembagian tugas atau *people in charge* (PIC), seperti ketua, bendahara, sekretaris, dan lain-lain.

Pelatihan ketiga dan keempat merupakan pelatihan terkait pengembangan berkelanjutan pada usaha untuk jangka Panjang. Pelatihan ketiga adalah terkait manajemen pelayanan (*service management*) agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan sehingga diharapkan mampu menambah dan mempertahankan pelanggan. Sementara pelatihan keempat adalah etrkaitan ekowisata yang memungkinkan dapat dilakukan untuk jangka panjang.

4.2 Penguatan Struktur Organisasi

Untuk dapat meningkatkan struktural organisasi dan mengembangkan bisnisnya, UMKM Sapuanging memerlukan wadah yang sah dalam hukum. Untuk itu, Langkah awal pengabdian masyarakat ini adalah membantu mendirikan Koperasi Sapuanging. Pendirian Koperasi Sapuanging melalui pengabdian masyarakat ini telah berhasil dan memperoleh pengesahan dari Kemenkumham. Pendirian koperasi dibantu oleh notaris rekanan. Gambar 4.1 menunjukkan kegiatan terkait rencana pendirian koperasi dan Gambar 4.2 menunjukkan halaman pengesahan terkait pendirian koperasi.

Diharapkan dengan berdirinya Koperasi Sapuanging dapat melayani kebutuhan non anggota atau masyarakat umum, tidak hanya pemenuhan kebutuhan anggota koperasi saja. Pengurus koperasi diharapkan melakukan perluasan usaha untuk memenuhi kebutuhan non anggota.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi. Untuk itu, SDM harus ditangani secara menyeluruh melalui sistem pengelolaan SDM yang bersifat *strategic, integrated, interrelated* dan *unity*. Agar SDM dapat memadai terkait pengetahuan perkoperasian, keterampilan dan mengelola koperasi maupun kemampuan dalam menjalankan bisnis, salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan menyelenggarakan pelatihan. Gambar 4.3, Gambar 4.4., dan Gambar 4.5 menunjukkan aktivitas pelatihan yang telah dilakukan.



Gambar 4.1 Diskusi Pendirian Koperasi Sapuanging



Gambar 4.2 Pengesahan Kemenkumham terkait Pendirian Koperasi Sapuangin



Gambar 4.3 Pelatihan Manajemen Koperasi Sapuangin



Gambar 4.4 Pelatihan Manajemen Koperasi Sapuangin



Gambar 4.5 Pelatihan Manajemen Koperasi Sapuangin

5. Kesimpulan

Berdasarkan kegiatan pengabdian masyarakat yang telah dilakukan, untuk dapat meningkatkan struktural organisasi Koperasi Sapuangin, Dusun Pajegan, Desa Tegal Mulyo, Kabupaten Klaten, maka Pendirian Koperasi Sapuangin disahkan melalui Kemenkumham. Selain itu, telah dilakukan pula pelatihan manajemen Koperasi Sapuangin, Dusun Pajegan, Desa Tegal Mulyo, Kabupaten Klaten untuk dapat mengoptimalkan kinerja Koperasi Sapuangin.

Saran untuk Koperasi Sapuangin ke depan antara lain agar Koperasi Sapuangin mengembangkan dan memperluas usahanya kepada masyarakat umum dan non anggota untuk mengoptimalkan kinerja koperasi dan meningkatkan bisnisnya. Selain itu, diharapkan evaluasi kinerja koperasi dapat dilakukan secara berkala.

Daftar Pustaka

- Andreas, L. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi (Isu, Teori dan Solusi)*. Jakarta: Asmara Books.
- Anomsari, A., Setyowati, L., & Kadarningsih, A. (2013). *Proceeding Seminar Nasional & Call for Papers (SCA-3)*, Vol 3, No 1 (2013).
- Njotoprayitno, R.S. (2011). Peran Kepemimpinan, Kompetensi SDM, dan Pengelolaan Manajemen dalam Peningkatan Daya Saing Koperasi di Indonesia. *Proceeding Seminar Nasional & Call for Papers (SCA-1)*, Vol 1, No 1 (2011).
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rosmiati, E. (2012). Koperasi sebagai implementasi ekonomi kerakyatan. *Jurnal Ilmiah Widya* (2012): 218748.

Sirait, B. (2009). *Analisis Pengaruh Program Dinas Koperasi dan UKM Terhadap Perkembangan Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (KUMKM) Di Provinsi Sumatera Utara*. Tesis Pasca Sarjana Unsud, Medan.

Undang Undang Nomor 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian. Surabaya: Diperbanyak oleh penerbit Arkola Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003.