

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Koperasi merupakan organisasi atau lembaga ekonomi yang mempunyai tujuan, mempunyai sistem pengelolaan bahkan mempunyai asas dan sendi-sendi dasar. Dalam perkembangannya koperasi mengarah kepada bentuk kerjasama yaitu "kerjasama sosial" dan sebagai akibat adanya perkembangan jaman baru, koperasi mempunyai orientasi kepada keuntungan yang kemudian disebut sebagai "kerjasama ekonomi". Kedua bentuk kerjasama ini bertujuan untuk mempertahankan diri terhadap pihak luar dengan menarik manfaat sebesar-besarnya dari suatu susunan kehidupan berkelompok.

Di negara sedang berkembang koperasi dikenal sebagai suatu kerjasama orang-orang yang sama kepentingannya, dan sangat sedikit yang mengerti, bahwa koperasi adalah badan usaha yang hanya bisa hidup dengan jiwa wirausaha, organisasi dan manajemen yang modern. Maka sangat dibutuhkan adalah pemimpin-pemimpin yang menganggap koperasi sebagai unit dagang yang penuh inisiatif, kreativitas dan inovasi.

Koperasi adalah badan usaha yang harus berkompetisi secara keras dengan badan usaha lain di sektor modern, maka dalam pengelolaannya haruslah dengan teknik-teknik manajemen yang modern.

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan organisasional atau maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya "*managing*" (pengelolaan), sedang pelaksanaannya disebut "*manajer*" (pengelola). (George R. Terry dan Leslie W. Rue, 2000: 1). Mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses karena sesuai manajer apapun keahliannya dan keterampilannya terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan organisasi.

James A.F. Stoner (1995: 8) mendefinisikan manajemen adalah sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian upaya anggota organisasi dan pengguna sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan. Pengertian di atas menunjukkan bahwa semua sumber daya alam. Organisasi digunakan seperti keuangan, peralatan dan informasi di samping orang-orang untuk mencapai tujuan. Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi, tetapi tanpa dukungan sumber daya lainnya kebanyakan akan sia-sia belaka.

Berkaitan dengan manajemen ini, para ahli lain mengartikan manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *men*, *money*, *method*, *material*, *machines* dan *market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya

Manusia (MSDM), yang merupakan terjemahan dari *man power management* (Melayu S.P. Hasibuan, 2000: 9). Menurut Wendel French, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh suatu organisasi (Sukamdiyo, 1999: 88).

Lebih lanjut Sukamdiyo (1999: 102) menegaskan, bahwa manajemen sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah bidang pengetahuan manajemen yang bersangkutan dengan perencanaan pengoperasian, dan pengendalian pelaksanaan kegiatan kepegawaian agar tercapai pembinaan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seperti dikemukakan oleh Flippo yang dikutip oleh Husain Umar (1993: 34), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan individu, dan masyarakat.

Masalah sumber daya manusia merupakan masalah yang cukup dilematis bagi hampir semua koperasi sebagai suatu badan usaha yang berbasis pada masyarakat golongan ekonomi lemah, keterbelakangan sumber daya manusia merupakan masalah yang lumrah bagi setiap koperasi (Revrisond Bawsir, 1997: 157). Bila suatu koperasi mencoba untuk menarik tenaga-tenaga profesional dalam bidang koperasi dari luar anggotanya. Akan tetapi karena keterbatasan sumber daya atau kemampuan koperasi itu sangatlah terbatas. Maka dalam rangka

mengembangkan sumber daya manusia koperasi dapat menempuh dua pendekatan yaitu: pendekatan struktural maupun pendekatan kultural.

Pendekatan struktural merupakan cara pengembangan sumber daya manusia koperasi sebagai lembaga ekonomi dimana pelatihan harus benar-benar efektif misalnya dengan magang untuk melengkapi pendidikan model kelas yang seras dengan ceramah. Sedangkan pendekatan kultural lebih banyak menyoroti sumber daya manusia koperasi dari sisi anggota dan masyarakat lingkungannya (Sukamdiyo, 1999: 89). Kedua pendekatan tersebut erat kaitannya dengan peningkatan etos kerja koperasi dan pemahamannya dapat dilihat dalam pendidikan formal dan pendidikan anggota yang diselenggarakan oleh gerakan perkoperasian.

Sehubungan dengan itu, Revrisond Baswir (1997: 157) mengungkapkan bahwa selama ini sebenarnya telah cukup banyak langkah yang ditempuh oleh pemerintah untuk mengembangkan sumber daya manusia koperasi. Sebagai misal adalah penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi berbagai pihak yang berkaitan dengan gerakan koperasi, peningkatan jumlah mutu dan mutu jurusan manajemen koperasi pada SMEA/SMK, pemberian mata pelajaran manajemen koperasi pada SMU/SMK jurusan non koperasi. Serta pembinaan dan pengembangan IKOPIN (Institut Koperasi Indonesia).

Menurut UU Nomor 25 tahun 1992 tentang perkoperasian Pasal 26 ayat (2). Dalam rangka memberikan bimbingan dan kemudahan kepada koperasi, pemerintah: mendorong, mengembangkan dan membantu pelaksanaan

pendidikan, pelatihan dan pendidikan perkoperasian (Panji Anoraga dan Ninik Widiyanti, 1998: 226). Pendidikan koperasi adalah untuk dilaksanakan oleh setiap organisasi koperasi. Dalam komisi 1966 ICA (*The International Cooperative Alience*) menyatakan bahwa semua koperasi harus menyelenggarakan pendidikan bagi pengurus, petugas, karyawan dan umum tentang asas-asas dan teknik perkoperasian baik dipandang dari sudut ekonomi maupun dari sudut demokrasi (Hendrologi, 1999: 39).

Berdasarkan paparan di atas, dalam pertumbuhan dan perkembangannya koperasi di Negara Indonesia ternyata tidak sedikit jumlah koperasi yang terpaksa harus bubar, banyak koperasi yang mempunyai modal cukup, tetapi selanjutnya merosot ke tingkat kehancuran yang berakhir dengan pembubaran atau tidak sedikit pula yang namanya tetap ada akan tetapi tidak berfungsi sama sekali, seperti apa yang terjadi di koperasi Hikmah Babakan Manjeti Majalengka.

Semua ini menurut G. Kartasaputra (1996: 16) ternyata karena pengurusnya tidak atau kurang memiliki kecakapan dan kemampuan dalam mengelola koperasi dan selain itu karena kurangnya peran para anggota dan untuk mengatasi hal tersebut manajemen sumber daya manusia dalam arti pendidikan dan pelatihan sangat menentukan dalam mengatur sumber daya manusia yang ada dalam koperasi tersebut.

Jadi masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peranan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan perkoperasian secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan di koperasi Hikmah Majalengka, terutama

menyangkut pendidikan dan pelatihan anggota koperasi agar lebih memahami fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dan menerapkannya dalam perkoperasian.

B. Perumusan Masalah

Dalam perumusan masalah ini, penulis membaginya dalam 3 bagian yaitu:

1. Identifikasi Masalah

- a. Wilayah penelitian ini adalah koperasi, kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia
- b. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan empirik atau *field research* yaitu pendekatan lapangan.

c. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam penelitian ini adalah tentang hubungan manajemen sumber daya manusia dalam arti pendidikan dan latihan dalam membantu perkembangan perkoperasian di Koperasi Hikmah Majalengka.

2. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari luasnya pokok pembahasan maka masalah dibatasi pada adalah peranan manajemen sumber daya manusia dalam arti pendidikan dan latihan koperasi mempunyai peranan penting dalam mengembangkan perkoperasian yang efektif dan efisien.

3. Pertanyaan Penelitian

- a. Bagaimana manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan kelangsungan perkoperasian di Koperasi Hikmah Majalengka?
- b. Bagaimana perkembangan koperasi Hikmah Majalengka?
- c. Bagaimana hubungan manajemen sumber daya manusia dengan perkembangan perkoperasian di Koperasi Hikmah Majalengka?

C. Tujuan Penelitian

Berdasar pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian meliputi:

1. Untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia dalam membantu kelangsungan perkoperasian di Koperasi Hikmah Majalengka.
2. Untuk mengetahui perkembangan Koperasi Hikmah Majalengka.
3. Untuk mengetahui tentang hubungan manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan perkoperasian di Koperasi Hikmah Majalengka.

D. Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Adalah tugas sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikelompokkan tugas manajemen sumber daya manusia atas dua fungsi, yaitu: fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

pengendalian. Fungsi operasional yang meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja (Husain Umar, 2000: 3).

Unsur-unsur yang terlibat dalam sumber daya manusia, yaitu kemampuan yang dimiliki setiap manusia, terdiri dari daya pikir dan daya fisik manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktifitas yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

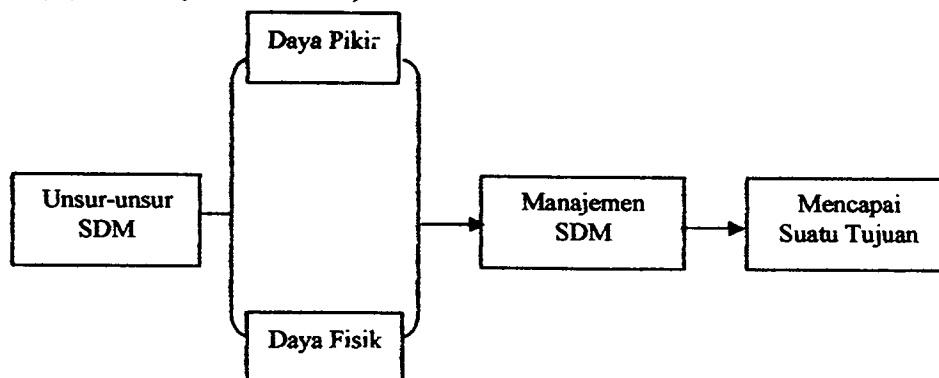
Melayu ST Hasibuan, dalam bukunya *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* memberikan batasan bahwa sumber daya manusia adalah merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dari lingkungannya, sedang prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan dalam melakukan pekerjaannya. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar). Sedangkan kecakapan atau kemampuan diperoleh dari usaha (belajar dan latihan). Kecerdasan dan kecakapan individu diimplementasikan untuk menciptakan ide-ide, inovasi, kreativitas dan sistem kerja yang terbaik (Melayu S.P. Hasibuan, 2000: 241).

Jadi manajemen sumber daya manusia itu sebagai penentu dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam kegiatan-kegiatan kerja dan menjadi tolak ukur untuk kelangsungan hidup suatu organisasi. Seperti halnya dalam koperasi yang tidak hanya merupakan satu-satunya bentuk

perusahaan yang secara eksplisit dinyatakan sesuai dengan susunan perekonomian yang hendak dibangun di Indonesia. Ia juga merupakan ruh yang harus menjiwai susunan perekonomian Indonesia secara keseluruhan.

Hal ini sebagaimana dikemukakan secara tegas dalam penjelasan UUD 1945 pasal 33, "dalam pasal 33 tercantum dalam demokrasi ekonomi, produksi dikerjakan oleh semua, di bawah pimpinan atau pemilikan anggota-anggota masyarakat "Kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan bukan kemakmuran orang-seorang. Karena itu perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan Bangun perusahaan yang sesuai dengan itu adalah koperasi (Revrisond Baswir, 1997: 154).

Karena itu sumber daya manusia koperasi yang profesional haruslah didukung oleh pendidikan dan latihan yang bertujuan untuk dapat lebih aktif mengembangkan kemampuan dan kepemimpinan pengawasan, serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat memupuk jiwa pengabdian mereka, dan meningkatkan kesadaran atas hak dan kewajiban masing-masing (Sukamdiyo, 1999: 103).



E. Langkah-langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Koperasi Hikmah Majalengka. Pertimbangan atas lokasi ini didasarkan atas kemajuan, keberhasilan dan perkembangan koperasi tersebut.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, karena objek penelitian harus didasarkan secara sistematis, faktual dan aktual mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi, sehingga didapatkan data yang memadai dan memungkinkan untuk dilakukan pengkajian secara transparan.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Interview

Dalam mengumpulkan data, maka dilakukan wawancara dengan cara bertanya jawab secara langsung pada responden, yakni dari para pengurus sampai nasabah.

b. Book Survey

Teknik ini digunakan untuk mengkaji permasalahan melalui analisis literatur.

4. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer, dilakukan dengan mengadakan wawancara pada para pengurus koperasi dan para nasabah

- b. Data Sekunder, dilakukan melalui analisa kepustakaan sebagai pelengkap yang berhubungan dengan pembahasan di atas.

5. Pengolahan Data

Data yang sudah diperoleh dan terkumpul kemudian diolah dengan cara memilih data yang dianggap relevan dengan penelitian yang dilakukan.

6. Populasi dan Sampel

"Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data secara umum, dimana sampel adalah sebagian dari populasi yang diperoleh dari objek penelitian". (Winarno Surakhmad, 1998: 98).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dari objek penelitian, dimana objek penelitian dalam masalah ini adalah seluruh pegawai Depag kabupaten Majalengka selaku nasabah.

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri Depag kabupaten Majalengka dengan jumlah 300 pegawai.

b. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah 10 % dari populasi. Hal ini sebagaimana dijelaskan Suharsimi Arikunto (2002: 112) bahwa, "jika jumlah subjek besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25% atau lebih, tergantung kepada kemampuan peneliti". Adapun teknik yang digunakan adalah random sampling.

"Random sampling adalah cara pengambilan sampel besarnya (N) dari suatu populasi terbatas yang besarnya (N) sedemikian sehingga tiap unit sampel ini" (M. Subana, *et.al.*: 2001: 117).

7. Analisa Data

1. Menggunakan pendekatan analisis kualitatif dan kuantitatif. Untuk data kuantitatif yang berasal dari hasil jawaban angket tentang hubungan manajemen SDM dalam perkoperasian dan hubungannya dengan perkembangan koperasi di koperasi Hikmah Majalengka, dilakukan perhitungan skor rata-rata dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jawab option a skor nilainya 3
- b. Jawab option b skor nilainya 2
- c. Jawab option c skor nilainya 1

2. Menggunakan rumus Product Moment (Anas Sudjono, 1999: 193). Untuk menghitung hubungan antara var X dan Var Y.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Angka indeks korelasi 'r' product moment

$\sum XY$ = Jumlah hasil pekalian antara skor X dan skor Y

$\sum X$ = Jumlah skor X

$\sum Y$ = Jumlah skor Y

N = Number of Cases

Kemudian dari hasil perhitungan ditafsirkan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Nilai antara 0,800 sampai dengan 1,000 = tinggi
- b. Nilai antara 0,600 sampai dengan 0,800 = cukup
- c. Nilai antara 0,400 sampai dengan 0,600 = agak rendah
- d. Nilai antara 0,200 sampai dengan 0,400 = rendah
- e. Nilai antara 0,000 sampai dengan 0,200 = sangat rendah