

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Review Hasil Penelitian Terdahulu**

Berikut ini adalah review hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai pedoman dalam penelitian ini :

Grace Buulolo, (2018). “Pentingnya Inovasi dalam Meningkatkan Kinerja Koperasi”. Metode data penelitian ini diperoleh dari penelusuran referensi referensi yang relevan dengan topik yang dibahas, informasi yang didapat dari hasil penelusuran referensi tersebut dituangkan dalam bentuk tulisan tersendiri dengan tidak menghilangkan kaidah dan etika penulisan karya ilmiah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada empat kriteria yang berperan dalam mempercepat proses adopsi suatu inovasi, yaitu: kesahihan yang tinggi, kemanfaatan besar, tidak rumit, dan kesesuaian kualitas. Apabila suatu inovasi mempunyai kesahihan yang tinggi, kemanfaatan besar, tidak rumit dan kesesuaiannya tinggi, maka relative akan memberi pengaruh terhadap seseorang untuk mengadopsi inovasi tersebut dalam masa yang singkat.

Kemudian ada empat faktor yang memberikan pengaruh terhadap proses keputusan inovasi, yaitu 1) struktur sosial 2) norma sistem 3) pemimpin opini 4)agen perubah. Inovasi pada koperasi agar mampu bersaing dengan badan usaha ekonomi yang lain, maka koperasi sepatutnya mempunyai nilai tambah. Inovasi bukanlah bermakna menghasilkan sesuatu yang lebih canggih dan efisien, tetapi

menghasilkan penyelesaian guna memenuhi keperluan pelanggan dan membantu mereka dalam penyelesaian tersebut.

Adhi Iman Sulaiman, (2018). “Pemberdayaan Masyarakat Sebagai Materi Pembelajaran Di Pesantren. (Kewirausahaan, Koperasi dan UMKM)”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Participatory Learning and Action* (PLA) dan Kegiatan *Focus Group Discussion* (FGD) kemudian melaksanakan *Participatory Decision Making* (PDM). Pesantren dan santri dengan pemberdayaan ekonomi dan aktivitas ekonominya akan memperkuat citra positif dan ikatan kuat dengan masyarakat atau publik sehingga tuduhan atau stigma negative yang sekarang ini diidentikan dengan pesantren akan terjawab. Selama ini pesantren eksklusif dan tertutup serta tidak berbaur dengan masyarakat sekitar, karena kurang memiliki media interaksi dengan masyarakat luas selain dengan keluarga santri, karena kurang memiliki media interaksi dengan masyarakat luas selain dengan keluarga santri, media yang paling efektif diantaranya yaitu media pemberdayaan ekonomi dan kegiatan usaha ekonomi yang fasenya bisa membentuk dan mengembangkan di pesantren terlebih dahulu, kemudian fase berikutnya melibatkan pihak alumni dan masyarakat sekitar.

Arif Pujiyono, (2016). “Strategi Pembentukan Koperasi Pertanian Syariah Di Jawa Tengah: Pendekatan Analytical Network Process (ANP)”. Metode yang digunakan: Variabel dan Instrumen Penelitian. Penelitian strategi pembentukan koperasi pertanian syariah ini merupakan jenis penelitian Kualitatif dengan menggunakan metode Analytical Network Process (ANP) dan untuk mendapatkan data terkait aspek, maka diperlukan wawancara mendalam *indept interview* dan

*focus group discussion* (FGD). Dalam menyelesaikan masalah petani nelayan yang disebabkan masalah structural, pada dasarnya bukan pada ranah pembiayaan syariah oleh KPS, tapi lebih banyak bersifat kebijakan yang strategis, kompresenf dan berkesinambungan. Kebijakan pemerintah harus mampu menyediakan infrastruktur yang memadai bagi petani kecil seperti jalan/transportasi, penegakan hukum terhadap pelanggaran penggunaan dan pengolahan bahkan perusakan lahan lingkungan, jaminan stabilitas harga hasil produk saat surplus maupun paceklik yang tidak merugikan petani, kemudahan prosedur dalam pembiayaan pertanian termasuk sistem agunan dan bagi hasil.

Kabare Karanja, (2013). “Model Pemberdayaan Sumber Daya Masyarakat Pesisir Melalui Re-Engineering Ekonomi Bebasis Koperasi Berkelanjutan”. Metode yang digunakan: pengamatan. Peneliti ikut serta dalam semua kegiatan koperasi nelayan, misalnya pertemuan kelompok dan pertemuan DIKLAT (pendidikan dan pelatihan). Kemudian metode yang kedua adalah wawancara. Pada era modern sekarang ini, koperasi membutuhkan sebuah sistem informasi berupa laporan – laporan yang tepat dan dapat diakses sewaktu – waktu untuk mengetahui perkembanganya. Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah ini, koperasi dapat melakukan pengembangan dan perbaikan dalam berbagai hal, termasuk sistem informasi akutansi, sehingga manajemen koperasi mampu bersaing dengan manajemen perusahaan lain. Koperasi nelayan ini hanya memiliki satu bidang usaha yaitu simpan pinjam.

Vella Wahyu Febrianka, (2016). “Studi Tentang Faktor – Faktor Penyebab Tidak Aktifnya Koperasi Gotong Royong Kota Belitar”. Metode penelitian ini

merupakan penelitian eksplanatif kualitatif dengan menggunakan pendekatan induktif. Teknik penentuan informasi dilakukan secara *purposive sampling*. Sedangkan, teknik pengumpulan data yang dilakukan terdiri atas wawancara terbuka, observasi langsung, dokumen dan menggunakan wawancara terstruktur sebagai pedoman. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. Sementara teknik pemeriksaan dan keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi. Analisis kinerja koperasi dengan indikator input, dalam hal ini bagaimana sirkulasi input yang berupa sumber daya manusia, sumber daya modal, sumber daya alam dengan sumber daya informasi kontribusi utama pada berjalannya usaha dan kinerja suatu koperasi.

Hasil dari penelitian dengan indikator masukan (*input*) diketahui bahwa koperasi mempunyai keterbatasan dalam penyediaan barang atau jasa sebagai input, faktor – faktor penyebab tidak aktif koperasi kota Belitar adalah: 1) Bahan baku sulit didapat 2) Modal kurang 3) Tenaga kerja kurang terampil 4) Sumber informasi yang terbatas. Kemudian Analisis kinerja koperasi dengan indikator *outcome* diketahui bahwa koperasi dalam menghasilkan barang atau jasa kurang fokus pada tujuan akhir yaitu sisa hasil usaha atau laba, faktor – faktor penyebab koperasi tidak aktif adalah: 1) Kurang mampu membuka kegiatan (laporan keuangan) 2) Kurang mampu mengelola keuangan (manajemen keuangan) 3) Pengguna teknologi kurang (manajemen operasional) 4) Kurang mampu mengelola produk (manajemen produksi) 5) Kurang mampu membuat anggaran (perencanaan) 6) Keterbatasan pengetahuan (skill).

## **2.2. Landasan Teori (Pengertian Manajemen dan SDM Koperasi)**

### **2.2.1 Manajemen Koperasi**

Manajemen merupakan hal dasar dalam setiap organisasi, dalam bentuk apapun. Bagaimana sebuah rencana kerja disusun kemudian dilaksanakan secara efektif dan efisien oleh pekerja dengan penuh motivasi untuk mewujudkan sesuai tujuan bersama yang ingin dicapai. Perkembangan koperasi tidak terlepas dari berbagai sarana dan usaha – usaha dengan pihak yang memiliki keukasaan karena untuk mengelola suatu badan usaha banyak tantangan yang dihadapi.

Perkembangan perekonomian yang cenderung liberalisme membuat koperasi semakin sulit untuk tumbuh lebih maju. Kemudian koperasi tidak terlepas dari fungsi – fungsi manajemen untuk menangani usahanya. Semua unsur – unsur manajemen koperasi harus bekerja menurut fungsinya masing – masing dalam serentetari kegiatan – kegiatan yang perlu dilaksanakan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Fifi Hasmawati (2013:3) Fungsi manajemen koperasi tersebut adalah : 1) Perencanaan, 2) Organisasi, 3) *Directing*, 4) *Coordinating*, 5) *Controlling*. Kemudian menurut Taufiqurokhman (2016:15) mengatakan manajemen strategik adalah ilmu mengenai perumusan, pelaksanaan dan evaluasi keputusan – keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, perlu terlebih dahulu dibahas pengertian “manajemen” dan “strategi”. Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang – orang ke arah tujuan – tujuan organisasional atau maksud – maksud yang nyata. Dalam konteks ini, manajemen

adalah suatu kegiatan, sementara pelaksanaannya disebut *managing* – pengelolaan sedangkan pelaksanaannya disebut *manajer* atau *pengelola*.

Pengertian atau definisi Manajemen Strategik dalam khasanah literatur ilmu manajemen memiliki cakupan yang luas, dan tidak ada suatu pengertian yang dianggap baku. Itulah sebabnya definisi manajemen strategik berkembang luas tergantung pemahaman ataupun penafsiran seseorang. Meskipun demikian dari pengertian atau definisi yang diberikan tersebut di atas manajemen dapat ditemukan suatu kesamaan pola pikir, bahwa manajemen strategik merupakan ilmu yang menggabungkan fungsi manajemen dalam rangka pembuatan keputusan organisasi secara strategis, guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen strategik sebagai suatu seni dan ilmu dalam hal pembuatan (*formulating*), penerapan (*implementing*) dan evaluasi. (*evaluating*) keputusan. Keputusan strategis antara fungsi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuannya pada masa mendatang. Menurut Nazarudin (2018:2) mengatakan manajemen strategik merupakan suatu kalimat yang berasal dari dua kosa kata “manajemen” dan “strategi” yang masing – masing memiliki pengertian tersendiri, yang setelah digabungkan menjadi satu kalimat (terminologi) memiliki pengertian tersendiri pula.

Untuk memperjelas definisi manajemen strategik, berikut ini dipaparkan beberapa pengertian manajemen strategik sebagai berikut; Manajemen Strategik adalah serangkaian daripada keputusan manajerial dan kegiatan – kegiatan yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Kegiatan tersebut

terdiri dari perumusan atau perencanaan strategik, pelaksanaan atau implementasi dan evaluasi. Menurut Muhammad Nizer (2018:1) mengatakan “Koperasi adalah organisasi ekonomi yang memiliki ciri yang berbeda dengan organisasi ekonomi yang lain”. Berikutnya menurut Yudi Ramadhani (2016:183-190) “Koperasi adalah sebagai lembaga keuangan mikro non bank, tetapi koperasi dapat melakukan kegiatan – kegiatan keuangan mikro (*mikro finance*) yakni penyediaan jasa keuangan bagi anggotanya dalam memberikan simpan pinjam”.

Selanjutnya menurut Ichwan Marisan (2016:1) “Koperasi Simpan Pinjam (KSP) adalah kegiatan yang dilakukan untuk menghimpun dana dan menyalurkannya dananya melalui kegiatan usaha simpan pinjam dari dan untuk anggota koperasi yang bersangkutan, calon anggota koperasi yang bersangkutan, koperasi lain dan atau anggotanya”. Kemudian menurut Bambang Agus Sumantri (2017:1) Koperasi adalah organisasi bisnis yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang – seorang demi kepentingan bersama. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat berdasarkan akeluargaan.

Koperasi memiliki karakter sebagai berikut : 1) Organisasi bisnis, 2) Dioperasikan orang – seorang, 3) Untuk kepentingan bersama, 4) Kegiatan prinsip gerakan ekonomi rakyat, 5) Berdasarkan kekeluargaan. Menurut Carunia Mulya Firdausy (2018:3) Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang perseorangan atau badan hukum yang kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas dasar asas kekeluargaan. Sebagaimana diketahui, tatanan kelembagaan koperasi dalam garis besarnya terdiri atas fungsi pengawasan dan fungsi manajer serta karyawan

koperasi. Menurut Usaman Mooti (2016:16) Prinsip Koperasi atau juga disebut sendi – sendi dasar koperasi adalah pedoman pokok yang menjiwai setiap gerak langkah pengelolaan dan usaha koperasi.

Dari uraian di atas mengenai manajemen atau pengelolaan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan merupakan istilah yang dipakai dalam ilmu manajemen, yang bertujuan pada proses yang memberikan pengasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijaksanaan dan pencapaian tujuan, proses melakukan kegiatan tertentu dengan menggerakkan tenaga orang lain.

### **2.2.2. Sumber Daya Manusia Koperasi**

Pengertian sumber daya manusia (SDM) koperasi tidaklah jauh dari pengertian SDM di luar bidang koperasi. Namun dalam sudut pandang koperasi, sumber daya manusia koperasi membutuhkan nilai – nilai dasar yang berkaitan dengan perkoperasian dikarenakan anggota koperasi merupakan pemilik sekaligus pemegang kekuasaan tertinggi, sehingga tidak ada istilah atasn-bawahan sesama anggota koperasi. Sehingga, yang termasuk di dalam sumber daya manusia (SDM) koperasi tidaklah hanya karyawan yang dipekerjakan saja, melainkan *stakeholders* yang ada di dalam organisasi koperasi.

Hal ini didukung oleh pernyataan. Menurut Masram (2015:49) yang berpendapat bahwa sumber daya manusai adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang memiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sedangkan menurut Denok Sunarsi (2019:1) mengatakan “Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci



dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan”.

Dari definisi kedua para ahli di atas dapat disimpulkan Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga kerja merupakan aset utama dalam sebuah organisasi, perlu perlakuan khusus dalam pengelolaan tenaga kerja karena dasarnya adalah tenaga kerja dapat mempengaruhi eksistensi organisasi yang memiliki kemampuan berkualitas agar dapat menghadapi perkembangan zaman dalam persaingan bisnis dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

### **2.3. Jenis Fungsi Peran dan Tujuan Koperasi**

#### **2.3.1. Jenis – Jenis Koperasi**

Menurut Erwin Putera Permana (2017:2) Bentuk dan Jenis Koperasi menurut fungsinya:

- a. Koperasi pembelian/pengadaan/konsumsi adalah koperasi yang menyelenggarakan fungsi pembelian atau pengadaan dan jasa untuk memenuhi kebutuhan anggota sebagai konsumen akhir. Di sini anggota berperan sebagai pemilik dan pembeli atau konsumen bagi koperasinya.
- b. Koperasi atau penjualan/pemasaran adalah koperasi yang menyelenggarakan fungsi distribusi barang atau jasa yang dihasilkan oleh anggotanya agar sampai di tangan konsumen. Di sini anggota berperan sebagai pemilik dan pemasok barang atau jasa kepada koperasinya. Koperasi produksi adalah koperasi yang menghasilkan barang dan jasa, dimana anggotanya bekerja

sebagai pegawai atau karyawan koperasi, anggota berperan sebagai pemilik dan pekerja koperasi.

- c. Koperasi jasa adalah koperasi yang menyelenggarakan pelayanan jasa yang dibutuhkan oleh anggota, misalnya: simpan pinjam, asuransi, angkutan, dan sebagainya.
- d. Apabila koperasi menyelenggarakan satu fungsi disebut koperasi tunggal usaha (*single purpose cooperative*), sedangkan koperasi yang menyelenggarakan lebih dari satu fungsi disebut koperasi seba usaha (*multi purpose cooperative*).

Jenis Koperasi berdasarkan tingkat dan luas daerah kerja : 1) Koperasi Primer adalah koperasi yang minimal memiliki anggota sebanyak 20 orang perseorangan. 2) Koperasi Sekunder adalah koperasi yang terdiri dari gabungan badan – badan koperasi serta memiliki cakupan daerah kerja yang luas dibandingkan dengan koperasi primer. Menurut Indra Kusumawardhani (2018:782) Bentuk dan Jenis Koperasi dapat dibagi menjadi lima golongan, yaitu:

- a. Koperasi Konsumsi. Barang konsumsi adalah barang yang diperlukan setiap hari, misalnya; barang – barang pangan seperti beras, gula, garam, dan minyak kelapa. Barang – barang sandang seperti kain batik, tekstil dan barang pembantu keperluan sehari – hari seperti: sabun, minyak tanah dan lain – lain.
- b. Koperasi Kredit atau Koperasi Simpan Pinjam. Koperasi Kredit didirikan untuk memberikan kesempatan kepada anggota – anggtanya memperoleh pinjaman dengan mudah dan dengan ongkos (atau bunga) yang ringan. Itulah

sebabnya Koperasi ini disebut Koperasi Kredit (atau Koperasi Simpan Pinjam).

- c. Koperasi Produksi. Koperasi produksi yaitu Koperasi yang bergerak dalam bidang kegiatan ekonomi pembuat dan penjual barang – barang baik yang dilakukan oleh Koperasi sebagai organisasi maupun orang – orang anggota koperasi. Contohnya adalah Koperasi Peternakan Sapi Perah, Koperasi Tahu Tempe, Koperasi Pembuatan Sepatu, Koperasi Kerajinan, Koperasi pertanian dan lain – lain.
- d. Koperasi Jasa. Koperasi jasa yaitu koperasi yang berusaha di bidang penyediaan jasa tertentu bagi para anggota maupun masyarakat umum. Contohnya adalah Koperasi Angkutan, Koperasi Perencanaan dan Konstruksi Bangunan, Koperasi Jasa Audit, Koperasi Asuransi Indonesia, Koperasi Perumahan Nasional (Kopernas), Koperasi Jasa untuk mengurus dokumen – dokumen seperti SIM, STNK, Paspor, Sertifikat Tanah dan lain – lain.
- e. Koperasi Serba Usaha atau Koperasi Unit Desa (KUD). Dalam rangka meningkatkan produksi dan kehidupan rakyat di daerah pedesaan, pemerintah mengajurkan pembentukan Koperasi – koperasi Uunit Desa (KUD). Satu KUD terdiri dari beberapa desa dalam satu Kecamatan yang merupakan satu kesatuan potensi ekonomi.

### **2.3.2. Fungsi dan Peran Koperasi**

Koperasi Kasih Indonesia merupakan suatu usaha bersama khususnya dalam bidang ekonomi, yang beranggotakan orang – orang atau badan hukum koperasi yang bekerjasama secara sukarela atas dasar persamaan hak dan kewajiban untuk

mencapai tujuan bersama dan/atau memnuhi kebutuhan bersama. Dengan demikian Koperasi Kasih Indonesia merupakan perkumpulan ekonomi untuk mencapai tujuan ekonomi dari para anggotanya. Anggota koperasi baik merupakan orang seorang ataupun badan hukum koperasi pada umumnya termasuk golongan ekonomi lemah. Menurut Mustopa Marli Batubara (2012:30) Koperasi sebagai alat perjuangan ekonomi terkandung dalam azas – azas dan sendi – sendinya yang bermakna sebagai berikut :

- a. Fungsi koperasi itu bukan untuk mengejar keuntungan semata – mata, tetapi yang utama ialah memberikan jasa – jasa agar para anggotanya bersemangat dan bergairah kerja, sehingga tercapai peningkatan pendapatannya.
- b. Peran dalam hal memberikan jasa – jasa ini, koperasi selain berujung untuk memberikan kemudahan – kemudahan dan menyediakan fasilitas – fasilitas untuk memuaskan kebutuhan – kebutuhan para anggotanya, juga memberikan bimbingan dan usaha pembinaan kepada para anggotanya.

Menurut Usman Moonti (2016:23) Fungsi dan peran Koperasi dalam masyarakat setidak – tidaknya dapat dikelompokkan kedalam tiga aliran, yaitu:

- a. Aliran Yardistick. Menurut pandangan, aliran ini fungsi dan peran koperasi pada dasarnya hanyalah sebagai tolak ukur, dalam arti sebagai penetralisir keburukan yang timbul oleh system perekonomian kapitalis. Sasaran gerakan koperasi hanya terbatas pada segi menghilangkan praktek – praktek persaingan yang tidak sehat pada system perekonomian kapitalis.
- b. Aliran Sosialis. Menurut pandangan, aliran ini fungsi dan peran koperasi berbeda dengan pandangan aliran Yardstick. Aliran ini memandang system

perekonomian kapitalis sebagai asalmula penindasan terhadap rakyat banyak. Maka kehadiran koperasi banyak di dalam masyarakat kepitalis harus difungsikan sebagai kekuatan untuk mengganti system perekonomian kapitalis tersebut.

- c. Aliran Persemakmuran. Aliran ini dapat dikategorikan aliran tengah. Di satu pihak sebagaimana aliran Yardstick, aliran ini memandang sistem perekonomian kapitalis sebagai suatu system perekonomian yang harus dihancurkan, tetapi sebagaimana aliran sosialis, sepakat harus system perekonomian kapitalis pernah dikoreksi, namun tidak di seradikal aliran sosial.

### **2.3.3. Tujuan Koperasi**

Berdasarkan UU Nomor 17 Tahun 2012 pasal 3 adalah koperasi berdasarkan atas azas kekeluargaan. Dan berdasarkan pasal 4 tujuan koperasi adalah koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, sekaligus sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari tatanan perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan.

Kemudaian menurut Satria Bangsawan (2016:52) Tujuan Koperasi adalah sebagai pencerminan dari usaha bersama para anggota koperasi yang secara ekonomis dapat efisien dan efektif sehingga output yang dihasilkan dapat memenuhi kebutuhan para anggota yang bersama – sma melakukan usahanya yang didasarkan pada prinsip *economic of scale*. Berkaitan dengan sistem pengelolaan koperasi, maka pengelolaan tersebut harus dibuat sedemikian rupa sehingga dapat meningkatkan partisipasi anggota untuk mencapai sistem tujuan

koperasi. Atas dasar tujuan koperasi ini, maka kelompok koperasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu kelompok *homogeny* dan *heterogen*. Dalam menentukan sistem tujuan, terlebih dahulu memperhatikan tujuan – tujuan dari anggota dan dengan sistem tujuan akan tercapai integritasi, sehingga apabila sistem tujuan dari kelompok koperasi itu tercapai, maka dengan sendirinya tujuan dari anggota akan tercapai. Jadi sistem tujuan dari koperasi adalah mengadakan barang dan jasa untuk keperluan anggota, sedangkan sistem tujuan koperasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan anggota. Selanjutnya menurut Pujiyono (2015:24) Tujuan Koperasi dapat digolongkan ke dalam tiga aspek kepentingan, yakni:

- a. Tujuan bagi kepentingan anggotanya. Anggota di dalam koperasi selain sebagai subyek juga berfungsi sebagai obyek yang akan dikenai kemanfaatan oleh koperasi, berupa: 1) Pemberian jasa/pelayanan yang bermanfaat bagi anggota sesuai jenis koperasi, 2) Meningkatkan taraf kesejahteraan anggota, 3) Memberikan edukasi dan penguatan moril maupun meteril.
- b. Tujuan bagi kepentingan masyarakat. Keberadaan koperasi setelah memberikan manfaat kepada anggota, sudah pasti akan berkontribusi bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat, antara lain berupa; peningkatan jumlah lapangan kerja, penguatan golongan ekonomi lemah, dan lain sebagainya.
- c. Tujuan bagi kepentingan Negara/Pemerintah. Secara ideal koperasi adalah salah satu pelaksanaan roda ekonomi Negara, hal tersebut sebagai perwujudan pelaksanaan Pasal 33 UUD 1945. Dengan demikian koperasi sebagai motor ekonomi yang dapat membantu program pembangunan

ekonomi pemerintah. Koperasi juga berperan sebagai alat perjuangan ekonomi untuk mempertinggi kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat.

#### **2.4. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan serta motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Dimensi lain dari kinerja di luar beberapa yang umum ini dapat diterapkan pada berbagai pekerjaan. Menurut Dedi Rianto Rahadi (2010:10) mengungkapkan sebagai berikut “Kriteria pekerjaan (*job criteria*) atau dimensi yang spesifik dari kinerja pekerjaan akan mengidentifikasi elemen yang paling penting dalam pekerjaan tersebut” Kemudian menurut Sri Langgeng Ratnasari (2020:29) mengatakan “Dimensi kinerja karyawan (*performance appraisal*) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Penilaian kinerja karyawan adalah penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja mereka sendiri dan potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Menurut Wayan Gede Supartha (2017:7) yang mengungkapkan sebagai berikut “Dapat dikatakan bahwa ada begitu banyak faktor yang dianggap oleh para penulis sebagai faktor yang dominan dalam mempengaruhi tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh suatu organisasi. Faktor tersebut dapat disebabkan oleh faktor

internal organisasi maupun faktor eksternal organisasi”. Bidang studi perilaku organisasi ini merupakan ilmu pengetahuan yang diturunkan dari studi tentang tindakan dan sikap manusia.

Sebagai suatu bidang studi, perilaku organisasi terdiri atas suatu kumpulan teori maupun model sebagai *Ways of Thinking* tentang fenomena tertentu. Dari berbagai faktor yang menjadi alasan atau yang dipersoalkan peralatan, sarana, prasarana atau teknologi sebagai faktor dominan, ada yang mempersoalkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi, dan ada yang mempersoalkan mekanisme kerja, budaya organisasi serta efektivitas kepemimpinan yang ada dalam suatu organisasi.

Menurut Yana Diana (2019:199) mengatakan “Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas – tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Masalah yang bisa muncul diantaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian pada pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap pekerjaan yang dilakukam. Menurut Surya Akbar (2018:7) mengatakan “Kemampuan karyawan, motivasi yang diperoleh karyawan, kondisi dan lingkungan kerja serta sistem kompensasi dapat mempengaruhi munculnya kualitas kerja atau kinerja karyawan dalam



mencapai tujuan yang diharapkan dalam sebuah organisasi. Dan menurut Siswoyo Haryono (2018:88) mengatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah persepsi, tingkat selektivitas, kualitas data, analisis dan interpretasi oleh penilai yang buruk.

Dari hasil definisi faktor yang mempengaruhi kinerja menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, tergantung dari sudut pandang dan titik tolak yang digunakan. Faktor tersebut berbeda dalam suatu lingkungan saling mempengaruhi. Ada dua hal fokus perilaku organisasi yaitu tindakan (*actions*) dan sikap (*attitudes*) dari orang – orang dalam organisasi.

## **2.5. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan Perkoperasian**

Pendidikan sebagai proses atau serangkaian kegiatan yang bertujuan agar seseorang dapat berasimilasi dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, nilai – nilai dan pemahaman yang tidak hanya terkait dengan bidang kegiatan yang sempit, tetapi juga terkait masalah – masalah yang luas dan rumit agar dapat didefinisikan, dianalisis dan diselesaikan. Menurut A. Rusdiana (2015:29) mengatakan “Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan keperibadian manusia”.

Kemudian menurut Maman Suratman (2014:104) mengatakan “Terkait dengan pengelola Koperasi, standard kompetensi yang ada baru untuk Koperasi Jasa Keuangan (KSP/USP)”. Profesionalisme sebagai perangkat atribut – atribut yang diperlukan guna menunjang suatu tugas agar sesuai dengan standard kerja

yang diinginkan. Sementara itu pelatihan adalah sebuah rancangan dan upaya sistematis untuk memodifikasi atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap, karyawan melalui pengalaman belajar, agar tercipta kinerja yang efektif dalam organisasi. Menurut Firman Nugraha (2017:6) Pendidikan maupun pelatihan terdapat proses belajar. Proses belajar ini ada pada tiga arah yakni pengetahuan, keterampilan, serta sikap. Sikap dalam pelatihan adalah sikap terhadap pekerjaannya.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakikat pendidikan dan pelatihan. Pengembangan sumber daya manusia, merupakan upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia agar produktif dalam bidang pekerjaan yang ditekuni.

Upaya – upaya peningkatan sumber daya manusia yang dilakukan koperasi untuk meningkatkan kualitas, pelayanan, wawasan, pengetahuan dan *skill* untuk mengelola koperasi agar lebih baik dan mempunyai daya saing salah satunya koperasi melakukan pelatihan untuk anggotanya atau mendelagasikan anggotanya ke berbagai koperasi sebagai studi banding dan mengikutsertakan dalam seminar – seminar dan *workshop* yang diadakan oleh koperasi itu sendiri atau pihak pemerintah. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Hasan Basri (2015:14) mengungkapkan “Upaya memberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan

demikian meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan”. Kemudian menurut R. Ati Haryati (2019: 92) Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan disuatu organisasi/perusahaan.

Selanjutnya menurut Wirman Syafri (2014: 63) mengatakan “Hal lain yang menuntut organisasi untuk melakukan pendidikan dan pelatihan pada pegawainya adalah adanya perubahan teknologi yang perlu diadaptasi oleh organisasi. Menurut Subirman Musa (2017: 208) mengemukakan Tujuan dan manfaat pelatihan adalah untuk peningkatan profesionalisme, pengembangan media dan teknologi dalam pembelajaran.

Tujuan dari pendidikan dan pelatihan berkaitan erat dengan jenis organisasi, perusahaan, lembaga dan instansi dan memperbaiki tingkat efektivitas kegiatan pegawai, karyawan dalam mencapai hasil – hasil yang ditetapkan. Kebutuhan pendidikan dan pelatihan tergantung pada adanya kesenjangan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh organisasi.

Kesenjangan ini muncul pada saat tidak adanya kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dengan adanya tuntutan perubahan lingkungan organisasi, sedangkan pelatihan merupakan bagian dari proses pendidikan yang tujuannya untuk mengingat kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Perbedaan istilah pendidikan dan pelatihan lebih lanjut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.1.** Perbandingan Pendidikan dan Pelatihan.

No	Uraian	Pendidikan	Pelatihan
1	Pengembangan kemampuan.	Menyeluruh ( <i>over all</i> ).	Mengkhususkan ( <i>specific</i> ).
2	Area kemampuan (penekanan).	Kognitif, afektif, psychomotor.	Psikomotor dan keterampilan.
3	Jangka waktu pelaksanaan.	Panjang ( <i>long tern</i> ).	Pendek ( <i>short tern</i> ).
4	Materi yang diberikan.	Lebih umum.	Lebih khusus.
5	Penekanan penggunaan metode belajar mengajar.	Konvensional.	Inconventional (interaktif).
6	Penghargaan akhir proses.	Gelar ( <i>degree</i> ).	Sertifikat ( <i>non degree</i> ).

Sumber: Notoatmiodjo (2009: 16).

Beberapa perbedaan antara pendidikan dan pelatihan tersebut di atas dapat dikemukakan bahwa pada hakekatnya keduanya merupakan salah satu metode yang dipergunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, maka akan semakin tinggi kemampuan karyawan yang pada akhirnya mampu membentuk kinerja yang semakin meningkat.

Dari uraian dan definisi pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan lebih berupa persiapan jangka panjang atas kemampuan seseorang dalam merespon lingkungannya. Sementara pelatihan merupakan upaya jangka pendek mengenai kebutuhan pekerjaan seseorang atas tantangan saat ini dan masa depan organisasi.

## 2.6. Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan

Pada umumnya kegiatan evaluasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi sebanyak – banyaknya mengenai berjalannya suatu hal, kemudian informasi yang didapat dijadikan acuan dasar untuk mengambil keputusan. Kegiatan evaluasi bertujuan untuk menukur dan menilai tingkat ketercapaian suatu hal berdasarkan informasi yang dikumpulkan.

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa dalam melakukan evaluasi, evaluator pada tahap awal harus menentukan fokus yang akan dievaluasi dan desain yang akan digunakan. Hal ini berarti harus ada kejelasan apa yang akan dievaluasi yang secara implisit menekankan adanya tujuan evaluasi, serta adanya perencanaan bagaimana melaksanakan evaluasi.

Selanjutnya, dilakukan pengumpulan data, menganalisis dan membuat interpretasi terhadap data yang terkumpul serta membuat laporan. Menurut Nur Cholid (2017: 36) mengatakan “Evaluasi merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menyajikan informasi untuk dapat digunakan sebagai dasar membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun menyusun program selanjutnya”. Menurut Edi Widianto (2018: 42) mengatakan “Evaluasi dalam pelatihan diperlukan untuk mengetahui efektivitas pelatihan tersebut.

Dalam etimologi manajemen, fungsi evaluasi diantaranya berperan sebagai perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan. Dalam kegiatan pelatihan dibutuhkan pula strategi pengembangan sumber daya manusia yang memerlukan evaluasi. Jika evaluasi dapat dilaksanakan dengan baik, maka banyak pihak akan memperoleh manfaat. Kemudian menurut Sapta Rini Widyawati (2018: 37) mendefinisikan ukuran mengevaluasi pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

- a. Opini peserta: Menanyakan opini para peserta agar memperoleh respon dan saran untuk perbaikan, terutama dalam tingkat kepuasan peserta.
- b. Tingkat pembelajaran: Mengukur peningkatan kompetensi peserta dengan membandingkan hasil tes sebelum dan sesudah pelatihan.

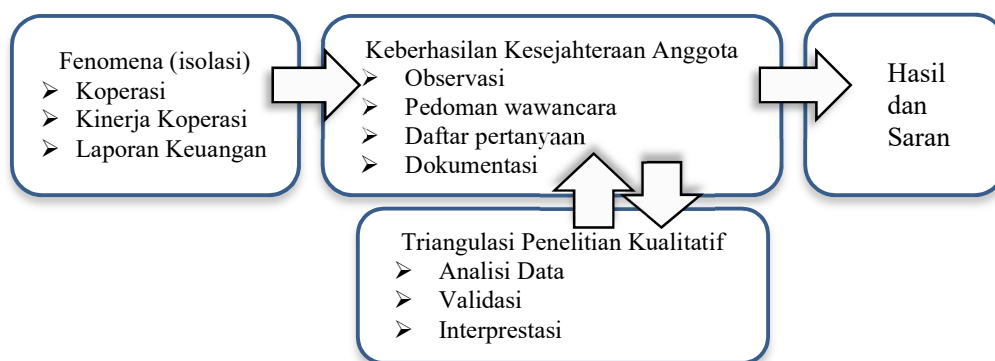
- c. Perubahan perilaku: Mengevaluasi kemampuan pelatihan dalam mengarahkan para peserta untuk mengubah perilaku mereka di tempat kerja.
- d. Pencapaian tujuan pendidikan dan pelatihan: Mengevaluasi sampai di mana program – program tersebut telah mencapai tujuan – tujuan yang ditetapkan dan secara nyata berdampak pada kinerja.
- e. *Benchmarking*: Proses memonitor dan mengukur proses – proses internal suatu perusahaan atau organisasi dan kemudian membandingkan data dengan informasi dari organisasi yang unggul dalam bidang – bidang tersebut dan pada umumnya berfokus pada ukuran – ukuran seperti biaya pelatihan, rasio staf pelatihan terhadap seluruh karyawan, dan baru tidaknya sistem – sistem penyampaian yang digunakan.

## **2.7. Kerangka Konseptual Penelitian**

Pada kerangka konseptual penelitian ini membahas tentang analisis peningkatan kinerja koperasi dalam peningkatan produktifitas sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan, peneliti beranggapan adanya penilaian, pandangan dan pendapat baik dari internal dan eksternal pada tempat penelitian. Dengan masalah – masalah yang ditemui dan ditelaah oleh peneliti untuk mendapatkan hasil atau jawaban dari informan yang dijadikan narasumber atau responden pada penelitian yang dilakukan. Peneliti berusaha untuk dapat mengumpulkan data yang diperlukan terkait permasalahan yang ada di lapangan secara bertahap agar nantinya dapat menyusun hasil penelitian yang diharapkan. Kemudian permasalahan dari dalam (internal) koperasi kurangnya kemampuan atau wawasan sumber daya manusia (karyawan) koperasi baik dalam penguasaan

komputer dan berbagai aplikasi yang dikembangkan dalam dunia usaha saat ini yang terhubung dengan internet, mengarahkan pada suatu aplikasi layanan koperasi untuk memudahkan para anggotanya atau masyarakat yang hendak mengakses suatu layanan (prodak) yang ditawarkan oleh koperasi itu sendiri dan dituntut agar dapat dengan cepat memahami menggunakan dan mengoperasikannya.

Permasalahan yang bersumber dari luar (eksteranl) koperasi kurangnya wawasan atau informasi yang didapat oleh masyarakat sehingga menjadi ancaman bagi perkembangan koperasi itu sendiri, kurangnya kepedulian anggota koperasi juga turut menambah persoalan yang dihadapi, oleh karena itu pengelolaan koperasi membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan tangguh serta siap dalam segi pelayanan kepada anggotanya dan masyarakat pada umumnya guna mengatasi kebutuhan – kebutuhan perekonomian dan sosial yang dibutuhkan. Permasalahan atau kendala dari luar koperasi yang dapat dilihat adalah kurangnya informasi atau sosialisasi tentang koperasi dan menjadi hambatan bagi berkembangnya dalam menjalankan suatu koperasi.



**Gambar 2.2.** Kerangka Konseptual Penelitian