

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran Koperasi dirasa semakin penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Di Indonesia, Koperasi diharapkan mampu menjadi soko guru perekonomian. Koperasi juga menjadi ciri khas perekonomian Indonesia karena nilai-nilai yang terkandung dalam Koperasi digali dan dikembangkan dari leluhur bangsa Indonesia. Namun dalam prakteknya, peran Koperasi masih belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam perekonomian Indonesia jika dibandingkan dengan badan usaha lain yang lebih besar. Ditambah dengan meningkatnya pertumbuhan lembaga keuangan mikro yang menawarkan jasa sejenis menambah rintangan bagi Koperasi untuk tetap eksis dalam menjalankan usahanya.

Koperasi merupakan penggerak ekonomi kerakyatan yang berbasis pada anggota, dimana semakin besar jumlah anggota maka semakin besar potensi kekuatan Koperasi. Terlihat dalam data dari Badan Pusat Statistika bahwa perkembangan jumlah Koperasi yang ada di Indonesia mengalami perkembangan yang signifikan tiap tahunnya. Tercatat dalam tahun 2011 jumlah Koperasi di Indonesia sebanyak 177.482 Koperasi, kemudian bertambah menjadi 188.181 Koperasi pada tahun 2012 dan tahun 2013 sebanyak 194.295 Koperasi. Detail pertumbuhan Koperasi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Pertumbuhan Koperasi di Indonesia Tahun 2011-2013

No.	Indikator	Satuan	2010-2011	2011-2012	2012-2013
1	Jumlah Koperasi	Unit	177.482	188.181	194.295
2	Pertumbuhan Koperasi	Persen	4,15	6,03	3,25
3	Jumlah Koperasi Aktif	Unit	124.855	133.666	139 321
4	Prosentase Koperasi Aktif dari Total Jumlah Koperasi	Persen	70,35	71,03	71,71
5	Pertumbuhan Jumlah Koperasi Aktif	Persen	3,64	7,06	4,23
6	Jumlah Anggota Koperasi Aktif	Orang	30.461.121	30.849.913	33.869.439
7	Pertumbuhan Jumlah Anggota Koperasi Aktif	Persen	4,18	1,28	9,79
8	Permodalan	Rp. Juta	64.788,727	75.484.237	102.826.158
9	Pertumbuhan Permodalan	Persen	8,25	16,51	36,22
10	Volume Usaha	Rp. Juta	76.822.082	95.062.402	119.182.690
11	Pertumbuhan Volume Usaha	Persen	-6,43	23,74	25,37
12	Selisih Hasil Usaha (SHU)	Rp. Juta	5 622 164	6.336.481	6.661.926
13	Pertumbuhan SHU	Persen	6,00	12,71	5,14

Sumber data: Badan Pusat Statistika, 2013

Peningkatan jumlah Koperasi tersebut nyatanya belum mampu menunjukkan kekuatan potensi Koperasi di Indonesia. Namun, Koperasi masih mempunyai tantangan tersendiri baik dari sektor eksternal maupun internal. Eksistensi Koperasi sebagai suatu institusi ekonomi yang diharapkan dapat berperan sebagai mesin penggerak kegiatan ekonomi nasional sekaligus

sebagai soko guru perekonomian Indonesia masih belum berjalan sesuai dengan yang dicita-citakan.

Koperasi merupakan badan usaha yang cocok untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, seperti yang dijelaskan dalam UU No.25 tahun 1992, “Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum Koperasi, dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat, yang berdasar atas asas kekeluargaan”. Penjelasan dari definisi Koperasi tersebut selaras dengan Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 1 yang berbunyi, “Perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan”, kesesuaian antara pasal 33 UUD 1945 dengan UU No.25/1992 inilah yang menjadi landasan mengapa Koperasi dirasa sesuai untuk membantu pembangunan ekonomi masyarakat Indonesia.

Koperasi perlu melakukan pengawasan agar dapat mengevaluasi kinerjanya sehingga pengurus Koperasi mampu memahami keadaan Koperasi dan berguna dalam pengambilan keputusan agar Koperasi dapat terus bertahan. Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia Nomor 14/Per/M.KUKM/XII/2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor 20/Per/M.KUKM/XI/2008 tentang Pedoman Penilaian Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam dan Unit Simpan Pinjam Koperasi memiliki tujuan agar Koperasi dapat dikelola secara profesional sesuai prinsip kehati-hatian dan kesehatan

Koperasi sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan memberikan manfaat yang sebesar-besarnya kepada anggota dan masyarakat di sekitarnya.

Penilaian kesehatan Koperasi tidak terlepas dari perhatian Dinas Perindustrian Koperasi dan UMKM Kudus. Pertumbuhan jumlah Koperasi di Kudus mengalami peningkatan secara terus menerus setiap tahunnya. Namun, bertambahnya jumlah Koperasi tidak diiringi dengan peningkatan jumlah Koperasi yang ada dalam kategori sehat. Hal tersebut dikarenakan berbagai kendala masih dialami oleh Koperasi-Koperasi yang ada di Kudus, seperti masalah Sumber Daya Manusia, akses pasar dan permodalan. Adapun jumlah Koperasi yang ada di Kudus pada tahun 2014 sebanyak 516 unit Koperasi. Diantaranya terdapat 451 unit Koperasi yang termasuk dalam kategori Koperasi Simpan Pinjam (KSP) dan Unit Simpan Pinjam (USP) Koperasi. Data penilaian kesehatan Koperasi di Kudus dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.2

Data Penilaian Kesehatan Koperasi di Kabupaten Kudus Tahun Buku 2014

Koperasi	Kategori					Jumlah
	Sehat	Cukup Sehat	Kurang Sehat	Tidak Sehat	Sangat Tidak Sehat	
KSP	10	29	2	0	2	43
USP	40	160	35	6	3	244
KJKS	2	4	0	0	0	6
UJKS	4	8	0	0	0	12
Jumlah	56	201	37	6	5	305

Sumber: Data Dinas Perindustrian Koperasi dan UMKM yang diolah, 2014

Dari keseluruhan 451 Koperasi Simpan Pinjam (KSP) dan Unit Simpan Pinjam (USP), hanya sebanyak 305 unit Koperasi saja yang dinilai kesehatannya. Hal ini dikarenakan ada beberapa Koperasi yang tidak bisa dinilai. Koperasi yang tidak bisa dinilai diantaranya adalah Koperasi yang sudah tidak beroperasi, Koperasi yang beroperasi kurang dari satu tahun, Koperasi dengan asset kecil dan Koperasi yang tidak menyelesaikan administrasi kepada Dinas Perindustrian Koperasi dan UMKM. Terlihat dalam tabel bahwa hanya 18% saja dari keseluruhan Koperasi yang ada di Kudus dalam kategori sehat dan sebanyak 82% Koperasi dibawah kategori sehat. Secara garis besar, tidak sehatnya Koperasi di Kudus bisa mengindikasikan 3 hal, yakni organisasi yang tidak berjalan, usaha yang macet dan Rapat Anggota Tahunan (RAT) yang belum memenuhi syarat. Ketidaksehatan Koperasi ini kemudian memunculkan dampak buruk dengan terdapatnya 64 Koperasi di Kudus yang dinyatakan gulung tikar pada tahun 2014. Koperasi yang tidak sehat ini bukan berarti bubar, namun Koperasi yang tidak menjalankan prosedur secara benar. Dari 64 Koperasi yang dinyatakan tidak berjalan beberapa diantaranya dikarenakan tidak mempunyai regenerasi kepengurusan dan tingkat kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang rendah.

Sesuai paparan diatas, Sumber Daya Manusia Koperasi (SDMK) masih menjadi permasalahan yang dihadapi Koperasi di Kudus sehingga akan mempengaruhi kemampuan Koperasi dalam menjalankan usahanya, sesuai dengan pendapat Trisnawani (2009:2) yang menyebutkan SDM sebagai salah satu faktor pendukung yang mempengaruhi kemampuan Koperasi dalam menjalankan usahanya. Faktor-faktor tersebut antara lain: (a) SDM (petugas pelaksana)

terutama “Kewirausahaan”, (b) sarana dan prasana yang dimiliki, atau yang perlu harus dimiliki, (c) permodalan (modal sendiri dan modal luar) ; (d) kemampuan manajemen dalam pelaksanaannya; dan (e) faktor eksternal yang terdiri atas potensi ekonomi di wilayah kerja Koperasi dan kebijaksanaan (iklim usaha yang diciptakan oleh pemerintah bagi Koperasi dan Koperasi mampu melakukan interaksi terhadap kebijaksanaan yang bersangkutan).

Dalam perKoperasian, Sumber Daya Manusia Koperasi (SDMK) yang berkualitas sangat diperlukan karena Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hal yang mendukung kemampuan usaha Koperasi. Soesilo (2008:149) menyatakan bahwa “... permasalahan internal utama dan amat sentral yang dihadapi oleh KUMKM selama ini dalam menjalankan kegiatan bisnisnya adalah sangat berkait dengan dan bersumber pada kualitas sumber daya manusia di lingkungannya.” Kepentingan aspek Sumber Daya Manusia Koperasi ini dikarenakan manusia sebagai operator pusat dalam semua kegiatan operasional Koperasi. Dengan kata lain, segala hal yang berkaitan dengan Koperasi dilakukan oleh manusia. Jika dilihat dari segi permodalan Koperasi, modal tidak akan bisa berjalan jika tidak dikelola oleh Sumber Daya Manusia Koperasi yang kompeten. Partisipasi juga dilakukan oleh manusia, dalam hal ini dilakukan oleh anggota Koperasi yang menggunakan jasa atau membeli produk yang dijual oleh Koperasi. Dari aspek manajemen mulai dari *planning*, *operating*, *actuating* sampai *controlling* dilaksanakan oleh Sumber Daya Manusia yang mengarahkan proses manajerial untuk mencapai tujuan Koperasi. *Purchasing* dan *distributing* keperluan Koperasi juga tidak lepas dari peran Sumber Daya Manusia.

Suryani dkk. (2008:115) menjelaskan bahwa Koperasi merupakan badan usaha yang bersifat gotong royong sehingga supaya pengelolaannya berjalan dengan baik Koperasi perlu memperhatikan pengembangan sumber daya manusianya. Berkembang tidaknya Koperasi sangat ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki. Maka dari itu, peranan sumber daya manusia dalam Koperasi baik sebagai anggota, pengurus maupun pengawas perlu dikelola dengan baik oleh organisasi Koperasi. Sumber daya yang kompeten (ketrampilan, pengetahuan, sikap yang baik) akan membuat Koperasi berkembang dan mampu bersaing dengan Koperasi lainnya.

Untuk menjawab permasalahan Sumber Daya Manusia Koperasi yang banyak dialami Koperasi-Koperasi yang ada di Kudus, maka perlu diperhatikan aspek-aspek yang masuk dalam penilaian kesehatan Koperasi. Terdapat tujuh aspek yang dinilai dalam penilaian kesehatan Koperasi menurut Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 14/Per/M.KUKM/XII/2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor 20/Per/M.KUKM/XI/2008 tentang Pedoman Penilaian Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam dan Unit Simpan Pinjam Koperasi. Ketujuh aspek tersebut diantaranya adalah: permodalan, kualitas aktiva produktif, manajemen, efisiensi, likuiditas, kemandirian dan pertumbuhan, dan jatidiri Koperasi. Dari ketujuh aspek tersebut, Sumber Daya Manusia Koperasi (SDMK) dapat digali dalam aspek manajemen pada poin manajemen umum dan kelembagaan. Dengan demikian, kesuksesan sebuah Koperasi atau sehatnya sebuah Koperasi tidak bisa dilepaskan dari peran manajemen itu sendiri.

Manajemen sangat bersangkutan dengan Sumber Daya Manusia karena suatu organisasi Koperasi tidak akan berjalan lancar jika Sumber Daya Manusia Koperasi nya tidak memiliki kompetensi. Jika Sumber Daya Manusia Koperasi (SDMK) kompeten, maka akan mampu *me-manage* faktor lain seperti permodalan, aktiva dan likuiditas Koperasi. Hal ini mengindikasikan bahwa peran manajemen mampu mengatur Koperasi baik dari segi finansial maupun non-finansial.

Penelitian akan dilakukan pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus yang bergerak dalam usaha pemenuhan kebutuhan karyawan PT. Pusaka Raya (PURA). Koperasi Karyawan Pura Group merupakan Koperasi karyawan terbesar di Kudus jika dilihat dari bidang usaha yang dimilikinya. Terdapat tujuh bidang usaha yang dikelola Koperasi Karyawan Pura Group, yaitu Bidang usaha simpan pinjam; Bidang usaha pertokoan (mini market); Bidang usaha *outsourcing*; Bidang usaha PPOB; Bidang usaha *dump truck* dan forklif; Bidang usaha perumahan, dan Bidang usaha simpan pinjam non anggota. Berbeda dengan Koperasi karyawan dari perusahaan besar lainnya di Kudus, seperti PT. Djarum, PT. Nojorono, PG. Rendeng, dan sebagainya yang hanya memfokuskan pada pemberian pelayanan bidang simpan pinjam saja. Selain itu, jumlah karyawan Koperasi yang mampu dipekerjakan di Koperasi Pura Group juga terbanyak di Kudus, yakni sebanyak 56 orang dan hanya Koperasi Karyawan Pura Group yang memiliki bangunan Koperasi tersendiri yang terpisah dari lokasi pusat Perusahaan. Kemampuan Koperasi Karyawan Pura Group dalam menjalankan usaha menjadi sorotan di Kusus dan didukung dengan perkembangan Koperasi

Karyawan Pura Group selama tahun 2012 sampai dengan tahun 2014 yang telah mengalami peningkatan di berbagai aspek, diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3

Perkembangan Koperasi Karyawan Pura Group Tahun 2012-2014

Aspek	2012	2013	2014
Jumlah Anggota	5.954	6.527	6.741
Volume usaha (Rp) :			
Piutang Uang	39.777.198.779	44.753.913.236	57.072.310.256
Simpanan Anggota	41.989.043.786	51.671.306.191	60.408.670.233
Partisipasi Neto Anggota	320.135.306	421.753.859	542.831.248
Sisa Hasil Usaha (SHU)	162.913.956	169.782.001	173.449.087

Sumber data: Laporan RAT Koperasi Karyawan Pura Group tahun buku 2013 dan 2014 yang diolah, 2015.

Terlihat dalam tabel bahwa jumlah anggota Koperasi Karyawan Pura Group tiap tahunnya mengalami peningkatan yang dibarengi dengan jumlah partisipasi anggota yang terus meningkat, sejalan dengan laju simpan pinjam yang dilakukan oleh anggota Koperasi. SHU yang dibagikan kepada anggota sebagai balas jasa atas partisipasinya juga meningkat tiap tahunnya. Disisi lainnya, Koperasi Karyawan Pura Group Kudus juga merupakan Koperasi yang besar. Namun, kedua fakta tersebut tidak secara signifikan mempengaruhi penilaian kesehatan yang dilakukan Dinas Perindustrian Koperasi dan UMKM. Koperasi Karyawan Pura Group mendapatkan predikat “CUKUP SEHAT” pada penilaian kesehatan Koperasi yang dilakukan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak semua Koperasi yang besar adalah sehat. Berikut rincian hasil penilaian kesehatan Koperasi di Koperasi Karyawan Pura Group:

Tabel 1.4**Hasil Penilaian Kesehatan Koperasi di Koperasi Karyawan Pura Group**

No.	Aspek yang Dinilai	Komponen	Skor Maksimal	Skor Perolehan
1	Permodalan	a. Rasio modal sendiri terhadap total asset	6	1,5
		b. Rasio modal sendiri terhadap pinjaman beresiko	6	6
		c. Rasio kecukupan modal	3	3
2	Kualitas aktiva produktif	a. Rasio modal sendiri terhadap rasio volume pinjaman pada anggota terhadap volume pinjaman yang diberikan	10	10
		b. Rasio resiko pinjaman bermasalah terhadap pinjaman yang diberikan	5	4
		c. Rasio cadangan resiko terhadap pinjaman bermasalah	5	5
		d. Rasio pinjaman yang beresiko terhadap pinjaman yang diberikan	5	5
3	Manajemen	a. Manajemen umum	3	0,75
		b. Kelembagaan	3	1
		c. Manajemen permodalan	3	2,4
		d. Manajemen aktiva	3	1,2
		e. Manajemen likuiditas	3	2,4
4	Efisiensi	a. Rasio biaya operasional pelayanan terhadap partisipasi bruto	4	4
		b. Rasio beban usaha terhadap	4	4

		SHU kotor		
		c. Rasio efisiensi staf	2	2
5	Likuiditas	a. <i>Cash ratio</i>	10	2,5
		b. Rasio pembiayaan terhadap dana yang diterima	5	5
6	Kemandirian dan pertumbuhan	a. Rentabilitas asset	3	0,75
		b. Rentabilitas modal sendiri	3	3
		c. Kemandirian operasional pelayanan	4	4
7	Jatidiri Koperasi	a. Rasio partisipasi bruto	7	7
		b. Rasio partisipasi ekonomi anggota (PEA)	3	3

Sumber data: Sertifikat Penilaian Kesehatan Koperasi Karyawan Pura Group yang diolah, 2013

Tabel diatas memperlihatkan aspek manajemen merupakan aspek dengan penilaian yang paling rendah. Kelima poin didalam aspek manajemen, yakni manajemen umum, kelembagaan, manajemen permodalan, manajemen aktiva dan manajemen likuiditas tidak mencapai skor maksimum. Hal ini mengindikasikan bahwa Koperasi Karyawan Pura Group belum mampu memperlihatkan keefektifan sistem manajerialnya. Tidak tercapainya skor maksimal pada aspek manajemen tersebut memperlihatkan bahwa masalah Sumber Daya Manusia juga dihadapi oleh Koperasi Karyawan Pura Group, padahal pada penilaian yang lainnya dalam keadaan bagus. Hal inilah yang menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PERAN SUMBER DAYA MANUSIA KOPERASI (SDMK) DALAM ASPEK MANAJEMEN PENILAIAN KESEHATAN KOPERASI (Studi Pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus) ”**

1.2 Fokus Penelitian dan Pertanyaan Penelitian

1.2.1 Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada bagaimana peran Sumber Daya Manusia Koperasi (SDMK) di Koperasi Karyawan Pura Group dalam kesehariannya yang dikaitkan dengan aspek manajemen pada penilaian kesehatan Koperasi.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana peran manajer Koperasi Karyawan Pura Group Kudus dalam aspek manajemen penilaian kesehatan Koperasi?
- 2) Bagaimana peran karyawan Koperasi Pura Group Kudus dalam aspek manajemen penilaian kesehatan Koperasi?
- 3) Bagaimana peran anggota Koperasi Karyawan Pura Group Kudus dalam aspek manajemen penilaian kesehatan Koperasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui peran manajer Koperasi Karyawan Pura Group Kudus dalam aspek manajemen penilaian kesehatan Koperasi.
- 2) Untuk mengetahui peran karyawan Koperasi Pura Group Kudus dalam aspek manajemen penilaian kesehatan Koperasi.

- 3) Untuk mengetahui peran anggota Koperasi Karyawan Pura Group Kudus dalam aspek manajemen penilaian kesehatan Koperasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

- 1) Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai masalah yang diteliti.
- 2) Sebagai latihan dan pengalaman dalam mempraktekkan teori yang telah diterima selama perkuliahan.
- 3) Menguji apakah dari teori yang ada sesuai dengan realita yang dihadapi.

1.4.2 Manfaat praktis

- 1) Bagi pihak Koperasi Karyawan Pura Group Kudus, agar dapat dijadikan pengetahuan baru dalam memperbaiki kegiatannya dan dapat digunakan untuk acuan mengembangkan usaha.
- 2) Bagi Sumber Daya Manusia Koperasi (SDMK), agar dapat dijadikan bahan kajian yang berguna dalam mengembangkan Koperasi dan pengelolaan Koperasi.
- 3) Bagi Dinas Perindustrian Koperasi dan UMKM Kudus, agar dapat digunakan sebagai masukan untuk terus memantau Koperasi yang ada di Kudus secara kontinu.