



**PERANAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PERKOPERASIAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK
INDONESIA (KPRI)
(Studi Empiris di Kecamatan Pringsurat)**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh
Ratih Wulandari
NIM 7101407090

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2011**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

hari :
tanggal :

Pembimbing I

Dr. Widiyanto, MBA, MM
NIP. 19630208 199803 1 001

Pembimbing II

Kusumantoro, S.Pd, M.Si
NIP. 19780505 200501 1 001

Mengetahui
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi

Dr. Partono Thomas, M.S
NIP. 19521219 198203 1 002

PERPUSTAKAAN
UNNES

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas

Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari :

Tanggal :

Penguji

Drs. Marimin, M.Pd.

NIP 19520228 198003 1 003

Anggota I

Dr. Widiyanto, MBA,MM.

NIP. 19630208 199803 1 001

Anggota II

Kusumantoro, S.Pd,M.Si.

NIP. 19780505 200501 1 001

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. S. Martono, M.Si

NIP 19660308 198901 1 001

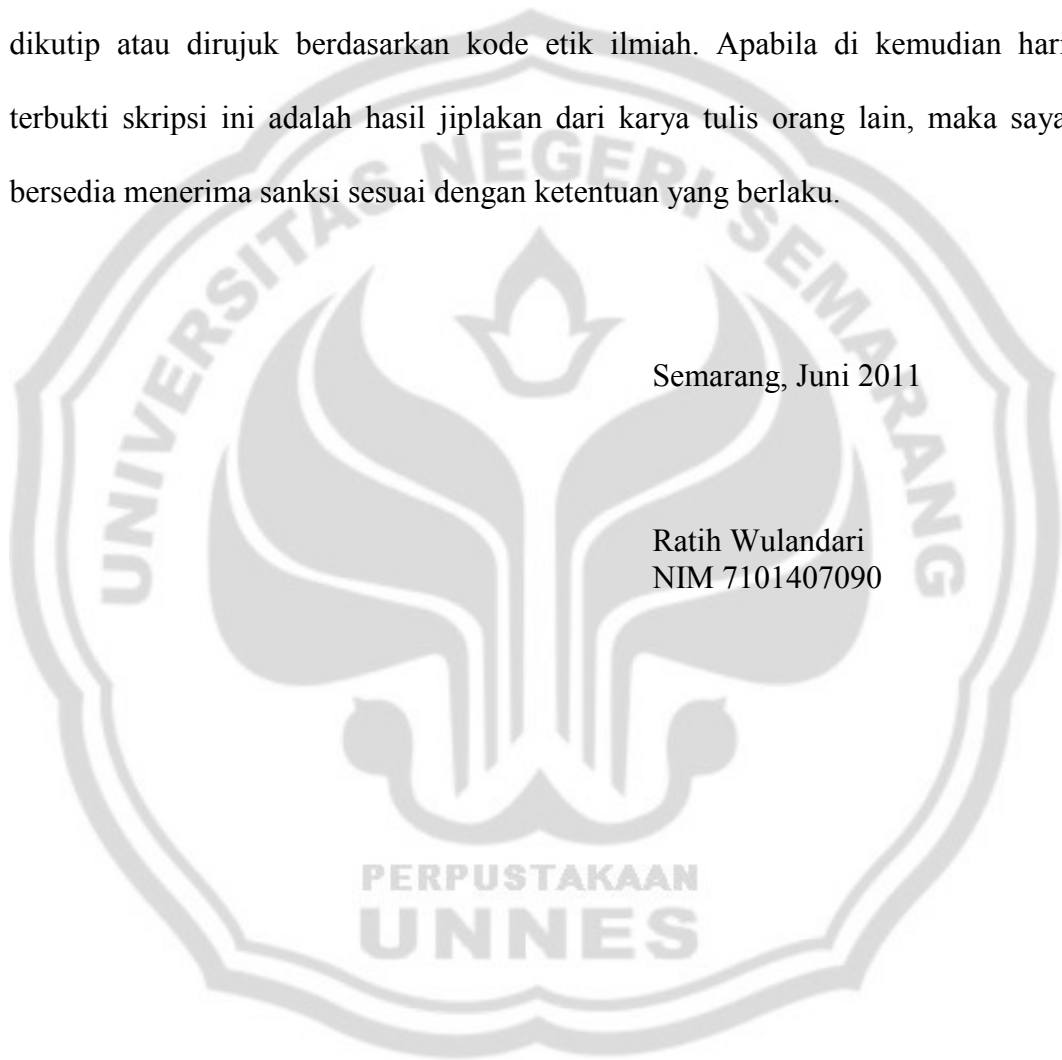
PERPUSTAKAAN
UNNES

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Juni 2011

Ratih Wulandari
NIM 7101407090



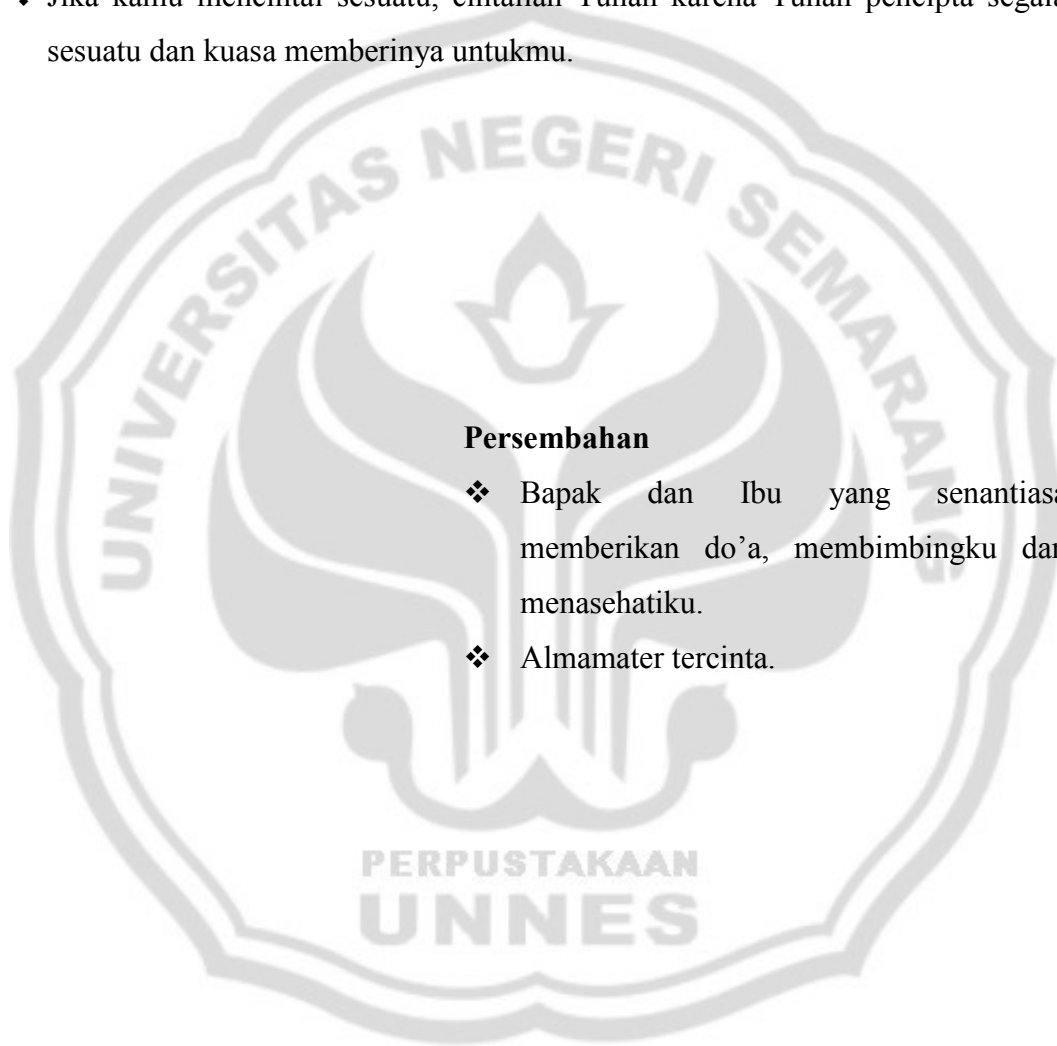
MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

- ❖ “Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan” (Q.S Alam Nasyrh : 6)
- ❖ Kualitas hati juga ditentukan oleh kualitas pikiran kita (Mario Teguh)
- ❖ Jika kamu mencintai sesuatu, cintailah Tuhan karena Tuhan pencipta segala sesuatu dan kuasa memberinya untukmu.

Persembahan

- ❖ Bapak dan Ibu yang senantiasa memberikan do'a, membimbingku dan menasehatiku.
- ❖ Almamater tercinta.



PRAKATA

Puji syukur atas rahmat, nikmat dan karunia Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peranan Pendidikan dan Pelatihan Pekoperasian dalam Meningkatkan Kinerja Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) (Studi Empiris di Kecamatan Pringsurat)”. Skripsi ini membahas tentang bagaimana peranan pendidikan dan pelatihan KPRI di Kecamatan Pringsurat dalam rangka meningkatkan kinerja koperasi.

Skripsi ini dapat selesai karena bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si., selaku Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang;
2. Drs. S. Martono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian;
3. Dr. Partono Thomas, M.S., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan motivasi dan masukan, dalam penyusunan skripsi ini;
4. Dr. Widiyanto MBA,MM., selaku Pembimbing I yang dengan sabar memberikan bimbingan, arahan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini;
5. Kusumantoro S.Pd,M.Si., selaku Pembimbing II yang dengan sabar memberikan bimbingan, motivasi dan nasihat dalam penyusunan skripsi ini;
6. Drs.Marimin, M.Pd. selaku penguji skripsi yang telah memberikan masukan sehingga skripsi dapat lebih baik;

7. Seluruh pengurus, karyawan dan anggota KPRI MEKAR dan KPRI LUGU Kecamatan Pringsurat yang telah memberikan keterangan yang penulis perlukan dalam penyusunan skripsi ini;
8. Teman-teman seperjuangan Pend. Ekonomi Koperasi '07;
9. Teman-teman seperjuangan di kos Griya Kusuma (Maya, Nurul, Dyah, Nunuk) yang selalu memberikan dukungan dan bantuan;
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung atas terselesainya penulisan skripsinya ini;

Atas segala bantuan yang telah diberikan semoga mendapat balasan yang melimpah dari Allah SWT, dan akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi koperasi dan almamater. Amin.

Semarang, Juni 2011

Penyusun

PERPUSTAKAAN
UNNES

SARI

Wulandari, Ratih. 2011. “Peranan Pendidikan dan Pelatihan Perkoperasian dalam Meningkatkan Kinerja Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) (Studi Empiris di Kecamatan Pringsurat)”. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I. Dr. Widiyanto, MBA,MM. II. Kusumantoro S.Pd,M.Si.

Kata kunci: pendidikan dan pelatihan, kinerja

Keberhasilan dan kegagalan suatu koperasi dapat dilihat dari salah satu faktor, yaitu faktor SDM (Sumber Daya Manusia). Keunggulan mutu bersaing KPRI di Kecamatan Pringsurat dapat ditentukan oleh mutu SDM-nya. Dalam hal ini pendidikan dan pelatihan mempunyai peranan yang penting untuk dapat menciptakan SDM yang berkualitas yang mana nantinya akan tercipta kinerja koperasi yang baik dan dapat bersaing. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan serta metode yang akurat dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan dan perkembangan koperasi sebelum dan sesudah mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Untuk membuktikan keabsahan data digunakan standar kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Analisis data digunakan melalui tahap pengumpulan data hasil penelitian, reduksi data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan KPRI di Kecamatan Pringsurat dilakukan dalam waktu setahun sekali, program ini dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan kreativitas karyawan dalam melaksanakan tugas, dapat membantu mengelola koperasi dengan manajemen yang baik dan sistem akuntansi yang rapi. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan tidak hanya untuk karyawan dan pengurus namun juga untuk anggota KPRI. Dari metode yang digunakan menggunakan penjelasan-penjelasan yang dilanjutkan dengan tanya jawab, dan ada praktik langsung dengan melakukan simulasi dalam suatu studi kasus. Metode ini mencerminkan metode yang akurat untuk memberikan pemahaman yang lebih baik bagi peserta program pendidikan dan pelatihan. Untuk perkembangan kinerja koperasi program pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja operasional karyawan dan pengurus.

Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan secara rutin oleh Diskoperindag, namun juga dilaksanakan secara mandiri oleh koperasi yang bersangkutan. Metode yang digunakan dengan kombinasi dan praktik sangat akurat dalam meningkatkan pemahaman terhadap perkoperasian dan program pendidikan pelatihan mampu meningkatkan kinerja koperasi dari segi karyawan, pengurus, anggota dan keuangan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vi
SARI.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.LatarBelakang.....	1
1.2.Perumusan masalah	8
1.3.Tujuan penelitian	8
1.4.Manfaat penelitian	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1. Koperasi	10
2.2. Pendidikan dan Pelatihan.....	13
2.3. Kinerja.....	26
2.4. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	32
2.5. Kerangka Berpikir.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1. Dasar Penelitian.....	36
3.2. Lokasi Penelitian.....	36
3.3. Fokus Penelitian.....	37

3.4. Sumber Data.....	37
3.5. Alat dan Teknik Pengumpulan Data	38
3.6. Keabsahan Data.....	39
3.7. Metode Analisis Data	41
3.8. Prosedur Penelitian.....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1. Hasil Penelitian.....	48
4.1.1. Gambaran umum KPRI di Kecamatan Pringsurat.....	48
4.1.2. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di Kec.Pringsurat.....	59
4.1.3. Metode yang akurat dalam melaksanakan program pendidikan dan pe- latihan untuk meningkatkan kualitas SDM KPRI di Kec.Pringsurat.....	68
4.1.4. Perkembangan kinerja koperasi sebelum dan sesudah mengikuti pro- gram pendidikan dan pelatihan.....	75
4.2. Pembahasan.....	84
4.2.1. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di Kec.Pringsurat.....	85
4.2.2. Metode yang akurat dalam melaksanakan program pendidikan dan pe- latihan untuk meningkatkan kualitas SDM KPRI di Kec.Pringsurat.....	88
4.2.3. Perkembangan kinerja koperasi sebelum dan sesudah mengikuti pro- gram pendidikan dan pelatihan.....	90
BAB V PENUTUP.....	93
5.1. Simpulan.....	93
5.2. Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA.....	95
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Kinerja Keuangan KPRI di Kecamatan Pringsurat.....	5
Tabel 2: Perbandingan Pendidikan dan Pelatihan.....	14
Tabel 3: Penelitian terdahulu.....	32
Tabel 4: Hasil temuan.....	84



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Proses pendidikan dan pelatihan.....	18
Gambar 2: Skema kerangka berfikir.....	35
Gambar 3: Skema proses pengumpulan data, reduksi data, pemaparan data, dan kesimpulan.....	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kisi-kisi wawancara.....	98
Lampiran 2: Pedoman wawancara.....	99
Lampiran 3: Hasil wawancara dengan pengurus.....	100
Lampiran 4: Hasil wawancara dengan karyawan.....	116
Lampiran 5: Hasil wawancara dengan anggota.....	124
Lampiran 6: Display data.....	131
Lampiran 7: Validitas pakar ahli.....	155
Lampiran 8: Dokumentasi.....	164
Lampiran 9: Laporan Keuangan	168
Lampiran 10: Surat ijin penelitian	199
Lampiran 11: Surat keterangan penelitian.....	201
Lampiran 12: Surat rekomendasi ujian.....	203



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan Koperasi yang cenderung stagnan, merupakan keprihatinan semua pihak, baik pemerintah maupun pengelola koperasi. Kondisi koperasi yang cenderung stagnan ditunjukkan oleh usaha-usaha koperasi yang hanya terpusat pada pemenuhan kebutuhan anggota. Koperasi yang mengandalkan pasar internal atau anggota, mencerminkan belum adanya keberanian dari Pengurus untuk merubah paradigma koperasi. Pasal 3 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, disebutkan bahwa koperasi bertujuan untuk mensejahterakan anggota-anggotanya, telah diartikan secara sempit oleh sebagian besar pengurus koperasi. Konsep mensejahterakan anggota-anggotanya menjadi landasan pengurus dalam mengelola koperasi diinterpretasikan dengan memfokuskan usaha-usaha yang secara nyata diperlukan anggota koperasi. Pengurus yang melayani kebutuhan non anggota atau masyarakat umum, dianggap sebagai kegiatan yang kurang relevan dengan makna mensejahterakan anggota koperasi. Kondisi inilah yang menjadikan pengurus tertumpu pada usaha-usaha yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan anggota dan tidak melakukan perluasan usaha untuk memenuhi kebutuhan non anggota.

Masalah lain yang dihadapi koperasi pada umumnya adalah sumber daya manusia yang kurang memadai, baik masalah pengetahuan

perkoperasian, keterampilan dan mengelola koperasi maupun kemampuan dalam menjalankan bisnis. Salah satu faktor penentu keberhasilan atau kegagalan organisasi adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Keunggulan mutu bersaing suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu SDM-nya. Penanganan SDM harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan SDM yang bersifat *strategic, integrated, interrelated* dan *unity*. Organisasi sangat membutuhkan SDM yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Andreas (2002), sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang paling tidak memiliki empat karakteristik yaitu (1) memiliki *competence (knowledge, skill, abilities, experience)* yang memadai, (2) *commitment* pada organisasi (3) selalu bertindak "*cost effectiveness*" dalam setiap tindakannya (4) *congruence at goals*, yaitu bertindak selaras antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Kebijakan strategis yang dilakukan adalah melalui implementasi dan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia *strategic*.

Pengetahuan SDM Koperasi yang memadai secara implisit akan memberikan dukungan yang besar bagi Koperasi dalam menghadapi persaingan yang kompetitif. Sebagaimana diketahui bahwa dengan kondisi persaingan yang kompetitif, maka Koperasi harus mampu mensiasati dengan baik. Kondisi ini akan dapat berlangsung apabila SDM yang dimiliki Koperasi mempunyai pengetahuan yang memadai dalam dunia usaha.

Faktor lain yang dapat mendukung keberhasilan Koperasi dalam memajukan usaha adalah keterampilan SDM. Tingkat keterampilan SDM pada Koperasi, pada umumnya masih relatif rendah dan hal ini menjadikan produk yang dihasilkan relatif stagnan, baik ditinjau dari segi kualitas maupun kuantitas. Tingkat kualitas produk yang relatif produk yang kurang atau tidak sesuai dengan keinginan pasar, tentunya produk tidak laku terjual. Kondisi ini akan menyebabkan Koperasi mengalami stagnasi bahkan dapat bangkrut. Disisi lain, jumlah produk yang relatif sedikit, mencerminkan terjadinya in-efisiensi di usaha Koperasi dan tentunya hal ini akan berdampak pada harga pokok produksi yang semakin mahal.

Beberapa aspek sumber daya manusia yang meliputi pengetahuan keterampilan dan kemampuan, pada hakekatnya akan dapat tercipta apabila dilakukan program pendidikan dan pelatihan. Menurut Notoatmojdo (2009:16) Pendidikan dan Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Program pendidikan dan pelatihan, sebenarnya telah diselenggarakan secara rutin, baik oleh Diskoperindag maupun Dekopinda.

Program pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu aspek peningkatan kinerja koperasi, juga dilakukan oleh Diskoperindag Kabupaten Temanggung. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan diprioritaskan pada pengelola koperasi, baik pendidikan dalam bidang manajemen operasional maupun manajemen keuangan. Program pendidikan dan pelatihan dalam bidang manajemen operasional dengan tujuan agar

pengelola koperasi mempunyai strategi yang handal dalam menghadapi persaingan yang kompetitif. Disisi lain pembinaan bidang manajemen ini diharapkan pula pengelola mampu mengembangkan pangsa pasar karena saat ini koperasi hanya mengandalkan pasar internal atau hanya mengandalkan partisipasi anggota. Program pendidikan dan pelatihan dalam bidang keuangan dengan tujuan agar pengelola mampu mengefektifkan modal yang dimiliki sehingga koperasi dapat berkembang dengan pesat. Tingkat perputaran kas yang tinggi tentunya akan memberikan peranan positif bagi pendapatan koperasi dan hal ini akan dapat mendukung pencapaian target keuntungan (SHU) koperasi. Notoatmodjo(2009:18), mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kemampuan atau keterampilan para karyawan, meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja para karyawan meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan mempunyai implikasi bahwa dengan keterampilan yang dimiliki, maka karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam pengelolaan keuangan sehingga keuntungan perusahaan. Peningkatan modal tentunya diharapkan akan mampu meningkatkan keuntungan perusahaan secara efektif, di mana penambahan modal (*marginal capital*) harus mampu memberikan peningkatan yang lebih besar terhadap keuntungan (*marginal profit*)

Program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Diskoperindag Kabupaten Temanggung ternyata belum mampu memberikan hasil yang signifikan bagi pertumbuhan koperasi. Hal ini sesuai dengan hasil observasi awal pada KPRI yang berada di Kecamatan Pringsurat (KPRI Mekar dan KPRI Lugu) yang mana merupakan bagian dari peserta program pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh Diskoperindag. Hasil observasi awal terhadap perkembangan keuangan KPRI di Kecamatan Pringsurat dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Kinerja Keuangan KPRI di Kecamatan Pringsurat

KPRI MEKAR			URAIAN	KPRI LUGU		
113	111	-1,77%	Jumlah Anggota	236	234	-0,85%
622.901.915	713.786.600	14,59%	Modal Sendiri	978.482.782	1.091.079.713	11,51%
71.250.000	46.250.000	-35,09%	Modal Asing	1.350.000	1.350.000	0,00%
694.151.915	760.036.600	9,49%	Jumlah Modal	979.832.782	1.092.429.713	11,49%
50.672.485	56.024.718	10,56%	SHU	114.147.775	138.707.488	21,52%

Sumber : Laporan Pertanggungjawaban Pengurus MEKAR dan KPRI LUGU tahun 2008-2009.

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat diketahui bahwa perkembangan modal KPRI MEKAR tahun 2009 sebesar 9,49 % atau Rp. 65.884.685 dari tahun 2008 dan perkembangan SHU mencapai 10,56% atau Rp. 5.352.233. Secara eksplisit perkembangan SHU yang lebih besar daripada perkembangan modal namun secara kuantitatif penanaman SHU tersebut masih relatif kecil jika dibandingkan dengan penambahan modal. Kebijakan pengurus KPRI MEKAR dalam mengalokasikan penambahan adalah 75%

untuk menambah modal unit simpan pinjam dengan bunga tetap sebesar 1,25% setiap bulannya dan 25 % untuk menambah modal unit pertokoan dengan *mark up* atau keuntungan setiap produk sebesar 3%. Dengan kebijakan tersebut seharusnya tambahan keuntungan atau SHU yang dapat diperoleh adalah Rp. 13.341.649 dari penambahan modal sebanyak Rp. 65.884.685. Dengan kebijakan tersebut, maka penambahan SHU atas penambahan hanya sebesar 40,12 % dari target yang seharusnya dicapai.

Sedangkan untuk KPRI "LUGU" perkembangan modal tahun 2009 sebesar 11,49 % atau Rp. 112.596.931 dari tahun 2008 dan perkembangan SHU mencapai 21,52 % atau Rp. 24.559.713. Perkembangan SHU yang lebih besar daripada perkembangan modal ternyata juga belum optimal. Kebijakan pengurus KPRI "LUGU" dalam mengalokasikan penambahan adalah 50% untuk menambah modal unit simpan pinjam dengan bunga tetap sebesar 2,00% setiap bulannya dan 50% untuk menambah modal unit pertokoan dengan *mark up* atau keuntungan setiap produk sebesar 3%. Dengan kebijakan tersebut seharusnya tambahan keuntungan atau SHU yang dapat diperoleh adalah Rp. 33.779.079 dari penambahan modal sebanyak Rp. 112.596.713. Dengan kebijakan tersebut, maka penambahan SHU atas penambahan hanya sebesar 72,71% dari target yang seharusnya dicapai. Disisi lain dapat dikatakan bahwa koperasi masih belum mampu mengembangkan bisnis, memperluas usaha dan melihat peluang pasar yang ada. Karena dari pendapatan yang diterima koperasi, pendapatan terbesar adalah pada Unit Simpan Pinjam (USP) yang mana orientasinya hanya pada

anggota. Sedangkan untuk unit pertokoan pendapatannya masih sangat jauh jika dibandingkan dengan pendapatan dari USP yang ditunjukkan pada lampiran 9.

Pendidikan dan pelatihan sangat dibutuhkan untuk dapat menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, yang mana dengan adanya SDM yang berkualitas akan dapat mengelola koperasi dengan baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Veni Sara dalam jurnalnya yang berjudul "Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pembinaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Pegawai KUD di Jayapura" didapat temuan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia, pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai salah satu bentuk investasi yang memerlukan perhatian besar dalam suatu organisasi. Menurut penelitian Harijanto dkk dalam jurnalnya yang berjudul " Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Keterampilan dan kinerja Karyawan Koperasi Usaha Karya: Studi pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Tanjung Perak Surabaya" didapat temuan bahwa program peningkatan keterampilan dan kinerja karyawan melalui pelatihan kerja dan pengalaman kerja harus melalui proses transisi yang wajar.

Berdasarkan masalah tersebut maka dalam penelitian ini diambil judul **”Peranan Pendidikan dan Pelatihan Perkoperasian dalam Meningkatkan Kinerja Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) (Studi Empiris di Kecamatan Pringsurat)”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimanakah pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM KPRI di Kecamatan Pringsurat ?
- b. Bagaimanakah metode yang akurat dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM KPRI di Kecamatan Pringsurat?
- c. Bagaimanakah perkembangan kinerja koperasi sebelum dan sesudah mengikuti program pendidikan dan pelatihan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian pada dasarnya mempunyai tujuan tertentu, baik tujuan yang bersifat umum maupun tujuan yang bersifat khusus. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM KPRI di Kecamatan Pringsurat.

- b. Mengetahui metode yang akurat dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM KPRI di Kecamatan Pringsurat.
- c. Mengetahui perkembangan kinerja koperasi sebelum dan sesudah mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai wahana tambahan referensi dan bahan kajian dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang perkoperasian.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk memperdalam pengetahuan melalui praktik dilapangan dalam suatu kasus.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi instansi terkait dalam pengambilan kebijakan terutama dalam bidang pendidikan perkoperasian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Koperasi

2.1.1 Pengertian Koperasi

Koperasi Indonesia menurut UU No.25/1992 adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi, dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat berdasar atas asas kekeluargaan. Menurut Hatta dalam Sitio dan Tamba (2001: 17) koperasi adalah “usaha bersama untuk memperbaiki nasib penghidupan ekonomi berdasarkan tolong menolong”. Sedangkan menurut Margono Djojohadikoesoemo dalam Hendrojogi (2007:21) mengatakan bahwa :”Koperasi ialah perkumpulan manusia seorang-seorang yang dengan sukanya sendiri hendak bekerja sama untuk memajukan ekonominya”.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian koperasi adalah organisasi rakyat dibidang ekonomi yang mempunyai watak sosial, beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa setidaknya-koperasi mempunyai dua unsur yaitu ekonomi dan sosial. Sebagai perusahaan, koperasi berusaha untuk memenuhi kebutuhan anggotanya dengan efisien sedangkan sebagai organisasi sosial keuntungan bukanlah tujuan utama koperasi.

2.1.2 Landasan dan Asas Koperasi

Anoraga dan Widiyanti (2003:8) menjelaskan landasan koperasi di Indonesia sebagaimana mana dinyatakan dalam Undang-Undang No.25/1992 tentang Pokok-pokok Perkoperasian, sebagai berikut:

- a. Landasan idiil koperasi, adalah dasar atau landasan yang digunakan dalam usaha untuk mencapai cita-cita koperasi. Landasan idiil koperasi adalah pancasila.
- b. Landasan struktural dan gerak koperasi Indonesia, adalah tempat berpijak dalam susunan hidup masyarakat. Landasan struktural koperasi adalah Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat berbunyi “perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas azas kekeluargaan”.
- c. Landasan mental koperasi Indonesia, adalah setia kawan dan kesadaran pribadi.

2.1.3 Fungsi, Peran dan Prinsip Koperasi

Berdasarkan pasal 4 UU No.25/1992 tentang Perkoperasian fungsi dan peran koperasi adalah:

- a. Membangun dan mengembangkan potensi serta kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya.
- b. Berperan serta secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat.
- c. Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan Koperasi sebagai sokogurunya.
- d. Berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

(Sitio, 2001:158)

Sedangkan prinsip koperasi Indonesia adalah:

- a. Keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka
- b. Pengelolaan dilakukan secara demokratis
- c. Pembagian sisa hasil usaha dilakukan secara adil dan sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota
- d. Pemberian balas jasa yang terbatas pada modal

2.1.4 Tujuan Koperasi

Menurut pasal 3 UU No. 25 tahun 1992 koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur berlandaskan Pancasila dan UUD 1945.

Berdasarkan bunyi pasal 3 UU no. 25 tahun 1992 tersebut, dapat disimpulkan secara garis besar tujuan koperasi meliputi tiga hal yaitu:

- a. Untuk memajukan kesejahteraan anggotanya
- b. Untuk memajukan kesejahteraan masyarakat
- c. Turut serta membangun tatanan perekonomian nasional

(Baswir, 2000:47)

2.1.5 Jenis-Jenis Koperasi

Menurut Resvrison Baswir (2000:75) bahwa penggolongan koperasi adalah pengelompokan koperasi kedalam kelompok-kelompok tertentu berdasarkan kriteria dan karakteristik pula.

- a. Berdasarkan bidang usahanya
Bidang usaha koperasi mencerminkan jenis jasa yang ditawarkan koperasi kepada pelanggannya. Berdasarkan bidang usaha ini, koperasi dapat digolongkan kedalam beberapa kelompok sebagai berikut: Koperasi konsumsi, Koperasi produksi, Koperasi pemasaran dan Koperasi kredit
- b. Berdasarkan jenis komoditi
Berdasarkan jenis komoditinya koperasi dikelompokkan berdasarkan jenis barang dan jasa yang menjadi objek usahanya. Berdasarkan jenis komoditi ini koperasi dapat digolongkan menjadi beberapa kelompok: koperasi pertambangan, koperasi pertanian dan peternakan, koperasi industri dan kerajinan serta koperasi jasa-jasa.

c. Berdasarkan daerah kerja

Daerah kerja koperasi dalam hal ini adalah luas sempitnya wilayah yang dijangkau oleh badan usaha koperasi dalam melayani masyarakat. Berdasarkan daerah kerjanya koperasi dibedakan menjadi: koperasi primer, koperasi sekunder dan koperasi tersier.

d. Berdasarkan jenis anggota

Koperasi di Indonesia pada umumnya berkelompok berdasarkan jenis anggotanya. Hal itu tidak hanya tampak pada penggolongan koperasi pada tingkat primer sekunder, terutama sangat mencolok pada tingkat induk koperasi. Berdasarkan jenis anggotanya dikelompokkan menjadi : Koperasi Karyawan (Kopkar), Koperasi Pedagang Pasar (Koppas), Koperasi Angkatan Darat (Primkopad), Koperasi Mahasiswa (Kopma), Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI), Koperasi Peran Serta Wanita (Koperwan), Koperasi Pondok Pesantren (Koppontren) dan lain-lain.

2.2 Pendidikan dan Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dalam arti luas adalah upaya sadar manusia untuk membuat perubahan dan perkembangan agar kehidupannya menjadi lebih baik dan lebih maju. Sedangkan dalam arti sempit, pendidikan merupakan seluruh kegiatan yang direncanakan secara teratur dan terarah di lembaga pendidikan sekolah (Suhartono, 2009:43). Sedangkan menurut UU Sisdiknas No.20 tahun 2003 pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, bangsa dan negara.

Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi (Sulistiyani, 2003:175). Menurut Bernardin dan Russell dalam Gomes (2002:197) menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk

memperbaiki performansi pekerjaan suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitanya dengan pekerjaannya.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo(2009:16), perbandingan antara pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Perbandingan Pendidikan dan Pelatihan

		Pendidikan	Pelatihan
1	Pengembangan kemampuan	Menyeluruh (<i>over all</i>)	Mengkhususkan (<i>spesific</i>)
2	Area Kemampuan (penekanan)	<i>Kognitif, afektif, psychomotor</i>	Psikomotor dan keterampilan
2	Jangka waktu pelaksanaan	Panjang (<i>long term</i>)	Pendek (<i>short term</i>)
3	Materi yang diberikan	Lebih umum	Lebih khusus
5	Penekanan penggunaan metode belajar mengajar	<i>Konvensioanal</i>	<i>Inconventional(interaktif)</i>
6	Penghargaan akhir proses	Gelar (<i>degree</i>)	Sertifikat (<i>non degree</i>)

Sumber : Soekidjo Notoatmodjo(2009:16)

Beberapa perbedaan antara pendidikan dan pelatihan tersebut diatas dapat dikemukakan bahwa pada hakekatnya keduanya merupakan salah satu metode yang dipergunakan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya

manusia. Semakin tinggi kualitas sumberdaya manusia, maka akan semakin tinggi kemampuan karyawan yang pada akhirnya mampu membentuk kinerja yang semakin meningkat.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan merupakan tanggung jawab bagian kepegawaian dan penyelia (pimpinan) langsung. Pimpinan mempunyai tanggung jawab atas kebijakan-kebijakan umum dan prosedur yang dibutuhkan untuk menerapkan program pendidikan dan pelatihan. Adapun tujuan pelatihan menurut (Henry Simamora dalam Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, 2003:174) yaitu :

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
- c. Membantu memecahkan persoalan operasional
- d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi
- f. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

Menurut Fathoni(2006:148), tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan pada umumnya adalah :

- a. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat
- b. Meningkatkan mutu, kemampuan serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya
- c. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
- d. Melatih dan melaksanakan kerja dalam merencanakan
- e. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja

Manfaat pendidikan dan pelatihan menurut Fathoni (2006:196) yaitu:

- a. Membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik
- b. Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya
- c. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional

- d. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya
- e. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya diri sendiri
- f. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual
- g. Meningkatkan kepuasan kerja
- h. Semakin besarnya tekad pekerjaan untuk lebih mandiri
- i. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

2.2.3 Tahap-tahap Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Siagian(2001:185) bahwa ada langkah-langkah atau tahap-tahap yang perlu ditempuh dalam pelatihan. Langkah-langkah tersebut, yaitu:

- a. Penentuan Kebutuhan
Analisis kebutuhan ini harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal, yaitu masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa depan.
- b. Penentuan Sasaran
Sasaran yang ingin dicapai itu bersifat teknikal akan tetapi dapat pula menyangkut berperilaku. Atau mungkin juga kedua-duanya. Berbagai sasaran harus dinyatakan sejelas dan sekrongkret mungkin, baik bagi para pelatih maupun para peserta.
- c. Penetapan Isi Program
Sifat suatu program pelatihan ditentukan paling sedikit oleh dua faktor, yaitu analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai.
- d. Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar
Prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.
- e. Pelaksanaan Program
Penyelenggaraan program pelatihan sangat situasional sifatnya. Artinya, dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar.
- f. Penilaian Pelaksanaan Program
Pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi dapat dikatakan baik apabila terjadi dua hal, yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan sikap perilaku yang tercermin dalam sikap, disiplin dan etos kerja.

Menurut Bernardin dan Russell dalam Sulistiyani (2003:178) menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup :

- a. Penilaian kebutuhan pelatihan, yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan
- b. Pengembangan program pelatihan (*development*), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan
- c. Evaluasi program pelatihan (*evaluation*), mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif maupun mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.4 Proses Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan perubahan perilaku sasaran pendidikan dan pelatihan. Secara nyata perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran pendidikan dan pelatihan.

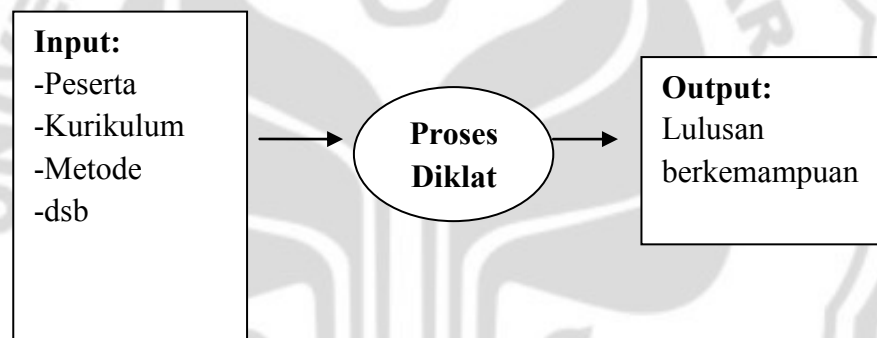
Faktor yang mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan dibedakan menjadi dua, yaitu perangkat lunak dan perangkat keras (Notoatmodjo,2009:19). Perangkat lunak dalam proses pendidikan dan pelatihan ini mencakup kurikulum, organisasi pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar-mengajar, dan tenaga pengajar atau pendidik atau pelatih itu sendiri. Sedangkan perangkat keras yang juga besar pengaruhnya terhadap proses ialah fasilitas-fasilitas, yang mencakup: gedung, perpustakaan (buku-buku referensi), alat bantu pendidikan, dan sebagainya.

Pendekatan lain mengatakan bahwa faktor fasilitas, tenaga pengajar atau pelatih, alat bantu pembelajaran atau alat peraga, metode belajar

mengajar itu digolongkan menjadi sumber daya yang terdiri dari 4 M (*man, money, materiil, dan methods*).

Sedangkan kurikulum itu merupakan faktor tersendiri yang sangat besar pengaruhnya terhadap proses pelatihan. Di dalam manajemen sumber daya manusia, *man, money, material, and method* (4M) dimasukan dalam input, sehingga hanya ada 3 unsur, yaitu : *input*, proses, dan *output*.

Menurut Notoatmodjo (2009:19), secara skematis proses pendidikan dan pelatihan yang telah diuraikan diatas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Proses Pendidikan dan Pelatihan

2.2.5 Metode Pendidikan dan Pelatihan

Metode pendidikan dan pelatihan merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya(Sastrohadiwiryo, 2003:214). Metode pendidikan dan pelatihan

merupakan pendekatan terhadap cara penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Notoatmodjo(2009:23) pendidikan dan pelatihan bagi karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau institusi dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

a. *Pre-Service Training*

Sebelum karyawan menjalankan tugasnya atau pekerjaannya, karyawan tersebut harus menjalani pelatihan yang biasanya disebut pelatihan pra jabatan atau "*pre-service training*". Tujuannya adalah untuk memberikan wawasan kepada para pegawai baru tersebut terhadap organisasi atau institusi tempat mereka bekerja

b. *In-service Training*

Pelatihan ini ditujukan kepada karyawan yang sudah bekerja di berbagai unit atau divisi dari suatu organisasi atau institusi, oleh sebab itu disebut pelatihan dalam jabatan atau "*in service training*". Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan cara atau pendekatan yang digunakan, menurut Notoatmodjo (2009:24) pelatihan dan pendidikan pegawai dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

a. Pelatihan di luar tugas (*Off the job side training*)

Pendidikan dan pelatihan dengan metode ini berarti para pegawai sebagai peserta pendidikan dan pelatihan ke luar sementara dari

kegiatan pekerjaannya. Metode ini mempunyai dua macam teknik, yaitu:

1. Teknik Presentasi informasi

Teknik Presentasi Informasi adalah menyajikan informasi, yang tujuannya memperkenalkan kemampuan, pengetahuan, sikap dan keterampilan baru kepada para peserta. Harapan akhir dari proses pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta diadopsi oleh peserta peserta diklat dalam pekerjaannya nanti. Termasuk dalam teknik ini antara lain :

- a) Ceramah biasa, di mana pengajar (pelatih) bertatap muka langsung dengan peserta. Peserta pendidikan dan pelatihan pasif mendengarkan.
- b) Teknik diskusi, di mana informasi yang akan disajikan disusun di dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan atau tugas-tugas yang harus dibahas dan didiskusikan oleh para peserta aktif.
- c) Teknik permodelan perilaku (*behavior modeling*), ialah salah satu cara mempelajari atau meniru tindakan (perilaku) dengan mengobservasi dan meniru model-model. Biasanya model-model perilaku yang harus diobservasi dan ditiru diproyeksikan dalam *video*.
- d) Teknik magang ialah pengiriman para karyawan dari suatu organisasi ke badan-badan atau organisasi yang lain yang dianggap lebih maju, baik secara kelompok maupun perorangan.

2. Teknik Simulasi

Simulasi adalah suatu peniruan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga, para peserta pelatihan dapat direalisasikan seperti keadaan sebenarnya. Dengan demikian, maka apabila peserta pendidikan dan pelatihan kembali ketempat pekerjaan semula akan mampu melakukan pekerjaan yang disimulasikan tersebut.

Metode simulasi-simulasi ini mencakup :

- a) Simulator alat-alat, misalnya simulasi alat-alat suntik bagi pendidikan kedokteran atau perawat.
- b) Studi kasus (*case study*, di mana para peserta pendidikan dan pelatihan diberikan suatu kasus, kemudian dipelajari dan didiskusikan antara peserta pendidikan dan pelatihan.
- c) Permainan peranan (*role playing*). Dalam cara ini peserta diminta untuk memainkan (berperan), bagian-bagian dari berbagai karakter (watak) dalam kasus. Para peserta diminta untuk membayangkan diri sendiri tentang tindakan (peranan) tertentu yang diciptakan bagi mereka oleh pelatih.
- d) Teknik di dalam keranjang (*in basket*). Metode ini dilakukan dengan memberikan bermacam-macam persoalan kepada para peserta. Dengan kata lain, peserta diberi suatu “*basket*” atau keranjang yang penuh dengan bermacam-macam persoalan yang harus diatasi.

Kemudian peserta pendidikan dan pelatihan diminta untuk memecahkan masalah-masalah tersebut sesuai dengan teori dan pengalaman yang dipunyai mulai dari perencanaan sampai dengan evaluasinya.

b. Pelatihan Dalam Pekerjaan (*On the Job Training*)

Pelatihan ini berbentuk penugasan pegawai-pegawai di bawah bimbingan supervisor-supervisor yang telah berpengalaman (senior). Hal ini berarti meminta kepada pegawai yang telah berpengalaman untuk membimbing atau mengajar kepada para pegawai baru.

Menurut Handoko (2001:112), metode "on-the-job site" merupakan metode pelatihan yang paling banyak digunakan. Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang "pelatih" yang berpengalaman (biasanya karyawan lain).

Berbagai macam teknik ini yang biasa digunakan dalam praktik adalah sebagai berikut :

1. Rotasi Jabatan

Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktik berbagai macam keterampilan manajerial.

2. Pelatihan Intruksi Pekerjaan

Petunjuk-petunjuk pengerjaan diberikan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang

3. Magang (*Apprenticeships*)

Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan pelatihan “*off-the-job*”.

4. *Coaching*

Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Hubungan penyelia dan karyawan sebagai bawahan serupa hubungan tutor-mahasiswa

5. Penugasan Sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

Menurut Notoatmodjo (2009:26) Penyelenggaraan *on the job training* mempunyai keuntungan antara lain :

- 1) Sangat ekonomis, karena tidak perlu membiayai para *trainers* dan *trainee*, tidak perlu menyediakan peralatan dan ruang khusus.
- 2) Para *trainee* sekaligus berada dalam situasi kerja yang actual dan konkret.
- 3) Memberikan praktik aktif bagi para *trainee* terhadap pengetahuan yang dipelajarinya.
- 4) Para *trainee* belajar sambil berbuat atau bekerja dan dengan segera dapat mengetahui apakah yang dikerjakan itu benar atau salah.

2.2.6 Pendidikan dan Pelatihan Perkoperasian

Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya sangat dibutuhkan oleh semua bentuk organisasi, besar maupun kecil termasuk pula perkumpulan Koperasi. Pada gerakan Koperasi masalah pendidikan dan pelatihan ini sangat *urgen* sebab dalam penyelenggaraannya terkandung dimensi ideologi yang harus dipatuhi. Di sinilah antara lain pentingnya masalah pendidikan dan pelatihan koperasi

Menurut Edilius (2007:37) pendidikan Koperasi pada dasarnya kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan untuk membuat agar para anggota, perangkat organisasi koperasi seperti pengurus, badan pemeriksa dan dewan penasehat, termasuk staf karyawan koperasi sehingga mereka sadar akan ideologi koperasi, praktik usaha dan metode kerjanya. Dilain pihak pelatihan koperasi orientasinya pada kerja dengan maksud untuk memperbaiki keahlian pekerja sehingga dapat lebih mampu dalam melaksanakan pekerjaannya. Begitu pula dengan Sukamdiyo (1997:101) pendidikan anggota koperasi merupakan hal penting yang penting dalam pembinaan dan pengembangan koperasi karena keberhasilan atau kegagalan koperasi banyak tergantung pada tingkat pendidikan dan partisipasi para anggota.

Objek pendidikan perkoperasian menurut Sukamdiyo (1997:103), yaitu :

- a. **Pengurus, Pengawas, dan Dewan Penasehat**
Pendidikan untuk kelompok ini bertujuan agar mereka dapat lebih aktif mengembangkan kemampuan dan kepemimpinan pengawasan, serta meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan sehingga dapat memupuk

jiwa pengabdian mereka, serta meningkatkan kesadaran atas hak dan kewajiban masing-masing

- b. Manajer
Manajer selalu dituntut untuk meningkatkan pengetahuan profesionalnya sehingga dalam mengelola usaha dapat lebih baik, dan dalam mengabdikan kepentingan anggota juga dapat ditingkatkan.
- c. Karyawan
Bagi karyawan, biasanya hal yang lebih dipentingkan adalah tingkatan kecakapan teknis dan keterampilan melalui pelatihan praktis.
- d. Pejabat Departemen Koperasi dan PK, serta Pejabat Pemerintah yang Terkait
Pendidikan disini dimaksudkan agar mereka memiliki wawasan serta kemampuan profesional yang memadai guna menghadapi perkembangan lingkungan perekonomian dan perkembangan koperasi yang mereka bina atau mereka pimpin.
- e. Anggota
Kebanyakan para anggota koperasi bersifat pasif. Hal ini disebabkan karena pengetahuan mereka tentang perkoperasian sangat minim. Secara bertahap mereka harus meningkatkan pengetahuan tentang perkoperasian melalui pendidikan.
- f. Masyarakat
Walaupun tugas ini merupakan tugas yang berat, namun sedikit demi sedikit harus dilaksanakan secara terpadu dan berkesinambungan antar koperasi, antar bidang, dan antar instansi yang terkait. Berkesinambungan di sini berarti pendidikan merupakan kewajiban manusia sepanjang hidup sehingga mereka harus belajar serta mengikuti perkembangan lingkungan yang sangat dinamis.

Falsafah pendidikan merupakan salah satu cirri atau sifat yang di dalamnya terkandung maksud, tujuan, serta kaidah yang akan dicapai, yaitu:

- a. Pendidikan koperasi adalah pendidikan orang dewasa yang bersifat sukarela
- b. Harus diorientasikan kepada tugas dan fungsi terkait
- c. Gerakan koperasi harus merasa berkewajiban untuk melaksanakannya
- d. Merupakan proses yang berkesinambungan untuk memperbaiki hari depan
- e. Kurikulum dan silabus disusun berdasarkan pada kebutuhan dan selalu disesuaikan dengan keadaan
- f. Pendidikan ini memberikan sumbangan yang positif bagi pencapaian tujuan pengembangan koperasi
- g. Pendidikan ini bukan merupakan jawaban atas seluruh masalah gerakan koperasi
- h. Menitik beratkan pada kepemimpinan yang serbadaya *power full* dan kreatif

- i. Sistem pendidikan ini mempertimbangkan dalam pengendalian mutu
- j. Menerapkan prinsip-prinsip dasar pengelolaan pendidikan secara sistematis, sepanjang hal itu menunjang pemanfaatan sumberdaya secara lebih efektif.
(Sukamdiyo,1997:106)

2.2.7 Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Handoko (2001:119-120) secara ringkas evaluasi pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan dengan langkah-langkah:

- a. Kriteria Evaluasi
- b. Tes Pendahuluan (*pretest*)
- c. Para pegawai dilatih atau dikembangkan
- d. Test Purna (*post test*)
- e. Transfer atau promosi
- f. Tindak lanjut

Menurut Notoatmodjo (2009:61), evaluasi dibedakan menjadi dua, yaitu :

- a. Evaluasi formatif
Evaluasi ini dilakukan di dalam proses pendidikan dan pelatihan yang sedang berlangsung. Evaluasi ini sangat diperlukan untuk mengadakan perbaikan proses belajar mengajar, termasuk kurikulum, metode mengajar dan sebagainya. Di samping itu, evaluasi formatif juga bertujuan untuk mendapatkan umpan balik guna penyempurnaan, perbaikan rancangan dan pelaksanaan proses belajar mengajar selanjutnya.
- b. Evaluasi Sumatif
Evaluasi ini dilakukan pada akhir suatu proses pendidikan dan pelatihan atau proses belajar mengajar. Tujuan utama evaluasi sumatif adalah menentukan pendapat tentang keseluruhan proses belajar mengajar yang sudah selesai.

2.3 Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Robert L.Mathis dan Jhon H. Jackson, 2002:78). Kinerja

karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi karyawan kepada organisasi yang antara lain termasuk :

- a. Kuantitas Output
- b. Kualitas Output
- c. Jangka Waktu Output
- d. Kehadiran di tempat kerja
- e. Sikat kooperatif

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sulistiyani, 2003:223). Menurut Bernadin dan Russell dalam Sulistiyani (2003:223), menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Sluyter dalam Wirjana (2007:109), mengemukakan bahwa “kinerja organisasi ialah efektifitas organisasi secara keseluruhan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan teridentifikasi dari masing-masing kelompok pemakai jasa (*customer*), melalui upaya-upaya sistematis, yang secara kontinu memperbaiki kemampuannya untuk merespon kebutuhan-kebutuhan secara efektif”. Agar efektif organisasi nirlaba dituntut mampu mendefinisikan sukses organisasi dalam arti, sejauh mana organisasi mampu memenuhi kebutuhan berbagai kelompok pemakai jasa (*customer*) dan khalayak (*stakeholder*).

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar P.M, 2005:67).

Menurut Miner dalam As'ad (2001:31) mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai berikut “.....*the extent to which an individual meets the expectations regarding how he or she should function, or behave on the job* “. Definisi di atas mengandung pengertian bahwa kinerja dapat diukur dan dievaluasi karena merupakan perilaku nyata (tindakan) di tempat kerja dan mempunyai banyak aspek yang adakalanya dapat menyimpang dari harapan pimpinan dan karyawan. Aspek yang menyimpang mempunyai makna bahwa dalam mewujudkan harapan, seseorang dihadapkan pada hambatan-hambatan sesuai kondisi yang terjadi. Seseorang yang mampu mengatasi hambatan-hambatan yang muncul, maka tindakan yang dilakukan akan memperoleh hasil sesuai harapan. Seseorang yang tidak mampu mengatasi hambatan, berarti hasilnya tidak sesuai harapan.

Menurut Gibson and Donnely dalam Imam (2009), *job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria keefektifan serta lainnya. Pengertian ini memberikan makna bahwa hasil kerja diukur dari beberapa aspek yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Pengukuran kinerja melalui kualitas dapat diartikan bahwa kemampuan perusahaan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, maka perusahaan dapat tetap eksis karena produk diterima konsumen. Hasil produk yang sesuai dengan

keinginan dan kebutuhan konsumen berarti konsumen akan bersedia untuk membeli produk yang ditawarkan sehingga perusahaan memperoleh pendapatan. Produk yang tidak sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen, maka produk yang ditawarkan tidak laku dipasaran sehingga perusahaan kehilangan kesempatan untuk memperoleh pendapatan.

Pendapatan perusahaan dari hasil penjualan produk yang relatif sedikit tentunya akan berdampak negatif bagi perusahaan. Pendapatan yang kecil berarti perusahaan kehilangan kesempatan untuk memperoleh keuntungan bahkan dapat berakibat pada kehancuran usaha yang dijalankan. Masalah lain yang perlu dipertimbangkan dalam menjaga eksistensi perusahaan adalah perlunya efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan pekerjaan. Pola kerja yang efektif dan efisien berarti perusahaan akan menghemat biaya maupun waktu sehingga hasil kerja perusahaan semakin meningkat, baik ditinjau dari segi keuangan maupun kegiatan operasional perusahaan.

Menurut Honggren *and* Datar dalam Riendro (2002), pengukuran kinerja secara garis besar berdasarkan kriteria dan informasi yang dihasilkan, dapat dibagi menjadi dua yaitu : pengukuran kinerja keuangan (*financial performance measures*) dan pengukuran kinerja non finansial (*non financial performance measures*). Definisi tersebut dapat diartikan bahwa pengukuran kinerja terdiri dari dua bagian besar yaitu kinerja keuangan dan kinerja non keuangan. Kinerja keuangan yang baik dapat dilihat dari tingkat keuntungan yang semakin meningkat dan juga kondisi keuangan yang sehat. Keuntungan yang semakin meningkat dan didukung dengan kondisi

keuangan yang sehat, tentunya akan memberikan kesempatan bagi perusahaan dalam mengembangkan skala usaha yang dijalankan. Pengukuran kinerja non keuangan mempunyai implikasi bahwa pengukuran kinerja ini untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi dalam kegiatan operasional, baik sumber daya manusia maupun pemanfaatan sumber daya perusahaan yang lainnya. Pengukuran kinerja keuangan dan kinerja non keuangan merupakan bagian yang sulit untuk dipisahkan dalam pengukuran kinerja sebuah perusahaan. Penilaian kinerja secara kualitatif dan kuantitatif selalu menjadi indikator untuk melihat keberhasilan pengelolaan perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Schemerchom, Hunt *and* Osbom dalam Ardiana (2008), kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Pengertian tersebut memberikan makna bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui sumber daya manusia (kinerja kualitas) dan juga kondisi keuangan (kinerja kuantitas). Kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat pada umumnya akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Kondisi tersebut memberikan arti bahwa sebenarnya kinerja perusahaan tergantung pada kinerja sumber daya manusia sebagai pelaku kegiatan operasional perusahaan. Menurut Donneley, Gibson *and* Ivancevich dalam Ardiana (2008), kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Tujuan perusahaan pada dasarnya adalah tingkat keuntungan atau laba yang semakin meningkat. Peningkatan keuntungan ini akan tercapai apabila sumberdaya manusia bekerja secara efektif dan efisien, mempunyai motivasi yang tinggi untuk menghasilkan produk yang kualitas. Hasil produk yang berkualitas akan membantu pencapaian tujuan perusahaan karena dengan produk yang berkualitas, konsumen akan membeli produk yang ditawarkan sehingga pendapatan maupun laba usaha semakin meningkat.

Menurut Notoatmodjo (2009:21), kinerja karyawan atau petugas apapun dipengaruhi banyak faktor, yang disingkat menjadi *ACHIEVE*, yang artinya:

A bility (kemampuan yang dapat dikembangkan).

C apacity (kemampuan yang sudah ditentukan/terbatas).

H elp (bantuan untuk terwujudnya *performance*).

I ncentive (insentif material maupun non-material)

E nvironment (lingkungan tempat kerja karyawan)

V alidity (pedoman/petunjuk, dan uraian tugas).

E valuation (adanya umpan balik hasil kerja).

Dari berbagai pendapat yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya, maupun kualitas dan kuantitas dari organisasi yang telah mencapai tujuannya.

2.4 Penelitian Terdahulu yang Relevan

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

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Temuan
1	Asdar Djamereng (2004 dalam Jurnal Ekonomi <i>Resources</i>)	Efektifitas Pendidikan dan Pelatihan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Sulawesi Selatan	Didapat temuan bahwa kegiatan diklat yang diikuti oleh sejumlah pengurus maupun pengelola koperasi di Sulawesi Selatan secara umum berdampak yang positif, hal ini dapat dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh masing-masing koperasi ternyata mengalami peningkatan setiap tahunnya
2	Hermanto (2005 dalam Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 3 No.2)	Analisis pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Pembinaan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Sorong	Pendidikan, pelatihan dan pembinaan pegawai merupakan faktor pengembangan sumber daya manusia yang berkesinambungan dan perlu dipertahankan keberadaannya. Karena, apabila suatu organisasi ingin berkembang, seharusnya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusianya dengan begitu mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang diukur melalui pengukuran kinerja. Sehingga pada akhirnya produktivitas organisasi yang ada di dalam

			hal ini adalah kantor Sekretariat Kabupaten Sorong menjadi lebih meningkat
3	Ardiana, Brahmayanti dan Subaedi (2010 dalam jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Volume 12 No.1)	Kompetensi SDM UMKM dan pengaruhnya Terhadap Kinerja UMKM di Surabaya	Jumlah sampel yang diambil sebanyak 150 responden dan alat analisis yang digunakan regresi berganda. Variabel bebas yang diteliti meliputi pengetahuan (<i>Knowledge</i>), keterampilan (<i>Skill</i>) dan kemampuan (<i>Ability</i>), sedangkan variabel bebas yaitu kinerja UMKM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan (<i>Knowledge</i>), keterampilan (<i>Skill</i>) dan kemampuan (<i>Ability</i>) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja UMKM
4	Elimawaty Rombe (2007 dalam jurnal Trikonomika Volume 6 No.1)	Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengusaha UKM di Kota Palu	Jumlah sampel yang diambil 87 responden dan alat analisis yang digunakan regresi ganda. Variabel bebas yang diteliti meliputi komitmen dan kompetensi SDM, sedangkan variabel bebas yaitu kinerja UKM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja UKM.

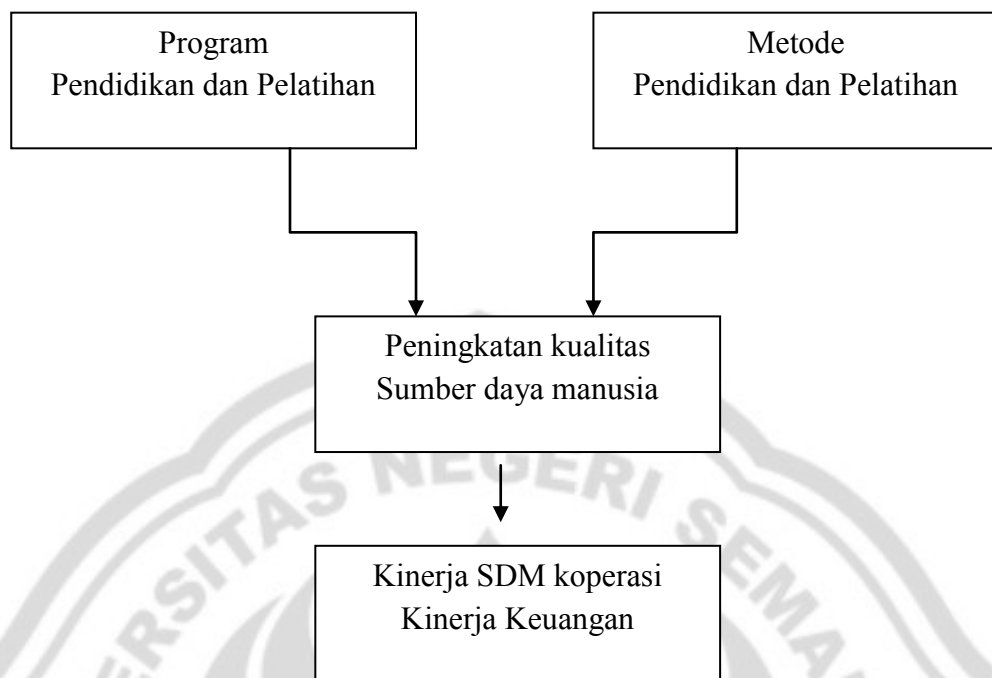
2.5 Kerangka Berfikir

Kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam perkembangan suatu organisasi. Begitu pula dengan Koperasi, perkembangan kinerja suatu koperasi tidak lepas dari kemampuan pengurus dalam mengelola koperasinya. Pengetahuan SDM Koperasi utamanya pengurus dan karyawan yang memadai akan memberikan dukungan yang besar bagi Koperasi

dalam menghadapi persaingan yang kompetitif. Dengan kondisi persaingan yang kompetitif, maka Koperasi harus mampu mensiasati dengan baik. Kondisi ini akan dapat berlangsung apabila SDM yang dimiliki Koperasi mempunyai pengetahuan yang memadai dalam dunia usaha. Faktor lain yang dapat mendukung keberhasilan Koperasi dalam memajukan usaha adalah keterampilan SDM. Dengan adanya SDM Koperasi yang berkualitas, maka pengurus dapat mengelola Koperasi dengan baik. Hal ini dapat diartikan pula bahwa kinerja Koperasi juga baik.

Beberapa aspek sumber daya manusia yang meliputi pengetahuan keterampilan dan kemampuan, pada hakekatnya akan dapat tercipta apabila dilakukan program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan penunjang dalam terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan harus seimbang dengan metode yang akan digunakan agar benar-benar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Karena dengan adanya kualitas sumber daya tersebut dapat menciptakan profesionalisme kerja para pengurus sehingga kinerja baik dalam SDM maupun keuangannya dapat meningkat.

Dari uraian tersebut kerangka berfikir dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Skema Kerangka Berfikir



BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Dasar Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang menerangkan kebenaran. Untuk mendapatkan kebenaran tersebut ada dua macam cara, yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif.

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Menurut Moleong(2007:6), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di KPRI MEKAR Jalan Medono-Secang, Desa Soropadan Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung, KPRI LUGU Desa Pingit Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung.

3.3. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada penerapan pendidikan dan pelatihan perkoperasian di KPRI Kecamatan Pringsurat. Adapun arah penelitian ini terletak pada:

- a. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di KPRI Kecamatan Pringsurat.
- b. Metode yang digunakan dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan di KPRI Kecamatan Pringsurat.

3.4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek di mana data dapat diperoleh (Arikunto, 2006:129). Menurut Lofland dan Lofland sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain (Moleong, 2007:157)

3.4.1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diambil secara langsung dari sumber primer, yaitu dengan cara melakukan wawancara dan dokumentasi. Data yang diambil berupa wawancara dengan pengurus, karyawan, anggota KPRI MEKAR dan LUGU tentang kinerja koperasi, kendala dalam mengelola koperasi, pendidikan dan pelatihan yang ada dalam koperasi. Jumlah yang diwawancarai ada sebelas orang yaitu empat pengurus, empat karyawan, dan tiga anggota. Dalam penelitian ini data primernya adalah kata-kata dari tindakan responden.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari literatur dan catatan yang menyebutkan pokok permasalahan yang akan dijadikan sebagai landasan yang bersifat teoritis. Data sekunder ini bersumber dari laporan keuangan

koperasi yang telah disahkan dalam Rapat Anggota Tahunan dan Anggaran Dasar Rumah Tangga KPRI MEKAR dan KPRI LUGU.

3.5. Alat dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian harus digunakan metode pengumpulan data yang tepat. Hal ini dimaksudkan agar diperoleh data yang objektif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi.

3.5.1. Metode Wawancara

Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (*interviewee*) (Arikunto,2006:155). Metode wawancara dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang manfaat program pendidikan dan pelatihan, implementasi hasil pendidikan dan pelatihan, efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, dukungan sarana dan prasarana pengelolaan koperasi serta perkembangan koperasi. Informan yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah dari pengurus, karyawan dan anggota KPRI MEKAR dan KPRI LUGU.

3.5.2. Metode Dokumentasi

Dokumentasi artinya barang-barang tertulis, di dalam penelitian peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah,

dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya(Arikunto, 2006:158).

Data yang dikumpulkan melalui metode dokumentasi berupa foto keadaan fisik KPRI MEKAR dan LUGU laporan pertanggungjawaban KPRI MEKAR dan KPRI LUGU, dan sejarah umum KPRI MEKAR dan KPRI LUGU.

3.6. Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan bagian yang sangat penting dalam penelitian kualitatif. Menurut Lincoln dan Guba dalam Bungin(2008:59), paling sedikit ada empat standar atau kriteria utama guna menjamin keabsahan hasil penelitian kualitatif, yaitu :

a. Standar Kredibilitas

Agar data yang diperoleh memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi sesuai dengan fakta dilapangan, untuk itu perlu dilakukan pemeriksaan terhadap keabsahan data tersebut. Salah satu teknik pemeriksaan keabsahan data adalah triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Menurut Patton dalam Moleong menyimpulkan bahwa triangulasi dapat ditempuh dengan jalan:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara

2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Dalam penelitian ini digunakan triangulasi dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara dan membandingkan isi suatu dokumen dengan hasil wawancara, dalam hal ini dokumen RAT KPRI MEKAR dan KPRI LUGU.

b. Standar Transferabilitas

Transferabilitas merupakan pertanyaan empirik yang tidak dapat dijawab oleh peneliti kualitatif itu sendiri, tetapi dijawab dan dinilai oleh para pembaca laporan penelitian. Apabila laporan penelitian ini dapat dibaca oleh para pembaca dengan gambaran dan pemahaman yang jelas tentang konteks dan fokus penelitian maka transferabilitasnya tinggi. Untuk mengetahui kredibilitas laporan penelitian ini maka dengan meminta pendapat dari tiga pakar ahli.

c. Standar Dependabilitas

Dependabilitas merupakan pengecekan atau penilaian akan ketepatan peneliti dalam mengkonseptualisasikan apa yang diteliti merupakan

cerminan atau kemandirian dan ketepatan menurut standar reliabilitas penelitian. Dengan melakukan audit (pemeriksaan) dependabilitas itu sendiri, dengan melakukan review terhadap seluruh hasil penelitian yang dilakukan oleh auditor independen. Auditor disini dilakukan oleh tiga pakar ahli.

d. Standar Konfirmabilitas

Berfokus pada audit(pemeriksaan) kualitas dan kepastian hasil penelitian, apa benar berasal dari pengumpulan data di lapangan. Dilakukan bersamaan dengan audit dependabilitas. Sama halnya dengan penilaian standar dependabilitas maka untuk standar konfirmabilitas dilakukan juga pemeriksaan oleh tiga pakar ahli.

3.7. Metode Analisis Data

Data dalam suatu penelitian akan lebih bermakna jika dilakukan analisis data. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif maka menggunakan data non-statistik. Dalam penelitian ini peneliti berangkat dari data empiris kemudian menuju konsep, hipotesis dan teoritis. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perbandingan kondisi keuangan antara tahun sekarang dengan tahun yang lalu
2. Efektifitas pengelolaan keuangan
3. Tingkat perputaran modal kerja

4. Pernyataan terhadap keterampilan karyawan setelah memperoleh pendidikan dan pelatihan
5. Perbandingan sistem administrasi sebelum dan sesudah memperoleh pendidikan dan pelatihan

3.7.1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah mengumpulkan data-data yang diperoleh di lapangan. Dalam hal ini peneliti mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil wawancara kepada pengurus, karyawan serta anggota dan dokumentasi di KPRI MEKAR dan KPRI LUGU.

3.7.2. Penyajian Data

Sekumpulan data yang tersusun memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Data yang *display* meliputi kinerja, kendala dan upaya mengatasi kendala, pendidikan dan pelatihan dalam KPRI MEKAR dan KPRI LUGU.

3.7.3. Reduksi Data

Reduksi data dilakukan dengan jalan membuat abstraksi, abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya (Moleong, 2007:247). Dalam hal ini abstraksi dilakukan dengan membuat rangkuman hasil wawancara dengan pihak pengurus, karyawan dan anggota koperasi.

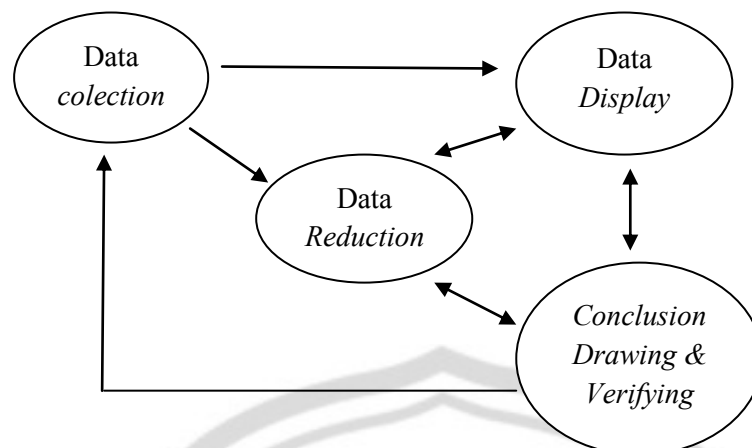
Untuk memudahkan dalam menyusun laporan setiap identitas informan diberi kode/inisial sebagai berikut:

- WP1 : Hasil wawancara dengan pengurus (Ketua KPRI MEKAR)
- WP2 : hasil wawancara dengan pengurus (Sekretaris KPRI MEKAR)
- WP3 : hasil wawancara dengan pengurus (Ketua KPRI LUGU)
- WP4 : hasil wawancara dengan pengurus (Sekretaris KPRI LUGU)
- WK1 :hasil wawancara dengan karyawan (Karyawan KPRI LUGU)
- WK2 :hasil wawancara dengan karyawan (karyawan KPRI LUGU)
- WK3 :hasil wawancara dengan karyawan (karyawan KPRI MEKAR)
- WK4 :hasil wawancara dengan karyawan (karyawan KPRI MEKAR)
- WA1 :hasil wawancara dengan anggota KPRI LUGU
- WA2 :hasil wawancara dengan anggota KPRI LUGU
- WA3 :hasil wawancara dengan anggota KPRI MEKAR

3.7.4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data yang dibandingkan dengan data-data lain sehingga diperoleh kesamaan-kesamaan. Kesimpulan tersebut kemudian dituangkan dalam pembahasan skripsi ini.

Secara skematis proses pengumpulan data, reduksi data, pemaparan data dan kesimpulan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Skema Proses Pengumpulan Data, Reduksi Data, Pemaparan Data dan Kesimpulan

Sumber : Burhan Bungin (2008:69)

3.8. Prosedur Penelitian

Prosedur/tahap penelitian yang ditempuh peneliti saat di lapangan meliputi tiga bagian (Moleong, 2007: 137) yaitu:

a. Memahami latar penelitian dan persiapan diri

Peneliti memulai dengan melakukan observasi awal di KPRI Kecamatan Pringsurat, dalam observasi tersebut didapat temuan adanya peningkatan modal yang tinggi namun peningkatan SHU masih relatif kecil jika dibandingkan dengan peningkatan modal. Peneliti mempunyai asumsi bahwa penambahan modal belum dioptimalkan dalam penggunaannya sehingga terindikasi perputaran modal yang rendah. Peneliti berpendapat bahwa perputaran modal yang tinggi akan meningkatkan pendapatan dan hal ini akan dapat meningkatkan SHU. Peningkatan perputaran modal

yang tinggi akan dapat dicapai apabila pengurus dan karyawan mempunyai pemahaman yang memadai dalam mengelola koperasi. Sementara itu, kebijakan yang dilakukan oleh Diskoperindag Kabupaten Temanggung, setiap tahunnya mempunyai agenda untuk melakukan pendidikan dan pelatihan bagi pengurus, karyawan dan anggota. Berawal dari masalah tersebut peneliti membuat proposal penelitian yang mana didalamnya dicantumkan alasan atau latar belakang dari penelitian, metodologi penelitian dan landasan teori yang digunakan dalam penelitian. Proposal tersebut kemudian dikonsultasikan dengan dosen pembimbing I dan II, dengan masukan yang diberikan oleh dosen pembimbing proposal tersebut disetujui. Kemudian dilanjutkan dengan pembuatan daftar pedoman wawancara. Selanjutnya peneliti membuat surat ijin dan diberikan batasan waktu oleh Fakultas Ekonomi yaitu pada bulan Maret 2011 s.d selesai dan peneliti telah menyelesaikan penelitian dari bulan Maret-April 2011. Dimulai dengan pembatasan latar dan peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan latar tertutup atau hanya pertemuan tatap muka antara peneliti dengan subjek penelitian untuk melakukan wawancara yaitu wawancara dengan pengurus, karyawan dan anggota. Dalam pengenalan hubungan peneliti di lapangan, peneliti aktif mengumpulkan informasi sebanyak mungkin tentang KPRI MEKAR dan KPRI LUGU, baik masalah keuangan, ketenagakerjaan, manajemen maupun kebijakan-kebijakan dalam

kegiatan operasional koperasi. Prinsip dasar yang ada pada peneliti dalam melakukan penelitian adalah bersikap netral.

b. Memasuki lapangan

Setelah mendapat surat ijin peneliti melakukan penelitian dengan menekankan pada keakraban hubungan dengan subjek penelitian. Menurut Moleong (2007: 140) hubungan yang perlu dibina adalah berupa *rapport* yaitu hubungan antara peneliti dan subjek yang sudah melebur sehingga seolah-olah tidak ada lagi dinding pemisah diantara keduanya. Disini peneliti berusaha untuk mengakrabkan diri dengan subjek penelitian agar lebih mudah mendapatkan informasi tentang KPRI MEKAR dan KPRI LUGU. Ada sedikit kendala dalam penelitian ini, yaitu mengatur waktu untuk wawancara dengan pengurus, karena pengurus adalah pegawai negeri yang bekerja di koperasi setelah jam kerja dan hanya waktu tertentu saja tidak setiap hari berada di koperasi. Namun kendala ini dapat diatasi karena koperasi utamanya pengurus dengan tangan terbuka sangat mendukung penelitian ini.

c. Berperan-serta sambil mengumpulkan data

Peneliti mengumpulkan data dengan mencatat semua informasi yang didapat dilapangan. Data yang di ambil berupa hasil wawancara dan direkam menggunakan HP, dokumentasi berupa foto, laporan pertanggungjawaban pengurus dan sejarah umum KPRI MEKAR dan KPRI LUGU. Dalam tahap ini peneliti juga melakukan analisis data di lapangan. Berdasarkan rumusan masalah penelitian, peneliti dibawa ke

arah acuan tertentu yang mungkin cocok atau tidak cocok dengan data yang dicatat. Analisis data di lapangan ini masih bersifat sementara dan masih diperdalam sesudah meninggalkan lapangan. Hasil penelitian juga diketahui oleh orang lain dengan cara dikonsultasikan kepada tiga pakar ahli agar dapat mengecek kebenaran pekerjaan penelitian. Para pakar tersebut juga memberikan beberapa masukan hingga akhirnya laporan penelitian dapat disusun.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran umum KPRI di Kecamatan Pringsurat

a. Sejarah

Pada tahun 1956 dirasa penghasilan pegawai negeri belum memadai kebutuhan hidupnya, lebih-lebih dalam kemasyarakatan, oleh karena itu guna menunjang kebutuhan para guru SD Klepu B wilayah penilik Kranggan di Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung mengadakan gerakan arisan yang anggotanya dari guru-guru SD tersebut. Kecuali arisan diwajibkan pula untuk menyisihkan gajinya untuk ditabung. Kegiatan ini kemudian diikuti oleh sekolah-sekolah yang lain, dan meluas ke daerah Pringsurat sebelah Utara, di daerah Pringsurat sebelah Selatan sudah bergerak sendiri, pada waktu itu mempunyai anggota 9 SD. Tabungan dan arisan berjalan baik, kemudian mulai dipinjamkan kepada anggota yang memerlukan dan dapat dikembalikan secara mengangsur.

Pada tahun 1958 di adakan pertemuan anggota arisan/tabungan dan pada pertemuan itu beberapa Kepala Sekolah dan guru mempunyai gagasan untuk mendirikan Koperasi dan di setujui oleh para peserta rapat. Setelah ada kesepakatan maka memberi nama koperasi tersebut dengan nama “Koperasi Pegawai Negeri “Lambung

Guru” yang disingkat KPN “LUGU”, sebagai pusat kegiatan di Desa Pingit Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung yang anggotanya guru SD/penjaga SD dan sebagian guru agama departemen agama.

Selama 3 tahun KPN “LUGU” boleh dikatakan liar karena belum mendapat pengesahan dari departemen koperasi Indonesia, baru pada tahun 1961 mendapat SK pengesahan dengan Nomor Badan Hukum :684/BH/VI tanggal 14 Oktober 1961 dari Departemen Koperasi Jawa Tengah. Dalam akte Anggaran Dasar bahwa KPN “LUGU” mempunyai wilayah kerja di Kecamatan Pringsurat sebelah utara dan bergerak di bidang simpan pinjam dengan mengusahakan kebutuhan lain guna mencukupi anggotanya. Kemudian dengan adanya perubahan Undang-Undang Perkoperasian nomor 12 tahun 1967 maka KPN “LUGU” pada tahun 1969 mendapat perubahan Nomor Badan Hukum, adapun Nomor yang baru menjadi : 68/BH/VI/12-67 tanggal 1969

Pada tahun 1983 Koperasi Pegawai Negeri “Lambung Guru” (KPN “LUGU”) mencoba mengembangkan usahanya dengan mengumpulkan modal dari pos kesejahteraan anggota yaitu dengan membuka pertokoan, permulaan yang disediakan adalah kebutuhan sekolah dan perkantoran berupa alat tulis menulis dan kertas. Dengan ketentuan para pengelola dan partisipasi anggota sekarang telah dapat menyediakan apa yang dikehendaki para anggota dari kebutuhan

harian sampai perlengkapan rumah tangga, selain itu koperasi juga melayani pesanan dari luar anggota secara kredit.

Pada awal tahun 1988 KPN “LUGU” memperoleh tanah dan pada pertengahan tahun baru dimulailah pembangunan gedung perkantoran tepat menjelang RAT tutup buku tahun 1988 dan pada tanggal 6 Februari 1989 telah diresmikan gedung tersebut oleh kepala Kantor Koperasi Kabupaten Temanggung yang disaksikan oleh semua anggota dengan menghabiskan dana sebesar Rp. 15.732.500,00 dengan sisa kurang Rp 732.500,00 dimana kekurangan ini akan ditutup pada tahun 1989.

Untuk memberikan gambaran lebih jelas kedudukan Koperasi Pegawai Republik Indonesia “Lumbang Guru” (KPRI”LUGU”) beserta data identitas adalah sebagai berikut :

- Nama Koperasi : Koperasi Pegawai Republik Indonesia
“Lumbang Guru” (KPRI “LUGU”)
- Badan Hukum : 684/BH/12-67 tanggal 21 Juli 1969
648a/BH/VI/12-67 tanggal 16 Januari 1990
648b/BH/PAD/KWK.II/IX/96
tanggal 30 September 1996
- Klasifikasi : A Plus
- Jenis Usaha : 1. Simpan pinjam (perkreditan uang)
2. Pertokoan (perkreditan barang)
3. Menyewakan peralatan

Sejarah dari Koperasi Pegawai Republik Indonesia “MEKAR” Kecamatan Pringsurat adalah Koperasi Pegawai Republik Indonesia dalam Jajaran Departemen Pendidikan dan Kebudayaan yang

anggotanya para guru se wilayah Kecamatan Pringsurat bagian selatan dan terdiri dari 14 SD. Semula Koperasi ini belum ada, dan para guru wilayah Pringsurat Selatan masih bergabung dalam suatu Koperasi di Pringsurat Utara yaitu Koperasi LUGU. Namun karena letak geografisnya yang kurang menguntungkan bagi para guru Pringsurat bagian selatan maka mereka mengadakan suatu kesepakatan bersama untuk memisahkan diri membentuk koperasi yang baru yang sekarang bernama KPRI “MEKAR”.

Adapun Koperasi Pegawai Republik Indonesia “MEKAR” itu sendiri berdiri pada tahun 1978 yang berpusat di SD Negeri Kebumen I sebagai pusat kegiatannya untuk melayani para anggotanya. Namun karena perkembangan situasi dan kondisi maka pusat kegiatan yang semula di SD Kebumen I dipindahkan di rumah Bapak Surojo, Jalan tembus Kranggan – Kaliampo. Karena dari tahun ke tahun KPRI “MEKAR” selalu berusaha untuk menyisihkan sebagian SHU nya untuk membuat gedung sendiri sebagai pusat kegiatannya, maka pada tahun 1990 KPRI “MEKAR” berhasil membuat gedung sendiri untuk pusat kegiatan dalam melayani para anggotanya, yang berlokasi di Jalan Medono – Secang Desa Soropadan Kecamatan Pringsurat.

Untuk memberikan gambaran lebih jelas kedudukan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI “MEKAR”) beserta data identitas adalah sebagai berikut :

Nama Koperasi : Koperasi Pegawai Republik Indonesia
“MEKAR”

Badan Hukum : 9190/BH/VI tanggal 18 Desember 1978
9190a/BH/VI tanggal 24 Oktober 1989
9190b/BH/PAD/KWK/II/XI/1996
tanggal 20 November 1996

Klasifikasi : A Plus

Jenis Usaha : 1. Simpan pinjam (perkreditan uang)
2. Pertokoan (perkreditan barang)

b. Stuktur Organisasi KPRI di Kecamatan Pringsurat

Struktur organisasi merupakan kerangka secara sistematis tentang pembagian tugas dan wewenang masing-masing bagian. Struktur organisasi yang ada pada Koperasi “LUGU” dan “MEKAR” pada dasarnya mempunyai bentuk garis lurus, dimana semua tugas dan wewenang dalam kegiatan operasional koperasi didasarkan pada perintah Ketua Pengurus.

Berdasarkan struktur organisasi koperasi “LUGU” dan “MEKAR”, pembagian tugas masing-masing dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Ketua Umum

Ketua umum ini mempunyai tugas :

- 1) Mengkoordinir kegiatan koperasi
- 2) Memimpin sidang / rapat
- 3) Mengadakan pelayanan social terhadap anggota dan masyarakat sekitar

- 4) Hubungan keluar dengan pemerintah, pajak dan organisasi usaha lainnya
- 5) Mempertimbangkan dan memutuskan kesimpulan-kesimpulan untuk pengembangan koperasi
- 6) Mengembangkan pendidikan perkoperasian

b. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas :

- 1) Mengelola administrasi koperasi secara umum, meliputi :
membuat dan mengarsipkan surat masuk dan keluar, menyimpan surat penting yang berhubungan dengan administrasi kesekretariatan, mempersiapkan keperluan peralatan kantor, mentertibkan administrasi kepegawaian dan inventarisasi koperasi.
- 2) Hubungan keluar bersama ketua
- 3) Menganalisa data masukan terhadap kasus yang terjadi

c. Bendahara

Bendahara mempunyai tugas :

- 1) Mengelola dana untuk pembelian barang dagangan, pinjaman anggota, pembayaran hutang dan keperluan rutin.
- 2) Mengelola pinjaman jangka pendek dan jangka panjang
- 3) Mengalokasikan Sisa Hasil Usaha (SHU) berdasarkan anggaran dasar,

- 4) Mengurus Surat Pembayaran Tagihan (SPT) pajak badan dan pajak penghasilan (Pph) pasal 21.
- 5) Laporan keuangan triwulan dan tahunan
- 6) Hubungan keluar bersama ketua
- 7) Menyiapkan surat-surat berharga yang berhubungan dengan keuangan.
- 8) Menertibkan dan memelihara kekayaan koperasi
- 9) Mengelola simpanan anggota, yang terdiri dari simpanan pokok, simpanan wajib, simpanan sukarela, cadangan dan simpanan lainnya serta membagi saldo simpanan.
- 10) Inventarisasi aktiva tetap.
- 11) Mengumpulkan data masukan yang menyangkut administrasi keuangan.

d. Pembantu Umum

Pembantu umum mempunyai tugas : mengkoordinir setiap karyawan untuk melaksanakan tugas masing-masing selain melaporkan segala sesuatu mengenai hal-hal yang diperlukan atau terjadi pada pengurus.

e. Bagian Pelaksana Utama

Bagian pelaksana utama mempunyai tugas untuk mengelola semua bukti yang perlu dibukukan, yaitu:

- 1) Pembukuan Umum
- 2) Pembukuan piutang

3) Pembukuan aktiva tetap

f. Bagian Pemegang Kas

Bagian pemegang kas mempunyai tugas:

- 1) Menerima dan mengeluarkan uang, yang terlebih dahulu harus diteliti kebenaran bukti-buktinya dan tanda tangan yang berwenang.
- 2) Seluruh bukti-bukti harus disahkan oleh pengurus yang berwenang, baik penerimaan maupun pengeluaran uang
- 3) Setiap penerimaan kas dibuat bukti kas yang diatur sebagai berikut : 1 (satu) pembukuan dilampiri nota / kwitansi bukti yang sah dan 1 (satu) file.
- 4) Pengeluaran uang dapat terjadi untuk pembelian barang-barang yang diperlkan koperasi, pembayaran untuk pengurus / pegawai dan pengeluaran lain.

g. Bagian Tata Usaha

Bagian tata usaha mempunyai tugas : membantu pelaksanaan kebijakan sekretaris yang berkaitan dengan tata usaha, segala sesuatu yang menyangkut organisasi koperasi dan kredit pinjaman.

h. Bagian Perkantoran

Bagian perkantoran mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Pembelian barang yang dibutuhkan koperasi

- 2) Pembelian hanya boleh dilaksanakan berdasarkan order dari pengurus yang berwenang
- 3) Pembelian barang-barang yang dilakukan oleh pengurus, sesudahnya harus menghubungi bagian perkantoran untuk diselesaikan administrasinya.
- 4) Memegang administrasi hutang untuk barang-barang yang dibeli secara kredit.
- 5) Bersama-sama dengan bagian pemegang kas mengadakan pengecekan, apakah barang-barang yang dibeli tersebut sesuai dengan nota pembelian / daftar barang-barang yang dibeli serta memenuhi yang diorderkan.
- 6) Setiap akhir bulan bagian perkantoran melaporkan posisi hutang pada bagian pelaksana utama.

i. Bagian pertokoan

Bagian pertokoan mempunyai tugas sebagai berikut :

- 1) Menjual barang yang dikelola koperasi untuk mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin dengan mengingat asas koperasi.
- 2) Setiap akhir bulan melaporkan posisi piutang pada bagian pelaksana utama, yang dibagi dalam kelompok piutang barang, piutang sembilan bahan pokok, piutang pinjaman dan piutang lain-lain.
- 3) Menyelenggarakan administrasi piutang dan penjualan.

c. Bidang Usaha KPRI di Kecamatan Pringsurat

Kegiatan usaha yang dilakukan oleh Koperasi Pegawai Republik Indonesia “KPRI” di Kecamatan Pringsurat diantaranya adalah:

a. Usaha simpan pinjam

Usaha simpan pinjam ini bertujuan untuk memberikan pinjaman uang kepada anggota yang meliputi tiga jenis pinjaman yaitu : pinjaman jangka pendek, pinjaman jangka menengah dan pinjaman jangka panjang yang semuanya dengan bunga 2% saldo menurun setiap bulan. Sedangkan untuk jenis simpanan yang dilayani koperasi ini adalah:

- 1) Simpanan pokok atau uang pokok sebesar Rp 100.000 diberikan sekali
- 2) Simpanan bantu modal atau uang modal sebesar Rp 500.000 diberikan sekali
- 3) Simpanan wajib atau uang tabungan wajib sebesar Rp.60.000 Diberikan perbulan
- 4) Simpanan sukarela

b. Usaha Pertokoan

Usaha pertokoan ini bertujuan untuk menyediakan kebutuhan harian. Usaha pertokoan ini tidak hanya melayani anggota saja tetapi juga bukan anggota koperasi, dan untuk anggota koperasi dapat membeli barang-barang tersebut dengan cara tunai maupun kredit dengan jangka waktu 1 – 3 bulan. Selain melayani

kebutuhan yang tersedia di toko koperasi juga melayani pesanan dari luar anggota secara kredit asal dapat dipertanggung jawabkan atau yang menanggung dari seorang anggota koperasi, misalnya kendaraan roda dua atau barang-barang elektronik.

c. Usaha Persewaan Peralatan

Dalam usaha persewaan ini melayani baik anggota koperasi maupun bukan anggota koperasi dengan ketentuan harga sewa begai berikut :

1) Kursi

a) Bukan anggota koperasi

Untuk pinjaman 1 – 3 hari Rp 200 perbuah

Untuk pinjaman 4 – 6 hari Rp 300 perbuah

b) Anggota koperasi

75% dari ketentuan harga bukan anggota koperasi.

2) Deklit dan barang pecah belah

Harga sewa menyesuaikan dengan jumlah barang yang disewa.

Pelayanan usaha persewaan setiap hari kerja yaitu pada pukul

09.30 sampai pukul 15.00 WIB dan tidak melayani diluar jam

kerja.

4.1.2 Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan KPRI di Kecamatan Pringsurat.

Peningkatan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam eksistensi usaha karena dengan kualitas sumber daya yang

semakin meningkat, maka akan dapat dicapai efektifitas dan efisiensi dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara (WP3) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Peran pendidikan dan pelatihan memang untuk meningkatkan SDM dari karyawan atau pengurus. Tahun-tahun yang lalu dari karyawan juga diadakan pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh Dinas Perindustrian dan Koperasi dan anggota juga diberikan pelatihan tentang perkoperasian. Semua yang terlibat dalam perkoperasian ada pendidikan tentang perkoperasian sehingga pelaksanaan pekerjaan lebih efektif”

Keterangan tersebut memberikan makna bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai peranan penting dalam mendukung peningkatan pelaksanaan pekerjaan. Dengan pendidikan dan pelatihan tentang perkoperasian, maka pengurus, karyawan maupun anggota akan menyadari secara benar tentang cara pengelolaan koperasi yang efektif dan efisien. Lebih dari itu pendidikan dan pelatihan akan dapat meningkatkan manajemen yang lebih baik di koperasi, sebagaimana diungkapkan (WP4) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Sangat berperan karena tambah pengalaman dari sisi organisasi maupun manajemen yang jelas ada pengaruhnya sangat membantu untuk memberikan pemahaman-pemahaman kepada pengurus karyawan tentang masalah pengelolaan perkoperasian membuat lebih berpengalaman dan ahli dalam mengerjakan akuntansi yang rumit bisa diatasi”

Pernyataan tersebut memberikan arti bahwa program pendidikan dan pelatihan sangat membantu dalam mengelola koperasi sesuai dengan tujuan koperasi. Pengelolaan koperasi dengan manajemen yang baik, sistem akuntansi yang tersusun dengan rapi, tentunya akan mendukung pengelolaan koperasi yang sesuai dengan amanat undang-undang Nomor 25 Tahun 1992

tentang Perkoperasian. Dengan pemahaman yang memadai dalam pengelolaan koperasi, maka pengurus, karyawan maupun anggota akan saling menyadari arti pentingnya memajukan koperasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan (WA1) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Dari sisi anggota koperasi dengan adanya pelatihan koperasi tersebut anggota dapat memahami keberadaan secara mendalam karena koperasi itu menyangkut tentang keuangan utamanya sehingga anggota memahami perhitungan debit kredit maupun keuntungan berdasarkan dari RAT tiap tahunnya diadakan pada bulan Januari. Dengan adanya pelatihan tersebut, nanti dalam RAT maupun RAP akan muncul pertanyaan-pertanyaan yang sangat mendasar. Nantinya pengurus-pengurus yang lama mesti mencatat ini agak bisa. Dengan adanya pertanyaan yang muncul dari RAT maupun RAP para pengurus sudah mulai mewacanakan ini cocok ini sudah tahu ditinjau dari pembicaraannya orang yang mengetahui koperasi dengan tidak berbeda. Justru dengan pelatihan itu nanti menjadi re-organisasi tahun-tahun yang akan datang mereka itulah yang akan menggantikan posisi yang sekarang ini masih menjabat”

Keterangan tersebut memberikan makna bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan tidak hanya diberlakukan untuk pengurus, dan karyawan akan tetapi juga anggota koperasi. Pendidikan dan pelatihan bagi anggota, maka akan dapat meningkatkan pemahaman anggota koperasi terhadap laporan pertanggung jawaban pengurus. Kondisi ini akan meningkatkan keterampilan anggota dalam mencermati laporan keuangan. Kondisi ini tentunya akan berpengaruh positif bagi eksistensi koperasi karena dengan adanya partisipasi aktif dari anggota maka koperasi akan dapat tumbuh dan berkembang. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (WP2) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Dengan pendidikan dan pelatihan itulah yang membuat ada kemajuan dari koperasi karena kalau hanya monoton saja dalam pengelolaan koperasi maka koperasi mengalami stagnasi dalam usaha”

Keterangan tersebut dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kreativitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi ini tentunya akan mempunyai peranan penting bagi koperasi dalam menghadapi persaingan yang sangat kompetitif. Inovasi dan kreativitas bukan hanya dalam menjalankan tugas yang menjadi beban setiap orang akan tetapi kreativitas dalam mensikapi kondisi pasar yang berfluktuasi dan keinginan konsumen yang selalu berubah-ubah. Dengan pelayanan yang semakin baik, baik anggota maupun konsumen akan selalu berpartisipasi aktif dalam memajukan koperasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (WP2) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Pertama mungkin dari sisi kemampuan dalam memberikan kesejahteraan anggota, pelayanan kepada anggota. Perkembangan dari segi manajemen maupun pengelolaan secara fisik dan pengembangan usaha. Selama ini karyawan sudah lama menjadi karyawan disini dan ternyata tidak ada hambatan sehingga kita percaya penuh pada pelaksanaan karyawan dan pengurus bertanggung jawab dengan menjadwal piket pengurus juga membantu dan bertanya kalau ada hal-hal yang kira-kira menjadi masalah supaya tidak berkembang dan menjadi masalah baru dan selama ini karyawan bisa diberi mandate untuk melaksanakan”

Pola pelaksanaan pekerjaan sebelum diadakan pendidikan dan pelatihan, secara empiris hanya berorientasi pada hal-hal yang bersifat temporer. Namun demikian setelah diadakannya pendidikan dan pelatihan, ternyata mampu memberikan hal positif dalam pengembangan koperasi.

Lebih dari itu, prinsip-prinsip koperasi sebagai lembaga yang memberikan kesejahteraan bagi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, telah diproyeksikan oleh pengurus dan juga karyawan. Hal ini mencerminkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perkoperasian mampu merubah paradigma pada orientasi yang lebih berkembang. Oleh karena karena itu, program pendidikan dan pelatihan perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga koperasi mampu mensejajarkan diri dengan usaha-usaha lain. Kesemuanya ini akan tercapai apabila program pendidikan dan pelatihan diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan koperasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (WK2 dan WK1) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Pendidikan dan pelatihan koperasi sangat penting, sangat mendukung sekali, sangat penting karena menurut pengembangan jaman. Membuat lebih berpengalaman dan ahli dalam mengerjakan akuntansi yang rumit bisa diatasi”

Pernyataan tersebut diperkuat dengan pernyataan yang disampaikan oleh (WK2) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Pendidikan dan pelatihan sangat mendukung sekali karena saya bisa lebih berpengalaman dalam menghadapi persoalan-persoalan dari koperasi, sehingga kami bisa menyelesaikan dengan bagus dan pekerjaan kami akan lebih lancar”

Pernyataan tersebut memberikan makna bahwa pendidikan dan pelatihan sangat berguna bagi karyawan dan juga unsur-unsur lain yang terlibat dalam kegiatan koperasi. Semakin tingginya keterampilan dan partisipasi aktif dari semua pihak maka akan mempercepat pertumbuhan dan perkembangan koperasi. Mengingat peranan pendidikan dan pelatihan

perkoperasian terhadap pengelolaan koperasi, maka perlunya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perkoperasian dilaksanakan secara berkesinambungan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (WP1) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Rata-rata program itu setahun sekali namun ketika ada sesuatu hal yang memang fundamental misalkan PKPRI ada sejumlah program pengembangan SDM akhirnya kita merujuk program PKPRI maupun Dekopinda, namun Dekopinda dan PKPRI juga tetap merujuk pada peraturan Diskoperindag yang notabennya itu merupakan sebuah jejaring yang tidak bisa dipisahkan dalam rangka pembinaan koperasi primer di Kabupaten Temanggung”

Keterangan tersebut dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perkoperasian, secara empiris telah terprogram walaupun pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada umumnya hanya satu tahun sekali. Kondisi ini tentunya harus disiasati oleh semua pihak yang berkompeten karena pendidikan dan pelatihan telah mampu merubah pola kerja yang lebih efektif dan efisien. Disisi lain pendidikan dan pelatihan telah mampu merubah paradigma dalam pengelolaan koperasi sehingga diharapkan koperasi mampu bersaing dengan jenis usaha lainnya. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan usaha, dimana apabila sumber daya manusia dioptimalkan, maka akan memberikan kontribusi yang besar bagi perkembangan usaha. Sebaliknya apabila sumber daya manusia tidak mampu dioptimalkan maka akan berdampak negatif bagi usaha yang dijalankan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang rata-rata hanya satu

kali dalam satu tahun diungkapkan oleh (WP2) yang memberikan pernyataan sebagai berikut:

“Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan satu tahun rata-rata satu kali dilaksanakan tiga hari”

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang rata-rata hanya satu kali selama satu tahun dimana teknis pendidikan dan pelatihan hanya 3 hari, tentunya sangat disayangkan karena dipandang kurang memenuhi sasaran. Sebenarnya program pendidikan dan pelatihan yang menjadi program Diskoperindag atau Dekopindan dan juga PKPRI, selalu disambut baik oleh pengurus koperasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (WP1) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Apapun program yang dilakukan oleh Dekopinda, PKPRI, dan Diskoperindag sepanjang itu mampu dan berorientasi pada peningkatan SDM dan peningkatan pada koperasi kita berusaha semaksimal mungkin untuk selalu mengikutinya karena dari SHU pun dapat untuk pengembangan, dan kita harus mengikuti karena biayannya murah karyawan lebih terlatih karyawan lebih punya wawasan yang banyak itu yang paling penting, banyak perusahaan yang mengeluarkan dana banyak hanya untuk meningkatkan pendidikan, apa salahnya kalau kita mengikuti terus program pendidikan yang berbasis ekonomi kerakyatan”

Pernyataan tersebut memberikan makna bahwa pengurus secara empiris sangat berharap bahwa pendidikan dan pelatihan perkoperasian tidak hanya diselenggarakan satu kali dalam satu tahun karena pendidikan dan pelatihan mempunyai manfaat yang sangat besar bagi pengurus, karyawan dan anggota. Mengingat sangat besarnya peranan pendidikan dan pelatihan bagi pengelolaan koperasi, maka koperasi “MEKAR” mengadakan pendidikan dan pelatihan secara mandiri. Hal ini sesuai dengan pernyataan

yang dikemukakan oleh (WP2) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Dari koperasi mendatangkan dari dinas terkait yang memang kompeten untuk mengelola seperti itu kita memfasilitasi tempat kemudian juga nara sumber dari instansi terkait yang lebih memahami tentang itu.”

Kemandirian pengurus koperasi untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan secara mandiri tentunya memberikan angin segar bagi semua pihak. Kebijakan ini perlu menjadi teladan bagi koperasi-koperasi lain karena sebagian sisa hasil usaha yang diperoleh koperasi sudah masuk dalam dana pendidikan. Program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara mandiri oleh koperasi MEKAR hanya bersifat insidental karena pendidikan dan pelatihan ini dilakukan apabila ada hal-hal baru yang berkaitan dengan koperasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (WP4) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Biasanya mungkin ada materi atau aturan baru yang belum kita terima atau ada pengalaman baru untuk memajukan koperasi itu kadang-kadang muncul itu kita tangkap dan semaksimal mungkin kita laksanakan sesuai dengan kemampuan dikoperasi”

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara mandiri sebagai bentuk tanggung jawab moral pengurus dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan telah menjadi komitmen pengurus karena di koperasi sudah tersedia dana pendidikan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (WP3) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Yang sudah-sudah pelatihan kepada anggota dari dana pendidikan tadi dari Dekopin dan diimplementasikan pada

gerakan-gerakan koperasi untuk meningkatkan sumber dayanya lewat pelatihan kepengurusan, karyawan dan kepengurusan. Dekopinda memang pembina gerakan koperasi jadi kita juga memberikan dana dan Dekopinda dicairkan dalam bentuk kepelatihan-kepelatihan”

Masalah fundamental yang memotivasi pengurus mengadakan pendidikan dan pelatihan secara mandiri dikarenakan keterbatasan pengurus dalam melakukan pembinaan. Namun demikian, apapun alasan yang melatarbelakangi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan secara mandiri tetap menjadi hal yang penting agar koperasi mampu berkembang sebagaimana yang diharapkan semua pihak. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (WP1) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Faktor keterbatasan pengurus didalam rangka melakukan pembinaan maka adanya program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Disperindagkop Kab.Temanggung amat sangat membantu dalam rangka meningkatkan skill dan kita selalu intensif artinya selalu menyambut baik adanya program diklat Disperindag karena sebagai “embrio” pusatnya yang bertanggung jawab terhadap kemajuan koperasi diwilayah kabupaten dan sudah selayaknya kalau koperasi-koperasi itu mempunyai responbility tanggung jawab untuk selalu mengikuti program dan pelatihan yang diadakan Disperindag”

Pengurus yang telah disibukkan dengan pekerjaan yang berkaitan dengan pengembangan koperasi menjadikan alasan utama pentingnya pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Diskoperindag. Bagaimanapun juga Diskoperindag sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap perkembangan usaha mikro, kecil dan menengah, perlu melakukan pembinaan-pembinaan yang terprogram dengan baik sehingga kemampuan pengelola koperasi semakin baik. Pertumbuhan dan perkembangan koperasi tentunya akan memberikan kontribusi yang

memadai bagi pertumbuhan ekonomi di daerah. Semakin tinggi laju pertumbuhan ekonomi di daerah yang ditopang oleh koperasi, maka masyarakat akan semakin sejahtera sehingga makna koperasi sebagai bangun usaha yang berasaskan ekonomi kerakyatan dan terealisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di Kecamatan Pringsurat dilakukan setahun sekali.
- b. Program pendidikan dan pelatihan dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan kreativitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan bermanfaat untuk membantu mengelola koperasi dengan manajemen yang baik dan sistem akuntansi yang tersusun rapi.
- c. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan juga dilakukan di tingkatan anggota.

4.1.3 Metode yang akurat dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM KPRI di Kecamatan Pringsurat

Pada hakekatnya pendidikan dan pelatihan akan dapat mencapai sasaran apabila pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan disampaikan dengan metode-metode yang komprehensif. Masalah esensial yang perlu menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah metode yang tepat dan materi yang sesuai dengan kondisi secara umum yang ada di koperasi. Apabila metode pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tidak sesuai dengan kondisi yang ada,

maka akan memberikan dampak negatif terutama dalam masalah biaya. Jika pendidikan dan pelatihan sesuai dengan dengan kebutuhan dan mudah dipahami oleh peserta pendidikan dan pelatihan, maka biaya yang dikeluarkan akan mempunyai nilai yang sangat kecil jika dibandingkan dengan ilmu pengetahuan yang telah diterima oleh peserta. Kebijakan yang ditempuh oleh Diskoperindag Kabupaten Temanggung dalam mengadakan pendidikan dan pelatihan, dapat dikatakan baik karena telah mengakomodir kondisi riil yang terjadi pada koperasi-koperasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (WP3) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“setiap session yang diadakan ditingkat kabupaten tentang kepelatihan memang saya anjurkan dan saya putuskan setiap event-event seperti harus ikut apabila ada undangan harus ikut karena untuk memberikan atau supaya koperasi itu lebih maju kemudian mandiri dan lebih dipertanggung jawabkan”

Rapat konsolidasi antara Diskoperindag dengan koperasi-koperasi primer merupakan salah satu alternatif yang potensial dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan secara efektif. Dengan adanya konsolidasi, maka Diskoperindag akan dapat menentukan secara tepat tentang metode dan materi yang harus disajikan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Materi yang disampaikan dalam pendidikan dan pelatihan meliputi seluruh aspek yang berkaitan dengan pengelolaan koperasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (WP2) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Materi tentang manajemen koperasi yang jelas memang tentang istilahnya pembukuan dalam arti kalau nanti anggota kalau ada

pemaparan pertanggung jawaban tiap tahunan dipaparkan tentang masalah keuangan dalam berbagai bidang mungkin dalam bentuk neraca dan sebagainya”

Pendidikan dan pelatihan dengan materi manajemen dan akuntansi merupakan unsur yang sangat penting dalam mendukung pengembangan koperasi. Sebagaimana diketahui bahwa pada umumnya manajemen di koperasi masih belum sesuai dengan manajemen bisnis sehingga penekanan pendidikan dan pelatihan pada manajemen sangat penting. Pendidikan dan pelatihan juga menyajikan materi perpajakan. Penyajian materi perpajakan ini sebagai salah satu alternatif yang terbaik bagi koperasi dalam menyajikan laporan keuangan secara komprehensif terhadap kantor pelayanan pajak. Sebagaimana diketahui bahwa koperasi yang dahulu tidak dikenakan pajak sehingga pendidikan dan pelatihan yang terdahulu, tidak menyajikan materi perpajakan. Namun demikian mengingat diberlakukannya undang-undang perpajakan yang mewajibkan setiap koperasi dikenakan pajak, maka pelaporan keuangan ke kantor pajak menjadi belum dipahami oleh pengurus, pengelola dan karyawan. Dengan adanya materi perpajakan maka diharapkan akan dapat disajikan laporan yang baik sehingga kantor pelayanan pajak tidak mengembalikan laporan keuangan yang telah disusun oleh pengurus. Hal ini sesuai dengan keterangan yang dikemukakan oleh (WP3) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Materinya tentang perpajakan dan kewirausahaan koperasi bagaimana menumbuh kembangkan koperasi itu supaya menjadi koperasi yang sehat lancar bisa diterima semua pihak dinas

terkait dan instansi yang berwenang bisa menerima adanya laporan-laporan dari koperasi.”

Keterangan tersebut dapat dikemukakan bahwa materi yang disajikan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada prinsipnya untuk memberikan pemahaman yang lebih bagi pengurus maupun karyawan sehingga tumbuh jiwa berwirausaha. Pendidikan dan pelatihan dengan materi perpajakan, peserta tidak hanya diberikan pemahaman tentang arti dan makna perpajakan bagi pembangunan, akan tetapi peserta juga diberikan simulasi cara pengisian SPPT. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (WP3) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Mendatangkan nara sumber yang membidangi masalah perkoperasian. Pertama dari nara sumber memberikan materi kemudian diberikan setelah materi kemudian diberikan tata cara pengisian perpajakan, pengisian SPPT dari akuntan atau nara sumber dari sana”

Pendidikan dan pelatihan dengan memberikan simulasi pengisian SPPT merupakan salah satu cara efektif dalam pelatihan. Simulasi pengisian SPPT ini tentunya akan menjadi materi yang sangat berguna bagi semua pihak karena dengan simulasi, maka laporan keuangan koperasi dapat disusun sesuai dengan standar yang ditentukan, baik oleh perpajakan maupun standar akuntansi koperasi.

Koperasi sebagai badan usaha yang mempunyai karakteristik tertentu dan tidak seperti badan usaha swasta, maka materi pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Materi pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan tetap mengacu peraturan

yang berlaku pada koperasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh (WP4) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Materi sudah sesuai mulai dari undang-undang perkoperasian sampai manajemen pengelolaan koperasi sudah diberikan”

Materi pendidikan dan pelatihan yang berlandaskan pada Undang Undang Perkoperasian, tentunya Pengurus dan karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional koperasi akan tetap dalam koridor yang benar.

Pendidikan dan pelatihan yang disajikan dianggap oleh banyak pihak sangat relevan dengan kondisi koperasi dan kebutuhan koperasi hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (WK4) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Sangat bagus, karena materi tidak hanya masalah koperasi saja tapi juga ada bisnis lainnya, bisnis pertokoan Pelatihan masalah kinerja akuntansi, tata cara yang bisa untuk kemajuan koperasi, pembukuan”

Materi yang baik tentunya harus didukung dengan metode yang baik agar pendidikan dan pelatihan memenuhi sasaran. Materi yang baik namun cara penyampaian materi tidak mampu diterima oleh peserta, maka tidak akan memberikan hasil yang optimal. Oleh karena itu masalah metode penyampaian materi juga perlu menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan agar memperoleh hasil yang optimal. Metode yang digunakan oleh tutor dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan relatif sesuai dengan yang diinginkan oleh peserta. Hal ini sesuai dengan

pernyataan yang dikemukakan oleh (WP1) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Metode memang selain kita membaca laporan dan materi kita menanyakan langsung kepada mereka yang telah mengikuti pendidikan metodenya nyaman tidak paham tidak. Waktu itu pula saya harus menanyakan memberikan contoh mereka. Seperti apa, dengan tujuan kalau metodenya bagus dia harus memahami kalau tidak bagus mereka tidak bisa memahami”

Mengingat perkembangan dunia usaha yang semakin kompleks, maka diperlukan nara sumber yang memadai dan memang ahli dalam bidang koperasi. Hal ini sebagai salah satu cara yang efektif dalam memberikan pemahaman pada anggota tentang kondisi riil yang terjadi di lapangan. Dengan nara sumber yang memadai dan pengalaman serta ahli dalam bidang bisnis, maka akan dapat disajikan materi-materi yang *up to date*. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (WP2) yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Pertama nara sumber begini “apa yang anda belum ketahui tentang koperasi?”silahkan anda bertanya. Tetapi kadang-kadang dari peserta yang saya tanyakan apa wong saya tentang koperasi saja masih awam atau paling tidak tidak banyak yang tahu. Kalau dalam pendidikan persepsi sejauh mana siswa mengetahui apa yang diketahui dulu nanti baru nara sumber memberikan materi. Namun juga ada yang sistematis memberikan materi dari awal yang sederhana sampai ke pengelolaan yang bersifat manajemen pembacaan neraca dll”

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dengan mengambil nara sumber yang baik, metode yang baik dan akomodatif, serta materi yang berbobot dan sesuai dengan kondisi riil yang ada di koperasi, maka secara eksplisit akan memberikan peranan yang besar bagi perkembangan koperasi.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan skill pengurus, karyawan serta anggota tentunya akan menjadi kekuatan yang besar bagi koperasi dalam mengembangkan usaha. Namun demikian masalah yang sangat penting adalah aplikasi hasil pendidikan dan pelatihan karena sebaik apapun dari materi, nara sumber dan metode dalam pendidikan dan pelatihan, namun tidak diaplikasikan, maka akan percuma dan koperasi tetap dalam kondisi yang stagnan. Terjadinya stagnasi koperasi akan merugikan banyak pihak terutama anggota karena tujuan koperasi adalah meningkatkan kesejahteraan anggota. Kesejahteraan anggota akan terealisasi apabila pengelolaan koperasi dapat berjalan secara efektif dan efisien sehingga mampu tumbuh dan berkembang sebagaimana diharapkan. Perkembangan koperasi akan dapat tercapai apabila semua unsur menyadari dan memberikan masukan-masukan bagi perkembangan koperasi. Oleh karena setiap hasil pendidikan dan pelatihan harus dapat diakses pada anggota dan hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan kewajiban anggota untuk membuat laporan hasil pendidikan dan pelatihan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (WP1) yang menyatakan sebagai berikut:

“Ketika karyawan kami sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan Disperindag kita mewajibkan mereka untuk membuat laporan dan sekaligus materi harus disertakan. Berdasarkan hal itu kita mempunyai pendapat materi cukup signifikan terhadap program-program yang akan kita jalani di kemudian hari agar koperasi berkembang. Sedangkan untuk masalah metode memang selain kita membaca laporan dan materi kita menanyakan langsung kepada mereka yang telah mengikuti pendidikan metodenya nyaman tidak paham tidak. Waktu itu pula saya harus menanyakan memberikan contoh

mereka. Seperti apa, dengan tujuan kalau metodenya bagus dia harus memahami kalau tidak bagus mereka tidak bisa memahami”

Berdasarkan beberapa pernyataan dari metode pendidikan dan pelatihan dapat dikemukakan bahwa metode pendidikan dan pelatihan secara empiris sesuai dengan tingkat kebutuhan. Metode pendidikan dan pelatihan melalui penjelasan-penjelasan yang dilanjutkan dengan tanya jawab, dan juga ada praktik langsung berupa simulasi, hal ini mencerminkan metode yang akurat untuk memberikan pemahaman yang lebih baik bagi peserta pendidikan dan pelatihan.

4.1.4 Perkembangan kinerja koperasi sebelum dan sesudah mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

Program pendidikan dan pelatihan pada hakekatnya ditujukan untuk meningkatkan keterampilan sehingga pengurus, pengawas maupun karyawan mampu bekerja secara optimal. Optimalisasi pelaksanaan pekerjaan dalam pengelolaan koperasi, dalam jangka pendek, menengah maupun jangka panjang akan berpengaruh positif bagi kinerja koperasi. Pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh koperasi “MEKAR” dan koperasi “LUGU” mampu meningkatkan kinerja, karyawan sebagaimana dikemukakan oleh (WK1) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Adanya pendidikan dan pelatihan pengurus sangat mendukung karena kami dapat bekerja dengan optimal dan lebih berpengalaman menjadi lebih mahir, kompeten dengan bidangnya dan lebih mempunyai keterampilan”

Keterangan dapat dijelaskan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan, secara eksplisit dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pendidikan dan pelatihan, karyawan mempunyai keterampilan yang lebih baik sehingga dapat bekerja secara optimal. Peranan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan, didukung pula oleh pernyataan yang disampaikan oleh (WK4) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Sangat mendukung, karena selain kita bisa lebih memahami kami lebih tahu tata cara yang bisa kami terapkan disini. Dari sana sebelumnya kita belum tahu menjadi tahu”

Pendidikan dan pelatihan telah mampu memberikan pemahaman bagi peserta dalam berbagai ilmu pengetahuan tentang perkoperasian. Karyawan yang semula hanya mengerjakan pekerjaan tanpa mengetahui secara rinci makna dari pekerjaan yang dikerjakan, namun dengan adanya pendidikan dan pelatihan, karyawan lebih memahami sistem yang sistematis. Pelaksanaan pekerja yang sistematis inilah merupakan bentuk peningkatan kinerja karyawan karena telah memperoleh pendidikan dan pelatihan. Kinerja yang semakin meningkat bukan hanya dari sektor karyawan saja akan tetapi juga dari pengurus. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (WA2), yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Kinerja pengurus sangat baik. Baik, melayani dengan baik, ramah, kalau memang anggota mau pinjam seumpama tidak ada itu bisa dikonfirmasi dengan pengurus lain dicarikan dana dari mana, tanggap sekali dengan anggota”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikemukakan bahwa ketika karyawan mengalami hambatan, maka karyawan akan mengkonfirmasi

kepada pengurus. Sinergi antara pengurus dan karyawan ini akan tercipta apabila pengurus mempunyai kemampuan dalam memahami pengelolaan koperasi dengan baik. Interaksi dan komunikasi antara pengurus dan karyawan tersebut mencerminkan kinerja yang semakin meningkat, baik dari segi pengurus maupun karyawan. Kinerja pengurus dan karyawan diwujudkan dalam penyelenggaraan Rapat Anggota Tahunan (RAT) yang tepat waktu sebagaimana dikemukakan oleh (WK1) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Sudah cukup bagus, karena sudah dapat melayani anggota, menyajikan laporan tepat waktu (RAT)”

Ketepatan waktu dalam penyelenggaraan RAT tersebut diperkuat dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (WA3) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Cukup bagus, karena pada setiap tahunnya penyelenggaraan RAT selalu tepat waktu. Sudah cukup baik, karena mereka selalu tersenyum melayani anggota. Jadi itu menjadi salah satu faktor dalam peningkatan pelayanan itu perlu ramah tamah kepada anggota ataupun masyarakat dalam melayani menjadi kepuasan”

Ketepatan waktu RAT sering menjadi indikator keberhasilan pengelolaan koperasi karena hanya dengan SDM yang terampil dan pengurus yang komitmen, maka RAT akan dapat diselenggarakan sesuai dengan harapan anggota. Penyelenggaraan RAT yang tidak tepat waktu sering perbincangan atas ketidakberesan pengurus dalam pengelolaan koperasi. Lebih dari itu, penyelenggaraan RAT yang tidak tepat waktu

mengundang kecurigaan anggota terhadap pengurus dan karyawan dalam mengelola koperasi.

Program pendidikan dan pelatihan, ternyata tidak hanya mampu meningkatkan kinerja operasional pengurus dan karyawan akan tetapi juga mampu meningkatkan kinerja manajerial pengurus koperasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (WP2), yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Untuk perubahan yang drastis benar-benar itu memang butuh waktu dalam arti bertahap misalnya saja sering ada pembaharuan tentang sistem pengelolaan begitu diberikan diklat sekarang ada dirubah mungkin hanya masalah pembukuan yang sifatnya harus dirubah. Hal yang kira-kira perlu dirubah dirubah”

Program pendidikan dan pelatihan ternyata mempunyai dorongan tersendiri bagi pengurus untuk mengadakan perubahan-perubahan dalam pengelolaan koperasi pada sistem yang fundamental. Perubahan-perubahan tersebut tentunya diarahkan untuk meningkatkan kinerja sehingga koperasi tumbuh dan berkembang sebagaimana yang diharapkan oleh anggota. Walaupun perubahan-perubahan belum secara menyeluruh, namun demikian perubahan sistem pengelolaan koperasi mencerminkan adakan peningkatan kinerja manajerial dari pengurus. Perubahan sistem tersebut sebagai bentuk implementasi hasil pendidikan dan pelatihan sebagaimana dikemukakan oleh (WP1) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Itulah salah satu pengaruh positif adanya program pendidikan dan pelatihan. Mereka sering menyodorkan konsep bahkan program bukan hanya pekerjaan. Saya pribadi selaku ketua pengurus sepanjang itu baik ya apa boleh buat harus kita terima

mereka kita beri keluasaan untuk inovasi untuk mengembangkan koperasi tidak monoton”

Pada dasarnya pengurus akan melakukan perubahan sistem pengelolaan koperasi apabila tidak bertentangan dengan ketentuan yang ada di koperasi, baik anggaran dasar, anggaran rumah tangga, keputusan Rapat Anggota Tahunan. Perubahan-perubahan tetap berorientasi pada peningkatan kesejahteraan anggota sebagaimana dikemukakan oleh (WP3) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Ada inovasi baru dan mungkin ada motivasi dari nara sumber atau kepelatihan itu memberikan pembaharuan-pembaharuan yang mungkin bisa diterapkan di koperasi”

Pernyataan tersebut juga didukung oleh (WP1) yang memberikan pernyataan sebagai berikut:

“Dengan hasil program pendidikan dan pelatihan mereka saya beri kebebasan untuk melakukan inovasi tetapi tetap harus merujuk pada peraturan terutama program kerja yang telah disetujui oleh anggota dan AD ART”

Keterangan tersebut dapat diketahui bahwa perubahan-perubahan manajerial dan pola kerja karyawan tetap berpedoman pada anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Hal ini mencerminkan bahwa keinginan untuk berkembang tetap tidak keluar dari peraturan berlaku. Perubahan-perubahan sebagai salah satu strategi dalam mengatasi persaingan yang semakin kompetitif, sebagaimana yang dikemukakan oleh (WP1) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Ada hal-hal yang cukup penting dalam meningkatkan kedepannya, koperasi semakin kompleks semakin banyak pesaing semakin kita dihadapkan pada persoalan-persoalan yang rumit, bahkan kita diancam dengan sebuah perusahaan perdangan Alfamart dan Indomart itu juga tantangan juga ancaman bagi koperasi makanya dengan meningkatkan program ini saya punya harapan kedepannya bahwa mereka mempunyai

skill keterampilan di dalam marketing bagaimana cara membujuk bahwa anggota-anggota “nggak usahlah” beli di Alfamart Indomart tapi belinya dikoperasi karena apa kalau beli di Alfamart keuntungan untuk mereka tapi kalau di koperasi kembali lagi, ironis koperasi sebagai soko guru perekonomian Indonesia ya harus kita kembangkan, sebetulnya kita juga prehatin terhadap kebijakan pemerintah daerah memberikan keluasaan terhadap berdirinya Alfamart-Indomart”

Perbaikan manajerial melalui perubahan-perubahan peningkatan kinerja sebagai bentuk usaha untuk mengatasi persaingan dipasar. Tidak dapat dipungkiri bahwa munculnya alfamart dan indomart, secara langsung maupun tidak langsung menjadi ancaman bagi kelangsungan koperasi. Oleh karena itu sudah selayaknya jika pengurus dan karyawan melakukan tindakan-tindakan yang berorientasi pada mempertahankan pangsa pasar yang dikuasai. Salah satu unsur penting dalam mempertahankan loyalitas anggota pada koperasi adalah adanya komitmen dari pengurus dan karyawan untuk memberikan pelayanan yang optimal dan memberikan kesejahteraan bagi anggotanya. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (WP4), sebagai berikut :

“Yang jelas koperasi kita, para pengurus dan karyawan berkomitmen berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan aturan yang ada, mudah-mudahan koperasi kami bisa berkembang dan harapan semua pihak tidak hanya pengurus pengawas tapi juga anggota dapat tercapai kesejahteraannya”

Pendidikan dan pelatihan ternyata telah mampu meningkatkan kinerja karyawan dan juga kinerja manajerial koperasi. Peningkatan kinerja karyawan ditunjukkan dengan semakin efektifnya karyawan dalam bekerja sehingga tercipta efektifitas dan efisiensi dalam pengelolaan koperasi. Sedangkan peningkatan kinerja manajerial ditunjukkan dengan adanya

perubahan-perubahan pada sistem pengelolaan koperasi bahkan saat ini telah dipertimbangkan strategi mengantisipasi dan mempertahankan pangsa pasar. Peningkatan kinerja juga terjadi pada segi keuangan sebagaimana dikemukakan oleh (WP1) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Kinerja dari karyawan cukup baik yang dilihat dari kecakapan mereka dalam melaksanakan pekerjaan dan selalu bertanggung jawab apa yang menjadi kewajiban. secara financial kinerja koperasi kami cukup membanggakan baik dilihat dari modal ataupun dari masalah profit atau keuntungan atau SHU kita selalu bisa meningkat karena kita juga bisa mengelola keuangan dengan cukup memadai”

Peningkatan modal yang bersumber dari simpanan wajib maupun simpanan lainnya disertai dengan peningkatan Sisa Hasil Usaha. Hal ini memberikan arti bahwa pengurus maupun karyawan telah mampu mengoptimalkan dana yang dimiliki untuk meningkatkan pendapatan. Peningkatan pendapatan yang disertai dengan efisiensi dalam pengelolaan koperasi, maka akan meningkatkan keuntungan koperasi.

Dalam bidang pengelolaan keuangan, pengurus juga telah melakukan kebijakan-kebijakan yang konstruktif terutama dalam meminimalkan terjadinya kredit yang beresiko. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (WP2) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Usaha preventif agar tidak terjadi orang yang kira-kira masa tugasnya mendekati pensiun itu nanti besarnya pinjaman seimbang dengan tabungan yang dia miliki, apabila mereka pensiun dan sudah menyatakan keluar dan sebagainya tidak ada masalah”

Kebijakan pengurus melalui pemberian kredit yang disesuaikan dengan nilai tabungan mempunyai makna bahwa tindakan pengurus sangat

akurat. Sebagaimana diketahui bahwa dengan pemberian kredit dengan jumlah maksimal sama dengan jumlah tabungan, maka apabila anggota tidak membayar angsuran, maka piutang akan tetap terjamin pembayarannya. Disisi lain, kebijakan yang dilakukan oleh pengurus terhadap pemberian pinjaman yang melebihi jumlah tabungan, telah ditangani dengan baik. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (WP3) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Dari pengurus mendatangi si peminjam atau si anggota yang kurang lancar tadi dengan jalan musyawarah kemudian kekeluargaan bagaimana kita saling memiliki koperasi supaya lancar dan bisa bergantian kepada anggota yang lain untuk meminjam”

Penanganan piutang dengan cara musyawarah merupakan salah satu alternatif yang potensial didalam mengurangi resiko kredit. Penyelesaian kredit dengan cara musyawarah sebagai strategi persuasif karena musyawarah akan lebih menekankan pada kesadaran anggota yang bermasalah. Kesadaran anggota inilah yang menjadi kunci keberhasilan koperasi dalam mengembangkan usaha yang dijalankan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dan partisipasi yang aktif dan positif dari anggota, maka perputaran modal akan semakin meningkat. Namun demikian, tidak semuanya anggota menyadari niat baik dari pengurus sehingga kecewa dengan kebijakan pengurus. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (WA1) yang memberikan pernyataan sebagai berikut :

“Ini memang ada satu kendala dimana para pengurus dulu maupun sekarang. Bagi para anggota yang sudah hutangnya

banyak dia pinjam lagi dikasih, terus demikian itu dengan adanya peminjaman sudah yang cukup banyak dikasih lagi bagi kami itu malah akan memperberat bagi anggota itu karena membayarnya juga cukup banyak jasanya cukup banyak diglontor terus akhirnya bagi saya itu malah menjerat anggota. Oleh karena itu saya” wanti-wanti“ solusinya agar bagi anggota yang hutangnya banyak “tegel ra tegel di stop ojo kei”. tapi hal ini yang masih sangat sulit karena sama-sama guru. Namun juga tidak salah pengurusnya, setelah ditutup koperasi dia lari ke yang lain baik itu BRI maupun kemanalah kau tidak diberi “nesu-ngaleh”. Uniknya lagi untuk koperasi LUGU ini lucunya kalau punya uang dia belanjanya di luar kehabisan uang ke waserda terus seperti itu setiap bulanya “mengko nek ra kuat trus di blongke” koperasi”

Keterangan tersebut dapat dijelaskan bahwa kebijakan pengurus dengan tidak memberikan kredit bagi anggota yang bermasalah merupakan tindakan yang tepat karena apabila pengurus tetap memberikan kredit, maka akan berdampak negatif bagi koperasi. Piutang yang macet tentunya akan memperlambat perputaran yang dan lambatnya perputaran uang akan berdampak negatif terhadap pendapatan koperasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa ketika anggota tidak diberikan kredit karena kredit yang diambil sudah melebihi plafon atau pagu maksimal, maka anggota akan kecewa sehingga anggota mengambil kredit dari lembaga keuangan. Kondisi ini tentunya akan mengurangi pangsa pasar koperasi namun demikian keselamatan dana anggota lebih penting dibandingkan dengan anggota berpindah pada lembaga perbankan, karena jumlah anggota yang beralih relatif sedikit. Sebenarnya anggota mempunyai kerugian yang cukup besar apabila beralih pada lembaga perbankan karena bunga yang harus dibayar jauh lebih besar dibandingkan dengan bunga yang harus dibayar pada koperasi.

Dari uraian pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa secara eksplisit program pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja operasional karyawan dan pengurus dan juga meningkatkan kinerja manajerial pengurus.

4.2. Pembahasan

Dari hasil penelitian tersebut maka hasil temuan dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Hasil Temuan

No	Kategori	Hasil Temuan
1	Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan KPRI di Kecamatan Pringsurat	<p>a. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di Kecamatan Pringsurat dilakukan setahun sekali.</p> <p>b. Program pendidikan dan pelatihan dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan kreativitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan bermanfaat untuk membantu mengelola koperasi dengan manajemen yang baik dan sistem akuntansi yang tersusun rapi.</p> <p>c. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan juga dilakukan di tingkatan anggota.</p>
2	Metode yang akurat dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan	Metode pendidikan dan pelatihan secara empiris sesuai dengan tingkat kebutuhan. Metode pendidikan dan pelatihan melalui penjelasan-penjelasan yang dilanjutkan dengan tanya

	untuk meningkatkan kualitas SDM KPRI di Kecamatan Pringsurat	jawab, dan juga ada praktik langsung berupa simulasi, hal ini mencerminkan metode yang akurat untuk memberikan pemahaman yang lebih baik bagi peserta pendidikan dan pelatihan.
3	Perkembangan kinerja koperasi sebelum dan sesudah mengikuti program pendidikan dan pelatihan	Secara eksplisit program pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja operasional karyawan dan pengurus dan juga meningkatkan kinerja manajerial pengurus.

Berdasarkan hasil temuan dalam tabel maka pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.2.1 Pelaksanaan Program Pendidikan dan Pelatihan KPRI di Kecamatan Pringsurat.

a. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di Kecamatan Pringsurat dilakukan setahun sekali.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di KPRI Kecamatan Pringsurat dilakukan selama setahun sekali dalam kurun waktu paling lama selama tiga hari. Hal ini dirasa kurang memenuhi sasaran. Para peserta merasa belum bisa menerima materi yang diberikan secara maksimal karena adanya keterbatasan waktu yang diberikan. Pernyataan ini didukung oleh temuan Asdar Djamereng (2004:20) yang mana simpulan dari penelitiannya bahwa dari segi jangka waktu

pelatihan masih perlu ditambah karena rata-rata peserta diklat masih belum menguasai sepenuhnya materi tersebut. Padahal sebenarnya program pendidikan dan pelatihan yang menjadi program dari Diskoperindag atau Dekopinda dan juga PKPRI, selalu disambut baik oleh pengurus koperasi. Kedepan program pendidikan dan pelatihan ini diharapkan dapat diperhatikan jangka waktu pelaksanaannya.

b. Program pendidikan dan pelatihan dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan kreativitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan bermanfaat untuk membantu mengelola koperasi dengan manajemen yang baik dan sistem akuntansi yang tersusun rapi.

Program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan KPRI di Kecamatan Pringsurat mempunyai peranan penting dalam mendukung peningkatan pelaksanaan pekerjaan. Dengan pendidikan dan pelatihan tentang perkoperasian, maka pengurus, karyawan maupun anggota akan menyadari secara benar tentang cara pengelolaan koperasi yang efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan pendapat Edilius(2007:37), yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan koperasi pada dasarnya kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan untuk membuat agar para anggota, perangkat koperasi seperti pengurus, badan pengawas, badan pemeriksa dan dewan penasehat, termasuk staf karyawan koperai sehingga mereka sadar akan ideologi koperasi, praktik usaha dan metode kerjanya. Dilain pihak latihan koperasi orientasiya pada kerja dengan maksud untuk

memperbaiki keahlian pekerjaannya. Pernyataan tersebut diperkuat pula dengan pendapat Henry Simamora dalam Ambar T. (2003:174) bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu:

1. Memperbaiki kinerja
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
3. Membantu memecahkan persoalan operasional
4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi
6. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi.

c. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan juga dilakukan di tingkatan anggota.

Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan perkoperasian KPRI di Kecamatan Pringsurat tidak hanya untuk pengurus dan karyawan akan tetapi juga anggota koperasi. Pendidikan dan pelatihan bagi anggota yang dilakukan di KPRI Kecamatan Pringsurat dapat meningkatkan pemahaman anggota koperasi terhadap laporan pertanggung jawaban pengurus untuk itu koperasi melakukan pendidikan dan pelatihan untuk anggotanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukamdiyo (1997:103) bahwa pendidikan dan pelatihan anggota koperasi merupakan hal penting dalam pembinaan dan pengembangan koperasi karena dengan keberhasilan atau kegagalan koperasi banyak tergantung pada tingkat pendidikan dan partisipasi anggotanya.

Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan secara internal maupun eksternal mencerminkan kepedulian yang tinggi dari berbagai pihak, atas kemajuan koperasi. Program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Diskoperindag memberikan arti bahwa Diskoperindag sebagai lembaga pemerintah yang bertanggung terhadap eksistensi UMKM, telah menjalankan fungsinya. Sedangkan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara internal, telah sesuai dengan ketentuan yang ada. Hal ini dikarenakan dalam keuangan koperasi telah tersedia dana untuk pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya program pendidikan dan pelatihan ini maka SDM koperasi akan semakin tinggi ketampilannya sehingga akan membantu percepatan dan kecepatan dalam menumbuhkan kembangkan koperasi sebagai badan usaha yang paling sesuai dengan jiwa dan kepribadian bangsa Indonesia.

4.2.2 Metode yang akurat dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM KPRI di Kecamatan Pringsurat

Pada hakekatnya pendidikan dan pelatihan akan dapat mencapai sasaran apabila pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan disampaikan dengan metode-metode yang komprehensif. Masalah esensial yang perlu menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah metode yang tepat dan materi yang sesuai dengan kondisi secara umum yang ada di koperasi. Apabila metode

pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tidak sesuai dengan kondisi yang ada, maka akan memberikan dampak negatif terutama dalam masalah biaya. Jika pendidikan dan pelatihan sesuai dengan dengan kebutuhan dan mudah dipahami oleh peserta pendidikan dan pelatihan, maka biaya yang dikeluarkan akan mempunyai nilai yang sangat kecil jika dibandingkan dengan ilmu pengetahuan yang telah diterima oleh peserta.

Kebijakan yang ditempuh oleh Diskoperindag Kabupaten Temanggung dalam mengadakan pendidikan dan pelatihan, dapat dikatakan baik karena telah mengakomodir kondisi riil yang terjadi pada koperasi-koperasi. Metode yang digunakan dalam proses pendidikan dan pelatihan pada KPRI di Kecamatan Pringsurat dikatakan cukup baik karena pada pelaksanaannya tidak hanya pemberian materi saja tetapi ada praktik langsung dan ada simulasi terhadap suatu kasus (akuntansi dan pengisian SPPT pajak). Ini sesuai dengan pendapat Notoatmodjo (2009:24) bahwa pelatihan diluar tugas menggunakan teknik simulasi dimana para peserta pendidikan dan pelatihan diberikan suatu kasus, kemudian dipelajari dan didiskusikan antara peserta pendidikan dan pelatihan. Dengan metode itu peserta diharapkan mampu memahami dengan jelas apa yang diperolehnya dan mampu menyelesaikan dengan baik apabila ada kasus di lapangan nantinya. Disini karyawan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan

mengalami peningkatan kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Notoatmodjo (2009:23) bahwa *in-service training* yaitu pelatihan yang ditujukan kepada karyawan yang sudah berkerja dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Pengambilan nara sumber yang kompeten dan didukung dengan metode tentior, tanya jawab dan praktik merupakan kombinasi metode yang sangat akurat dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Sebagaimana diketahui bahwa dengan adanya tanya jawab maka telah terjadi interaksi dalam pendidikan dan pelatihan sehingga peserta pendidikan dan pelatihan akan lebih memahami. Disisi lain dengan penerapan metode praktik, maka akan jelas terlihat cara-cara yang akurat dalam mengerjakan pekerjaan yang ada dikoperasi sehingga peserta dapat secara langsung mengaplikasikan dalam dunia kerja.

4.2.3 Perkembangan kinerja koperasi sebelum dan sesudah mengikuti program pendidikan dan pelatihan.

Setiap pendidikan dan pelatihan diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja seluruh aspek karena pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan peningkatan skill semua pihak yang terlibat dalam pengelolaan kopreasi. Hal ini terbukti dari kondisi yang ada pada KPRI di

Kecamatan Pringsurat, dimana kinerja karyawan maupun pengurus semakin meningkat.

Peningkatan kinerja yang terjadi di Koperasi “MEKAR” dan Koperasi “LUGU” ternyata menyangkut berbagai aspek yaitu adanya peningkatan kinerja karyawan, kinerja manajerial dan kinerja keuangan. Peningkatan kinerja karyawan ditunjukkan dengan adanya pola kerja yang efektif dan efisien, pelaksanaan pekerjaan yang akurat dan penyelenggaraan rapat anggota tahunan yang selalu tepat waktu. Menurut Noatmojdo (2009:16) Pendidikan dan Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pengertian tersebut mempunyai implikasi bahwa dengan adanya peningkatan kemampuan, maka penyusunan laporan keuangan koperasi dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Peningkatan kinerja manajerial yang terjadi di Koperasi “MEKAR” dan Koperasi “LUGU” ditunjukkan dengan adanya perubahan-perubahan yang mengarah pada peningkatan daya saing koperasi. Manfaat pendidikan dan pelatihan menurut Fathoni (2006:196) yaitu:

- j. Membantu para pegawai membuat keputusan dengan lebih baik

- k. Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya
- l. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor0faktor motivasional
- m. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya
- n. Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya diri sendiri
- o. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual
- p. Meningkatkan kepuasan kerja
- q. Semakin besarnya tekad pekerjaan untuk lebih mandiri
- r. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan

Peningkatan kinerja keuangan yang terjadi di Koperasi “MEKAR” dan Koperasi “LUGU” ditunjukkan dengan adanya peningkatan SHU dan juga penanganan kredit. Adapun tujuan pelatihan menurut (Henry Simamora dalam Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, 2003:174) yaitu :

- g. Memperbaiki kinerja
- h. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
- i. Membantu memecahkan persoalan operasional
- j. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- k. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi
- l. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi



BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

7. Program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan secara rutin, terutama program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Diskoperidag. Namun demikian ada pula kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara mandiri atau pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh koperasi yang bersangkutan. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara mandiri disebabkan adanya kebutuhan yang mendesak untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia. Program pendidikan dan pelatihan pada umumnya dilaksanakan satu kali dalam satu tahun
8. Metode yang digunakan dalam program pendidikan dan pelatihan dengan kombinasi antara teori dengan praktik. Metode ini sangat akurat dalam meningkatkan pemahaman terhadap perkoperasian. Disisi lain nara sumber diambil dari pihak-pihak yang kompeten, bahkan diambil dari kantor pelayanan pajak untuk memberikan pemahaman tentang perpajakan dan pengisian SPPT.

9. Program pendidikan dan pelatihan mampu meningkatkan kinerja koperasi dari segi :

1. Karyawan, terutama dalam peningkatan efektivitas pelaksanaan pekerjaan
2. Pengurus, terutama dalam peningkatan manajerial koperasi dalam menghadapi persaingan yang kompetitif
3. Anggota, semakin memahaminya anggota sehingga dapat berperan aktif dalam membangun koperasi
4. Keuangan, semakin meningkatnya SHU dan kesejahteraan anggota koperasi.

4.2. Saran

- a. Program pendidikan dan pelatihan hendaknya tidak hanya satu kali dalam satu tahun karena secara nyata pendidikan dan pelatihan mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan koperasi.
- b. Anggota yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan, hendaknya dicalonkan menjadi pengurus sehingga terjadi regenerasi dalam kepengurusan koperasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi (Isu, Teori dan Solusi)*. Jakarta:Asmara Books.
- Anoraga, Pandji dan Ninik Widiyanti. 2003. *Koperasi, Kewirausahaan, dan Usaha Kecil*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ardiana, dkk. 2010. Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya terhadap Kinerja UKM di Surabaya. Dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 12 No.1.Hal 42-55 Surabaya : Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta:Rineka Cipta
- As'ad, Moh . 2001. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Baswir, Revrisond. 2000. *Koperasi Indonesia Edisi Pertama*. Yogyakarta:BPFE.
- Bungin, Burhan. 2008. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta:Rajawali Press.
- Djamereng, Asdar. 2004. "Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Sulawesi Selatan ". Dalam jurnal *Ekonomi Resources*. Hal 242-246. Pusat Penelitian dan Publikasi Ilmiah FE-UMI.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:Andi.
- Hani, T Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BPFE.
- Harijanto, dkk. 2003. "Pengaruh Pelatihan dan Pengalamn Kerja terhadap Keterampilan dan Kinerja Karyawan Koperasi Usaha Karya: Studi pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Tanjung Perak Surabaya". *Dalam Jurnal Aplikasi Manajemen*.Volume 1 No.2. Hal 247-253 Malang : Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Hendrajogi. 2007. *Koperasi Asas-asas, Teori dan Praktek*.Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Hermanto. 2005. "Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Pembinaan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Sorong". Dalam *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 3 No.2. Hal 132-139 Sorong: Universitas Al Amin Sorong Papua.
- Marthis, Robert L. dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rusdakarya.
- Riendro, Rukmono. 2002. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial pada PT. Bank BPD Jawa Tengah*. Thesis. Semarang Fakultas Ekonomi: UNDIP.
- Rombe, Elimawaty. 2007. Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengusaha UKM di Kota Palu. Dalam *Jurnal Trikonomika*. Volume 6 No.1. Hal 59-66 Palu : Fakultas Ekonomi Unpas.
- Sara, Veni. 2005. "Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pembinaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Pegawai KUD di Jayapura". Dalam *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 3 No.2. Hal 39-46 Jayapura Papua : STIH Unmel Mandri.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagaan, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sitio, Arifin dkk. 2001. *Koperasi Teori dan Praktek*. Jakarta: Erlangga.
- Sudarsono dan Edilius. 2007. *Manajemen Koperasi Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Suhartono, Suparlan. 2008. *Wawasan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar Ruzz
- Sukamdiyo. 1997. *Manajemen Koperasi*. Semarang: Erlangga.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Undang Undang Nomor 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian.Surabaya:
Diperbanyak oleh penerbit Arkola

Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003

Wirjana,Bernardine R. 2007. *Mencapai Manajemen Berkualitas Organisasi Kinerja Program*. Yogyakarta:Andi.



KISI-KISI PERTANYAAN

No	Fokus	Indikator	Sub Indikator
1	Kinerja	Keberhasilan kinerja	Sejauh mana keberhasilan kinerja
			Kendala yang dihadapi
			Peningkatan kinerja
2	Pendidikan dan Pelatihan	Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan	Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di koperasi
			Peserta pendidikan dan pelatihan
			Perkembangan setelah pendidikan dan pelatihan
			Inovasi dalam melaksanakan pekerjaan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan
			Kebijakan pengurus dalam penerapan hasil pendidikan dan pelatihan
			Tingkat keakuratan pekerjaan sesudah mengikuti pendidikan dan pelatihan

PEDOMAN WAWANCARA

A. Untuk Pengurus

1. Bagaimana kinerja koperasi yang Bapak/Ibu/Saudara kelola saat ini?
2. Adakah kendala yang menghambat kinerja koperasi Bapak/Ibu/Saudara? Jika ada kendala yang seperti apa dan bagaimana penanganannya?
3. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara tentang pelaksanaan program Pendidikan dan Pelatihan yang diadakan oleh Disperindagkop Kabupaten Temanggung?
4. Apakah setiap tahun koperasi Bapak/Ibu/Saudara mengirimkan stafnya untuk mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan yang diadakan oleh Disperindagkop Kabupaten Temanggung?
5. Apakah ada perkembangan yang signifikan terhadap pola kerja staf setelah mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan yang diadakan oleh Disperindagkop Kabupaten Temanggung? Jika ada, perkembangannya seperti apa?
6. Apakah kinerja staf semakin meningkat setelah mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan yang dilakukan oleh Disperindagkop Kabupaten Temanggung? Jika ya, sejauh mana perkembangannya?
7. Bagaimana inovasi pelaksanaan pekerjaan dari staf setelah mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan yang diadakan oleh Disperindagkop Kabupaten Temanggung?
8. Bagaimanakah kebijakan pengurus dalam penerapan hasil program Pendidikan dan Pelatihan yang diadakan oleh Disperindagkop Kabupaten Temanggung?
9. Bagaimana tingkat keakuratan pelaksanaan pekerjaan sebelum dan sesudah staf mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan yang diadakan oleh Disperindagkop Kabupaten Temanggung?

B. Untuk Karyawan

1. Bagaimana kinerja koperasi yang Bapak/Ibu/Saudara kelola saat ini?
2. Adakah kendala yang menghambat kinerja koperasi Bapak/Ibu/Saudara?
Jika ada kendala yang seperti apa dan bagaimana penanganannya?
3. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara tentang materi program Pendidikan dan Pelatihan yang diadakan oleh Disperindagkop Kabupaten Temanggung?
4. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara tentang metode program Pendidikan dan Pelatihan yang diadakan oleh Diskoperindagkop Kabupaten Temanggung?
5. Apakah ada perbedaan pelaksanaan pekerjaan sebelum dan sesudah mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan yang diadakan oleh Disperindagkop Kabupaten Temanggung? Jika ada, perbedaan itu seperti apa?
6. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara tentang aplikasi/penerapan hasil program Pendidikan dan Pelatihan yang diadakan oleh Disperindagkop Kabupaten Temanggung?
7. Apakah pengurus selalu mendukung penerapan hasil program Pendidikan dan Pelatihan yang diadakan oleh Disperindagkop Kabupaten Temanggung? Jika ada, bagaimana bentuk dukungan pengurus tersebut?
8. Bagaimana tanggapan pengurus ketika Bapak/Ibu/Saudara akan melakukan inovasi pelaksanaan pekerjaan yang didasari oleh hasil program Pendidikan dan Pelatihan yang diadakan oleh Disperindagkop Kabupaten Temanggung?
9. Apakah Pendidikan dan Pelatihan yang Bapak/Ibu/Saudara ikuti cukup dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan? Jika ya, bentuk dukungan itu seperti apa?

Lampiran 3

Informan : Drs. Supriyadi, M.Pd.
 Jabatan : Pengurus
 Tanggal : 27 Maret 2011

1. Dari sisi non keuangan, bagaimana kinerja koperasi saat ini?
Saya pikir kinerja dari karyawan cukup baik yang dilihat dari kecakapan mereka dalam melaksanakan pekerjaan dan selalu bertanggung jawab apa yang menjadi kewajiban.
2. Dari sisi keuangannya bagaimana?
Pada prinsipnya saya mengatakan secara financial kinerja koperasi kami cukup membanggakan baik dilihat dari modal ataupun dari masalah profit atau keuntungan atau SHU kita selalu bisa meningkat karena kita juga bisa mengelola keuangan dengan cukup memadai. Itu kinerja yang selama ini kita genjot dengan sedemikian rupa sehingga untuk meningkatkan kesejahteraan koperasi sebagaimana yang diamanatkan dalam undang-undang itu prinsip dasar yang harus selalu kami pegang dalam mengelola koperasi.
3. Apakah ada hambatannya?
Pastinya seperti itu, tidak ada sebuah pelaksanaan pekerjaan atau peningkatan target ataupun peningkatan sebuah eksistensi koperasi itu berjalan mulus pasti ada cumin bagaimana kita mensiasatinya tergantung bagaimana kemauan kita motivasi kita untuk tetap mengatasi hambatan itu. Hambatan yang cukup sering ditemui itu dalam peningkatan skill ketrampilan karyawan karena bagaimanapun juga kita memandang karyawan itu sangat potensial dalam mencetak eksistensi kalau mereka tidak bisa bekerja optimal ya susah karena organisasi itu merupakan seluruh komponen yang harus saling sinergi. Pasti harus kita laksanakan solusi-solusi yang terbaik sepertinya kita memberikan arahan memberikan bimbingan memberikan motivasi juga sangat penting agar mereka tidak cepat mengeluh dalam rangka memenuhi hambatan yang ada. Persuasive melakukan pendekatan dengan mereka yang intensif kita sifatnya manajemen terbuka, kita ada apa-apa langsung konfirmasi kita tanya.
4. Apakah dengan adanya pendidikan dan pelatihan itu merupakan suatu upaya untuk membantu bisa meningkatkan kinerja dari karyawan ataupun dari koperasi itu sendiri?
Pastinya seperti itu, karena faktor keterbatasan pengurus didalam rangka melakukan pembinaan maka adanya program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Disperindagkop Kab.Temanggungamat sangat membantu dalam rangka meningkatkan skill dan kita selalu intensif

artinya selalu menyambut baik adanya program diklat Disperindag karena sebagai “embrio” pusatnya yang bertanggung jawab terhadap kemajuan koperasi di wilayah kabupaten dan sudah selayaknya kalau koperasi-koperasi itu mempunyai responsibility tanggung jawab untuk selalu mengikuti program dan pelatihan yang diadakan Disperindag.

5. Menurut bapak bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilihat dari materinya?

Saya memandang begini, ketika karyawan kami sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan Disperindag kita mewajibkan mereka untuk membuat laporan dan sekaligus materi harus disertakan. Berdasarkan hal itu kita mempunyai pendapat materi cukup signifikan terhadap program-program yang akan kita jalani di kemudian hari agar koperasi berkembang. Sedangkan untuk masalah metode memang selain kita membaca laporan dan materi kita menanyakan langsung kepada mereka yang telah mengikuti pendidikan metodenya nyaman tidak paham tidak. Waktu itu pula saya harus menanyakan memberikan contoh mereka. Seperti apa, dengan tujuan kalau metodenya bagus dia harus memahami kalau tidak bagus mereka tidak bisa memahami.

6. Biasanya program dilakukan satu tahun sekali atau bagaimana?

Rata-rata program itu setahun sekali namun ketika ada sesuatu hal yang memang fundamental misalkan PKPRI ada sejumlah program pengembangan SDM akhirnya kita merujuk program PKPRI maupun Dekopinda, namun Dekopinda dan PKPRI juga tetap merujuk pada peraturan Diskoperindag yang notabennya itu merupakan sebuah jejaring yang tidak bisa dipisahkan dalam rangka pembinaan koperasi primer di Kabupaten Temanggung. Apapun program yang dilakukan oleh Dekopinda, PKPRI, dan Diskoperindag sepanjang itu mampu dan berorientasi pada peningkatan SDM dan peningkatan pada koperasi kita berusaha semaksimal mungkin untuk selalu mengikutinya karena dari SHU pun da untuk pengembangan, dan kita harus mengikuti karena biayannya murah karyawan lebih terlatih karyawan lebih punya wawasan yang banyak itu yang paling penting, banyak perusahaan yang mengeluarkan dana banyak hanya untuk meningkatkan pendidikan, apa salahnya kalau kita mengikuti terus program pendidikan yang berbasis ekonomi kerakyatan.

7. Manfaat yang diperoleh dari program itu sendiri, apa yang dapat diterapkan di koperasi?

Dalam salah satu contoh dalam bidang pelaksanaan pekerjaan misalkan masalah pengerjaan akuntansi tadinya mereka boleh dikatakan lamban, sebelum melakukan pendidikan mereka keteteran misaakan dalam

menyusun jurnal membuat buku besar kadang-kadang kebingungan. Dengan kita ikutkan pendidikan dan pelatihan hasilnya cukupbaik mereka mampu mengerjakan sendiri. Walaupun kadang-kadang masih sering tanya tetapi maklum karena beberapa kali mengikuti pendidikan dan pelatihan. Mereka bisa mandiri dan secara ekplisit mereka untuk meningkatkan sebuah kerja yang optimal efisien dan efektif. Karena dengan efisien dan efektif akan membentuk sebuah keuntungan.

8. Ada perkembangan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan?
Pastinya seperti itu, dari keuangan maupun nonkeuangan bahkan dari manajerial pengurus-pengurus yang lain juga harus selalu tanggap situasi jangan sampai pengurus itu tidak tahu permasalahan tapi yang tahu justru karyawan. Adannya pendidikan dan pelatihan cukup signifikan terhadap perkembangan mentalitas atau pola kerja baik dari karyawan maupun pengurus itu sendiri.
9. Apakah ada inovasi-inovasi baru yang diberikan karyawan?
Itulah salah satu pengaruh positif adanya program pendidikan dan pelatihan. Mereka sering menyodorkan konsep bahkan program bukan hanya pekerjaan. Saya pribadi selaku ketua pengurus sepanjang itu baik ya apa boleh buat harus kita terima mereka kita beri keluasaan untuk inovasi untuk mengembangkan koperasi tidak monoton.
10. Setelah melakukan pendidikan dan pelatihan mereka mempunyai inovasi ?
Iya memang usulan-usulan tertentu yang tujuan mereka baik untuk meningkatkan pola kerja yang efisien dan bahkan dengan program tadi saya mengatakan berarti dia punya kepedulian terhadap perkembangan koperasi nah itulah mereka melihat didunia eksternal misalkan perusahaan ini seperti ini, kita ko' tidak bisa mereka mempunyai inovasi seperti ini mengusulkan, sepanjang kita mampu secara financial dan SDM ya kita memang pada suatu saat nanti menciptakan sebuah program yang inovatif karena karyawan secara implisit karyawan juga mendukung
11. Sebagai pengurus kebijakan apa yang diterapkan?
Dengan hasil program pendidikan dan pelatihan mereka saya beri kebebasan untuk melakukan inovasi tetapi tetap harus merujuk pada peraturan terutama program kerja yang telah disetujui oleh anggota dan AD ART.
12. Apakah karyawan bisa sesuai?
Ya memang harus begitu, mereka telah mengikuti pendidikan dan pelatihan sudah punya banyak wacana bagaimana mereka memperhatikan masalah pasar eksternal bagaimana dia bisa melayani dengan dengan baik terhadap anggota bagaimana cara meningkatkan perputaran modal bagaimana cara mengurangi resiko tunggakan merah dikemudian hari

harus kita siasati. Sehingga perputaran modal yang cukup tinggi akhirnya kembali kepada mereka anggota untung karyawan juga dinaikkan gajinya.

13. Bagaimana tingkat keakuratan pelaksanaan sebelum dan sesudah mereka mengikuti pendidikan dan pelatihan?

Dari non keuangan terjadi perubahan yang cukup penting dalam pola pelaksanaan pekerjaan itulah salah satu bentuk bahwa kemanfaatan dan keakuratan itu semakin tinggi dalam rangka pelaksanaan pekerjaan. Sehingga kalau pengurus akan menyelenggarakan RAT boleh dikatakan enak tinggal menyusun program dengan mengakomodir informasi ataupun usulan-usulan dari karyawan yang mereka memperoleh informasi dari Diskoperindag. Sehingga saya mengatakan keakuratan cukup tinggi dan optimal walaupun ada kesalahan wajar masih bisa dielemisir. Misalnya pada form-fprmnya saja tetapi secara financial angka-angka sudah akurat dan itu memang paling esensial.

14. Boleh dikatakan pada dasarnya pendidikan dan pelatihan itu mempunyai perannya sangat penting dalam meningkatkan kinerja koperasi?

So pasti seperti itu apapun yang terjadi kedepan koperasi semakin kompleks masalah yang dihadapi saya selaku pengurus tidak memberikan program pendidikan dan pelatihan berarti mereka akan terlindas oleh kemajuan oleh karena itu pendidikan dan pelatihan amat sangat berharga dalam menjaga eksistensi koperasi kami dan juga bahkan untuk meningkatkan sebuah skala usaha yang kita lakukan misalkan kalau kemarin perkembangan jumlah anggota belum menyeluruh baru 75% dari target sasaran kedepannya kita harusnya bisa 100% bahkan kalau bisa kita akan menjamah pada sebuah pasar eksternal non anggota pun kalau bisa kita layani itukan akhirnya bisa meningkatkan sebuah perputaran modal akhirnya memperoleh keuntungan kalau keuntungan tinggi itulah salah satu yang sering menjadi indikator keberhasilan koperasi. Tetapi pada prinsipnya koperasi itu untuk kinerjanya bisa dilihat dari beberapa aspek baik keuangan, non-keuangan, operasional bahkan yang paling penting kinerja SDM, karena bagaimanapun juga SDM yang kinerjanya baik secara implisit maupun eksplisit akan membantu kinerja keuangan.

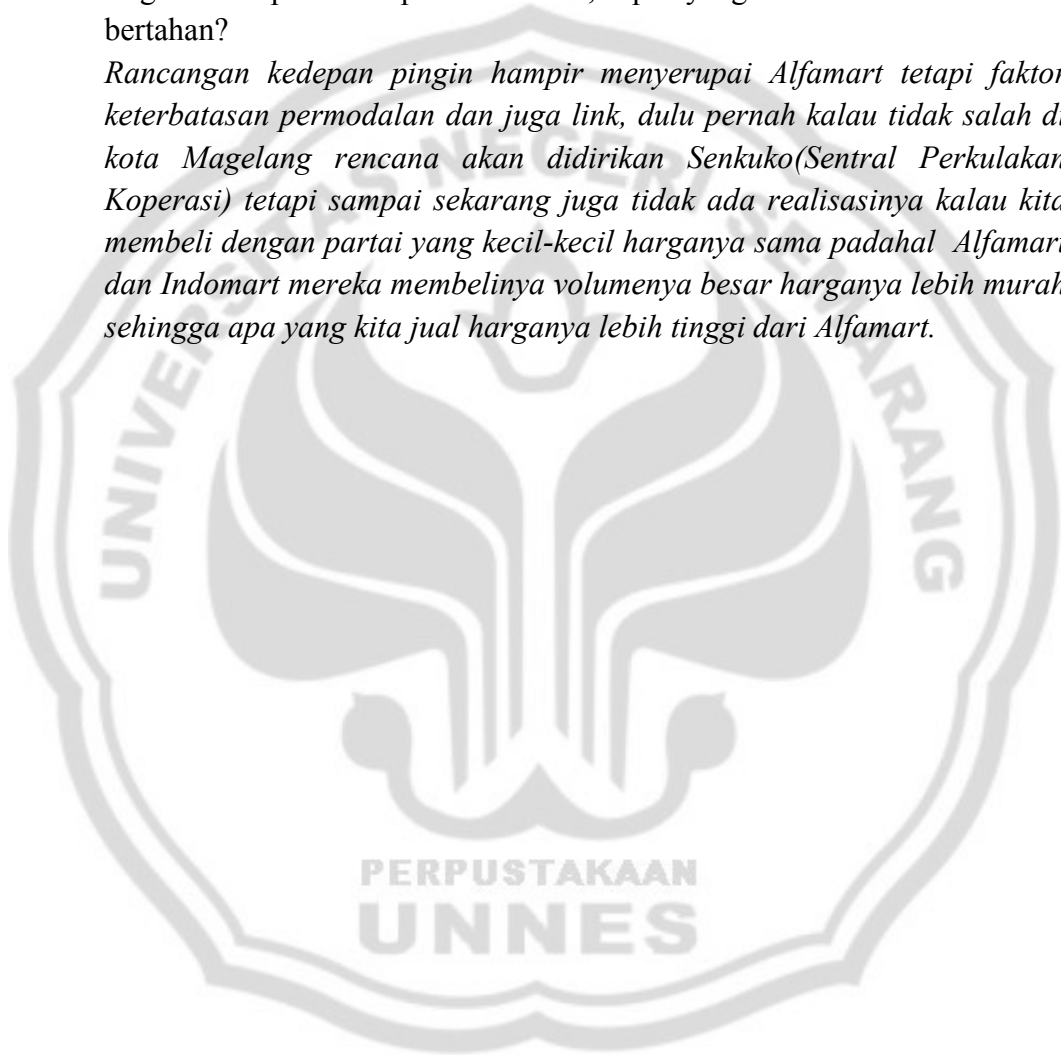
15. Bagaimana pandangan bapak tentang metode atau materi apa yang masih dibutuhkan?

Ada hal-hal yang cukup penting dalam meningkatkan kedepannya, koperasi semakin kompleks semakin banyak pesaing semakin kita dihadapkan pada persoalan-persoalan yang rumit, bahkan kita diancam dengan sebuah perusahaan perdangan Alfamart dan Indomart itu juga tantangan juga ancaman bagi koperasi makanya dengan meningkatkan program ini saya punya harapan kedepannya bahwa mereka mempunyai skill keterampilan

di dalam marketing bagaimana cara membujuk bahwa anggota-anggota “nggak usahlah” beli di Alfamart Indomart tapi belinya dikoperasi karena apa kalau beli di Alfamart keuntungan untuk mereka tapi kalau di koperasi kembali lagi, ironis koperasi sebagai soko guru perekonomian Indonesia ya harus kita kembangkan, sebetulnya kita juga prehatin terhadap kebijakan pemerintah daerah memberikan keluasaan terhadap berdirinya Alfamart-Indomart.

16. Bagaimana posisi koperasi sendiri, apa yang dilakukan untuk bisa bertahan?

Rancangan kedepan pingin hampir menyerupai Alfamart tetapi faktor keterbatasan permodalan dan juga link, dulu pernah kalau tidak salah di kota Magelang rencana akan didirikan Senkuko (Sentral Perkulakan Koperasi) tetapi sampai sekarang juga tidak ada realisasinya kalau kita membeli dengan partai yang kecil-kecil harganya sama padahal Alfamart dan Indomart mereka membelinya volumenya besar harganya lebih murah sehingga apa yang kita jual harganya lebih tinggi dari Alfamart.



Informan : Agus Budi Yuwono, S.Pd
 Jabatan : Pengurus
 Tanggal : 29 Maret 2011

1. Bagaimana kinerja koperasi saat ini?
Koperasi kalau dilihat dari sejarahnya sudah cukup lama berdiri tahun 1983 dan itu sudah sekian lama terjadi pergantian pengurus dan seterusnya setiap terjadi pergantian pengurus tentunya ada program-program baru namun program-program itu tidak terlepas dari konteks dari koperasi itu sendiri sehingga untuk kemajuan dan seterusnya itu setiap tahun memang ada. Pertama mungkin dari sisi kemampuan dalam memberikan keajahteraan anggota, pelayanan kepada anggota. Perkembangan dari segi manajemen maupun pengelolaan secara fisik dan pengembangan usaha.
2. Apakah selama ini dalam perkembangannya ada hambatan-hambatan?
Sistem KPRI melalui potong gaji, pengembangan usaha melalui USP memberikan pinjaman kepada anggota, anggota memberikan angsuran lewat sistem potong gaji jadi selama ini tidak begitu ada hambatan yang sangat mendasar. Satu dua hambatan itu ada namun wajar.
3. Usaha yang berkembang?
Yang pertama USP dan dikembangkan unit pertokoan dan pengadaan kios disamping kantor ini juga merupakan bagian pengembangan koperasi dan selama ini sangat membantu keajahteraan anggota. Paling tidak setiap tahun ada pembagian SHU dan ada peningkatan.
4. Ada masalah dengan anggota yang pensiun, bagaimana penanganannya?
Usaha preventif agar tidak terjadi orang yang kira-kira masa tugasnya mendekati pensiun itu nanti besarnya pinjaman seimbang dengan tabungan yang dia miliki, apabila mereka pensiun dan sudah menyatakan keluar dan sebagainya tidak ada masalah
5. Apakah ada kejadian juga?
Tidak hanya disini, tapi selama ini kita upayakan kalau misalnya dia sudah pensiun masih ada tanggung jawab yang belum terselesaikan kita upayakan pertama dia jangan keluar dulu dari keanggotaan koperasi, kedua adanya surat perjanjian atau suatu pernyataan bahwa dia sanggup untuk memberes atau melunasi tanggung jawabnya itu. Dari koperasi diupayakan untuk menyelesaikan sehingga tidak meninggalkan masalah untuk kepengurusan selanjutnya.
6. Menurut bapak bagaimana kinerja karyawan?
Pertama kita sendiri dari seleksi untuk masuk menjadi karyawan dari segi kompetensi baik secara formal ijazah dan yang kedua pengalaman dan

selama ini karyawan sudah lama menjadi karyawan disini dan ternyata tidak ada hambatan sehingga kita percaya penuh pada pelaksanaan karyawan dan pengurus bertanggung jawab dengan mjadwal piket pengurus juga membantu dan bertanya kalau ada hal-hal yang kira-kira menjadi masalah supaya tidak berkembang dan menjadi masalah baru dan selama ini karyawan bisa diberi mandate untuk melaksanakan.

7. Apakah pendidikan dan pelatihan itu sangat penting?
Penting sekali karena memang ada anggaran khusus untuk pendidikan yang diambilkan dari SHU
8. Apakah selama ini anggaran bisa digunakan?
Kita selalu upayakan dalam rangka pemahaman tentang koperasi karena kita juga menyadari belum tentu semua anggota memahami betul tentang koperasi bahwa mungkin dipaparkan tentang neraca banyak yang bingung sebetulnya neraca itu bagaimana alurnya untuk memberikan satu pemahaman seperti itu memang kita upayakan untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan meskipun hanya dilaksanakan tiga hari pada waktu libur memang sering diadakan seperti itu kepada anggota di koperasi Mekar ini dan diharapkan kalau mereka sudah ikut pelatihan paling tidak dia tambah tahu meskipun belum begitu paham betul yang kemarin tidak tahu menjadi tahu. Itu akan dilakukan secara periode meskipun mungkin tahun ini SD atau anggota hanya berapa orang yang bisa ikut.
9. Untuk karyawan dan pengurus juga mengikuti pendidikan dan pelatihan? Bagaimana tanggapan bapak?
Itu memang sangat positif sekali, saya memang berharap seperti itu karena dan setiap pendidikan yang diadakan kita upayakan pertama pengurus dan karyawan harus ikut karena barang kali ada perubahan-perubahan atau inovasi tentang pelaksanaan atau tentang cara-cara pengelolaan koperasi harus tahu dulu sehingga jangan sampau pengurus ditanya oleh anggota tentang koperasi malah tidak tahu. Dan selama ini sudah berupaya dari Dekopin.
10. Pendidikan seperti itu dilakukan dalam jangka waktu?
Satu tahun rata-rata satu kali dilaksanakan tiga hari.
11. Pendidikan dan pelatihan anggota itu inisiatif dari koperasi sendiri?
Iya, dari koperasi mendatangkan dari dinas terkait yang memang kompeten untuk mengelola seperti itu kita memfasilitasi tempat kemudian juga nara sumber dari instansi terkait yang lebih memahami tentang itu.
12. Materi yang diberikan seperti apa?
Materi tentang manajemen koperasi yang jelas memang tentang istilahnya pembukuan dalam arti kalau nanti anggota kalau ada pemaparan

pertanggung jawaban tiap tahunan dipaparkan tentang masalah keuangan dalam berbagai bidang mungkin dalam bentuk neraca dan sebagainya.

13. Kalau dari metode yang digunakan?

Pertama nara sumber begini “apa yang anda belum ketahui tentang koperasi?” silahkan anda bertanya. Tetapi kadang-kadang dari peserta yang saya tanyakan apa wong saya tentang koperasi saja masih awam atau paling tidak tidak banyak yang tahu. Kalau dalam pendidikan apersepsi sejauh mana siswa mengetahui apa yang diketahui dulu nanti baru nara sumber memberikan materi. Namun juga ada yang sistematis memberikan materi dari awal yang sederhana sampai ke pengelolaan yang bersifat manajemen pembacaan neraca dll.

14. Apakah metode yang digunakan dan materi sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh koperasi?

Kalau melihat sistematika penyampaian materi sudah sesuai cumin nanti si peserta itu sendiri memahami atau tidak dia belajar sendiri tetapi yang jelas.

15. Apakah dengan pendidikan dan pelatihan memberikan perubahan yang signifikan utamanya di sisi karyawan?

Perubahan pasti ada, untuk perubahan yang drastis benar-benar itu memang butuh waktu dalam arti bertahap misalnya saja sering ada pembaharuan tentang sistem pengelolaan begitu diberikan diklat sekarang ada dirubah mungkin hanya masalah pembukuan yang sifatnya harus dirubah. Hal yang kira-kira perlu dirubah dirubah.

16. Apakah setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan diminta untuk memberikan laporan?

Contohnya saja pada waktu kemarin pada waktu RAT 2010 ada semacam format-format baru yang tidak sama dengan tahun 2009, memang ada sistem laporan pertanggung jawaban yang sudah ada inovasi atau model baru kemarin sudah mulai dicoba.

17. Bagaimana Inovasi pelaksanaan tugas karyawan?

Masih dalam bertahap artinya belum ada perubahan yang signifikan karena anggota sendiri tidak begitu menuntut yang penting pertama kita kerja sesuai dengan draf konsep yang kedua pelaksanaan memberikan kesejahteraan kepada anggota sehingga anggota kalau disini minta untuk mengajukan pinjaman kita upayakan untuk lancar-lancar saja. Internnya pengelolaan secara manajemen pembukuan kalau keluarnya anggota minta apa kita upayakan sepanjang kemampuan koperasi. Anggota dituntut untuk kritis dalam RAP dan RAT.

18. Selama ini anggota mempunyai sumbangsih?

Iya pasti walaupun hanya beberapa orang itu dia ada yang memberikan saran. Nanti pengurus mengemban saran itu karena usulan-usulan itu dituangkan dalam rapat menghasilkan satu keputusan kalau sudah diputuskan pengurus mengemban amanat dan melaksanakan amanat itu. Namun pengurus kalau mempunyai pikiran ditawarkan dulu kepada anggota setuju apa tidak kalau menyetujui jadi.

19. Bagaimana kebijakan yang pengurus berikan?

Tentu kita juga memberikan suatu penghargaan dalam arti kalau kerja keras ya sesuai dalam kontek sesuai dengan kemampuan anggota

20. Untuk keakuratan pelaksanaan kerja karyawan sudah sesuai?

Tentu terlepas dari segala kekurangan kita upayakan untuk sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang ada secara administrasi data-data akurat ada dan bisa dipertanggung jawab.

21. Bagaimana pendapat bapak kedepannya tentang pendidikan dan pelatihan?

Justru ini merupakan suatu kerjasama dari berbagai aspek atau berbagai lintas, jadi misalnya begini kalau ada pengurus yang memberikan program diklat nanti dari anggota juga sejauh mana dia penyerapannya. Untuk jadi pengurus harus tahu koperasi. Jadi nanti dari re-organisasi akan inovasi-inovasi baru untuk kemajuan koperasi

22. Bagaimana harapan kedepan?

Re-organisasi ada tambal sulam akan memberikan inovasi baru. Dari instansi terkait akan ada pembaharuan diharapkan nanti tidak ada hambatan yang berarti.

23. Apakah pendidikan dan pelatihan itu penting?

Pendidikan dan pelatihan sangat penting sekali selama ini karena dengan pendidikan dan pelatihan itulah yang membuat ada kemajuan dari koperasi karena kalau hanya monoton saja pengelolaan koperasi hanya begini-begini nanti tidak ada peningkatan.

Informan : Sudaryono, S.Pd
Jabatan : Pengurus
Tanggal : 29 Maret 2011

1. Bagaimanan kinerja koperasi yang bapak kelola saat ini?

Yang pertama mengenai kinerja koperasi yang itemnya pengurus, kepengurusan sampai saai ini karena saya kepengurusan baru satu tahun mengenai kinerja kepengurusan sampai saat ini sesuai dengan tupoksinya (tugas dan pokok fungsinya) ketua mengkoordinir semua pengurus, kemudian anggota pengurus yang lain sesuai dengan jabatan atau kedudukan organisasinya. Misalnya sebagai sekretaris mengurus tentang persuratan, mencatat surat masuk dan mencatat surat keluar diagendakan, kemudian pada sesi rapat tugas sekretaris menulis notulen kemudian menyampaikan hasil rangkuman rapat pada setiap rapat baik rapat pengurus ataupun rapat pleno yang dihadiri baik karyawan maupun pengawas. Bendahara sesuai dengan perbendaharaannya yaitu tugas bendahara menyimpan, mengedarkan, mengamankan uang dan selanjutnya dibantu oleh pembantu dua orang. Pembantu yang pertama yaitu menangani waserda atau pertokoan, kemudian pembantu satu yaitu usaha yang dilakukan oleh koperasi yaitu mengenai usaha tratak kemudian persewaan gedung peralatan yang lainnya kursi da sebagainya. Kemudian dari karyawan yaitu karywan terdiri dari tiga orang yang dua orang yaitu TUI mengenai pembuku satu yaitu membantu kas baik melayani apabila ada anggota yang mau pinjam, mau mengembalikan urusan dengan administrasi keuangan itu TUI , kemudian TU yang kedua masalah pembukuan mengacu pada TUI membuat laporan-laporan misalnya laporan neraca pertokoan maupun USP itu adalah TU2 dan juga nantinya untuk acuan bahan RAP maupun RAT yang menyusun TU2.

2. Bagaimana pelaksanaan pekerjaan TU1 dan TU2 selama ini?

Menurut pengamatan kami karena kami yang dituakan dalam kepengurusan ini berjalan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing kemudian nanti kalau ada masalah yang perlu penanganan secara bersama-sama itu bisa dilakukan secara bersama misalnya TUI bisa membantu TU2 kemudian TU2 juga bisa membantu TUI seperti kepengurusan yang saya sebutkan mungkin secara tupoksinya seperti itu kalau ada yang secara pribadi ada tugas yang diembannya masih ada hambatan dibantu oleh orang lain atau pengurus yang lain seperti pada kedua karyawan itu. Kemudia pada satu lagi yang ketiga yaitu karyawan pertokoan khusus menjaga atau memanjemen masalah pertokoan dan nanti sistem pembayaranya bisa langsung pada karyawan.

3. Dari sisi keuangannya bagaimana kinerjanya?
Masalah keuangan dari sistem pembayarannya sistem lewat potong gaji. Kemudian kalau ada anggota yang sudah tidak bisa dipotong misalnya pensiun tetapi masih menjadi anggota KPRI Lugu yaitu dengan menyetor sendiri.
4. Bagaimana dengan kredit macet?
Kendalanya memang ada pada yang tidak bisa dipotong anggota pensiun. Kendalanya tergantung pada pribadi masing-masing yaitu kalau memang pribadinya ingin memiliki atau mempunyai koperasi dengan kesadaran sendiri secara rutinitas menyetor kemudian ada kadang kala sifat manusia itu lupa kadang tiga bulan empat bulan tidak setor tapi juga ada yang tidak setor sampai beberapa bulan.
5. Bagaimana menanganinya?
Dari pengurus mendatangi si peminjam atau si anggota yang kurang lancar tadi dengan jalan musyawarah kemudian kekeluargaan bagaimana kita saling memiliki koperasi supaya lancar dan bisa bergantian kepada anggota yang lain untuk meminjam.
6. Bagaimana kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya?
Menurut pengamatan saya selama kepengurusan saya karyawan sudah menjalankan sesuai dengan koordinasi dari pengurus artinya sampai sekarang mampu menjalankan tugasnya masing-masing kalau memang ada pertimbangan lain yang mungkin tidak bisa diputuskan memang ada garis kewenangan yaitu dari karyawan adanya mandat atau perintah dari pengurus. Pertanggung jawaban karyawan bertanggung jawab kepada pengurus kemudian kalau ada hambatan sedikit tidak bisa memberikan jalan keluar, nanti dari pengurus akan memberikan jalan keluar lewat rapat atau secara incidental itu pengurus memberikan solusi kepada karyawan.
7. Apakah pendidikan dan pelatihan merupakan sarana untuk membantu karyawan maupun pengurus itu sendiri?
Peran pendidikan yang dimaksud tadi memang untuk meningkatkan SDM dari karyawan atau pengurus. Tahun-tahun yang lalu dari karyawan juga diadakan pelatihan yang diadakan oleh Dinas Perindustrian dan Koperasi dan anggota juga diberikan pelatihan tentang perkoperasian. Semua yang terlibat dalam perkoperasian ada pendidikan tentang perkoperasian. Kemudian juga kemarin baru saja diadakan pelatihan di Kranggan pelatihan tentang perpajakan dari Disperindagkop Temanggung materinya tentang perpajakan dan kewirausahaan koperasi bagaimana menumbuh kembangkan koperasi itu supaya menjadi koperasi yang sehat

lancar bisa diterima semua pihak dinas terkait dan instansi yang berwenang bisa menerima adanya laporan-laporan dari koperasi.

8. Bagaimana dengan metode yang digunakan?
Mendatangkan nara sumber yang membidangi masalah perkoperasian. Pertama dari nara sumber memberikan materi kemudian diberikan setelah materi kemudian diberikan tata cara pengisian perpajakan, pengisian SPPT dari akuntan atau nara sumber dari sana.
9. Kapan pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan?
Selama ini baru satu tahun sekali.
10. Apakah selama ini dana pendidikan SHU dapat dialokasikan dengan baik?
Yang pertama dari Dikopinda dari sana ada dana 7% dari dan pendidikan SHU kemudian diterimakan kalau tidak salah 25% diberikan setor untuk Dekopinda dari gerakan-gerakan koperasi memang setor kesana kemudian diimplementasikan dalam bentuk pelatihan-pelatihan dari perkoperasian yang ada di Temanggung.
11. Apakah ada perkembangan yang signifikan dari kinerja karyawan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan?
Dari SDM kalau memang memperhatikan dan ingin mengikuti dengan serius kemampuannya atau SDMnya juga bertambah dengan cara misalnya dari pembukuan cara lama kemudian ada sistem akuntansi yang baru karyawan bisa mengikuti dengan seksama dan tidak ketinggalan jaman.
12. Ada inovasi baru yang diberikan karyawan?
Ada inovasi baru dan mungkin ada motivasi dari nara sumber atau kepelatihan itu memberikan pembaharuan-pembaharuan yang mungkin bisa diterapkan di koperasi.
13. Bagaimana pandangan pengurus mengenai inovasi baru dari karyawan?
Anjuran dari pengurus misalnya tata buku yang sudah lama kalau ada sinkron relevan dengan yang baru diteruskan kalau tidak sinkron dan ada perubahan yang signifikan tentunya harus diganti dan mengikuti petunjuk-petunjuk yang baru. Kemudian hasilnya karena mungkin ada akuntan atau ada pembina langsung terjun kelapangan dari hasil pembina itu koperasi bisa mengikuti pembaharuan-pembaharuan dari pemerintah diberikan kepada gerakan-gerakan koperasi khususnya di KPN Lugu.
14. Ketika karyawan melakukan inovasi tetapi tetap ada pengecekan kembali?
Pokoknya pembukuan itu harus bisa dipahami kemudian angka-angkanya riil jelas semua pihak bisa membaca dan bisa menerima tidak menjadi masalah. Kalau ada fiktif atau bagaimana sistem bukunya ternyata berbeda dengan yang baru itu mengikuti pembaharuan yang baru.

15. Kebijakan apa yang diberikan pengurus kepada karyawan yang melakukan inovasi baru?

Berbicara masalah kebijakan khususnya pada karyawan karena sehari-hari karyawan yang menjalankan aktivitasnya, itu lewat rapat-rapat kemudian dituangkan nantinya pada RAP atau RAT senantiasa memberikan uang kehormatan atau gaji sesuai dengan UMR yang terus berkembang. Kemudian dari kesejahteraan lain misalnya tunjangan hari tua 10% kemudian ada lagi kesejahteraan hari raya dan itu dirapatkan pada anggota, senantiasa pengurus tetap mengacu pada UMR dengan persetujuan anggota, kebanyakan anggota juga memahami dan menyetujui karena kerja karyawan lebih awal pulanginya lebih akhir dan sesuai dengan kerjanya memang agak berat dan harus ada imbalan-imbalan yang sesuai dan pantas.

16. Bagaimana dengan keakuratan pekerjaan, apakah memang karyawan mempunyai kemampuan baru?

Iya lebih bagus lagi dan lebih professional dalam menangani perkerjasama.

17. Apa harapan bapak kedepannya tentang pendidikan dan pelatihan?

Yang sudah-sudah pelatihan kepada anggota dari dana pendidikan tadi dari Dekopin dan diimplementasikan pada gerakan-gerakan koperasi untuk meningkatkan sumber dayanya lewat pelatihan kepengurusan, karyawan dan kepengurusan. Dekopinda memang pembina gerakan koperasi jadi kita juga memberikan dana dan Dekopinda dicairkan dalam bentuk kepelatihan-kepelatihan.

18. Pendidikan dan pelatihan itu penting sekali pak?

Iya penting sekali, kemudian misalnya setiap season yang diadakan ditingkat kabupaten tentang kepelatihan memang saya anjurkan dan saya putuskan setiap event-event seperti haru ikut apabila ada undangan harus ikut karena untuk memberikan atau supaya koperasi itu lebih maju kemudian mandiri dan lebih dipertanggung jawabkan.

Informan : Sutrasno
Jabatan : Pengurus
Tanggal : 30 Maret 2011

1. Dari sisi karyawan dan pengurus, menurut bapak bagaimana kinerja koperasi saat ini?
Untuk koperasi kami karyawan dan pengurus sudah sangat bagus dalam mengelola koperasi
2. Bisa dikatakan bagus?
Bisa melakukan pelayanan dengan baik.
3. Dari sisi keuangan menurut bapak bagaimana?
Tidak ada masalah.
4. Apakah terjadi modal dan SHU?
Iya, setiap tahun alhamdulillah meningkat peningkatkan pendapatan utamanya SHU. Yang kita kelola bukan hanya USP tapi juga waserda sewa barang, tratak.
5. Apakah itu merupakan sumber keuangan yang cukup besar?
Tidak besar tetapi cukup untuk mendukung
6. Apa hambatan yang ada?
Selama ini hambatan belum ada lancar-lancar saja.
7. Apakah pendidikan dan pelatihan itu berperan besar dalam peningkatan kinerja koperasi?
Sangat berperan karena tambah pengalaman dari sisi organisasi maupun manajemen yang jelas ada pengaruhnya sangat membantu untuk memberikan pemahaman-pemahaman kepada pengurus karyawan tentang masalah pengelolaan perkoperasian
8. Siapa pelaksana program pendidikan pelatihan?
Dekopinda, setiap ada pelatihan kita selalu proaktif untuk mengirimkan. Kita selalu eksis untuk mengikuti.
9. Program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan berapa tahun?
Pelaksanaanya satu tahun sekali
10. Apakah dana yang disediakan sudah bisa diakomodir dengan baik?
Sudah
11. Bagaimana tentang materi yang diberikan?
Materi sudah sesuai mulai dari undang-undang perkoperasian sampai manajemen pengelolaan koperasi sudah diberikan.
12. Apakah materi pengembangan usaha juga diberikan?
Iya diberikan, contohnya diwaserda bagaimana cara kita menarik pembeli berminat promosinya seperti apa, programnya seperti apa strategi seperti itu sudah ada.

13. Apakah metode yang digunakan sudah cocok?
Tutor memberikan materi kemudian ada tanya jawab sharing ada permasalahan apa yang dihadapi saya kira sudah pas.
14. Untuk materi yang ada praktiknya, apakah ada?
Iya ada, contohnya kita membuat neraca, membuat laporan RAT dan RAP.
15. Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan apakah ada perkembangan yang signifikan?
Iya, biasanya mungkin ada materi atau aturan baru yang belum kita terima atau ada pengalaman baru untuk memajukan koperasi itu kadang-kadang muncul itu kita tingkat dan semaksimal mungkin kita laksanakan sesuai dengan kemampuan dikoperasi.
16. Apakah selama ini sudah sesuai?
Sudah sesuai.
17. Apakah setelah mengikuti diklat mereka mempunyai kemampuan atau ketrampilan lebih dalam administrasinya?
Jelas itu mereka mempunyai kemampuan baru untuk administrasi.
18. Kebijakan apa yang diberikan pengurus.
Koperasi memperhatikan kesejahteraan karyawan kita upayakan ada peningkatan minimal standar UMR.
19. Keakuratan pelaksanaan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan?
Selama ini tidak ada masalah sesuai dengan aturan yang ada. Dalam pelaksanaan RAP dan RAT tepat waktu
20. Apa harapan bapak kedepannya?
Yang jelas koperasi kita, para pengurus, pengawas dan karyawan berkomitmen berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan aturan yang ada, mudah-mudahan koperasi kami bisa berkembang dan harapan semua pihak tidak hanya pengurus pengawas tapi juga anggota dapat tercapai kesejahteraannya.
21. Menurut bapak kira-kira apa yang masih dibutuhkan pendidikan dan pelatihan?
Menurut saya pendidikan juga ditindak lanjuti untuk anggota juga. Karena pengurus tidak selamanya menjadi pengurus sehingga aturan yang ada dalam koperasi AD ART anggota juga harus memahami sehingga suatu saat nanti dipercaya menjadi pengurus mereka sudah bisa dan tahu persis.

Lampiran 4

Informan : S.Muliyah
 Jabatan : Karyawan
 Tanggal : 28 Maret 2011

1. Ibu bekerja disini sudah lama?
Iya sudah lam sudah 21 tahun.
2. Bagaimana kinerja koperasi saat ini?
Sudah cukup bagus, karena sudah dapat melayani anggota, menyajikan laporan tepat waktu (RAT)
3. Adakah kendala yang dihadapi koperasi?
Kendala pasti ada
4. Kendala apa?
Walau tidak terlalu besar, kalau yang pensiun setor sendiri tidak potong gaji tanggalnya saja tidak tepat.
5. Usaha yang paling maju pada unit simpan pinjam?
Iya
6. Untuk ibu sendiri, apakah mengalami kendala?
Kendalanya biasa-biasa saja masih bisa diatasi
7. Apakah pendidikan dan pelatihan merupakan satu pemecahan mengatasi masalah?
Membuat lebih berpengalaman dan ahli dalam mengerjakan akuntansi yang rumit bisa diatasi.
8. Apakah pendidikan dan pelatihan mempunyai sumbangsih yang cukup besar dalam peningkatan keterampilan?
Iya
9. Bagaimana pendapat ibu tentang pelaksanaan program diklat dari Diskoperindag Kab. Temanggung?
Materinya tentang akuntansi mulai dari transaksi pencatatan, pengolongan, posting sampai laporan keuangan.
10. Biasanya pelaksanaan diklat itu berapa tahun sekali?
Seharusnya satu tahun sekali namun tidak tentu.
11. Apakah menurut ibu itu sudah sesuai dengan kebutuhan ibu?
Iya cocok, itukan sudah dilaksanakan sehari-hari jadi sangat membantu.
12. Untuk metode yang digunakan seperti apa?
Ceramah mulai dasar, diterangkan trus praktiknya yaitu mulai dari buku harian sampai ke laporan keuangan.
13. Apakah ada perbedaan setelah ibu mengikuti pendidikan dan pelatihan?
Ada perbedaan, dengan adanya pelatihan kita semakin berpengalaman dalam mencatat transaksi-traksaksi yang rumit itu bisa diatasi.
14. Bagaimana dukungan dari pengurus?

Adanya pendidikan dan pelatihan pengurus sangat mendukung karena kami dapat bekerja dengan optimal dan lebih berpengalaman menjadi lebih mahir, kompeten dengan bidangnya dan lebih mempunyai ketrampilan.

15. Bagaimana pandangan ibu kedepanya?

Kalau bisa setiap tahun diadakan pelatihan tidak hanya akuntansi, tapi akuntansi seperti USP itu sering dibukukan sendiri tapi sering rumit dikin satu saja.

16. Harapan lain?

Kreditnya lancar tidak ada kendala yang setor lancar kedepanya.



Informan : W. Kristiani
 Jabatan : Karyawan
 Tanggal : 28 Maret 2011

1. Ibu bekerja disini sudah lama?
Sudah 20an tahun.
2. Bagaimana kinerja koperasi yang ibu kelola saat ini?
Kinerja di koperasi kami saat ini ya bagus-bagus saja, kendala itu ada tapi masih bisa ditangani.
3. Kriterianya seperti apa?
Misalnya disini tunggakan atau pinjaman yang pelunasannya lama sekali tapi itu hanya sebagian kecil karena itu cuma anggota yang luar luar biasa anggota istimewa, anggota pensiunan disini koperasi pegawai negeri di kalangan guru-guru SD setorannya melalui potongan hanya sedikit kendalanya anggota yang pensiun saja.
4. Kinerja yang bagus dilihat dari apa?
Pelayanan kepada anggota dengan baik, menyajikan laporan setiap tahun pasti, pastinya bulan Januari awal Februari.
5. Dalam pekerjaan ibu sendiri, apakah ibu mengalami kendala?
Kendala dalam kerjaan kami masih bisa saya kerjakan
6. Bagaimana dengan penyajian laporannya?
Kendala tidak ada karena didukung dengan adanya pelatihan-pelatihan dari lembaga kami yang ada di atasnya
7. Ibu merasa terbantu dengan adanya pendidikan dan pelatihan?
Iya sangat membantu sekali
8. Apakah peranan pendidikan dan pelatihan itu sangat penting?
Iya sangat penting, sangat mendukung sekali
9. Biasanya siapa yang mengadakan, penyelenggaranya?
Penyelenggaranya dari Kandepkop dan dari Dekopinda PKPRI dan instansi terkait.
10. Bagaimana dengan pelaksanaannya, apakah setiap tahun dilakukan?
Pelaksanaan tidak pasti, kadang tahun ini memang dibutuhkan digalakkan pengelolaan akuntansi terbaru itu baru diadakan.
11. Biasanya materi-materi yang diberikan itu seperti apa?
Ada materi seperti kewirausahaan, perkoperasian, akuntansi koperasi.
12. Apakah materi-materi yang diberikan itu sudah sesuai harapan ibu, mendukung dengan pekerjaan ibu?
Sesuai, walaupun di koperasi kami sudah berjalan namun dengan adanya pendidikan itu lebih memantapkankami untuk mengerjakan pekerjaan.

13. Untuk metodenya, seperti apa?
Metodenya dari teori dulu, kita langsung praktik dan diberikan soal-soal, misalnya dari transaksi sampai penyajian keuangan. Seperti anak sekolah.
14. Apakah menurut ibu metode itu cocok?
Saya merasa lebih jelas, dan bahkan berterimakasih dengan pendidikan tersebut. Bahkan dengan pendidikan tersebut saya lebih bisa dan lebih berpengalaman dalam mengerjakan pekerjaan kami.
15. Apakah ada perbedaan yang ibu rasakan sebelum dan sesudah mengikuti diklat?
Ada, karena dalam soal tidak sama dengan pekerjaan kami mungkin lebih rumit atau lebih mudah sehingga itu menambah pengalaman bagi kami dalam menghadapi pekerjaan kami.
16. Apakah ketika ada kesulitan dapat bertanya langsung?
Ya kita kalau ada kesulitan bisa bertanya langsung dan diberikan solusinya bagaimana.
17. Apakah pengurus sangat mendukung dengan adanya pendidikan dan pelatihan?
Pengurus sangat berterimakasih juga karena karyawannya lebih berkompeten dan berpengalaman lebih pandai dalam mengerjakan pekerjaan di koperasi
18. Menurut ibu manfaat apa yang ibu peroleh dari pendidikan dan pelatihan?
Sangat mendukung sekali karena saya bisa lebih berpengalaman dalam menghadapi persoalan-persoalan dari koperasi, sehingga kami bisa menyelesaikan dengan bagus dan pekerjaan kami akan lebih lancar.
19. Harapan ibu kedepannya bagaimana?
Kalau kami pinginnya mendatangkan kesini dan terjun langsung dengan persoalan kami sendiri agar lebih jelas lagi.
20. Pada intinya apakah pendidikan itu sangat mendukung kinerja koperasi?
Iya sangat mendukung sekali.

Informan : Rubiyati
 Jabatan : Karyawan
 Tanggal : 29 Maret 2011

1. Bagaimana kinerja koperasi yang ibu kelola saat ini?
Cukup baik, sesuai dengan aturan Kandepkop, Dekopin
2. Dikatakan baik seperti apa?
sesuai program yang ada sekarang ini
3. Program itu seperti apa?
Ada sistem akuntansi lam, ada sistem akuntansi baru
4. Apakah pelaksanaan RAT bisa tepat waktu?
Tepat waktu, bulan Januari
5. Kendala apa yang menghambat kinerja Koperasi?
Anggota yang kredit macet
6. Bagaimana sistem peminjaman uang?
Potong gaji dari dinas P dan K kecamatan Prinsurat
7. Kredit macet apakah guru yang sudah pensiun?
Iya, tabungan lebih kecil dari pinjaman, banyaknya pinjaman membuat kredit macet.
8. Apa yang dilakukan untuk menangani kredit macet?
Panggilan tahap ke 1, ke 2, ke 3 kemudian melaporkan kepada pihak ke3
9. Dalam melaksanakan tgas sehari-hari apakah ada hambatan?
Belum ada, lancar-lancar saja
10. Dalam posting ke buku besar apakah menguasai?
Belum 100%, baru 80% sudah bisa, kalau ada masalah bertanya ke pengurus, pengurus belum tahu tanya ke Kandepkop.
11. Apakah pendidikan dan pelatihan itu penting?
Sangat penting karena menurut pengembangan jaman.
12. Bagaimana pelaksanaannya?
Untuk anggota di koperasi sendiri. Untuk karyawan dan pengurus di Dekopin dan Kandepkop.
13. Berapa lama jangka waktu pelaksanaannya?
Setiap tahun pasti ada
14. Apakah koperasi pernah mempunyai inisiatif sendiri untuk melakukan pendidikan dan pelatihan?
Pernah, dengan mendatangkan nara sumber dari Kandepkop
15. Materi apa yang biasanya diberikan?
Pelatihan untuk anggota tentang kesadaran berkoperasi supaya anggota tahu cara kerja koperasi.
16. Untuk karyawan sendiri bagaimana?

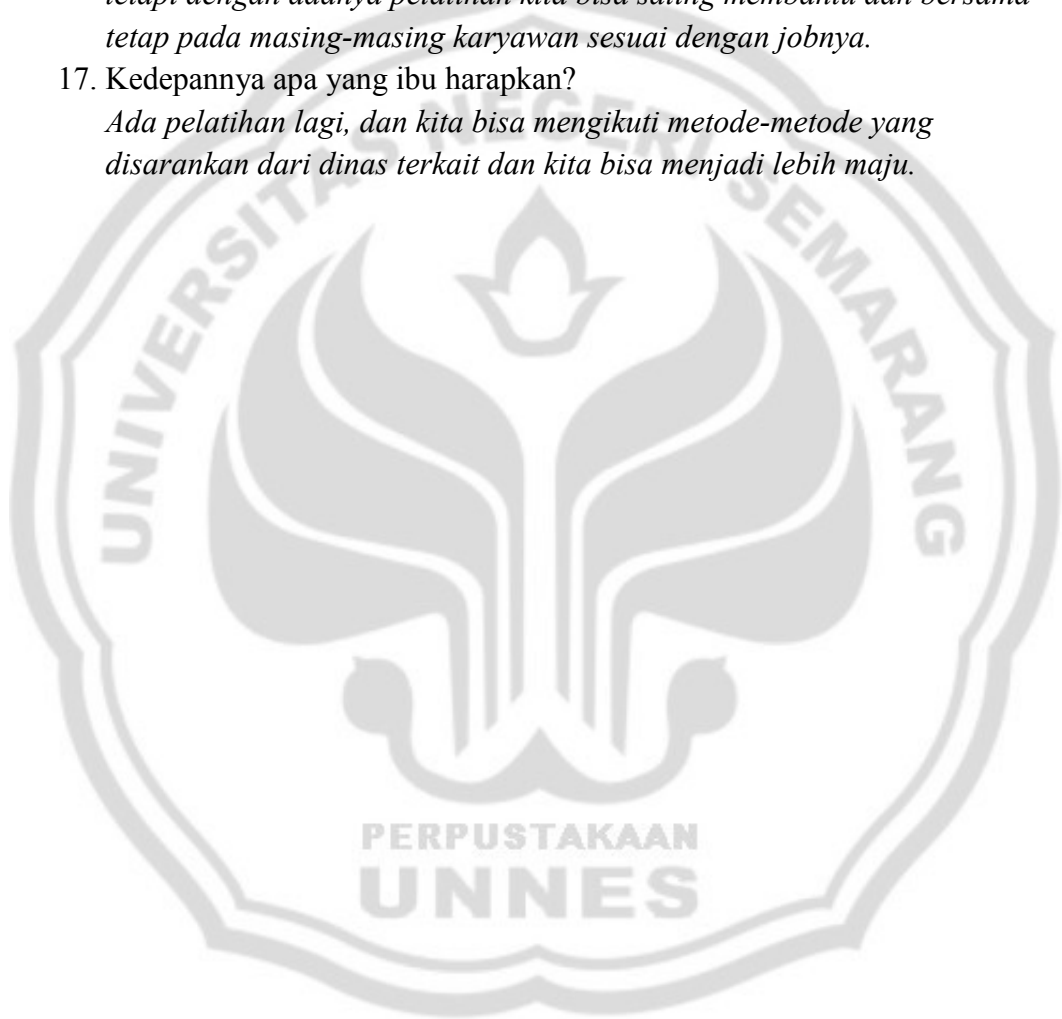
Sudah ada tinggal mengikuti

17. Materi karyawan tentang apa?
Sistem akuntansi, kewirausahaan dan pertokoan
18. Apakah materi tersebut mendukung pekerjaan?
Mendukung untuk meningkatkan meningkatkan kinerja kita.
19. Seperti apa metode yang digunakan?
Teori kemudian praktek.
20. Berapa lama pelatihan itu dilaksanakan?
Satu hari
21. Apakah ada perbedaan yang dirasakan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan?
Kita lebih dapat mengerjakan , lebih mahir.
22. Bagaimana penerapan hasil pendidikan dan pelatihan?
Disesuaikan dengan kondisi koperasi kita saat ini, setiap materi belum tentu bisa dipraktikan
23. Mengapa?
Fasilitas belum ada
24. Apakah cukup menghambat?
Tidak begitu, biasa-biasa saja
25. Apakah pengurus sangat mendukung?
Sangat mendukung karena untuk memajukan koperasi
26. Apa tanggapan pengurus terhadap hasil pelatihan?
Semua hasil harus dikonsultasikan dengan pengurus, kita hanya pelaksana, tanggung jawab ada pada pengurus.
27. Setelah melakukan inovasi, masih tetap konsultasi kepada pengurus?
Iya, karyawan bertanggung jawab kepada pengurus.
28. Apakah pendidikan dan pelatihan sangat mendukung?
Terkadang pelaksanaan itu materi ada yang sama dengan tahun kemarin, diulang lagi.
29. Bagaimana pandangan kedepannya?
Untuk meningkatkan kinerja koperasi dapat melaksanakan tugas dengan efisien dan ketepatan waktu.

Informan :Bintarti
 Jabatan :Karyawan
 Tanggal : 29 Maret 2011

1. Bagaimana kinerja karyawan dan pengurus?
Sangat baik sekali
2. Mengapa dikatakan baik?
Kita dalam mengerjakan laporan-laporan dan apapun yang berhubungan dengan koperasi, kita selalu kompak dan bekerjasama
3. Apakah RAT dilaksanakan tepat waktu?
Selama kami disini, semuanya tepat waktu dan lumayan bagus karena karyawan dan pengurus dapat bekerjasama
4. Adakah kendala?
Kendala kredit macet
5. Apa yang dilakukan untuk mengatasi kredit macet?
Dibicarakan dengan keluarganya.
6. Apakah adanya pendidikan dan pelatihan menunjang dalam kegiatan ibu?
Sangat menunjang khususnya untuk pribadi kami dan umumnya untuk kemajuan koperasi juga.
7. Bagaimana pendapat ibu tentang pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh Disperindagkop?
Sangat bagus, karena materi tidak hanya masalah koperasi saja tapi juga ada bisnis lainnya, bisnis pertokoan.
8. Berapa lama jangka waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan?
Satu tahun sekali
9. Apa materi yang diberikan?
Pelatihan masalah kinerja akuntansi, tata cara yang bisa untuk kemajuan koperasi, pembukuan.
10. Seperti apa metode yang digunakan?
Teori juga praktek, namun tidak semua materi bisa diterapkan di sini.
11. Mengapa begitu?
Karena koperasi belum siap
12. Apakah materi yang diberikan sudah sesuai dan mendukung pekerjaan ibu?
Sangat mendukung, karena selain kita bisa lebih memahami kami lebih tahu tata cara yang bisa kami terapkan disini. Dari sana sebelumnya kita belum tahu menjadi tahu.
13. Apakah hasil pendidikan dan pelatihan bisa diterapkan dikoperasi?
Bisa, tetapi tidak semuanya bisa diterapkan karena kualitas koperasi berbeda-beda.

14. Apakah pengurus mendukung?
Pengurus sangat mendukung, dan pengurus selalu memberikan arahan sesuai dengan kemampuan koperasi kami.
15. Bagaimana tanggapan pengurus terhadap inovasi yang ibu berikan?
Sangat bagus sekali, justru yang selalu ditekankan pengurus untuk bisa memajukan koperasi kita.
16. Mengapa pendidikan dan pelatihan sangat membantu?
Karena semula banyak pekerjaan yang tergantung pada satu orang saja tetapi dengan adanya pelatihan kita bisa saling membantu dan bersama tetap pada masing-masing karyawan sesuai dengan jobnya.
17. Kedepannya apa yang ibu harapkan?
Ada pelatihan lagi, dan kita bisa mengikuti metode-metode yang disarankan dari dinas terkait dan kita bisa menjadi lebih maju.



Lampiran 5

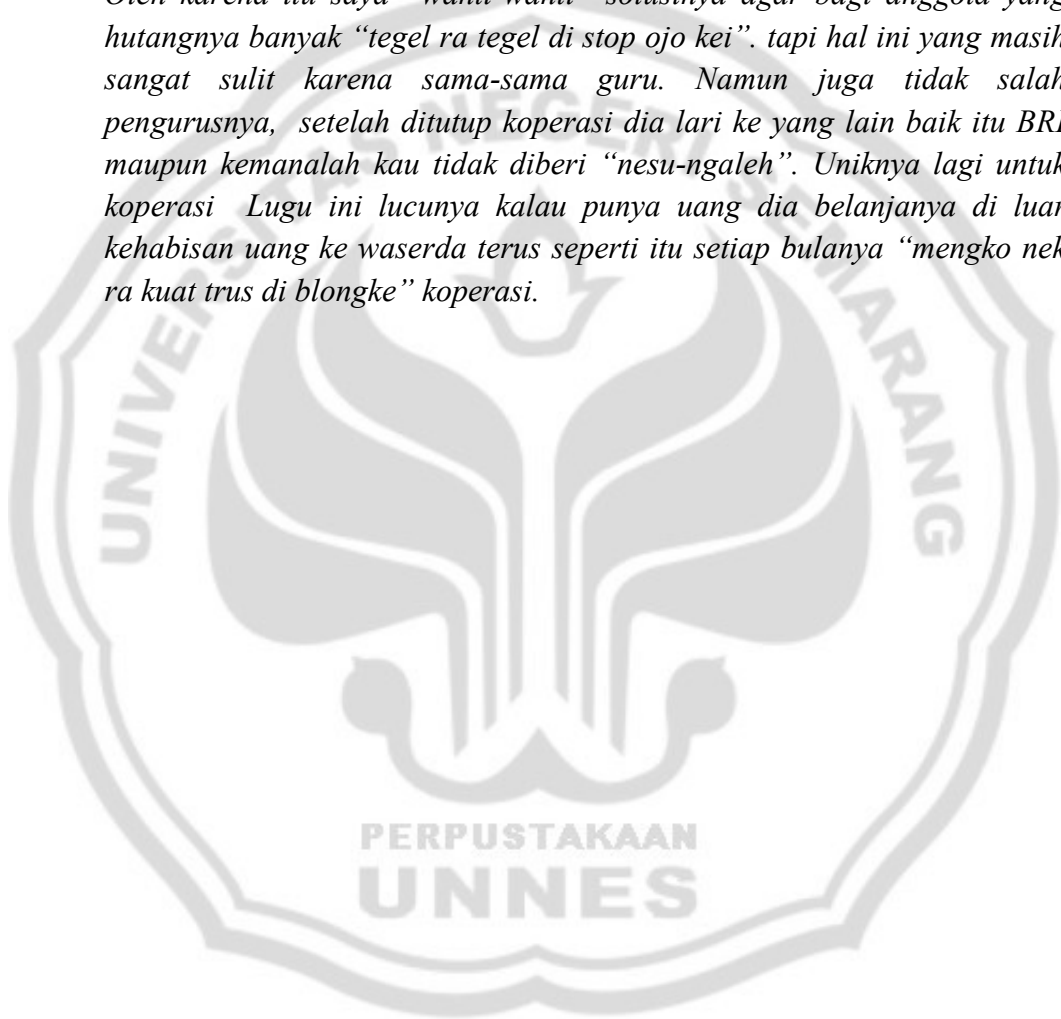
Informan : Riyadi S.Pd
 Jabatan : Anggota
 Tanggal : 31 Maret 2011

1. Bapak sebagai anggota koperasi apakah bapak pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan?
Saya sudah berkali-kali untuk mengikuti latihan serta pendidikan yang diadakan oleh KPRI Lugu Pingit kira-kira sudah lima kali mengikuti.
2. Semua anggota ataukah bergantian?
Untuk mengikuti pelatihan tersebut anggota diseleksi ataupun masing-masing SD diwakilkan satu orang atau dua orang untuk mengikuti latihan tersebut bergilir dan tiap tahu diadakan.
3. Menurut bapak sendiri bagaimana pendapat bapak mengenai pendidikan dan pelatihan yang telah bapak ikuti?
Sebagai anggota saya merasa senang dan sesuai dengan harapan para anggota setiap tahun harus diadakan itu tertera di dalam RAT.
4. Apa manfaatnya?
Dari sisi anggota koperasi dengan adanya pelatihan koperasi tersebut anggota dapat memahami keberadaan secara mendalam karena koperasi itu menyangkut tentang keuangan utamanya sehingga anggota memahami perhitungan debit kredit maupun keuntungan berdasarkan dari RAT tiap tahunnya diadakan pada bulan Januari.
5. Dengan begitu ada manfaatnya?
Iya dengan begitu anggota waktu RAT dengan berani karena mengetahui tata cara perhitungan keuangan koperasi.
6. Apakah bapak sering memberikan saran atau kritik kepada koperasi?
Kami sering memberikan masukan kepada koperasi tersebut, karena kami merasa bahwa sudah lama tigapuluh tahunan sebagai anggota koperasi banyak para anggota yang menginginkan agar SHU diberikan 100%. Tetapi kami sangat mengantisipasi jangan sampai 100% diberikan. Karena andaikata merujuk 75% daripada karena yang 25 tidak hilang toh milik anggota juga. Apabila 100% diberikan maka bisa terjadi deficit keuangan koperasi tersebut sehingga bahaya.
7. Dalam arti 25% menjadi modal?
Betul nantinya akan diputarkan ada kembali lagi kepada anggota. Bisa berkembang dan menambah SHU.
8. Bagaimana tanggapan dari koperasi itu sendiri?
Untuk koperasi sendiri mengikuti saran yang saya berikan, belumpernah koperasi memberikan 100% dilaksanakan karena memang benar apa yang saya sampaikan tadi bisa menjadi defisit keuangan.

9. Bagaimana kinerja pengurus saat ini?
Akhir-akhir ini sudah cukup memuaskan dibanding pada pengurus-pengurus yang lama karena sekarang pengurusnya sudah dibawah umur kami sehingga apabila ada kekeliruan kami tidak segan-segan untuk memberikan masukan, memberikan saran itu tidak sungkan. Tapi kalau dulu sepuh-sepuh sehingga saya merasa sungkan.
10. Apakah dalam pelaksanaan RAT selalu tepat waktu?
Untuk kami sudah 30 tahun ini belum pernah tidak tepat waktu didalam pelaksanaan RAP dan RAT
11. Bagaimana kinerja karyawan?
Karena karyawan sudah di gaji tetap oleh koperasi tersebut mereka didalam melaksanakan tugas secara professional sesuai dengan aturan yang ada dalam perkoperasian tidak berani untuk neko-neko.
12. Metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan itu seperti apa?
Yang pertama ceramah yang kedua tanya jawab yang ketiga pada akhir session itu diadakan evaluasi apa yang disampaikan tadi masing-masing anggota untuk menggarap mana yang benar dan mana yang salah sehingga dengan adanya evaluasi tersebut tentunya bagi mereka yang sudah memahami tentang apa yang disampaikan itu benar, itu nantinya yang akan muncul kepada koperasi langsung tetapi kalau yang mereka itu dalam melaksanakan pelatihan tidak secara serius sehingga dia untuk menyampaikan kepada koperasi juga kurang begitu mantap karena mereka dasarnya kurang bagus.
13. Apakah dengan adanya pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk re-organisasi?
Dengan adanya pelatihan tersebut, nanti dalam RAT maupun RAP akan muncul pertanyaan-pertanyaan yang sangat mendasar. Nantinya pengurus-pengurus yang lama mesti mencatat ini agak bisa. Dengan adanya pertanyaan yang muncul dar RAT maupun RAP para pengurus sudah mulai mewacanakan ini cocok ini sudah tahu ditinjau dari pembicaraannya orang yang mengetahui koperasi dengan tidak berbeda. Justru dengan pelatihan itu nanti menjadi re-organisasi tahun-tahun yang akan datang mereka itulah yang akan menggantikan posisi yang sekarang ini masih menjabat.
14. Untuk bapak sendiri apakah setelah bapak mengikuti pendidikan pelatihan bapak bisa membaca keadaan keuangan dengan baik?
Alhamdulillah karena saya sudah cukup lama menjadi anggota kami sangat-sangat memahami “tekliwernya” koperasi dalamnya dan apabila ada kekeliruan kami bisa mengetahui. Karena itu dengan adanya pelatihan saya menjadi tahu tentang tata cara koperasi yang saya ikuti.

15. Harapan bapak sendiri kedepannya kira-kira apa yang masih dibutuhkan anggota?

Ini memang ada satu kendala dimana para pengurus dulu maupun sekarang. Bagi para anggota yang sudah hutangnya banyak dia pinjam lagi dikasih, terus demikian itu dengan adanya peminjaman sudah yang cukup banyak dikasih lagi bagi kami itu malah akan memperberat bagi anggota itu karena membayarnya juga cukup banyak jasanya cukup banyak diglontor terus akhirnya bagi saya itu malah menjerat anggota. Oleh karena itu saya” wanti-wanti“ solusinya agar bagi anggota yang hutangnya banyak “tegel ra tegel di stop ojo kei”. tapi hal ini yang masih sangat sulit karena sama-sama guru. Namun juga tidak salah pengurusnya, setelah ditutup koperasi dia lari ke yang lain baik itu BRI maupun kemanalah kau tidak diberi “nesu-ngaleh”. Uniknya lagi untuk koperasi Lugu ini lucunya kalau punya uang dia belanjanya di luar kehabisan uang ke waserda terus seperti itu setiap bulanya “mengko nek ra kuat trus di blongke” koperasi.



Informan : Fatimah S.Pd
Jabatan : Anggota
Tanggal : 31 Maret 2011

1. Disini ibu juga menjadi anggota koperasi?
Iya, menjadi anggota koperasi di KPRI LUGU tersebut
2. Ibu pernah mengikuti program pendidikan dan pelatihan?
Iya pernah, selama saya menjadi anggota Koperasi LUGU selama 27 tahun tapi yang diikuti dalam pelatihan itu secara bergantian tidak semuanya sendiri jadi kalau ada perintah dari atasan ya kita melaksanakan tapi kalau tidak ya tidak karena ditentukan. Saya selama 27 tahun sekitar baru dua kali mengikuti pelatihan.
3. Bagaimana pendapat ibu tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan?
Saya sangat besar sekali manfaatnya dengan mengikuti pendidikan tersebut karena ditempat kerja saya juga ada koperasi, jadi dari saya mengikuti pelatihan tersebut saya bisa mengambil sedikit-sedikit pelajaran yang saya terapkan di koperasi kami dan juga saya di desa termasuk warga masyarakat, di desa tersebut juga mempunyai koperasi jadi dari adanya pelatihan tersebut saya bisa mengambil pelajaran dari pelatihan tadi.
4. Apa manfaat yang diperoleh hubungannya dengan koperasi itu sendiri?
Manfaatnya sangat besar sekali, ada kesejahteraan dari koperasi tersebut terutama kalau saya punya kebutuhan yang secara mendadak di koperasi tersebut bisa dipenuhi dan apa yang butuhkan juga dipenuhi. Untuk yang lain ada tabungan bulanan dititipkan juga bisa diberikan tidak dalam jangka lama setiap tahun bisa diambil.
5. Biasanya materi yang diberikan tentang apa?
Tentang perkoperasian.
6. Setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan apakah ibu bisa membaca laporan keuangan?
Manfaat dari pelatihan tersebut kita dapat membaca keuangan tentang koperasi tersebut lebih jelas dan tahu.
7. Apakah ibu sering memberikan saran atau gagasan kepada koperasi?
Iya sering, dalam RAT pasti ada angket dari angket tersebut ada masalah laporan keuangan itu dijawab ya cukup, dari waserda sendiri bagaimana kekurangannya saya di situ juga ikut memberikan saran bagaimana supaya koperasi tersebut bisa lebih maju dan lebih mensejahterakan anggota.
8. Bagaimana kinerja pengurusnya?
Saya sebagai anggota kinerja pengurus sangat baik.

9. Mengapa baik bu?
Karena pengurus yang satu dengan lainnya itu bekerjanya menyatu “klop-singkron”.
10. Apakah dalam menyelenggarakan RAT selalu tepat waktu?
Selama saya menjadi anggota pelaksanaannya selalu tepat waktu dan pasti dilaksanakan.
11. Bagaimana dengan karyawan?
Baik, melayani dengan baik, ramah, kalau memang anggota mau pinjam seumpama tidak ada itu bisa dikonfirmasi dengan pengurus lain dicarikan dana dari mana, tanggap sekali dengan anggota.
12. Metode yang digunakan seperti apa?
Ceramah, sharing, tanya jawab kemudian praktik dengan diskusi kelompok.
13. Apakah menurut ibu metode itu sudah cocok?
Iya sudah cocok, karena dari metode yang digunakan saya bisa memahami.
14. Apakah setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan itu apakah ibu bisa memahami fungsi koperasi itu sendiri?
Adanya pendidikan dan pelatihan tersebut kalau memahami secara detail tidak begitu memahami tetapi lumayan “mudeng” saya istilahnya saya mempunyai gambaran.
15. Untuk membaca keadaan keuangan dari koperasi apakah ibu bisa?
Insya'allah sedikit-sedikit bisa memahami dari laporan RAT.
16. Apa harapan ibu kedepannya, kira-kira yang masih diharapkan oleh anggota itu seperti apa?
Saya sebagai anggota kalau mungkin diadakan lagi pendidikan pelatihan tersebut bagaimana koperasi itu masih saya harapkan untuk tetap di dalam mengadakan pelatihan tersebut karena bisa dimanfaatkan anggota bila nanti anggota ada yang tahun kapan dapat menjadi pengurus sudah ada gambaran.

Informan : Subiyanto Pramono
Jabatan : Anggota
Tanggal : 1 April 2011

1. Pernahkah bapak mengikuti pendidikan dan pelatihan?
Ya saya pernah mengikuti program pendidikan dan pelatihan mengenai pekeroperasian.
2. Bagaimana pendapat bapak mengenai pelaksanaan program tersebut?
Bagus, karena melalui program tersebut saya bisa menambah wawasan tentang pekeroperasian.
3. Manfaat apa yang diperoleh setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan?
Paling tidak melalui pendidikan tersebut setiap anggota dapat membaca laporan keuangan dan program kerja pengurus.
4. Adakah gagasan untuk meningkatkan koperasi?
Saya mempunyai tiga gagasan (operasional, keuangan, manajemen)
5. Bentuknya seperti apa?
Pada bidang operasional koperasi agar diupayakan dapat melebarkan sayapnya tidak hanya melayani anggota saja, tetapi juga melayani masyarakat sekitar. Keuangan, agar di situ diupayakan perputaran modalnya dapat meningkat. Manajemen, agar dalam pelayanannya ditingkatkan masalah percepatan dan kecepatannya.
6. Agar dalam pelayanannya ditingkatkan masalah percepatan dan kecepatan, maksudnya bagaimana?
Agar dalam pelayanan masalah kualitas pelayanan ditingkatkan tapi tidak hanya mengejar masalah kualitas saja disini juga diupayakan kuantitas juga. Dalam artian kuantitas yang berurusan dengan koperasi dipercepat lagi.
7. Bagaimana kinerja pengurus?
Cukup bagus, karena pada setiap tahunnya penyelenggaraan Rat selalu tepat waktu.
8. Bagaimana kinerja karyawan?
Sudah cukup baik, karena mereka selalu tersenyum melayani anggota. Jadi itu menjadi salah satu faktor dalam peningkatan pelayanan itu perlu ramah tamah kepada anggota ataupun masyarakat dalam melayani menjadi kepuasan.
9. Metode yang digunakan seperti apa?
Baik, karena waktu itu dalam pelatihan diberikan penjelasan terlebih dahulu, ada teori kemudian praktik. Dan apabila ada yang belum jelas dari anggota ditanyakan dan dijawab dengan bahasa yang mudah dimengerti.

10. Apakah setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan bisa memahami secara mendalam tentang fungsi koperasi itu sendiri?

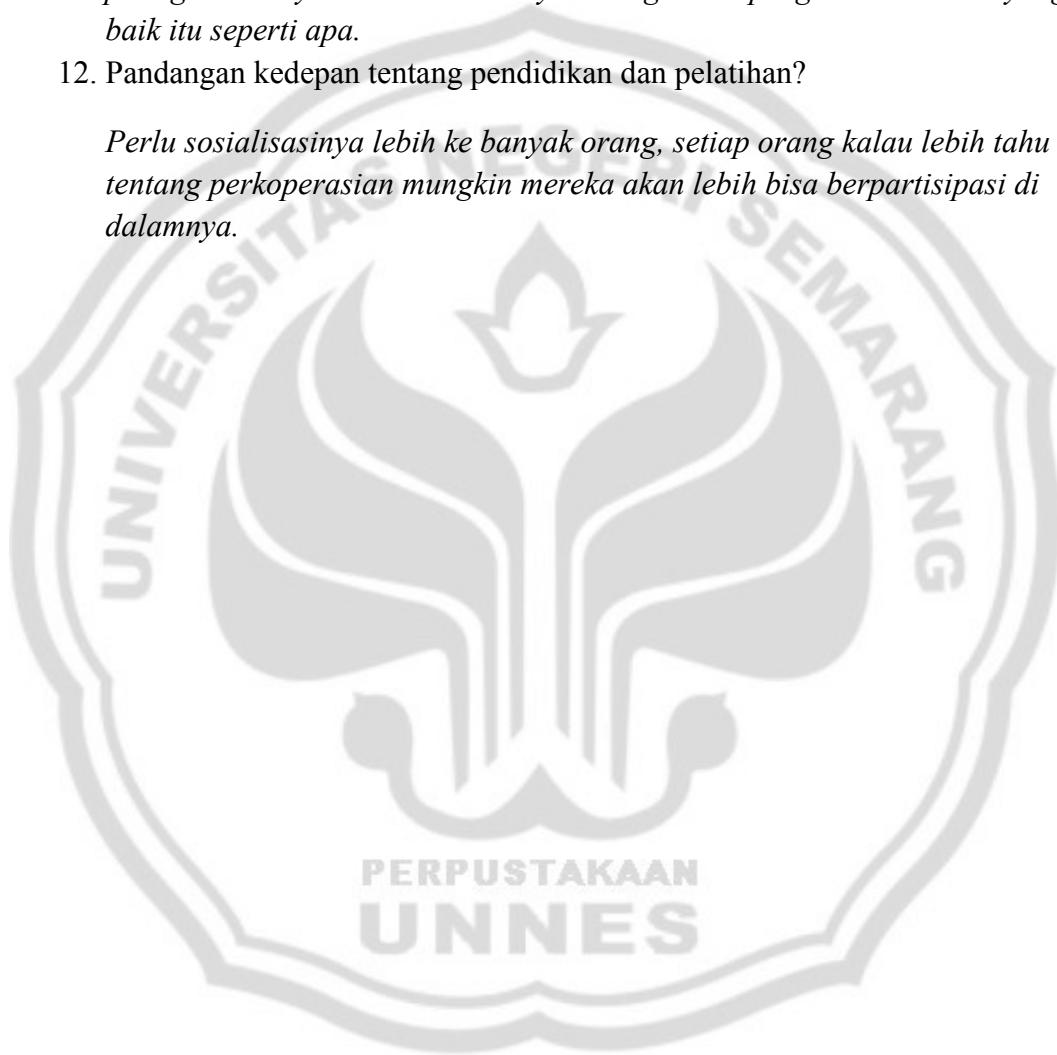
Terus terang saja, dulu saya tidak begitu mengetahui tentang perkoperasian tetapi setelah adanya pendidikan dan pelatihan saya menjadi tah arti dan makna berkoperasi.

11. Apakah bapak bisa membaca dengan baik keadaan keuangan?

Pastinya seperti itu, karena saya sudah mengetahui tentang koperasi paling tidak saya bisa sedikit banyak mengetahui pengelolaan modal yang baik itu seperti apa.

12. Pandangan kedepan tentang pendidikan dan pelatihan?

Perlu sosialisasinya lebih ke banyak orang, setiap orang kalau lebih tahu tentang perkoperasian mungkin mereka akan lebih bisa berpartisipasi di dalamnya.



Lampiran 6

DISPLAY DATA

No	Rincian Pertanyaan	Kode Informan	Jawaban	Sesuai	Data setelah direduksi
1.	Bagaimana kinerja koperasi saat ini dilihat dari keuangan, pengurus dan karyawana?	WP1	<p><i>Saya pikir kinerja dari karyawan cukup baik yang dilihat dari kecakapan mereka dalam melaksanakan pekerjaan dan selalu bertanggung jawab apa yang menjadi kewajiban.</i></p> <p><i>Pada prinsipnya saya mengatakan secara financial kinerja koperasi kami cukup membanggakan baik dilihat dari modal ataupun dari masalah profit atau keuntungan atau SHU kita selalu bisa meningkat karena kita juga bisa mengelola keuangan dengan cukup memadai. Itu kinerja yang selama ini kita genjot dengan sedemikian rupa sehingga untuk meningkatkan kesejahteraan koperasi sebagaimana yang diamanatkan dalam undang-undang itu prinsip dasar yang harus selalu kami pegang dalam mengelola koperasi.</i></p> <p><i>Koperasi kalau dilihat dari sejarahnya sudah cukup lama berdiri tahun 1983 dan itu sudah sekian lama terjadi pergantian pengurus dan seterusnya setiap terjadi pergantian pengurus tentunya ada</i></p>	Sesuai	<p><i>Kinerja dari karyawan cukup baik yang dilihat dari kecakapan mereka dalam melaksanakan pekerjaan dan selalu bertanggung jawab apa yang menjadi kewajiban. secara financial kinerja koperasi kami cukup membanggakan baik dilihat dari modal ataupun dari masalah profit atau keuntungan atau SHU kita selalu bisa meningkat karena kita juga bisa mengelola keuangan dengan cukup memadai</i></p>
		WP2	<p><i>Koperasi kalau dilihat dari sejarahnya sudah cukup lama berdiri tahun 1983 dan itu sudah sekian lama terjadi pergantian pengurus dan seterusnya setiap terjadi pergantian pengurus tentunya ada</i></p>	Sesuai	<p><i>Pertama mungkin dari sisi kemampuan dalam memberikan kesejahteraan anggota, pelayanan kepada anggota. Perkembangan dari segi manajemen maupun pengelolaan secara fisik dan pengembangan usaha.</i></p>

		<p>WP3</p> <p><i>program-program baru namun program-program itu tida terlepas dari konteks dari koperasi itu sendiri sehingga untuk kemajuan dan seterusnya itu setiap tahun memang ada. Pertama mungkin dari sisi kemampuan dalam memberikan kesejahteraan anggota, pelayanan kepada anggota. Perkembangan dari segi manajemen maupun pengelolaan secara fisik dan pengembangan usaha.</i></p> <p><i>Pertama kita sendiri dari seleksi untuk masuk menjadi karyawan dari segi kompetensi baik secara formal ijasah dan yang kedua pengalaman dan selama ini karyawan sudah lama menjadi karyawan disini dan ternyata tidak ada hambatan sehingga kita percayaan penuh pada pelaksanaan karyawan dan pengurus bertanggung jawab dengan menjadwal piket pengurus juga membantu dan bertanya kalau ada hal-hal yang kira-kira menjadi masalah supaya tidak berkembang dan menjadi masalah baru dan selama ini karyawan bisa diberi mandate untuk melaksanakan.</i></p> <p><i>Yang pertama mengenai kinerja koperasi yang itemnya pengurus, kepengurusan sampai saai ini karena saya kepengurusan</i></p>	<p>Tidak sesuai</p>	<p><i>Selama ini karyawan sudah lama menjadi karyawan disini dan ternyata tidak ada hambatan sehingga kita percayaan penuh pada pelaksanaan karyawan dan pengurus bertanggung jawab dengan menjadwal piket pengurus juga membantu dan bertanya kalau ada hal-hal yang kira-kira menjadi masalah supaya tidak berkembang dan menjadi masalah baru dan selama ini karyawan bisa diberi mandate untuk melaksanakan.</i></p>
--	--	--	---------------------	--

		WP4	<p>baru satu tahun mengenai kinerja kepengurusan sampai saat ini sesuai dengan tupoksinya (tugas dan pokok fungsinya) ketua mengkoordinir semua pengurus, kemudian anggota pengurus yang lain sesuai dengan jabatan atau kedudukan organisasinya. Misalnya sebagai sekretaris mengurus tentang persuratan, mencatat surat masuk dan mencatat surat keluar diagendakan, kemudian pada sesi rapat tugas sekretaris menulis notulen kemudian menyampaikan hasil rangkuman rapat pada setiap rapat baik rapat pengurus ataupun rapat pleno yang dihadiri baik karyawan maupun pengawas. Bendahara sesuai dengan perbendaharaannya yaitu tugas bendahara menyimpan, mengedarkan, mengamankan uang dan selanjutnya dibantu oleh pembantu dua orang. Pembantu yang pertama yaitu menangani waserda atau pertokoan, kemudian pembantu satu yaitu usaha yang dilakukan oleh koperasi yaitu mengenai usaha tratak kemudian persewaan gedung peralatan yang lainnya kursi da sebagainya. Kemudian dari karyawan yaitu karyawan terdiri dari tiga orang yang dua orang</p>	Sesuai
--	--	-----	--	--------

			<p>yaitu TUI mengenai pembuku satu yaitu membantu kas baik melayani apabila ada anggota yang mau pinjam, mau mengembalikan urusan dengan administrasi keuangan itu TUI , kemudian TU yang kedua masalah pembukuan mengacu pada TUI membuat laporan-laporan misalnya laporan neraca pertokoan maupun USP itu adalah TU2 dan juga nantinya untuk acuan bahan RAP maupun RAT yang menyusun TU2.</p> <p>Masalah keuangan dari sistem pembayarannya sistem lewat potong gaji. Kemudian kalau ada anggota yang sudah tidak bisa dipotong misalnya pensiun tetapi masih menjadi anggota KPRI Lugu yaitu dengan menyetor sendiri.</p> <p>Untuk koperasi kami karyawan dan pengurus sudah sangat bagus dalam mengelola koperasi</p> <p>Iya, setiap tahun alhamdulillah meningkat peningkatkan pendapatan utamanya SHU. Yang kita kelola bukan hanya USP tapi juga waserda sewa barang, tratak.</p> <p>Sudah cukup bagus, karena sudah dapat melayani anggota, menyajikan laporan tepat waktu (RAT)</p>		
		WK1		Sesuai	<p>Karyawan dan pengurus sudah sangat bagus dalam mengelola koperasi, setiap tahun alhamdulillah meningkat peningkatkan pendapatan utamanya SHU. Yang kita kelola bukan hanya USP tapi juga waserda sewa barang, tratak</p> <p>Sudah cukup bagus, karena sudah dapat melayani anggota, menyajikan laporan tepat waktu (RAT)</p> <p>Kinerja di koperasi kami saat ini ya bagus-bagus saja</p> <p>Cukup baik, sesuai dengan aturan Kandepkop, Dekopin</p> <p>Sangat baik sekali</p> <p>Karyawan sudah di gaji tetap oleh koperasi tersebut mereka didalam melaksanakan tugas secara professional sesuai dengan aturan yang ada dalam perkoperasian tidak berani untuk neko-neko</p>
		WK2		Sesuai	
		WK3		Sesuai	
		WK4		Sesuai	
		WA1		Sesuai	
		WA2		Sesuai	

	2. Adakah kendala yang menghambat kinerja koperasi?	WA3	<p><i>Kinerja di koperasi kami saat ini ya bagus-bagus saja, kendala itu ada tapi masih bisa ditangani.</i></p> <p><i>Cukup baik, sesuai dengan aturan Kandepkop, Dekopin</i></p> <p><i>Sangat baik sekali</i></p> <p><i>Akhir-akhir ini sudah cukup memuaskan dibanding pada pengurus-pengurus yang lama karena sekarang pengurusnya sudah dibawah umur kami sehingga apabila ada kekeliruan kami tidak segan-segan untuk memberikan masukan, memberikan saran itu tidak sungkan. Tapi kalau dulu sepuh-sepuh sehingga saya merasa sungkan.</i></p> <p><i>Karena karyawan sudah di gaji tetap oleh koperasi tersebut mereka didalam melaksanakan tugas secara professional sesuai dengan aturan yang ada dalam perkoperasian tidak berani untuk neko-neko.</i></p> <p><i>Saya sebagai anggota kinerja pengurus sangat baik.</i></p> <p><i>Baik, melayani dengan baik, ramah, kalau memang anggota mau pinjam seumpama tidak ada itu bisa dikonfirmasi dengan pengurus lain dicarikan dana dari mana, tanggap sekali dengan anggota.</i></p>	Sesuai	<p><i>Kinerja pengurus sangat baik.</i></p> <p><i>Baik, melayani dengan baik, ramah, kalau memang anggota mau pinjam seumpama tidak ada itu bisa dikonfirmasi dengan pengurus lain dicarikan dana dari mana, tanggap sekali dengan anggota.</i></p> <p><i>Cukup bagus, karena pada setiap tahunnya penyelenggaraan RAT selalu tepat waktu.</i></p> <p><i>Sudah cukup baik, karena mereka selalu tersenyum melayani anggota. Jadi itu menjadi salah satu faktor dalam peningkatan pelayanan itu perlu ramah tamah kepada anggota ataupun masyarakat dalam melayani menjadi kepuasan.</i></p> <p><i>Hambatan yang cukup sering ditemui itu dalam peningkatan skill keterampilan karyawan karena bagaimanapun juga kita memandang karyawan itu sangat potensial dalam mencetak eksistensi kalau mereka</i></p>
		WP1		Sesuai	

		WP2	<p><i>Cukup bagus, karena pada setiap tahunnya penyelenggaraan RAT selalu tepat waktu. Sudah cukup baik, karena mereka selalu tersenyum melayani anggota. Jadi itu menjadi salah satu faktor dalam peningkatan pelayanan itu perlu ramah tamah kepada anggota ataupun masyarakat dalam melayani menjadi kepuasan.</i></p>	sesuai	<p><i>tidak bisa bekerja optimal ya susah karena organisasi itu merupakan seluruh komponen yang harus saling sinergi</i></p>
		WP3	<p><i>Pastinya seperti itu, tidak ada sebuah pelaksanaan pekerjaan atau peningkatan target ataupun peningkatan sebuah eksistensi koperasi itu berjalan mulus pasti ada cumin bagaimana kita mensiasatinya tergantung bagaimana kemauan kita motivasi kita untuk tetap mengatasi hambatan itu. Hambatan yang cukup sering ditemui itu dalam peningkatan skill keterampilan karyawan karena bagaimanapun juga kita memandang karyawan itu sangat potensial dalam mencetak eksistensi kalau mereka tidak bisa bekerja optimal ya susah karena organisasi itu merupakan seluruh komponen yang harus saling sinergi. Pasti harus kita laksanakan</i></p>	sesuai	
		WP4	<p><i>memandang karyawan itu sangat potensial dalam mencetak eksistensi kalau mereka tidak bisa bekerja optimal ya susah karena organisasi itu merupakan seluruh komponen yang harus saling sinergi. Pasti harus kita laksanakan</i></p>	Tidak sesuai	<p><i>Sistem KPRI melalui potong gaji, pengembangan usaha melalui USP memberikan pinjaman kepada anggota, anggota memberikan angsuran lewat sistematika potong gaji jadi selama ini tidak begitu ada hambatan yang sangat mendasar. Satu dua hambatan itu ada namun wajar.</i></p>
		WK1	<p><i>memandang karyawan itu sangat potensial dalam mencetak eksistensi kalau mereka tidak bisa bekerja optimal ya susah karena organisasi itu merupakan seluruh komponen yang harus saling sinergi. Pasti harus kita laksanakan</i></p>	sesuai	<p><i>Kendalanya memang ada pada yang tidak bisa dipotong anggota pensiun</i></p>

3.	Bagaimana penanganannya?	WK2	<i>solusi-solusi yang terbaik sepertinya kita memberikan arahan memberikan</i>	tidak sesuai	
		WK3	<i>bimbingan memberikan motivasi juga</i>	sesuai	
		WK4	<i>sangat penting agar mereka tidak cepat mengeluh dalam rangka memenuhi hambatan yang ada. Persuasive melakukan pendekatan dengan mereka yang intensif kita sifatnya manajemen terbuka, kita ada apa-apa langsung konfirmasi kita tanya.</i>	sesuai	
		WP1	<i>Sistem KPRI melalui potong gaji, pengembangan usaha melalui USP memberikan pinjaman kepada anggota, anggota memberikan angsuran lewat sistematika potong gaji jadi selama ini tidak begitu ada hambatan yang sangat mendasar. Satu dua hambatan itu ada namun wajar.</i>	Sesuai	- <i>Walau tidak terlalu besar, kalau yang pensiun setor sendiri tidak potong gaji tanggalnya saja tidak tepat</i>
		WP2	<i>Kendalanya memang ada pada yang tidak bisa dipotong anggota pensiun. Kendalanya tergantung pada pribadi masing-masing yaitu kalau memang pribadinya ingin memiliki atau mempunyai koperasi dengan kesadaran sendiri secara rutinitas menyeter</i>	Sesuai	<i>Anggota yang kredit macet Kendala kredit macet</i>
		WK3		Sesuai	<i>Kita memberikan arahan memberikan bimbingan memberikan motivasi juga sangat penting agar mereka tidak cepat mengeluh dalam rangka memenuhi hambatan yang ada. Persuasive melakukan pendekatan dengan mereka yang intensif kita sifatnya manajemen terbuka, kita ada</i>

4.	Apakah program pendidikan dan pelatihan itu penting dan berperan untuk koperasi?	<p>WK4</p> <p>WP1</p> <p>WP2</p> <p>WP3</p>	<p><i>kemudian ada kadang kala sifat manusia itu lupa kandang tiga bulan empat bulan tidak setor tapi juga ada yang tidak setor sampai beberapa bulan.</i></p> <p><i>Selama ini hambatan belum ada lancar-lancar saja.</i></p> <p><i>Walau tidak terlalu besar, kalau yang pensiun setor sendiri tidak potong gaji tanggalnya saja tidak tepat.</i></p> <p><i>Kendala dalam kerjaan kami masih bisa saya kerjakan</i></p> <p><i>Anggota yang kredit macet</i></p> <p><i>Kendala kredit macet</i></p> <p><i>Pasti harus kita laksanakan solusi-solusi yang terbaik seperti kita memberikan arahan memberikan bimbingan memberikan motivasi juga sangat penting agar mereka tidak cepat mengeluh dalam rangka memenuhi hambatan yang ada.</i></p> <p><i>Persuasive melakukan pendekatan dengan mereka yang intensif kita sifatnya manajemen terbuka, kita ada apa-apa langsung konfirmasi kita tanya.</i></p> <p><i>Usaha preventif agar tidak terjadi orang yang kira-kira masa tugasnya mendekati pensiun itu nanti besarnya pinjaman</i></p>	<p>Sesuai</p> <p>sesuai</p> <p>sesuai</p> <p>sesuai</p>	<p><i>apa-apa langsung konfirmasi kita tanya</i></p> <p><i>Usaha preventif agar tidak terjadi orang yang kira-kira masa tugasnya mendekati pensiun itu nanti besarnya pinjaman seimbang dengan tabungan yang dia miliki, apabila mereka pensiun dan sudah menyatakan keluar dan sebagainya tidak ada masalah</i></p> <p><i>Dari pengurus mendatangi si peminjam atau si anggota yang kurang lancar tadi dengan jalan musyawarah kemudian kekeluargaan bagaimana kita saling memiliki koperasi supaya lancar dan bisa bergantian kepada anggota yang lain untuk meminjam.</i></p> <p><i>Panggilan tahap ke 1, ke 2, ke 3 kemudian melaporkan kepada pihak ke3</i></p> <p><i>Dibicarakan dengan keluarganya.</i></p> <p><i>Faktor keterbatasan pengurus didalam rangka melakukan pembinaan maka adanya program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Disperindagkop</i></p>
----	--	---	---	---	--

			<p><i>seimbang dengan tabungan yang dia miliki, apabila mereka pensiun dan sudah menyatakan keluar dan sebagainya tidak ada masalah</i></p> <p><i>Dari pengurus mendatangi si peminjam atau si anggota yang kurang lancar tadi dengan jalan musyawarah kemudian kekeluargaan bagaimana kita saling memiliki koperasi supaya lancar dan bisa bergantian kepada anggota yang lain untuk meminjam.</i></p> <p><i>Panggilan tahap ke 1, ke 2, ke 3 kemudian melaporkan kepada pihak ke3</i></p> <p><i>Dibicarakan dengan keluarganya.</i></p> <p><i>Pastinya seperti itu, karena faktor keterbatasan pengurus didalam rangka melakukan pembinaan maka adanya program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Disperindagkop</i></p> <p><i>Kab.Temanggung amat sangat membantu dalam rangka meningkatkan skill dan kita selalu intensif artinya selalu menyambut baik adanya program diklat Disperindag karena sebagai “embrio” pusatnya yang bertanggung jawab terhadap kemajuan koperasi diwilayah kabupaten dan sudah</i></p>	<p><i>sesuai</i></p> <p><i>Sesuai</i></p> <p><i>Sesuai</i></p> <p><i>Sesuai</i></p>	<p><i>Kab.Temanggung amat sangat membantu dalam rangka meningkatkan skill dan kita selalu intensif artinya selalu menyambut baik adanya program diklat Disperindag karena sebagai “embrio” pusatnya yang bertanggung jawab terhadap kemajuan koperasi diwilayah kabupaten dan sudah selayaknya kalau koperasi-koperasi itu mempunyai responbility tanggung jawab untuk selalu mengikuti program dan pelatihan yang diadakan Disperindag</i></p> <p><i>Penting sekali karena memang ada anggaran khusus untuk pendidikan yang diambilkan dari SHU</i></p> <p><i>Peran pendidikan yang dimaksud tadi memang untuk meningkatkan SDM dari karyawan atau pengurus. Tahun-tahun yang lalu dari karyawan juga diadakan pelatihan yang diadakan oleh Dinas Perindustrian dan Koperasi dan anggota juga diberikan pelatihan tentang perkoperasian. Semua yang terlibat dalam perkoperasian ada pendidikan</i></p>
5.	Manfaat apa yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan?	<p>WP4</p> <p>WK1</p> <p>WK2</p> <p>WK3</p> <p>WP1</p>	<p><i>Kab.Temanggung amat sangat membantu dalam rangka meningkatkan skill dan kita selalu intensif artinya selalu menyambut baik adanya program diklat Disperindag karena sebagai “embrio” pusatnya yang bertanggung jawab terhadap kemajuan koperasi diwilayah kabupaten dan sudah</i></p>	<p><i>Sesuai</i></p>	<p><i>Kab.Temanggung amat sangat membantu dalam rangka meningkatkan skill dan kita selalu intensif artinya selalu menyambut baik adanya program diklat Disperindag karena sebagai “embrio” pusatnya yang bertanggung jawab terhadap kemajuan koperasi diwilayah kabupaten dan sudah selayaknya kalau koperasi-koperasi itu mempunyai responbility tanggung jawab untuk selalu mengikuti program dan pelatihan yang diadakan Disperindag</i></p> <p><i>Penting sekali karena memang ada anggaran khusus untuk pendidikan yang diambilkan dari SHU</i></p> <p><i>Peran pendidikan yang dimaksud tadi memang untuk meningkatkan SDM dari karyawan atau pengurus. Tahun-tahun yang lalu dari karyawan juga diadakan pelatihan yang diadakan oleh Dinas Perindustrian dan Koperasi dan anggota juga diberikan pelatihan tentang perkoperasian. Semua yang terlibat dalam perkoperasian ada pendidikan</i></p>

			<p><i>selayaknya kalau koperasi-koperasi itu mempunyai responbility tanggung jawab untuk selalu mengikuti program dan pelatihan yang diadakan Disperindag.</i></p> <p><i>Penting sekali karena memang ada anggaran khusus untuk pendidikan yang diambilkan dari SHU</i></p> <p><i>Peran pendidikan yang dimaksud tadi memang untuk meningkatkan SDM dari karyawan atau pengurus. Tahun-tahun yang lalu dari karyawan juga diadakan pelatihan yang diadakan oleh Dinas Perindustrian dan Koperasi dan anggota juga diberikan pelatihan tentang perkoperasian. Semua yang terlibat dalam perkoperasian ada pendidikan tentang perkoperasian. Kemudian juga kemarin baru saja diadakan pelatihan di Kranggan pelatihan tentang perpajakan dari Disperindagkop Temanggung materinya tentang perpajakan dan kewirausahaan koperasi bagaimana menumbuh kembangkan koperasi itu supaya menjadi koperasi yang sehat lancar bisa diterima semua pihak dinas terkait dan instansi yang berwenang bisa menerima adanya laporan-laporan dari</i></p>		<p><i>tentang perkoperasian</i></p> <p><i>Sangat berperan karena tambah pengalaman dari sisi organisasi maupun manajemen yang jelas ada pengaruhnya sangat membantu untuk memberikan pemahaman-pemahaman kepada pengurus karyawan tentang masalah pengelolaan perkoperasian</i></p> <p><i>Membuat lebih berpengalaman dan ahli dalam mengerjakan akuntansi yang rumit bisa diatasi</i></p> <p><i>Iya sangat penting, sangat mendukung sekali</i></p> <p><i>Sangat penting karena menurut pengembangan jaman.</i></p> <p><i>Dalam bidang pelaksanaan pekerjaan misalkan masalah pengerjaan akuntansi tadinya mereka boleh dikatakan lamban, sebelum</i></p>
		WP2		Sesuai	
		WK1		Sesuai	
		WK2		Sesuai	
		WA1		sesuai	

			<p><i>koperasi.</i> <i>Sangat berperan karena tambah pengalaman dari sisi organisasi maupun manajemen yang jelas ada pengaruhnya sangat membantu untuk memberikan pemahaman-pemahaman kepada pengurus karyawan tentang masalah pengelolaan perkoperasian</i> <i>Membuat lebih berpengalaman dan ahli dalam mengerjakan akuntansi yang rumit bisa diatasi.</i></p> <p><i>Iya sangat penting, sangat mendukung sekali</i> <i>Sangat penting karena menurut pengembangan jaman.</i></p>		<p><i>melakukan pendidikan mereka keteteran misaakan dalam menyusun jurnal membuat buku besar kadang-kadang kebingungan. Dengan kita ikutkan pendidikan dan pelatihan hasilnya cukupbaik mereka mampu mengerjakan sendiri. Walaupun kadang-kadang masih sering tanya tetapi maklum karena beberapa kali mengikuti pendidikan dan pelatihan. Mereka bisa mandiri dan secara ekplisit mereka untuk meningkatkan sebuah kerja yang optimal efisien dan efektif. Karena dengan efisien dan efektif akan membentuk sebuah keuntungan.</i> <i>Dengan pendidikan dan pelatihan itulah yang membuat ada kemajuan dari koperasi karena kalau hanya monotun saja pengelolaan koperasi hanya begini-begini nanti tidak ada peningkatan</i> <i>Membuat lebih berpengalaman dan ahli dalam mengerjakan akuntansi yang rumit bisa diatasi.</i> <i>Sangat mendukung sekali karena saya bisa lebih berpengalaman dalam menghadapi persoalan-</i></p>
		WA2	<p><i>Dalam salah satu contoh dalam bidang pelaksanaan pekerjaan misalkan masalah pengerjaan akuntansi tadinya mereka boleh dikatakan lamban, sebelum melakukan pendidikan mereka keteteran misaakan dalam menyusun jurnal membuat buku besar kadang-kadang kebingungan. Dengan kita ikutkan pendidikan dan pelatihan hasilnya cukupbaik mereka mampu mengerjakan sendiri. Walaupun kadang-kadang masih</i></p>	Tidak sesuai	
		WA3	<p><i>Dalam salah satu contoh dalam bidang pelaksanaan pekerjaan misalkan masalah pengerjaan akuntansi tadinya mereka boleh dikatakan lamban, sebelum melakukan pendidikan mereka keteteran misaakan dalam menyusun jurnal membuat buku besar kadang-kadang kebingungan. Dengan kita ikutkan pendidikan dan pelatihan hasilnya cukupbaik mereka mampu mengerjakan sendiri. Walaupun kadang-kadang masih</i></p>	Sesuai	

6.	Apakah pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan itu setiap tahun?	WP1	<p><i>sering tanya tetapi maklum karena beberapa kali mengikuti pendidikan dan pelatihan. Mereka bisa mandiri dan secara ekplisit mereka untuk meningkatkan sebuah kerja yang optimal efisien dan efektif. Karena dengan efisien dan efektif akan membentuk sebuah keuntungan.</i></p> <p><i>Dengan pendidikan dan pelatihan itulah yang membuat ada kemajuan dari koperasi karena kalau hanya monoton saja pengelolaan koperasi hanya begini-begini nanti tidak ada peningkatan.</i></p> <p><i>Membuat lebih berpengalaman dan ahli dalam mengerjakan akuntansi yang rumit bisa diatasi.</i></p>	sesuai	<p><i>persoalan dari koperasi, sehingga kami bisa menyelesaikan dengan bagus dan pekerjaan kami akan lebih lancar.</i></p> <p><i>Dari sisi anggota koperasi dengan adanya pelatihan koperasi tersebut anggota dapat memahami keberadaan secara mendalam karena koperasi itu menyangkut tentang keuangan utamanya sehingga anggota memahami perhitungan debit kredit maupun keuntungan berdasarkan dari RAT tiap tahunnya diadakan pada bulan Januari.</i></p> <p><i>Dengan adanya pelatihan tersebut, nanti dalam RAT maupun RAP akan muncul pertanyaan-pertanyaan yang sangat mendasar. Nantinya pengurus-pengurus yang lama mesti mencatat ini agak bisa. Dengan adanya pertanyaan yang muncul dari RAT maupun RAP para pengurus sudah mulai mewacanakan ini cocok ini sudah tahu ditinjau dari pembicaraannya orang yang mengetahui koperasi dengan tidak berbeda. Justru dengan pelatihan itu nanti menjadi re-organisasi tahun-</i></p>
7.	Siapa yang mengadakan pendidikan dan pelatihan?	WP1 WP2 WK3 WK4	<p><i>Sangat mendukung sekali karena saya bisa lebih berpengalaman dalam menghadapi persoalan-persoalan dari koperasi, sehingga kami bisa menyelesaikan dengan bagus dan pekerjaan kami akan lebih lancar.</i></p> <p><i>Dari sisi anggota koperasi dengan adanya pelatihan koperasi tersebut anggota dapat</i></p>	Sesuai Sesuai Sesuai Sesuai	

9.	Bagaimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diadakan dilihat dari materi yang diberikan?	WP4	<p>tersebut bisa dipenuhi dan apa yang dibutuhkan juga dipenuhi. Untuk yang lain ada tabungan bulanan dititipkan juga bisa diberikan tidak dalam jangka lama setiap tahun bisa diambil.</p> <p>Paling tidak melalui pendidikan tersebut setiap anggota dapat membaca laporan keuangan dan program kerja pengurus.</p>	sesuai	<p>Satu tahun rata-rata satu kali dilaksanakan tiga hari.</p> <p>Pelaksanaanya satu tahun sekali</p> <p>Seharusnya satu tahun sekali namun tidak tentu.</p> <p>Pelaksanaan tidak pasti, kadang tahun ini memang dibutuhkan digalakkan pengelolaan akuntansi terbaru itu baru diadakan.</p> <p>Setiap tahun pasti ada</p> <p>Satu tahun sekali</p> <p>Dekopinda , PKPRI, dan Diskoperindag</p> <p>Dari koperasi mendatangkan dari dinas terkait yang memang kompeten untuk mengelola seperti itu kita memfasilitasi tempat kemudian juga nara sumber dari instansi terkait yang lebih memahami tentang itu.</p> <p>Dikopinda dan Disperindagkop</p> <p>Dikopinda</p> <p>Disperindagkop</p> <p>Kandepkop dan dari Dekopinda</p> <p>PKPRI dan instansi terkait.</p> <p>Kandepkop , Dekopin</p> <p>Disperindagkop</p>
		WP1	<p>Rata-rata program itu setahun sekali namun ketika ada sesuatu hal yang memang fundamental misalkan PKPRI ada sejumlah program pengembangan SDM akhirnya kita merujuk program PKPRI maupun Dekopinda, namun Dekopinda dan PKPRI juga tetap merujuk pada peraturan Diskoperindag yang notabennya itu merupakan sebuah jejaring yang tidak bisa dipisahkan dalam rangka pembinaan koperasi primer di Kabupaten Temanggung.</p>	sesuai	
		WP2	<p>Satu tahun rata-rata satu kali dilaksanakan tiga hari.</p> <p>Pelaksanaanya satu tahun sekali</p> <p>Seharusnya satu tahun sekali namun tidak tentu.</p>	sesuai	

			<p>Pelaksanaan tidak pasti, kadang tahun ini memang dibutuhkan digalakkan pengelolaan akuntansi terbaru itu baru diadakan.</p> <p>Setiap tahun pasti ada Satu tahun sekali</p>		
		WP3	<p>Dekopinda , PKPRI, dan Diskoperindag Iya, dari koperasi mendatangkan dari dinas terkait yang memang kompeten untuk mengelola seperti itu kita memfasilitasi tempat kemudian juga nara sumber dari instansi terkait yang lebih memahami tentang itu.</p>	Sesuai	<p>Apapun program yang dilakukan oleh Dekopinda , PKPRI, dan Diskoperindag sepanjang itu mampu dan berorientasi pada peningkatan SDM dan peningkatan pada koperasi kita berusaha semaksimal mungkin untuk selalu mengikutinya karena dari SHU pun da untuk pengembangan, dan kita harus mengikuti karena biayannya murah karyawan lebih terlatih karyawan lebih punya wawasan yang banyak itu yang paling penting, banyak perusahaan yang mengeluarkan dana banyak hanya untuk meningkatkan pendidikan, apa salahnya kalau kita mengikuti terus program pendidikan yang berbasis ekonomi kerakyatan. setiap season yang diadakan ditingkat kabupaten tentang kepelatihan memang saya anjurkan dan saya putuskan setiap event-event seperti haru ikut apabila ada undangan harus ikut karena untuk memberikan atau supaya koperasi itu lebih maju kemudian mandiri dan lebih dipertanggung jawabkan. setiap ada pelatihan kita selalu</p>
		WP4	<p>Dikopinda dan Disperindagkop Dikopinda Disperindagkop Kandepkop dan dari Dekopinda PKPRI dan instansi terkait. Kandepkop , Dekopin Disperindagkop</p>	Sesuai	
		WK1	<p>Apapun program yang dilakukan oleh Dekopinda , PKPRI, dan Diskoperindag</p>	Sesuai	
		WK2	<p>sepanjang itu mampu dan berorientasi pada peningkatan SDM dan peningkatan</p>	Sesuai	
		WK3	<p>pada koperasi kita berusaha semaksimal</p>	Sesuai	

10.	Bagaimana metode yang digunakan dalam proses pendidikan dan pelatihan?	WK4	<i>mungkin untuk selalu mengikutinya karena dari SHU pun da untuk pengembangan, dan kita harus mengikuti karena biayannya murah karyawan lebih terlatih karyawan lebih punya wawasan yang banyak itu yang paling penting, banyak perusahaan yang mengeluarkan dana banyak hanya untuk meningkatkan pendidikan, apa salahnya kalau kita mengikuti terus program pendidikan yang berbasis ekonomi kerakyatan.</i>	Sesuai	<i>proaktif untuk mengirimkan. Kita selalu eksis untuk mengikuti.</i>
		WA2		Sesuai	<i>Ketika karyawan kami sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan Disperindag kita mewajibkan mereka untuk membuat laporan dan sekaligus materi harus disertakan. Berdasarkan hal itu kita mempunyai pendapat materi cukup signifikan terhadap program-program yang akan kita jalani di kemudian hari agar koperasi berkembang. Sedangkan untuk masalah metode memang selain kita membaca laporan dan materi kita menanyakan langsung kepada mereka yang telah mengikuti pendidikan metodenya nyaman tidak paham tidak. Waktu itu pula saya harus menanyakan memberikan contoh mereka. Seperti apa, dengan tujuan kalau metodenya bagus dia harus memahami kalau tidak bagus mereka tidak bisa memahami. Materi tentang manajemen koperasi yang jelas memang tentang istilahnya pembukuan dalam arti kalau nanti</i>
		WP1		sesuai	
		WP2	<i>Iya penting sekali, kemudian misalnya setiap season yang diadakan ditingkat kabupaten tentang kepelatihan memang saya anjurkan dan saya putuskan setiap event-event seperti haru ikut apabila ada undangan harus ikut karena untuk memberikan atau supaya koperasi itu lebih maju kemudian mandiri dan lebih dipertanggung jawabkan. setiap ada pelatihan kita selalu proaktif untuk mengirimkan. Kita selalu eksis untuk mengikuti.</i>	Sesuai	

		WP3	<i>Saya memandang begini, ketika karyawan kami sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan Disperindag kita mewajibkan mereka untuk membuat laporan dan sekaligus materi harus disertakan. Berdasarkan hal itu kita mempunyai pendapat materi cukup signifikan terhadap program-program yang akan kita jalani di kemudian hari agar koperasi berkembang. Sedangkan</i>	Sesuai	<i>anggota kalau ada pemaparan pertanggung jawaban tiap tahunan dipaparkan tentang masalah keuangan dalam berbagai bidang mungkin dalam bentuk neraca dan sebagainya.</i>
		WP4	<i>untuk masalah metode memang selain kita membaca laporan dan materi kita menanyakan langsung kepada mereka</i>	Sesuai	<i>Materinya tentang perpajakan dan kewirausahaan koperasi bagaimana menumbuh kembangkan koperasi itu supaya menjadi koperasi yang sehat lancar bisa diterima semua pihak dinas terkait dan instansi yang berwenang bisa menerima adanya laporan-laporan dari koperasi</i>
		WK1	<i>yang telah mengikuti pendidikan metodenya nyaman tidak paham tidak. Waktu itu pula saya harus menanyakan</i>	Sesuai	
		WK2	<i>memberikan contoh mereka. Seperti apa, dengan tujuan kalau metodenya bagus dia harus memahami kalau tidak bagus mereka tidak bisa memahami.</i>	Sesuai	<i>Materi sudah sesuai mulai dari undang-undang perkoperasian sampai manajemen pengelolaan koperasi sudah diberikan.</i>
		WK3		sesuai	
		WK4	<i>Materi tentang manajemen koperasi yang jelas memang tentang istilahnya</i>	sesuai	
		WA1	<i>pembukuan dalam arti kalau nanti anggota kalau ada pemaparan pertanggung jawaban tiap tahunan dipaparkan tentang masalah keuangan dalam berbagai bidang mungkin dalam</i>	sesuai	<i>Materinya tentang akuntansi mulai dari transaksi pencatatan, pengolongan, posting sampai laporan keuangan.</i>

11.	Apakah materi dan metode yang digunakan tersebut sudah sesuai dengan harapan koperasi?	<p>WA2</p> <p>WA3</p> <p>WP2</p> <p>WK2</p>	<p><i>bentuk neraca dan sebagainya.</i></p> <p><i>kemarin baru saja diadakan pelatihan di Kranggan pelatihan tentang perpajakan dari Disperindagkop Temanggung materinya tentang perpajakan dan kewirausahaan koperasi bagaimana menumbuh kembangkan koperasi itu supaya menjadi koperasi yang sehat lancar bisa diterima semua pihak dinas terkait dan instansi yang berwenang bisa menerima adanya laporan-laporan dari koperasi.</i></p> <p><i>Materi sudah sesuai mulai dari undang-undang perkoperasian sampai manajemen pengelolaan koperasi sudah diberikan. Iya diberikan, contohnya diwaserda bagaimana cara kita menarik pembeli berminat promosinya seperti apa, programnya seperti apa strategi seperti itu sudah ada.</i></p> <p><i>Materinya tentang akuntansi mulai dari transaksi pencatatan, pengolongan, posting sampai laporan keuangan.</i></p> <p><i>Ada materi seperti kewirausahaan, perkoperasian, akuntansi koperasi.</i></p> <p><i>Sistem akuntansi, kewirausahaan dan pertokoan</i></p>	<p>Sesuai</p> <p>Sesuai</p> <p>Sesuai</p> <p>Sesuai</p>	<p><i>Ada materi seperti kewirausahaan, perkoperasian, akuntansi koperasi.</i></p> <p><i>Sistem akuntansi, kewirausahaan dan pertokoan</i></p> <p><i>Sangat bagus, karena materi tidak hanya masalah koperasi saja tapi juga ada bisnis lainnya, bisnis pertokoan Pelatihan masalah kinerja akuntansi, tata cara yang bisa untuk kemajuan koperasi, pembukuan.</i></p> <p><i>Tentang perkoperasian.</i></p> <p><i>metode memang selain kita membaca laporan dan materi kita menanyakan langsung kepada mereka yang telah mengikuti pendidikan metodenya nyaman tidak paham tidak. Waktu itu pula saya harus menanyakan memberikan contoh mereka. Seperti apa, dengan tujuan kalau metodenya bagus dia harus memahami kalau tidak bagus mereka tidak bisa memahami.</i></p> <p><i>Pertama nara sumber begini “apa yang anda belum ketahui tentang koperasi?”silahkan anda bertanya. Tetapi kadang-kadang dari peserta yang saya tanyakan apa wong saya</i></p>
-----	--	---	--	---	---

12.	Apakah materi dan metode yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan?	WK1	<p><i>Sangat bagus, karena materi tidak hanya masalah koperasi saja tapi juga ada bisnis lainnya, bisnis pertokoan Pelatihan masalah kinerja akuntansi, tata cara yang bisa untuk kemajuan koperasi, pembukuan.</i></p> <p><i>Tentang perkoperasian.</i></p>	Sesuai	<p><i>tentang koperasi saja masih awam atau paling tidak tidak banyak yang tahu. Kalau dalam pendidikan apersepsi sejauh mana siswa mengetahui apa yang diketahui dulu nanti baru nara sumber memberikan materi. Namun juga ada yang sistematis memberikan materi dari awal yang sederhana sampai ke pengelolaan yang bersifat manajemen pembacaan neraca dll. Mendatangkan nara sumber yang membidangi masalah perkoperasian. Pertama dari nara sumber memberikan materi kemudian diberikan setelah materi kemudian diberikan tata cara pengisian perpajakan, pengisian SPPT dari akuntan atau nara sumber dari sana. Tutor memberikan materi kemudian ada tanya jawab sharing ada permasalahan apa yang dihadapi saya kira sudah pas. Ceramah mulai dasar, diterangkan trus praktiknya yaitu mulai dari buku harian sampai ke laporan keuangan. Metodenya dari teori dulu, kita langsung praktik dan diberikan soal-</i></p>
		WK3		Sesuai	
		WK4		Sesuai	
13.	Apakah ada perbedaan yang dirasa sebelum dan sesudah mengikuti pendidikan?	WK1	<p><i>Sedangkan untuk masalah metode memang selain kita membaca laporan dan materi kita menanyakan langsung kepada mereka yang telah mengikuti pendidikan metodenya nyaman tidak paham tidak. Waktu itu pula saya harus menanyakan memberikan contoh mereka. Seperti apa, dengan tujuan kalau metodenya bagus dia harus memahami kalau tidak bagus mereka tidak bisa memahami.</i></p>	Sesuai	
		WK2		Sesuai	
		WK3		Sesuai	
14.	Bagaimana dukungan pengurus terhadap program pendidikan dna pelatihan?	WK1	<p><i>Pertama nara sumber begini “apa yang anda belum ketahui tentang koperasi?” silahkan anda bertanya. Tetapi kadang-kadang dari peserta yang saya tanyakan apa wong saya tentang koperasi saja masih awam atau paling tidak tidak banyak yang tahu. Kalau dalam pendidikan apersepsi sejauh mana siswa mengetahui apa yang diketahui dulu nanti</i></p>	Sesuai	
		WK2		Sesuai	

15.	Apakah ada perkembangan yang signifikan setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan.	WK3 WK4	baru nara sumber memberikan materi. Namun juga ada yang sistematis memberikan materi dari awal yang sederhana sampai ke pengelolaan yang bersifat manajemen pembacaan neraca dll.	Sesuai Sesuai	soal, misalnya dari transaksi sampai penyajian keuangan. Seperti anak sekolah. Teori kemudian praktik. Teori juga praktik
16.	Sejauh mana perkembangan tersebut?	WP1 WP2 WP3 WP4 WP1 WP2	Mendatangkan nara sumber yang membidangi masalah perkoperasian. Pertama dari nara sumber memberikan materi kemudian diberikan setelah materi kemudian diberikan tata cara pengisian perpajakan, pengisian SPPT dari akuntan atau nara sumber dari sana . Tutor memberikan materi kemudian ada tanya jawab sharing ada permasalahan apa yang dihadapi saya kira sudah pas. Ceramah mulai dasar, diterangkan trus praktiknya yaitu mulai dari buku harian sampai ke laporan keuangan. Metodenya dari teori dulu, kita langsung praktik dan diberikan soal-soal, misalnya dari transaksi sampai penyajian keuangan. Seperti anak sekolah. Teori kemudian praktik.	Sesuai Sesuai Sesuai Sesuai Sesuai Sesuai	Yang pertama ceramah yang kedua tanya jawab yang ketiga pada akhir session itu diadakan evaluasi apa yang disampaikan tadi masing-masing anggota untuk menggarap mana yang benar dan mana yang salah sehingga dengan adanya evaluasi tersebut tentunya bagi mereka yang sudah memahami tentang apa yang disampaikan itu benar, itu nantinya yang akan muncul kepada koperasi langsung tetapi kalau yang mereka itu dalam melaksanakan pelatihan tidak secara serius sehingga dia untuk menyampaikan kepada koperasi juga kurang begitu mantap karena mereka dasarnya kurang bagus. Ceramah, sharing, tanya jawab kemudian praktik dengan diskusi kelompok Dalam pelatihan diberikan

17.	Bagaimana inovasi pelaksanaan pekerjaan setelah mengikuti pendidikan dan	WP3 WP4 WP1	<p><i>Teori juga praktik, namun tidak semua materi bisa diterapkan di sini.</i></p> <p><i>Yang pertama ceramah yang kedua tanya jawab yang ketiga pada akhir session itu diadakan evaluasi apa yang disampaikan tadi masing-masing anggota untuk menggarap mana yang benar dan mana yang salah sehingga dengan adanya evaluasi tersebut tentunya bagi mereka yang sudah memahami tentang apa yang disampaikan itu benar, itu nantinya yang akan muncul kepada koperasi langsung tetapi kalau yang mereka itu dalam melaksanakan pelatihan tidak secara serius sehingga dia untuk menyampaikan kepada koperasi juga kurang begitu mantap karena mereka dasarnya kurang bagus.</i></p> <p><i>Ceramah, sharing, tanya jawab kemudian praktik dengan diskusi kelompok</i></p> <p><i>Baik, karena waktu itu dalam pelatihan diberikan penjelasan terlebih dahulu, ada teori kemudian pratik. Dan apabila ada yang belum jelas dari anggota ditanyakan dan dijawab dengan bahasa yang mudah dimengerti.</i></p>	Sesuai Sesuai Sesuai	<p><i>penjelasan terlebih dahulu, ada teori kemudian pratik. Dan apabila ada yang belum jelas dari anggota ditanyakan dan dijawab dengan bahasa yang mudah dimengerti.</i></p> <p><i>Melihat sistematika penyampaian materi sudah sesuai cuman nanti si peserta itu sendiri memahami atau tidak dia belajar sendiri tetapi yang jelas.</i></p> <p><i>Saya merasa lebih jelas, dan bahkan berterimakasih dengan pendidikan tersebut. Bahkan dengan pendidikan tersebut saya lebih bisa dan lebih berpengalaman dalam mengerjakan pekerjaan kami.</i></p> <p><i>Iya cocok, itu sudah dilaksanakan sehari-hari jadi sangat membantu.</i></p> <p><i>Mendukung untuk meningkatkan kinerja kita.</i></p> <p><i>Sangat mendukung, karena selain kita bisa lebih memahami kami lebih tahu tata cara yang bisa kami terapkan disini. Dari sana sebelumnya kita belum tahu menjadi</i></p>
-----	--	---------------------------	---	------------------------------------	--

18.	pelatihan?	WP2	<p><i>Kalau melihat sistematika penyampaian materi sudah sesuai cuman nanti si peserta itu sendiri memahami atau tidak dia belajar sendiri tetapi yang jelas. Saya merasa lebih jelas, dan bahkan berterimakasih dengan pendidikan tersebut. Bahkan dengan pendidikan tersebut saya lebih bisa dan lebih berpengalaman dalam mengerjakan pekerjaan kami.</i></p>	Sesuai	<p><i>tahu.</i></p> <p><i>Dengan adanya pelatihan kita semakin berpengalaman dalam mencatat transaksi-traksaksi yang rumit itu bisa diatasi</i></p> <p><i>Karena dalam soal tidak sama dengan pekerjaan kami mungkin lebih rumit atau lebih mudah sehingga itu menambah pengalaman bagi kami dalam menghadapi pekerjaan kami</i></p> <p><i>Kita lebih dapat mengerjakan , lebih mahir.</i></p>
	Bagaimana kebijakan yang diberikan pengurus dalam penerapan hasil	WP3	<p><i>Iya cocok, itukan sudah dilaksanakan sehari-hari jadi sangat membantu. Mendukung untuk meningkatkan meningkatkan kinerja kita.</i></p>	Sesuai	<p><i>Adanya pendidikan dan pelatihan pengurus sangat mendukung karena kami dapat bekerja dengan optimal dan lebih berpengalaman menjadi lebih mahir, kompeten dengan bidangnya dan lebih mempunyai keterampilan.</i></p> <p><i>Pengurus sangat berterimakasih juga karena karyawannya lebih berkompeten dan berpengalaman lebih pandai dalam mengerjakan pekerjaan di koperasi</i></p> <p><i>Sangat mendukung karena untuk</i></p>
		WP4	<p><i>Sangat mendukung, karena selain kita bisa lebih memahami kami lebih tahu tata cara yang bisa kami terapkan disini. Dari sana sebelumnya kita belum tahu menjadi tahu.</i></p>	Sesuai	
		WP1	<p><i>Ada perbedaan, dengan adanya pelatihan kita semakin berpengalaman dalam mencatat transaksi-traksaksi yang rumit itu bisa diatasi</i></p>	Sesuai	
		WP2	<p><i>Ada, karena dalam soal tidak sama dengan pekerjaan kami mungkin lebih</i></p>	Sesuai	

19.	<p>pendidikan dan pelatihan?</p> <p>Bagaimana tingkat keakuratan</p>	<p>WP3</p> <p>WP4</p> <p>WP1</p>	<p><i>rumit atau lebih mudah sehingga itu menambah pengalaman bagi kami dalam menghadapi pekerjaan kami.</i></p> <p><i>Kita lebih dapat mengerjakan , lebih mahir.</i></p> <p><i>Adanya pendidikan dan pelatihan pengurus sangat mendukung karena kami dapat bekerja dengan optimal dan lebih berpengalaman menjadi lebih mahir, kompeten dengan bidangnya dan lebih mempunyai keterampilan.</i></p> <p><i>Pengurus sangat berterimakasih juga karena karyawannya lebih berkompeten dan berpengalaman lebih pandai dalam mengerjakan pekerjaan di koperasi</i></p> <p><i>Sangat mendukung karena untuk memajukan koperasi</i></p> <p><i>Sangat mendukung, karena selain kita bisa lebih memahami kami lebih tahu tata cara yang bisa kami terapkan disini. Dari sana sebelumnya kita belum tahu menjadi tahu.</i></p> <p><i>Pastinya seperti itu</i> <i>Perubahan pasti ada</i></p>	<p>Sesuai</p> <p>Sesuai</p> <p>Sesuai</p>	<p><i>memajukan koperasi</i></p> <p><i>Sangat mendukung, karena selain kita bisa lebih memahami kami lebih tahu tata cara yang bisa kami terapkan disini. Dari sana sebelumnya kita belum tahu menjadi tahu.</i></p> <p><i>Pastinya seperti itu</i> <i>Perubahan pasti ada</i> <i>Ada</i> <i>Iya</i></p> <p><i>Dari keuangan maupun nonkeuangan bahkan dari manajerial pengurus-pengurus yang lain juga harus selalu tanggap situasi jangan sampai pengurus itu tidak tahu permasalahan tapi yang tahu justru karyawan. Adanya pendidikan dan pelatihan cukup signifikan terhadap perkembangan mentalitas atau pola kerja baik dari karyawan maupun pengurus itu sendiri.</i> <i>Untuk perubahan yang drastis benar-benar itu memang butuh waktu dalam</i></p>
-----	--	----------------------------------	---	---	--

21.	<p>pekerjaan sebelum dan sesudah mengikuti pendidikan dan pelatihan?</p> <p>Apa yang menjadi harapan</p>	<p>WP2</p> <p>WP3</p> <p>WP4</p> <p>WP1</p>	<p><i>Ada Iya</i></p> <p><i>Dari keuangan maupun nonkeuangan bahkan dari manajerial pengurus-pengurus yang lain juga harus selalu tanggap situasi jangan sampai pengurus itu tidak tahu permasalahan tapi yang tahu justru karyawan. Adanya pendidikan dan pelatihan cukup signifikan terhadap perkembangan mentalitas atau pola kerja baik dari karyawan maupun pengurus itu sendiri.</i></p> <p><i>Untuk perubahan yang drastis benar-benar itu memang butuh waktu dalam arti bertahap misalnya saja sering ada pembaharuan tentang sistem pengelolaan begitu diberikan diklat sekarang ada dirubah mungkin hanya masalah pembukuan yang sifatnya harus dirubah. Hal yang kira-kira perlu dirubah dirubah</i></p> <p><i>Dari SDM kalau memang memperhatikan dan ingin mengikuti dengan serius</i></p>	<p>Sesuai</p> <p>Sesuai</p> <p>Sesuai</p> <p>Sesuai</p>	<p><i>arti bertahap misalnya saja sering ada pembaharuan tentang sistem pengelolaan begitu diberikan diklat sekarang ada dirubah mungkin hanya masalah pembukuan yang sifatnya harus dirubah. Hal yang kira-kira perlu dirubah dirubah</i></p> <p><i>Dari SDM kalau memang memperhatikan dan ingin mengikuti dengan serius kemampuannya atau SDMnya juga bertambah dengan cara misalnya dari pembukuan cara lama kemudian ada sistem akuntansi yang baru karyawan bisa mengikuti dengan seksama dan tidak ketinggalan jaman.</i></p> <p><i>Biasanya mungkin ada materi atau aturan baru yang belum kita terima atau ada pengalaman baru untuk memajukan koperasi itu kadang-kadang muncul itu kita tangkap dan semaksimal mungkin kita laksanakan sesuai dengan kemampuan dikoperasi</i></p> <p><i>Itulah salah satu pengaruh positif adanya program pendidikan dan pelatihan. Mereka sering menyodorkan konsep bahkan</i></p>
-----	--	---	---	---	--

<p>kedepannya dengan pendidikan dan pelatihan?</p>	<p>WP2</p> <p>WP3</p>	<p><i>kemampuannya atau SDMnya juga bertambah dengan cara misalnya dari pembukuan cara lama kemudian ada sistem akuntansi yang baru karyawan bisa mengikuti dengan seksama dan tidak ketinggalan jaman.</i></p> <p><i>Biasanya mungkin ada materi atau aturan baru yang belum kita terima atau ada pengalaman baru untuk memajukan koperasi itu kadang-kadang muncul itu kita tangkap dan semaksimal mungkin kita laksanakan sesuai dengan kemampuan dikoperasi.</i></p> <p><i>Itulah salah satu pengaruh positif adanya program pendidikan dan pelatihan. Mereka sering menyodorkan konsep bahkan program bukan hanya pekerjaan. Saya pribadi selaku ketua pengurus sepanjang itu baik ya apa boleh buat harus kita terima mereka kita beri keluasaan untuk inovasi untuk mengembangkan koperasi tidak monoton.</i></p> <p><i>Masih dalam bertahap artinya belum ada perubahan yang signifikan karena</i></p>	<p>Sesuai</p> <p>Sesuai</p>	<p><i>program bukan hanya pekerjaan. Saya pribadi selaku ketua pengurus sepanjang itu baik ya apa boleh buat harus kita terima mereka kita beri keluasaan untuk inovasi untuk mengembangkan koperasi tidak monoton.</i></p> <p><i>Masih dalam bertahap artinya belum ada perubahan yang signifikan karena anggota sendiri tidak begitu menuntut yang penting pertama kita kerja sesuai dengan draf konsep yang kedua pelaksanaan memberikan kesejahteraan kepada anggota sehingga anggota kalau disini minta untuk mengajukan pinjaman kita upayakan untuk lancar-lancar saja. Internnya pengelolaan secara manajemen pembukuan kalau keluarnya anggota minta apa kita upayakan sepanjang kemampuan koperasi. Anggota dituntut untuk kritis dalam RAP dan RAT.</i></p> <p><i>Ada inovasi baru dan mungkin ada motivasi dari nara sumber atau kepelatihan itu memberikan pembaharuan-pembaharuan yang mungkin bisa diterapkan di koperasi.</i></p>
--	-----------------------	--	-----------------------------	---

		WP4	<p>anggota sendiri tidak begitu menuntut yang penting pertama kita kerja sesuai dengan draf konsep yang kedua pelaksanaan memberikan kesejahteraan kepada anggota sehingga anggota kalau disini minta untuk mengajukan pinjaman kita upayakan untuk lancar-lancar saja. Internnya pengelolaan secara manajemen pembukuan kalau keluaranya anggota minta apa kita upayakan sepanjang kemampuan koperasi. Anggota dituntut untuk kritis dalam RAP dan RAT.</p>	Sesuai	<p>Jelas itu mereka mempunyai kemampuan baru untuk administrasi</p>
		WK1		Sesuai	<p>Dengan hasil program pendidikan dan pelatihan mereka saya beri kebebasan untuk melakukan inovasi tetapi tetap harus merujuk pada peraturan terutama program kerja yang telah disetujui oleh anggota dan AD ART</p>
		WK2	<p>Ada inovasi baru dan mungkin ada motivasi dari nara sumber atau kepelatihan itu memberikan pembaharuan-pembaharuan yang mungkin bisa diterapkan di koperasi.</p>	Sesuai	<p>Tentu kita juga memberikan suatu penghargaan dalam arti kalau kerja keras ya sesuai dalam kontek sesuai dengan kemampuan anggota</p>
		WK3	<p>Jelas itu mereka mempunyai kemampuan baru untuk administrasi</p>	Sesuai	<p>Senantiasa memberikan uang kehormatan atau gaji sesuai dengan UMR yang terus berkembang. Kemudian dari kesejahteraan lain misalnya tunjangan hari tua 10% kemudian ada lagi kesejahteraan hari raya dan itu dirapatkan pada anggota , senantiasa pengurus tetap mengacu pada UMR dengan persetujuan anggota, kebanyakan anggota juga memahami dan menyetujui karena kerja karyawan lebih awal pulangnya lebih akhir dan sesuai dengan kerjanya memang</p>
		WK4		Sesuai	
		WA1	<p>Dengan hasil program pendidikan dan pelatihan mereka saya beri kebebasan untuk melakukan inovasi tetapi tetap harus merujuk pada peraturan terutama program kerja yang telah disetujui oleh anggota dan AD ART</p>	Sesuai	

			<p>Tentu kita juga memberikan suatu penghargaan dalam arti kalau kerja keras ya sesuai dalam kontek sesuai dengan kemampuan anggota</p> <p>Berbicara masalah kebijakan khususnya pada karyawan karena sehari-hari karyawan yang menjalankan aktivitasnya, itu lewat rapat-rapat kemudian dituangkan nantinya pada RAP atau RAT senantiasa memberikan uang kehormatan atau gaji sesuai dengan UMR yang terus berkembang. Kemudian dari kesejahteraan lain misalnya tunjangan hari tua 10% kemudian ada lagi kesejahteraan hari raya dan itu dirapatkan pada anggota, senantiasa pengurus tetap mengacu pada UMR dengan persetujuan anggota, kebanyakan anggota juga memahami dan menyetujui karena kerja karyawan lebih awal pulanginya lebih akhir dan sesuai dengan kerjanya memang agak berat dan harus ada imbalan-imbalan yang sesuai dan sepiantasnya</p>		<p>agak berat dan harus ada imbalan-imbalan yang sesuai dan sepiantasnya</p> <p>Koperasi memperhatikan kesejahteraan karyawan kita upayakan ada peningkatan minimal standar UMR.</p> <p>Dari non keuangan terjadi perubahan yang cukup penting dalam pola pelaksanaan pekerjaan itulah salah satu bentuk bahwa kemanfaatan dan keakuratan itu semakin tinggi dalam rangka pelaksanaan pekerjaan. Sehingga kalau pengurus akan menyelenggarakan RAT boleh dikatakan enak tinggal menyusun program dengan mengakomodir informasi ataupun usulan-usulan dari karyawan yang mereka memperoleh informasi dari Diskoperindag. Sehingga saya mengatakan keakuratan cukup tinggi dan optimal walaupun ada kesalahan wajar masih bisa dieleminir. Misalnya pada form-fprmnya saja tetapi secara financial angka-angka</p>
		WA2		Sesuai	
		WA3	<p>Koperasi memperhatikan kesejahteraan karyawan kita upayakan ada peningkatan minimal standar UMR.</p>	Sesuai	

		<p>Dari non keuangan terjadi perubahan yang cukup penting dalam pola pelaksanaan pekerjaan itulah salah satu bentuk bahwa kemanfaatan dan keakuratan itu semakin tinggi dalam rangka pelaksanaan pekerjaan. Sehingga kalau pengurus akan menyelenggarakan RAT boleh dikatakan enak tinggal menyusun program dengan mengakomodir informasi ataupun usulan-usulan dari karyawan yang mereka memperoleh informasi dari Diskoperindag. Sehingga saya mengatakan keakuratan cukup tinggi dan optimal walaupun ada kesalahan wajar masih bisa dielemisir. Misalnya pada form-fprmnya saja tetapi secara financial angka-angka sudah akurat dan itu memang paling esensial.</p> <p>Tentu terlepas dari segala kekurangan kita upayakan untuk sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang ada secara administrasi data-data akurat ada dan bisa dipertanggung jawab.</p> <p>Iya lebih bagus lagi dan lebih professional</p>	<p>sudah akurat dan itu memang paling esensial.</p> <p>Tentu terlepas dari segala kekurangan kita upayakan untuk sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang ada secara administrasi data-data akurat ada dan bisa dipertanggung jawab.</p> <p>Iya lebih bagus lagi dan lebih professional dalam menangani perkoperasian</p> <p>Selama ini tidak ada masalah sesuai dengan aturan yang ada. Dalam pelaksanaan RAP dan RAT tepat waktu</p> <p>Ada hal-hal yang cukup penting dalam meningkatkan kedepannya, koperasi semakin kompleks semakin banyak pesaing semakin kita dihadapkan pada persoalan-persoalan yang rumit, bahkan kita diancam dengan sebuah perusahaan perdangan Alfamart dan Indomart itu juga tantangan juga ancaman bagi koperasi makanya dengan meningkatkan program ini saya punya harapan kedepannya bahwa</p>
--	--	--	--

		<p><i>dalam menangani perkoperasian Selama ini tidak ada masalah sesuai dengan aturan yang ada. Dalam pelaksanaan RAP dan RAT tepat waktu</i></p> <p><i>Ada hal-hal yang cukup penting dalam meningkatkan kedepannya, koperasi semakin kompleks semakin banyak pesaing semakin kita dihadapkan pada persoalan-persoalan yang rumit, bahkan kita diancam dengan sebuah perusahaan perdangan Alfamart dan Indomart itu juga tantangan juga ancaman bagi koperasi makanya dengan meningkatkan program ini saya punya harapan kedepannya bahwa mereka mempunyai skill keterampilan di dalam marketing bagaimana cara membujuk bahwa anggota-anggota “nggak usahlah” beli di Alfamart Indomart tapi belinya dikoperasi karena apa kalau beli di Alfamart keuntungan untuk mereka tapi kalau di koperasi kembali lagi, ironis koperasi sebagai soko guru perekonomian Indonesia ya harus kita kembangkan, sebetulnya kita juga prehatin terhadap kebijakan pemerintah daerah memberikan keluasaan terhadap berdirinya Alfamart-</i></p>	<p><i>mereka mempunyai skill keterampilan di dalam marketing bagaimana cara membujuk bahwa anggota-anggota “nggak usahlah” beli di Alfamart Indomart tapi belinya dikoperasi karena apa kalau beli di Alfamart keuntungan untuk mereka tapi kalau di koperasi kembali lagi, ironis koperasi sebagai soko guru perekonomian Indonesia ya harus kita kembangkan, sebetulnya kita juga prehatin terhadap kebijakan pemerintah daerah memberikan keluasaan terhadap berdirinya Alfamart-Indomart.</i></p> <p><i>Re-organisasi ada tambal sulam akan memberikan inovasi baru. Dari instansi terkait akan ada pembaharuan diharapkan nanti tidak ada hambatan yang berarti.</i></p> <p><i>Yang sudah-sudah pelatihan kepada anggota dari dana pendidikan tadi dari Dekopin dan diimplementasikan pada gerakan-gerakn koperasi untuk meningkatkan sumber dayanya lewat pelatihan kepengurusan, karyawan dan kepengurusan. Dekopinda memang pembina gerakan koperasi</i></p>
--	--	---	--

		<p><i>Indomart.</i></p> <p><i>Re-organisasi ada tambal sulam akan memberikan inovasi baru. Dari instansi terkait akan ada pembaharuan diharapkan nanti tidak ada hambatan yang berarti.</i></p> <p><i>Yang sudah-sudah pelatihan kepada anggota dari dana pendidikan tadi dari Dekopin dan diimplementasikan pada gerakan-gerakan koperasi untuk meningkatkan sumber dayanya lewat pelatihan kepengurusan, karyawan dan kepengurusan. Dekopinda memang pembina gerakan koperasi jadi kita juga memberikan dana dan Dekopinda dicairkan dalam bentuk kepelatihan-kepelatihan.</i></p> <p><i>Yang jelas koperasi kita, para pengurus , pengawas dan karyawan berkomitmen berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan aturan yang ada, mudah-mudahan koperasi kami bisa berkembang dan harapan semua pihak tidak hanya pengurus pengawas tapi juga anggota dapat tercapai kesejahteraannya.</i></p>	<p><i>jadi kita juga memberikan dana dan Dekopinda dicairkan dalam bentuk kepelatihan-kepelatihan.</i></p> <p><i>Yang jelas koperasi kita, para pengurus , pengawas dan karyawan berkomitmen berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan aturan yang ada, mudah-mudahan koperasi kami bisa berkembang dan harapan semua pihak tidak hanya pengurus pengawas tapi juga anggota dapat tercapai kesejahteraannya</i></p> <p><i>Kalau bisa setiap tahun diadakan pelatihan tidak hanya akuntansi, tapi akuntansi seperti USP itu sering dibukukan sendiri tapi sering rumit dikin satu saja</i></p> <p><i>Kalau kami pinginnya mendatangkan kesini dan terjun langsung dengan persoalan kami sendiri agar lebih jelas lagi</i></p> <p><i>Untuk meningkatkan kinerja koperasi dapat melaksanakan tugas dengan efisien dan ketepatan waktu</i></p> <p><i>Ada pelatihan lagi, dan kita bisa mengikuti metode-metode yang disarankan dari dinas terkait dan kita bisa menjadi lebih maju.</i></p>
--	--	--	---

		<p><i>Kalau bisa setiap tahun diadakan pelatihan tidak hanya akuntansi, tapi akuntansi seperti USP itu sering dibukukan sendiri tapi sering rumit dikin satu saja</i></p> <p><i>Kalau kami pinginnya mendatangkan kesini dan terjun langsung dengan persoalan kami sendiri agar lebih jelas lagi</i></p> <p><i>Untuk meningkatkan kinerja koperasi dapat melaksanakan tugas dengan efisien dan ketepatan waktu</i></p> <p><i>Ada pelatihan lagi, dan kita bisa mengikuti metode-metode yang disarankan dari dinas terkait dan kita bisa menjadi lebih maju.</i></p> <p><i>Ini memang ada satu kendala dimana para pengurus dulu maupun sekarang. Bagi para anggota yang sudah hutangnya banyak dia pinjam lagi dikasih, terus demikian itu dengan adanya peminjaman sudah yang cukup banyak dikasih lagi bagi kami itu malah akan memperberat bagi anggota itu karena membayarnya juga cukup banyak jasanya cukup banyak diglontor terus akhirnya bagi saya itu malah menjerat anggota. Oleh karena itu</i></p>	<p><i>Ini memang ada satu kendala dimana para pengurus dulu maupun sekarang. Bagi para anggota yang sudah hutangnya banyak dia pinjam lagi dikasih, terus demikian itu dengan adanya peminjaman sudah yang cukup banyak dikasih lagi bagi kami itu malah akan memperberat bagi anggota itu karena membayarnya juga cukup banyak jasanya cukup banyak diglontor terus akhirnya bagi saya itu malah menjerat anggota. Oleh karena itu saya” wanti-wanti“ solusinya agar bagi anggota yang hutangnya banyak “tegel ra tegel di stop ojo kei”. tapi hal ini yang masih sangat sulit karena sama-sama guru. Namun juga tidak salah pengurusnya, setelah ditutup koperasi dia lari ke yang lain baik itu BRI maupun kemanalah kau tidak diberi “nesu-ngaleh”. Uniknya lagi untuk koperasi Lugu ini lucunya kalau punya uang dia belanjanya di luar kehabisan uang ke waserda terus seperti itu setiap bulanya “mengko nek ra kuat trus di blongke” koperasi. Saya sebagai anggota kalau mungkin</i></p>
--	--	---	---

		<p><i>saya” wanti-wanti“ solusinya agar bagi anggota yang hutangnya banyak “tegel ra tegel di stop ojo kei”. tapi hal ini yang masih sangat sulit karena sama-sama guru. Namun juga tidak salah pengurusnya, setelah ditutup koperasi dia lari ke yang lain baik itu BRI maupun kemanalah kau tidak diberi “nesu-ngaleh”. Uniknya lagi untuk koperasi Lugu ini lucunya kalau punya uang dia belanjanya di luar kehabisan uang ke waserda terus seperti itu setiap bulanya “mengko nek ra kuat trus di blongke” koperasi.</i></p> <p><i>Saya sebagai anggota kalau mungkin diadakan lagi pendidikan pelatihan tersebut bagaimana koperasi itu masih saya harapkan untuk tetap di dalam mengadakan pelatihan tersebut karena bisa dimanfaatkan anggota bila nanti anggota ada yang tahun kapan dapat menjadi pengurus sudah ada gambaran</i></p> <p><i>Perlu sosialisasinya lebih ke banyak orang, setiap orang kalau lebih tahu tentang perkoperasian mungkin mereka akan lebih bisa berpartisipasi di dalamnya</i></p>	<p><i>diadakan lagi pendidikan pelatihan tersebut bagaimana koperasi itu masih saya harapkan untuk tetap di dalam mengadakan pelatihan tersebut karena bisa dimanfaatkan anggota bila nanti anggota ada yang tahun kapan dapat menjadi pengurus sudah ada gambaran</i></p> <p><i>Perlu sosialisasinya lebih ke banyak orang, setiap orang kalau lebih tahu tentang perkoperasian mungkin mereka akan lebih bisa berpartisipasi di dalamnya</i></p>
--	--	--	--

Keterangan Informan

No	Nama	Jabatan	Kode
1	Riyadi S.Pd	Anggota KPRI LUGU	WA1
2	Fatimah S.Pd	Anggota KPRI LUGU	WA2
3	Subiyanto Pramono	Anggota KPRI MEKAR	WA3
4	S.Muliyah	Karyawan KPRI LUGU	WK1
5	W. Kristiani	Karyawan KPRI LUGU	WK2
6	Rubiyati	Karyawan KPRI MEKAR	WK3
7	Bintarti	Karyawan KPRI MEKAR	WK4
8	Drs. Supriyadi, M.Pd	Ketua KPRI MEKAR	WP1
9	Agus Budi Yuwono, S.Pd	Sekretaris KPRI MEKAR	WP2
10	Sudaryono, S.Pd	Ketua KPRI LUGU	WP3
11	Sutrasno	Sekretaris KPRI LUGU	WP4

Lampiran 7



Validitas pakar ahli

DOKUMENTASI



KPRI MEKAR di Desa Soropadan Kecamatan Pringsurat



KPRI LUGU di Desa Pingit Kecamatan Pringsurat



Wawancara dengan karyawan koperasi



Wawancara dengan karyawan koperasi



Wawancara dengan pengurus koperasi



Wawancara dengan pengurus koperasi



Wawancara dengan anggota koperasi

