

**ANALISIS PENILAIAN KEBUTUHAN PELATIHAN DALAM UPAYA
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA SDM KOPERASI**

(Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Sasakadana Kecamatan
Tarogong Kidul Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Dani Dwi Rusdian

C1150243

Dosen Pembimbing:

Drs. Wahyudin, M.Ti



KOSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

INSTITUT KOPERASI INDONESIA

2019

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : **ANALISIS PENILAIAN KEBUTUHAN PELATIHAN
DALAM UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS
KERJA SDM KOPERASI**

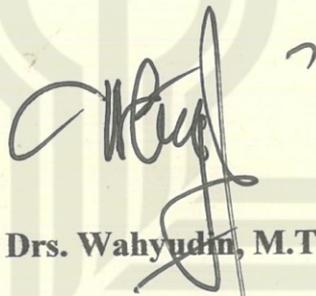
Nama : **Dani Dwi Rusdian**

NRP : **C1150243**

Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

MENYETUJUI DAN MENGESAHKAN

Pembimbing



Drs. Wahyudin, M.Ti

Direktur Program Studi S-1 Manajemen



Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.Sc

RIWAYAT HIDUP

Dani Dwi Rusdian lahir pada tanggal 16 Mei 1997 di Bandung. Merupakan anak kedua dari tiga bersaudara yang lahir dari pasangan Bapak Unang Heryana dan Ibu Eet Guspiyah. Bertempat tinggal di Desa Cileunyi Kulon Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung. Adapun riwayat pendidikan yang telah ditempuh yaitu :

1. Tahun 2003 menyelesaikan pendidikan di TK Sekar Pertiwi
2. Tahun 2009 menyelesaikan pendidikan di SD Negeri 04 Cileunyi
3. Tahun 2012 menyelesaikan pendidikan di SMP Negeri 2 Cileunyi
4. Tahun 2015 menyelesaikan pendidikan di SMA Negeri Jatinangor

Pada tahun 2015 penulis tercatat sebagai mahasiswa di Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN) Jatinangor, Program Studi S1 Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam berbagai kegiatan kemahasiswaan, yaitu :

1. Anggota UKM Ikopin Football Club (IFC) pada Tahun 2015-2016
2. Koordinator Seksi Nobar Ikopin Football Club (IFC) pada Tahun 2016-2017

IKOPIN

ABSTRACT

Dani Dwi Rusdian (C1150243), *The Analysis training needs assessment an Effort to Improve the Work Effectiveness of Cooperative HR. Case study on Koperasi Pegawai Republik Indonesia “Sasakadana”, under the guidance Drs. Wahyudin, M.Ti.*

Effective training and making training as an appropriate solution for cooperative problems are very important for the growth and continuity of cooperatives in the long term because training will improve skills and creativity deficiencies, training is one of the efforts to improve work effectiveness the cooperative conducts training for the cooperative HR , with training will provide knowledge, skills, skills, and sharpening skills.

In this research, the research method used was a case study method, by conducting research on the need for training at KPRI Sasakadana, an effort to improve the effectiveness of Cooperative HR work.

The results of this study state that it is necessary to conduct an evaluation of effectiveness in each business unit and the management and employees of the cooperative in order to improve work effectiveness by providing training to cooperative HR in this study of cooperative HR limited to only cooperative employees

Keywords: Training Needs, Work Effectiveness



RINGKASAN

Dani Dwi Rusdian (C1150243), Analisis Penilaian Kebutuhan Pelatihan Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja SDM Koperasi. Studi kasus pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Sasakadana Kabupaten Garut, dibawah bimbingan **Drs. Wahyudin, M.Ti**.

Pelatihan yang efektif dan menjadikan pelatihan sebagai suatu solusi yang tepat bagi permasalahan koperasi sangat penting untuk pertumbuhan dan kelangsungan koperasi dalam jangka panjang karena pelatihan akan memperbaiki kekurangan keterampilan dan kreatifitas, pelatihan menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja maka koperasi mengadakan pelatihan untuk SDM koperasi tersebut, dengan pelatihan akan memberikan pengetahuan, keterampilan, kecakapan, dan mengasah *skill*.

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus, dengan melakukan penelitian tentang kebutuhan pelatihan pada KPRI Sasakadana dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja SDM Koperasi.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa perlu di adakan evaluasi keefektifitasan dalam setiap unit usaha maupun pengurus dan karyawan koperasi guna meningkatkan efektifitas kerja dengan memberikan pelatihan kepada SDM koperasi dalam penelitian ini SDM koperasi dibatasi hanya karyawan koperasi

Kata Kunci :Kebutuhan Pelatihan, Efektivitas Kerja

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarakatuh.

Segala puji dan syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Analisis Penilaian Kebutuhan Pelatihan Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas SDM Koperasi**” (Studi kasus pada pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “SASAKADANA” Kabupaten Garut). Skripsi ini disusun guna meraih gelar Sarjana Manajemen pada Institut Manajemen Koperasi Indonesia (IKOPIN).

Pada kesempatan ini penulis ingin berterima kasih kepada ALLAH SWT. dan juga ingin menyampaikan rasa terima kasih atas bantuan dari pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam proses penulisan ini. Serta saya ucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Wahyudin, M.Ti., selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberi arahan, dukungan serta bimbingan dalam penulisan tugas akhir ini
2. Bapak Drs. Sukmahadi, SE., M.Si selaku Dosen Penelaah Koperasi dan Bapak Dr. Maman Suratman, Drs., M.Si selaku Dosen Penelaah Konsentrasi, yang selalu memberi arahan serta masukan dalam penulisan tugas akhir ini.
3. Ibu Dr. Inne Risnaningsih, SE., M.Si selaku Dosen Wali yang telah memberikan perhatian yang begitu besar bagi penulis, beserta segenap dosen, staf serta karyawan IKOPIN.

4. Bapak Dr. (HC) Ir. Burhanuddin Abdullah, MA., selaku Rektor dari Institut Manajemen Koperasi Indonesia,
5. Bapak Dr. H. Gijanto Purbo Suseno, SE., M.Sc., selaku Direktur Prodi Strata-1 Manajemen Fakultas Manajemen di Institut Manajemen Koperasi Indonesia.
6. Direktorat pembelajaran yang telah memberikan beasiswa ppa pada semester 3-4 perkuliahan kepada penulis .
7. Seluruh Dosen IKOPIN yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan yang berguna selama penulis menempuh pendidikan di IKOPIN.
8. Seluruh staff administrasi dan sekretariat IKOPIN, serta tidak lupa untuk karyawan dan karyawan perempuan di perpustakaan IKOPIN yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
9. Bapak H. Maman, Bapak Pipin dan Bu Wiwin KPRI-Sasakadana yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dan memberikan izin untuk melakukan penelitian di KPRI-Sasakadana.
10. Secara khusus Penulis ucapkan terimakasih kepada kedua orang tua, Bapak Unang Heryana dan Mamah Eet Guspiah. yang senantiasa memberikan dukungan moril maupun materil serta telah banyak memberi do'a dan restu, serta kakak Muhammad Deni Pratama dan adik Dena Tria Putri yang selalu memberikan dukungan, do'a dan motivasi.

11. Sahabatku tercinta dari masa SMP Mohammad Malkadina, Rocky, Ahmad yang selalu memberi dukungan dan motivasi.
12. Sahabatku tercinta dari masa SMA “SCIENTIST TWO” yang selalu memberi dukungan dan motivasi.
13. Drove Team yang telah memberikan semangat serta dukungannya.
14. *Partner* berkeluh kesah mengerjakan skripsi Diana dan Rikrik, terima kasih atas waktu dan *support* serta bantuannya.
15. Sahabat seperjuangan Endah, Yesti, Whidy, Ozi, Enci, Erna, Is, Ayu, Deni, Uli, Faris, Lukman, Aldy, Agoy, Isal, Aldya, Shinta, Luvita, Riana, Iwan, Jasmine, Poppy, Yola, Zainol, Andi, Tami, Damas, Holy.
16. Sahabat sewaktu Praktek Lapang Sena, Sarah, Thizy, dan Asatika.
17. Sahabat seperjuangan Kelas Manajemen D 2015 (ONE DROVE) dan teman-teman seperjuangan Kelas Manajemen SDM.
18. Sahabat satu bimbingan yang selalu memberi semangat dan perhatian.
19. Rekan Ikopin Football Club (IFC), yang selalu memberi suasana beda.
20. Dan semua teman-teman atau pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas doanya.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis menyadari sepenuhnya atas keterbatasan kemampuan sebagai manusia biasa, oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat berharga bagi penulis dan teriring ucapan semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya serta balasan yang berlipat ganda kepada semua yang telah memberikan bantuan kepada penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat

memberikan manfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Jatinangor, Juli 2019

Penulis



IKOPIN

DAFTAR ISI

RIWAYAT HIDUP	i
ABSTRACT	ii
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	13
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	13
1.3.1 Maksud Penelitian	13
1.3.2 Tujuan Penelitian	14
1.4 Kegunaan Penelitian	14
1.4.1 Kegunaan Teoritis	14
1.4.2 Kegunaan Praktis	14
BAB II PENDEKATAN MASALAH DAN METODE PENELITIAN	17
2.1 Pendekatan Masalah	17
2.1.1 Pendekatan Perkoperasian	17
2.1.2 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.1.3 Pendekatan Pelatihan	26
2.1.4 Pendekatan Analisis Penilaian Pelatihan	30
2.1.5 Pendekatan Efektivitas kerja	36
2.2 Metode Penelitian	41
2.2.1 Metode Penelitian	41
2.2.2 Data yang diperlukan (Operasional Variabel)	41
2.2.3 Sumber Data	44
2.2.4 Teknik Pengumpulan Data	45
2.2.5 Rancangan Analisis data	46
2.2.6 Tempat Penelitian	53

2.2.7 Jadwal penelitian.....	54
BAB III KEADAAN UMUM TEMPAT PENEITIAN.....	58
3.1. Keadaan Umum KPRI Sasakadana.....	58
3.1.1. Sejarah Terbentuknya KPRI Sasakadana	58
3.1.2. Struktur Organisasi Koperasi	65
3.1.3. Unit Usaha KPRI Sasakadana.....	72
3.1.4. Organisasi Pendukung KPRI Sasakadana	73
3.1.5. Keadaan Wilayah Kerja KPRI Sasakadana	74
3.2. Keanggotaan KPRI Sasakadana	77
3.2.1. Prosedur Menjadi Anggota KPRI Sasakadana.....	79
3.2.2. Hak dan Kewajiban Anggota KPRI Sasakadana	79
3.3. Permodalan dan Keadaan Keuangan KPRI Sasakadana	80
3.3.1. Permodalan KPRI Sasakadana.....	80
3.3.2. Keadaan Keuangan KPRI Sasakadana	85
3.4. Implementasi Jatidiri Koperasi KPRI Sasakadana.....	90
3.4.1. Implementasi Definisi Koperasi KPRI Sasakadana	90
3.4.2. Implementasi Prinsip-prinsip Koperasi KPRI Sasakadana.....	92
3.4.3. Implementasi Nilai-nilai Koperasi KPRI Sasakadana	99
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	103
4.1. Karakteristik Responden.....	103
4.2 Penilaian Kebutuhan Pelatihan.....	104
4.3 Efektivitas Kerja	117
4.4 Upaya-upaya Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja SDM Di KPRI Sasakadana	125
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	127
5.1 Kesimpulan.....	127
5.2 Saran	127
DAFTAR PUSTAKA.....	xiii

DAFTAR TABEL

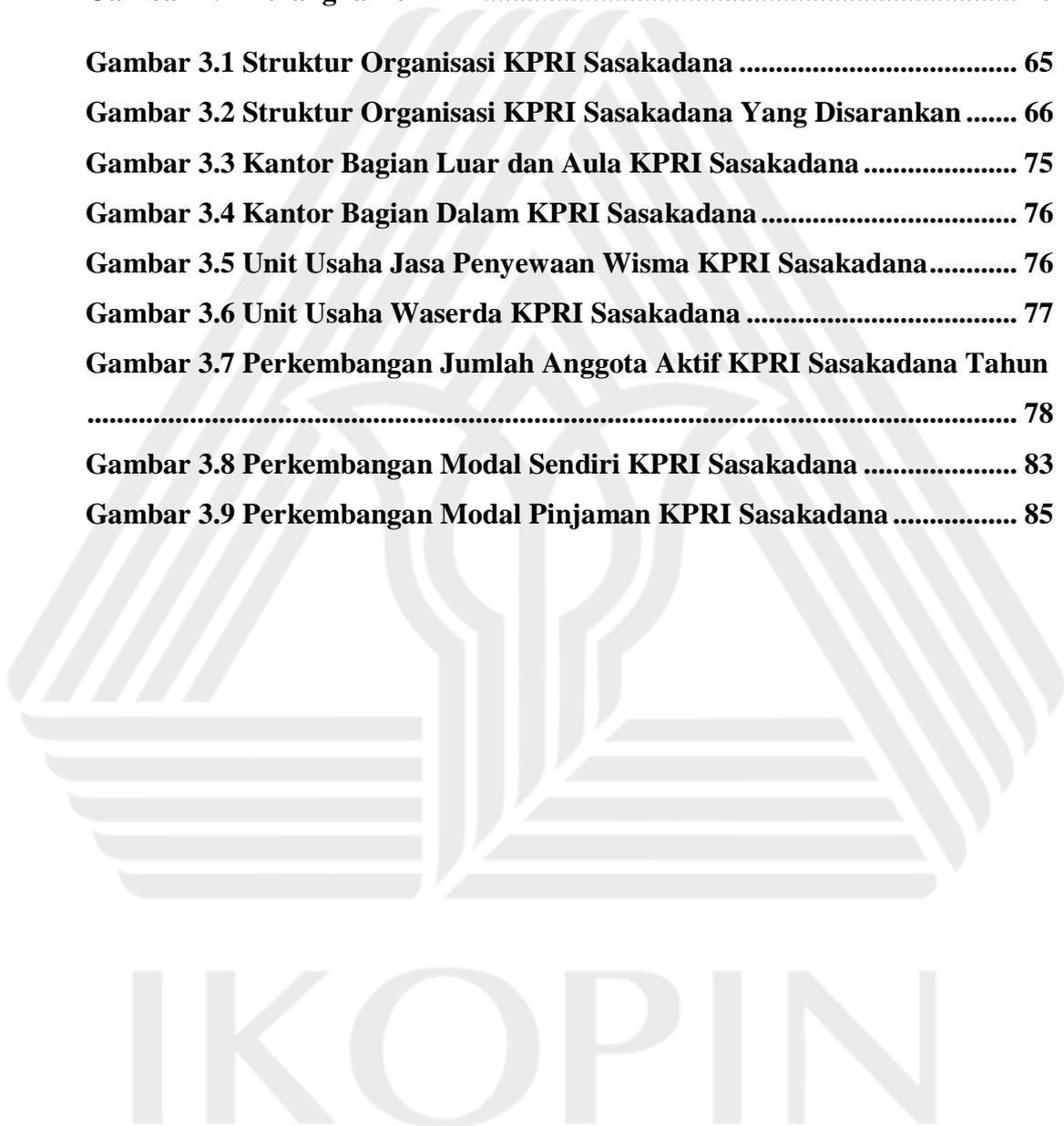
Tabel 1.1 Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun 2014	5
Tabel 1.2 Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun 2015	5
Tabel 1.3 Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun 2016	6
Tabel 1.4 Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun 2017	7
Tabel 1.5 Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun 2018	7
Tabel 1.6 Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun 2014-2018	8
Tabel 1.7 Pelatihan Peningkatan Kemampuan 2014-2018.....	11
Tabel 2.1 Metode-Metode Yang Lazim Digunakan Pelatihan.....	34
Tabel 2.2 Operasionalisasi Variabel Penilaian Kebutuhan Pelatihan	43
Tabel 2.3 Operasionalisasi Variabel Efektivitas Kerja	44
Tabel 2.4 Sumber Data	46
Tabel 2.5 Hasil Penilaian Pelatihan Dari Kebutuhan Pelatihan.....	52
Tabel 2.6 Hasil Penilaian Tingkat Efektivitas Kerja SDM Koperasi.....	52
Tabel 2.7 Hasil Analisis Penilaian Pelatihan Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas SDM Koperasi.....	53
Tabel 2.8 Tahapan Penelitian.....	54
Tabel 3.1 Perkembangan Jumlah Anggota KPRI Sasakadana Tahun 2014-2018.....	77
Tabel 3.2 Perkembangan Modal Sendiri KPRI Sasakadana Pada Tahun 2014-2018	82
Tabel 3.3 Perkembangan Modal Pinjaman KPRI Sasakadana Pada Tahun 2014-2018	84
Tabel 3.4 Likuiditas KPRI Sasakadana Tahun 2014-2018	86
Tabel 3.5 Pedoman Penilaian Likuiditas Koperasi.....	87
Tabel 3.6 Perkembangan Solvabilitas KPRI Sasakadana Tahun 2014-2018	88
Tabel 3.7 Pedoman Penilaian Solvabilitas Koperasi.....	88
Tabel 3.8 Perkembangan Rentabilitas KPRI Sasakadana Tahun 2014-2018	89

Tabel 3.9 Pedoman Penilaian Rentabilitas Modal Sendiri Koperasi	90
Tabel 3.10 Implementasi Pengertian Jatidiri Koperasi.....	91
Tabel 3.11 Implementasi Prinsip-prinsip Koperasi	95
Tabel 3.12 Implementasi Nilai-nilai Koperasi.....	102
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	103
Tabel 4.2 Tanggapan Karyawan Terhadap Indikator Target dan Realisasi SHU.....	104
Tabel 4.3 Tanggapan Karyawan Terhadap Indikator Prestasi Hasil Kerja	105
Tabel 4.4 Tanggapan Karyawan Terhadap Indikator Prestasi Kerja Individu	105
Tabel 4.5 Tanggapan Karyawan Terhadap Indikator Sikap.....	106
Tabel 4.6 Tanggapan Karyawan Terhadap Indikator Motivasi	106
Tabel 4.7 Tanggapan Karyawan Terhadap Keterampilan Khusus	107
Tabel 4.8 Tanggapan karyawan Terhadap Indikator Identifikasi Tujuan dan Hasil Penelitian.....	107
Tabel 4.9 Tanggapan Pengurus Terhadap Indikator Materi	108
Tabel 4.10 Tanggapan karyawan Terhadap Indikator Praktek	109
Tabel 4.11 Tanggapan Pengurus Terhadap Indikator Umpan Balik	109
Tabel 4.12 Tanggapan karyawan Terhadap Indikator Observasi Terhadap yang lain	110
Tabel 4.13 Tanggapan Karyawan Terhadap Indikator Pelaksanaan dan Koordinasi.....	111
Tabel 4.14 Tanggapan karyawan Terhadap Indikator Strategi Mnajemen Pribadi.....	111
Tabel 4.15 Tanggapan Karyawan Terhadap Indikator Dukungan Sesama Teman dan Manajer	112
Tabel 4.16 Tanggapan karyawan Terhadap Indikator Presentasi.....	112
Tabel 4.17 Tanggapan Pengurus Terhadap Indikator Hand-On.....	113
Tabel 4.18 Tanggapan Karyawan Terhadap Indikator Kelompok.....	114

Tabel 4.19 Tanggapan karyawan Terhadap Indikator Identifikasi Hasil Pelatihan dan Desain Evaluasi.....	114
Tabel 4.20 Tanggapan Karyawan Terhadap Indikator Analisis Keuntungan Biaya.....	115
Tabel 4.21 Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Nilai dari Indikator Kebutuhan Pelatihan Karyawan	116
Tabel 4.22 Tanggapan karyawan Terhadap Indikator Input dan Output..	117
Tabel 4.23 Tanggapan Karyawan Terhadap Indikator Usaha dan Hasil ...	118
Tabel 4.24 Tanggapan Karyawan Terhadap Indikator Presentase Pencapaian Hasil Kerja	118
Tabel 4.25 Tanggapan Karyawan Terhadap Indikator Banyaknya Hasil Kerja yang Dicapai	119
Tabel 4.26 Tanggapan Karyawan Terhadap Indikator Kualitas Mutu Kerja	120
Tabel 4.27 Tanggapan Karyawan Terhadap Indikator Inovasi.....	120
Tabel 4.28 Tanggapan karyawan Terhadap Indikator Kreativitas	121
Tabel 4.29 Tanggapan Karyawan Terhadap Indikator Kemampuan Kerja	121
Tabel 4.30 Tanggapan Karyawan Terhadap Indikator Hubungan Dunia Kerja yang Kondusif.....	122
Tabel 4.31 Tanggapan Karyawan Terhadap Indikator Ketaatan Dalam Bekerja	123
Tabel 4.32 Tanggapan Karyawan Terhadap Indikator Rasa Memiliki	123
Tabel 4.33 Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Nilai dari Indikator Efektifitas Kerja Karyawan	124

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pencapaian Hasil Kerja.....	9
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	40
Gambar 3.1 Struktur Organisasi KPRI Sasakadana	65
Gambar 3.2 Struktur Organisasi KPRI Sasakadana Yang Disarankan	66
Gambar 3.3 Kantor Bagian Luar dan Aula KPRI Sasakadana	75
Gambar 3.4 Kantor Bagian Dalam KPRI Sasakadana	76
Gambar 3.5 Unit Usaha Jasa Penyewaan Wisma KPRI Sasakadana.....	76
Gambar 3.6 Unit Usaha Waserda KPRI Sasakadana	77
Gambar 3.7 Perkembangan Jumlah Anggota Aktif KPRI Sasakadana Tahun	78
Gambar 3.8 Perkembangan Modal Sendiri KPRI Sasakadana	83
Gambar 3.9 Perkembangan Modal Pinjaman KPRI Sasakadana	85



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pembangunan ekonomi di Indonesia sekarang ini dihadapkan pada kondisi yang semakin sulit karena krisis ekonomi yang berkepanjangan. Upaya-upaya pemerintahan diharapkan dapat menciptakan perekonomian yang berimbang dan saling memperkuat pelaku usaha besar, menengah, dan kecil yang belum terwujud sampai sekarang ini.

Pada hakikatnya pembangunan Negara Indonesia selalu berkaitan dengan usaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya yang tergolong masyarakat ekonomi lemah. Oleh karena itu perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan, seperti yang tercantum pada Undang-Undang Dasar 1945 pasal 33 ayat 1:

“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan”.

Adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang terampil karena sumber daya manusia

sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Soekidjo Notoatmodjo, 2003 : 2).

Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, seorang pimpinan harus dapat mengelola sumber daya-sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang terampil yang diperlukan oleh suatu instansi. Untuk mendapatkan pegawai yang profesional dan berintegritas memang harus dimulai dari seleksi penerimaan, penempatan, promosi sampai dengan pengembangan pegawai tersebut.

Pada pasal tersebut mengandung pengertian dasar demokrasi yang sangat jelas bahwa seluruh kekayaan negara dimiliki dan diperuntukan sepenuhnya bagi masyarakat bukan untuk pribadi atau individu. Badan usaha yang sesuai dengan pasal tersebut adalah koperasi, dimana tujuan utama dari koperasi adalah sebagai soko guru perekonomian bangsa Indonesia serta untuk mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Pembangunan koperasi sebagai gerakan ekonomi rakyat dalam perkembangannya tidak terlepas dari peran serta masyarakat dan juga pemerintah melalui suatu departemen yang disertai tugas dan tanggung jawab secara

berkesinambungan untuk membina dan mengembangkan koperasi serta usaha kecil guna menumbuhkan kemajuan dan kemandirian manusia dan masyarakat Indonesia.

Di Jawa Barat khususnya, pembangunan koperasi telah menunjukkan berbagai keberhasilan yang sangat berarti, baik ditinjau dari jumlah koperasi, jumlah anggota maupun nilai usaha koperasi. Namun apabila kita melihat ke belakang, perkembangan dan perjalanan sejarah perkoperasian tidak dapat dipisahkan dengan kepentingan dan kebijaksanaan politik pemerintah.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Pasal 1 secara jelas dicantumkan mengenai pengertian koperasi adalah :

“ Badan Usaha yang beranggotakan orang seorang atau Badan Hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”.

Pengertian koperasi tersebut, menjelaskan bahwa koperasi adalah lembaga ekonomi yang kegiatannya terstruktur berdasarkan prinsip koperasi dengan tujuan mensejahterakan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Tujuan koperasi bisa dicapai apabila seluruh perangkat koperasi dapat dengan baik melaksanakan fungsi dan tugasnya serta didukung oleh pengelolaan yang terampil sehingga sumber daya manusia koperasi dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi koperasi.

Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” Pemda Kabupaten Garut, merupakan koperasi pegawai yang berdiri sejak bulan Oktober

tahun 1953, tapi pada tahun 1967 Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” Pemda Kabupaten Garut resmi berbadan hukum yaitu No. 356. A/BH/IX-20-67 tanggal 12 Juli 1967. Koperasi ini beranggotakan Karyawan Pemda Garut, adapun usaha yang dijalankan di koperasi ini yaitu:

1. Unit Kredit Uang (Simpan Pinjam),
2. Unit Kredit Barang (Simpan Pinjam),
3. Unit Jasa Wisma dan Aula,
4. Unit penyewaan Jasa Alat-alat Pesta yang diperuntukan baik untuk anggota maupun non anggota.

Dalam kegiatan usahanya koperasi ini selain melayani anggota juga melakukan kegiatan usaha dengan non anggota, dari unit usaha yang ada hanya unit usaha simpan pinjem yang dikhususkan untuk anggota, sedangkan sisanya bisa dimanfaatkan oleh anggota dan non anggota atau bisa disebut sebagai unit usaha umum.

Selain itu kegiatan usaha yang dilakukan oleh Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” Pemda Kabupaten Garut, merupakan hasil musyawarah anggota yang dilakukan koperasi. Unit-unit kegiatan usaha ini merupakan hasil serapan aspirasi anggota yang diterima pengurus. Untuk melihat hasil kegiatan usaha yang di rencanakan belum terealisasikan atau sudah terealisasikan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” Pemda Kabupaten Garut akan ditunjukkan dengan tabel rekapitulasi pencapaian hasil kerja.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun 2014

Unit Usaha		Rencana Anggaran 2014	Realisasi Pendapatan 2014	Pencapaian
No		(Rp)	(Rp)	%
1	Jasa Simpan Pinjam	996.000.000,00	994.734.574,00	99,87
2	Jasa Usaha Tenda	8.000.000,00	11.385.250,00	142,32
3	Jasa Barang Waserda	82.000.000.,00	61.083.442,00	74,49
4	Jasa Lain-lain	47.000.000,00	77.294.872,98	164,46
	Jumlah	1.133.000.000,00	1.144.498.138,98	101,01

Sumber: Laporan pertanggung jawaban musyawarah anggota tahun 2014

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa unit usaha Koperasi Pegawai Republik Indonesia sudah mencapai target yang telah direncanakan, dalam tahun 2014 terealisasi 101,01% namun di unit jasa barang waserda mengalami penurunan.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun 2015

Unit Usaha		Rencana Anggaran 2015	Realisasi Pendapatan 2015	Pencapaian
No		(Rp)	(Rp)	%
1	Jasa Simpan Pinjam	996.000.000,00	1.050.344.172,19	105,46
2	Jasa Usaha Tenda	10.000.000,00	11.899.000,00	118,99
3	Jasa Barang Waserda	75.000.000,00	53.496.150,00	71,33
4	Jasa Lain-lain	61.000.000,00	108.313.876,62	177,56
	Jumlah	1.142.000.000,00	1.224.053.198,81	107,19

Sumber: Laporan pertanggung jawaban musyawarah anggota tahun 2015

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa unit usaha Koperasi Pegawai Republik Indonesia sudah mencapai target yang telah direncanakan, dalam tahun 2015 terealisasi 107,19% namun di unit jasa barang waserda mengalami penurunan.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun 2016

Unit Usaha		Rencana Anggaran 2016	Realisasi Pendapatan 2016	Penca paian
No		(Rp)	(Rp)	%
1	Jasa Simpan Pinjam	1.044.000.000,00	1.036.191.200,92	108,83
2	Jasa Usaha Tenda	10.000.000,00	11.232.500,00	112,33
3	Jasa Barang Waserda	50.000.000,00	62.890.870,00	125,78
4	Jasa Lain-lain	64.000.000,00	104.946.965,01	163,98
	Jumlah	1.168.000.000,00	1.315.261.536,73	112,61

Sumber: Laporan pertanggung jawaban musyawarah anggota tahun 2016

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa unit usaha Koperasi Pegawai Republik Indonesia sudah mencapai target yang telah direncanakan, dalam tahun 2016 terealisasi 112,61%. Pada tahun ini unit jasa barang waserda mengalami kenaikan, sebab kenaikan tersebut adalah rencana anggaran di unit jasa barang waserda makin rendah dari tahun sebelumnya.

Tabel 1.4 Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun 2017

Unit Usaha		Rencana Anggaran 2017	Realisasi Pendapatan 2017	Pencapaian
No		(Rp)	(Rp)	%
1	Jasa Simpan Pinjam	1.056.000.000,00	1.176.183.722,85	111,38
2	Jasa Usaha Tenda	10.000.000,00	19.598.750,00	195,99
3	Jasa Barang Waserda	50.000.000,00	46.759.613,00	93,52
4	Jasa Lain-lain	68.800.000,00	128.368.090,79	186,58
	Jumlah	1.184.800.000,00	1.370.910.176,64	115,71

Sumber: Laporan pertanggung jawaban musyawarah anggota tahun 2017

Berdasarkan tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa unit usaha Koperasi Pegawai Republik Indonesia sudah mencapai target yang telah direncanakan, dalam tahun 2017 terealisasi 115,71%. Meski makin rendah rencana anggaran unit jasa barang waserda pada tahun ini tetap mengalami penurunan.

Tabel 1.5 Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun 2018

Unit Usaha		Rencana Anggaran 2018	Realisasi Pendapatan 2018	Pencapaian
No		(Rp)	(Rp)	%
1	Jasa Simpan Pinjam	1.092.000.000,00	1.117.009.545,75	102,29
2	Jasa Usaha Tenda	10.000.000,00	11.156.250,00	111,56
3	Jasa Barang Waserda	50.000.000,00	57.703.343,00	115,41
4	Jasa Lain-lain	89.500.000,00	138.074.485,00	154,27
	Jumlah	1.241.500.000,00	1.323.943.623,75	106,64

Sumber: Laporan pertanggung jawaban musyawarah anggota tahun 2018

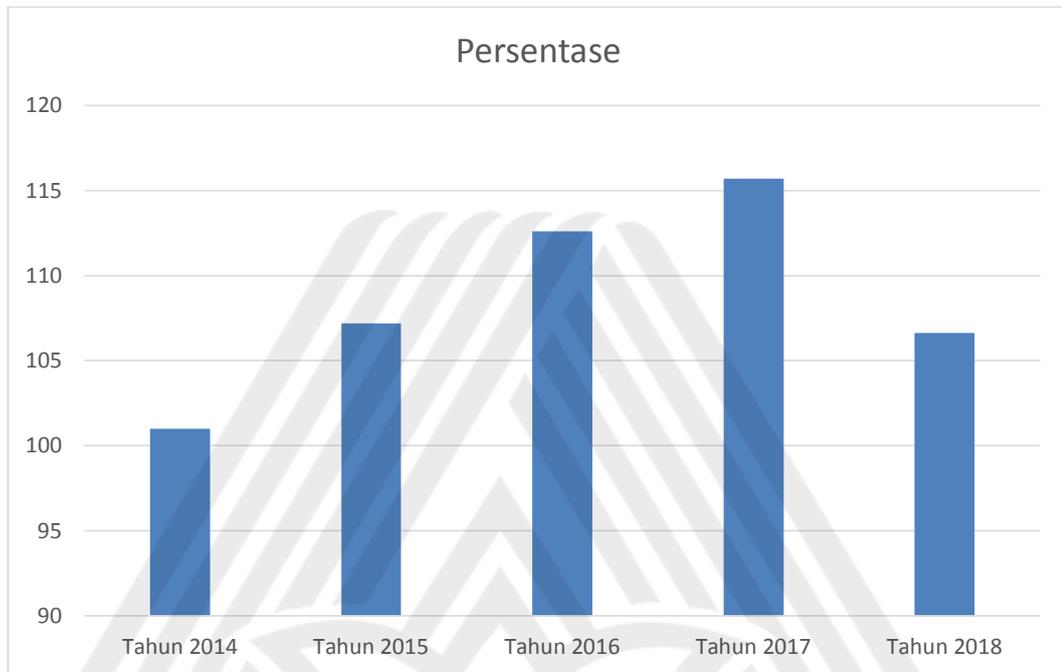
Berdasarkan tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa unit usaha Koperasi Pegawai Republik Indonesia sudah mencapai target yang telah direncanakan, dalam tahun 2018 terealisasi 106,64%. Pada tahun ini unit jasa barang waserda mengalami kenaikan, sebab kenaikan tersebut adalah rencana anggaran di unit jasa barang waserda makin rendah dari tahun sebelumnya.

Tabel 1.6 Rekapitulasi Pencapaian Hasil Kerja Tahun 2014-2018

Periode	Rencana Anggaran (Rp)	Realisasi Pendapatan (Rp)	Persentase %
Tahun 2014	1.133.000.000,00	1.144.498.138,98	101,01
Tahun 2015	1.142.000.000,00	1.224.053.198,81	107,19
Tahun 2016	1.168.000.000,00	1.315.261.536,73	112,61
Tahun 2017	1.184.800.000,00	1.370.910.176,64	115,71
Tahun 2018	1.241.500.000,00	1.323.943.623,75	106,64

Sumber: Laporan pertanggung jawaban musyawarah anggota tahun 2014- 2018

IKOPIN



Gambar 1.1 Pencapaian Hasil Kerja

Dari pencapaian hasil kerja dengan realisasi hasil kerja dari tahun 2014-2017 mengalami kenaikan dan mengalami penurunan pada tahun 2018. Namun dalam Unit Jasa Barang Waserda kurang produktif di banding dengan unit yang lainnya. Indikasi bahwa selalu tercapainya target realisasi pencapaiannya hasil kerja dikarenakan pengurus memberikan target yang terlalu rendah, sehingga target selalu tercapai. Seharusnya pengurus memberikan target yang tinggi agar karyawan bisa bekerja lebih baik dan berkembang untuk bisa mencapai realisasi yang tinggi tersebut. Selain itu pengurus hanya menganggap bahwa target realisasi hanya untuk mempertahankan koperasi tetap ada bukan untuk mengembangkan koperasi agar lebih maju. Indikasi tersebut terlihat dari rencana anggaran di unit jasa waserda yang tiap tahunnya makin rendah bukan makin tinggi, maka tetap perlu di adakan evaluasi keefektifitasan dalam setiap unit usaha maupun pengurus koperasi guna meningkatkan efektifitas kerja dengan

memberikan pelatihan kepada SDM koperasi dalam penelitian ini SDM koperasi dibatasi hanya karyawan koperasi. Pada tahun 2014-2018 pengurus dan karyawan belum pernah lagi mengikuti pelatihan yang diadakan oleh Dinas Koperasi.

Berdasarkan survey pendahuluan dapat diketahui beberapa fenomena mendasar pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” Pemda Kabupaten Garut yaitu merupakan koperasi yang beranggotakan Karyawan Pemda Garut dan unit usahanya diperuntukan untuk anggota dan non anggota. Adapun mengenai keadaan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” Pemda Kabupaten Garut diantaranya:

1. Kinerja pengurus dan karyawan saat ini masih kurang maksimal, dilihat dari hasil pencapaian yang naik turun dan pekerjaan masih ada yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh anggota khususnya di unit jasa barang waserda, terlihat pada Laporan RAT selama lima tahun terakhir yaitu 2014-2018, serta adanya ketidakpuasan anggota terhadap kinerja pengurus dan karyawan sehingga tiap tahunnya anggota yang keluar makin bertambah.
2. Keterbatasan dan kurangnya pemahaman tentang perkoperasian, sehingga belum mampu menyelesaikan tugas secara maksimal.
3. Kurang ikut serta dalam pelatihan perkoperasian sehingga belum bisa memaksimalkan target pencapaian koperasi.
4. Kurangnya keterampilan dan kreatifitas, terlihat tidak adanya inovasi, dimana lingkungan fisik yang kurang terlihat sebab kantor koperasi berada di lantai dua dan di sebelah kanan, sedangkan gedung yang dimiliki

koperasi cukup luas, gedung waserda juga tertutup dan kecil serta berada di sebelah kiri gedung yang lumayan tidak akan terlihat oleh orang lain bahwa di situ ada waserda.

5. Karena kurangnya pelatihan karyawan belum mengetahui bedanya koperasi dan perusahaan, seperti laporan perhitungan sisa hasil usaha ditulis dengan laporan rugi laba sama dengan perusahaan, pembukuan unit simpan pinjam tidak dipisahkan dengan unit lainnya.

Salah satu faktor dominan yang mempengaruhi hal-hal tersebut diantaranya adalah ketidakikutsertaan selama lima tahun dalam program pelatihan yang di adakan oleh Dinas Koperasi dan juga koperasi tidak mengadakan pelatihan. Program pelatihan yang di ikuti dan diadakan oleh Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” Pemda Kabupaten Garut dari tahun 2014-2018 dapat dilihat pada tabel pelatihan peningkatan kemampuan.

Tabel 1.7 Pelatihan Peningkatan Kemampuan 2014-2018

Tahun	Pelatihan Peningkatan Kemampuan	Tanggal Pelaksanaan
2014	Peningkatan kemampuan keuangan sebanyak 1 orang karyawan	15 Mei – 19 Mei
2015	Pelatihan kemampuan komputer sebanyak 3 orang karyawan	17 Juni – 21 Juni
2016	Peningkatan kemampuan keuangan dan komputer sebanyak 5 orang karyawan	23 Oktober – 28 Oktober
2017	Peningkatan kemampuan keuangan sebanyak 4 orang karyawan	14 Maret – 15 Maret dan 26 April – 30 April
2018	Peningkatan kemampuan keuangan sebanyak 4 orang karyawan	18 September dan 30 Desember

Sumber: Laporan pertanggung jawaban musyawarah anggota tahun 2014-2018

Dilihat dari Tabel 1.7 mengenai program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pengurus dan karyawan tidak mengalami perubahan sama sekali dilihat pada tahun 2014-2018 pelatihan di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” Pemda Kabupaten Garut sama sekali tidak mengadakan pelatihan dan koperasi tidak ikut serta dalam pelatihan yang diadakan oleh Dinas Koperasi.

Dengan memberikan pelatihan yang efektif dan menjadikan pelatihan sebagai suatu solusi yang tepat bagi permasalahan koperasi sangat penting untuk pertumbuhan dan kelangsungan koperasi dalam jangka panjang karena pelatihan akan memperbaiki kekurangan keterampilan dan kreatifitas serta akan menyelesaikan tugas secara maksimal, pelatihan menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja maka koperasi mengadakan pelatihan untuk SDM koperasi tersebut, dengan pelatihan akan memberikan pengetahuan, keterampilan, kecakapan, dan mengasah *skill*. Dengan mengadakan pelatihan akan menjadikan suatu kebutuhan bagi SDM koperasi, dan memberikan manfaat bagi SDM tersebut dan bagi koperasi, oleh karena itu kebutuhan pelatihan harus diterapkan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja SDM koperasi di Koperasi Pegawai Republik Indonesia Sasakadana. Apabila koperasi kekurangan pelatihan, untuk memperluas usahanya maka besar kemungkinan akan mengalami penurunan pendapatan dan keuntungan. Sebaliknya apabila koperasi melakukan pelatihan baik pengurus atau karyawan akan menjadi efektif, akan menunjukkan adanya efektivitas kerja yang produktif.

Tujuan dari kegiatan analisis kebutuhan menurut Notoatmojho (2009:16) pelatihan adalah upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Dengan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"ANALISIS PENILAIAN KEBUTUHAN PELATIHAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA SDM KOPERASI"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang penulis kemukakan diatas dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana penilaian kebutuhan pelatihan SDM di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) "Sasakadana" Pemda Kabupaten Garut;
2. Bagaimana tingkat efektivitas kerja SDM di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) "Sasakadana" Pemda Kabupaten Garut,
3. Upaya-upaya apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektifitas kerja SDM di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) "Sasakadana" Pemda Kabupaten Garut.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menggambarkan pentingnya analisis penilaian pelatihan untuk koperasi dapat meningkatkan

efektivitas kerja pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” Pemda Kabupaten Garut.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hasil Penilaian kebutuhan pelatihan SDM Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” Pemda Kabupaten Garut.
2. Tingkat efektivitas kerja SDM koperasi di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” Pemda Kabupaten Garut;
3. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektifitas kerja SDM di Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” Pemda Kabupaten Garut.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang yang berarti dalam hal ilmu Manajemen SDM khususnya. SDM analisis penilaian kebutuhan pelatihan dalam meningkatkan efektivitas kerja SDM koperasi melengkapi kajian teoritis yang berkaitan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

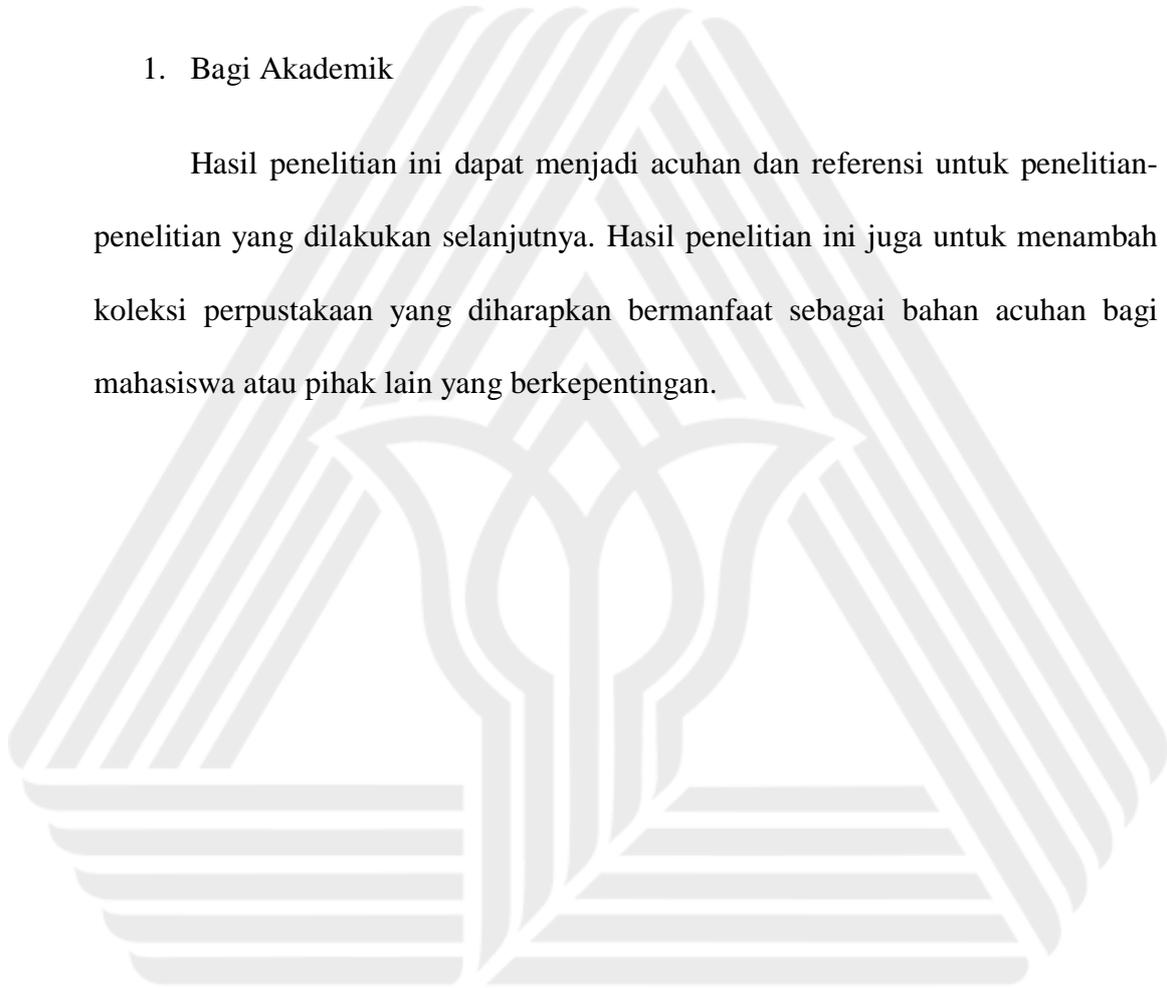
Dalam aspek praktis dibagi dua macam yaitu:

1. Bagi Koperasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi koperasi dalam melakukan analisis penilaian kebutuhan pelatihan pengurus dan karyawan dalam meningkatkan Efektivitas kerja SDM koperasi.

1. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan referensi untuk penelitian-penelitian yang dilakukan selanjutnya. Hasil penelitian ini juga untuk menambah koleksi perpustakaan yang diharapkan bermanfaat sebagai bahan acuan bagi mahasiswa atau pihak lain yang berkepentingan.



IKOPIN

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

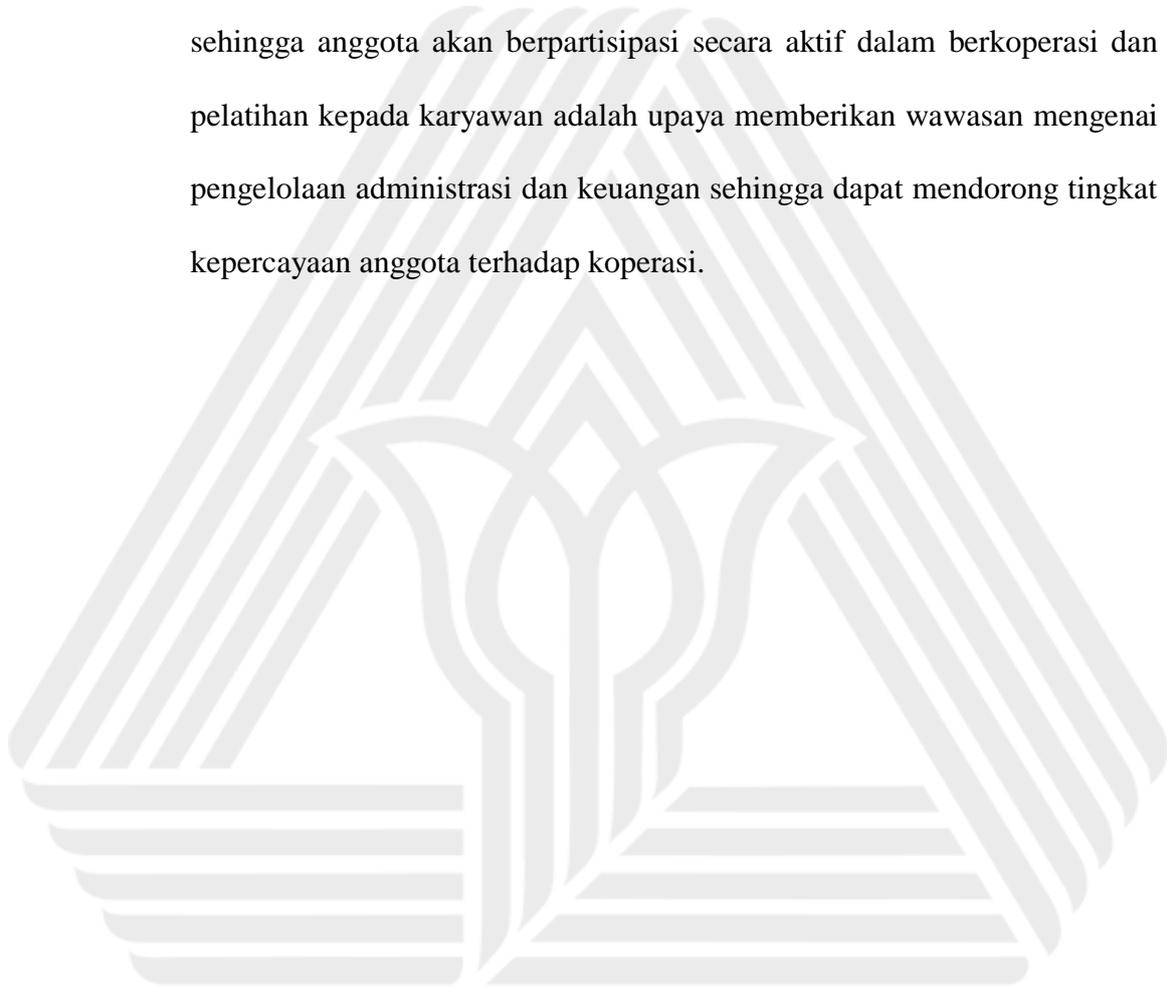
Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian mengenai analisis penilaian kebutuhan pelatihan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja SDM pada KPRI Sasakadana selama lima periode dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan pelatihan di KPRI Sasakadana masuk kedalam kriteria baik.
2. Efektivitas kerja di KPRI Sasakadana masuk kedalam kriteria cukup baik.
3. Upaya-upaya untuk meningkatkan efektivitas SDM KPRI Sasakadana
 - a. Lingkungan kerja yang baik
 - b. Pelatihan *Skill* dan Pengetahuan
 - c. Pelatihan Penerapan Program
 - d. Pelatihan Komputer *Skill*.
 - e. Pelatihan Perkoperasian
 - f. Berikan Apresiasi

5.2 Saran

1. Koperasi harus melakukan evaluasi kesemua unit usaha yang ada di koperasi sehingga koperasi bisa mengetahui unit mana saja yang bermasalah atau kurang baik dalam mengalokasikan dana yang diberikan koperasi. Hal tersebut tentu akan membantu dalam upaya optimalisasi modal kerja.

2. Koperasi harus sering melakukan pendidikan dan pelatihan kepada anggota dan karyawan. Pelatihan koperasi kepada anggota adalah upaya meningkatkan wawasan anggota mengenai pentingnya berkoperasi sehingga anggota akan berpartisipasi secara aktif dalam berkoperasi dan pelatihan kepada karyawan adalah upaya memberikan wawasan mengenai pengelolaan administrasi dan keuangan sehingga dapat mendorong tingkat kepercayaan anggota terhadap koperasi.



IKOPIN

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahmat. 2003. *Efektivitas Organisasi. Edisi pertama*. Jakarta: Erlangga
- Baswir. 2000. *Koperasi Indonesia*. Yogyakarta: BPFE
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Fendy Levy Kambey, Suharnomo. 2013. *Pengaruh Pembinaan, pelatihan dan pengembangan pemberdayaan dan partisipasi terhadap kinerja karyawan Manajemen Dan Organisasi*. Universitas Diponegoro. Semarang: Jurnal (Tidak diterbitkan)
- Hamalik, Oemar. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Bumi Aksara
- Hidayat. 2000. *Konsep dasar dan pengertian produktivitas serta Implementasi Hasil Pengukurannya*. Jakarta: Prisma
- Kaswan. 2011. *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta. Bandung
- Laporan Pertanggung Jawaban Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) "Sasakadana" Pemda Kabupaten Garut 2014-2018
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda

- Ramudi Ariffin. 2013. *Koperasi sebagai Perusahaan*. Jakarta: IKOPIN PRESS
- Republik Indonesia (1945) Undang-Undang Tentang Perekonomian Nomor 33
Tahun1945. IKOPIN Bandung
- Republik Indonesia (1992) Undang-Undang Tentang Perkoperasian Nomor 25
Tahun1992. IKOPIN Bandung
- Rusidi dan Purnamawati, Ami. 2015. *Metodologi Penulisan Sistematika Usulan
Penelitian dan Skripsi*. Jatinangor: Institut Koperasi Indonesia
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv
Pustaka
Setia.
- Sitio Halomoan Tamba, Ariffin. 2001. *Koperasi Teori dan Praktik*. Jakarta:
Erlangga
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
Jakarta: Bumi Aksara
- Sudjana.1985. *Metode Statistika*. Tarsito: Bandung
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta
- Suratman, Maman. 2017. *Modul Riset Dan Perencanaan SDM*. Jatinangor:
IKOPIN
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta:
Binapura. Aksara
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia
untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo

Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramli, Thoby Mutis, Willy Arafah. 2009.

Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT

Rajagrafindo persada



IKOPIN

LAMPIRAN



IKOPIN

PEDOMAN WAWANCARA MANFAAT EKONOMI ANGGOTA

1. Apa saja unit usaha yang ada di koperasi yang sering dimanfaatkan oleh anggota?
2. Apakah unit usaha Waserda di koperasi sudah memenuhi keinginan anggota?
3. Apa saja barang/kebutuhan yang paling sering dibeli oleh anggota?
4. Apakah waserda di koperasi menerima pinjaman berupa barang kepada anggota?
5. Berapa jasa pinjaman barang di unit waserda koperasi?
6. Apakah ada pesaing yang dirasakan oleh koperasi untuk memajukan unit usaha waserda?
7. Unit usaha apa yang paling sering melayani anggota?
8. Berapa besaran bunga pinjaman/jasa pinjaman di koperasi pada unit simpan pinjam?
9. Apakah ada jasa simpanan bagi anggota?
10. Berapa kali biasanya dalam satu bulan melakukan transaksi pinjaman dengan anggota?
11. Apakah ada syarat khusus untuk anggota yang ingin mengajukan pinjaman?
12. Ada berapa jenis pinjaman yang ada di unit usaha simpan pinjam?
13. Dalam unit usaha jasa penyewaan apa saja yang biasa dimanfaatkan oleh anggota?
14. Apakah ada perbedaan harga penyewaan bagi anggota dan non anggota?
15. Apakah ada keuntungan yang didapatkan anggota jika menggunakan jasa penyewaan koperasi?

**PEDOMAN WAWANCARA IMPLEMENTASI JATIDIRI
KOPERASI**

1. Apa syarat atau prosedur untuk menjadi anggota di KPRI Sasakadana?
2. Apa saja yang biasanya dilakukan pada saat Rapat Anggota Tahunan?
3. Bagaimana Hak dan Kewajiban yang dimiliki anggota di KPRI Sasakadana?
4. Siapa saja yang bisa masuk menjadi anggota koperasi?
5. Bagaimana syarat jika anggota tersebut mengundurkan diri dari keanggotaan koperasi?
6. Apa saja kriteria dari koperasi jika anggota tersebut berhak untuk diberhentikan?
7. Unit usaha yang paling dominan, dan ingin ditingkatkan oleh koperasi?
8. Berapa besaran simpanan wajib dan simpanan pokok koperasi? Dan bagaimana cara pembayarannya?
9. Apakah ada lembaga lain yang menjadi mitra usaha koperasi?
10. Apakah ada manajer di KPRI Sasakadana?

IKOPIN

Standar Penilaian Kinerja Keuangan Dengan Rasio Keuangan Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No. 06/Per/M.KUKM/V/2006.

1. Rasio Likuiditas

Interval	Kriteria
200% s/d 250%	Sangat Baik
175% s/d < 200% atau > 250% s/d 275%	Baik
150% s/d < 175% atau > 275% s/d 300%	Cukup
125% s/d < 150% atau > 300% s/d 325%	Kurang
< 125% atau > 325%	Sangat Kurang

2. Rasio Solvabilitas

Debt to Total Assets Ratio

Interval	Kriteria
40%	Sangat Baik
> 40% s/d 50%	Baik
> 50% s/d 60%	Cukup
> 60% s/d 80%	Kurang
<80%	Sangat Kurang

Debt to Total Equity Ratio

Interval	Kriteria
70%	Sangat Baik
> 70% s/d 100%	Baik
> 100% s/d 150%	Cukup
> 150% s/d 200%	Kurang
< 200%	Sangat Kurang

3. Rasio Profitabilitas

Net Profit Margin

Interval	Kriteria
15%	Sangat Baik
$> 10\% \text{ s/d } < 15\%$	Baik
$> 5\% \text{ s/d } < 10\%$	Cukup
$> 1\% \text{ s/d } < 5\%$	Kurang
$\leq 1\%$	Sangat Kurang

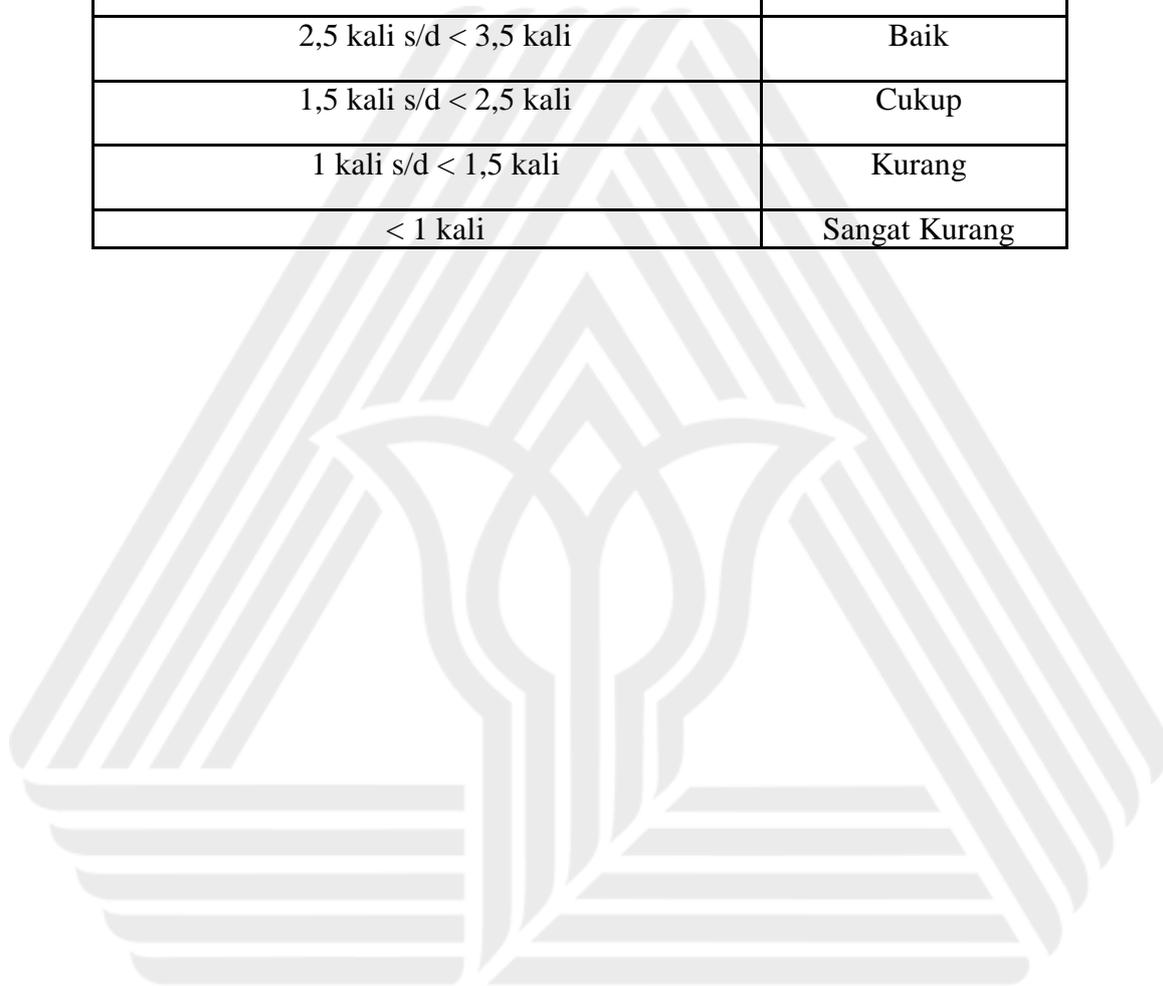
Return on Assets

Interval	Kriteria
10%	Sangat Baik
$> 7\% \text{ s/d } < 10\%$	Baik
$> 3\% \text{ s/d } < 7\%$	Cukup
$> 1\% \text{ s/d } < 3\%$	Kurang
$\leq 1\%$	Sangat Kurang

Return on Equity

Interval	Kriteria
21%	Sangat Baik
$> 15\% \text{ s/d } < 21\%$	Baik
$> 9\% \text{ s/d } < 15\%$	Cukup
$> 3\% \text{ s/d } < 9\%$	Kurang
$\leq 3\%$	Sangat Kurang

Interval	Kriteria
3,5 kali	Sangat Baik
2,5 kali s/d < 3,5 kali	Baik
1,5 kali s/d < 2,5 kali	Cukup
1 kali s/d < 1,5 kali	Kurang
< 1 kali	Sangat Kurang



IKOPIN

KUESIONER

ANALISIS KEBUTUHAN PELATIHAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIFITAS KERJA SDM KOPERASI

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada program strata-1 Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia IKOPIN Jatinangor, maka saya :

Nama : **Dani Dwi Rusdian**

NRP : **C1150243**

Mengadakan penelitian yang berjudul “Analisis Kebutuhan Pelatihan Dalam Mencapai Efektifitas Kerja Sdm Koperasi” (Studi Kasus Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KPRI) “Sasakadana” Pemda Kabupaten Garut).

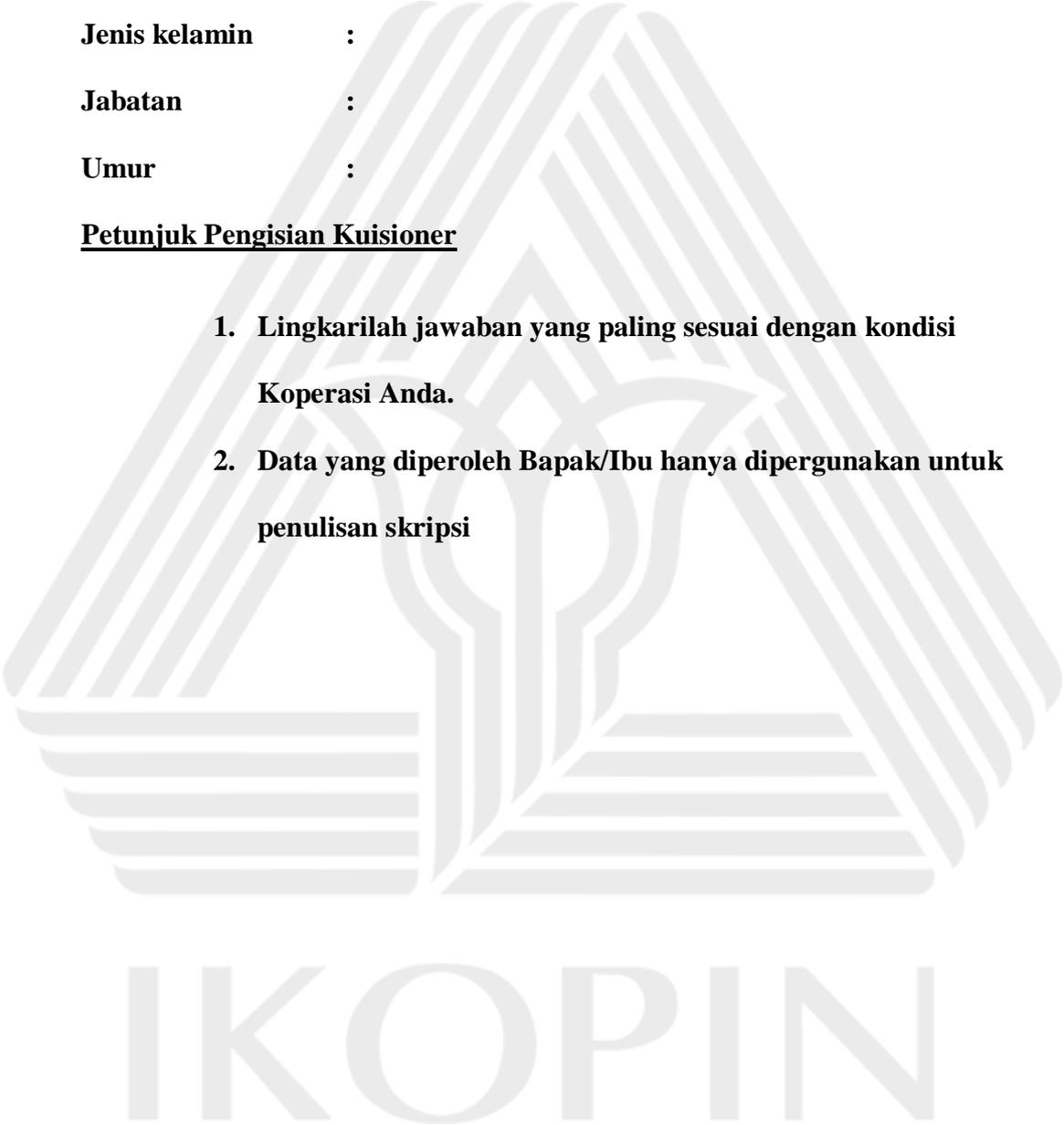
Dengan demikian saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi dan pendapat Bapak/Ibu/Saudara yang sesungguhnya. Data-data ini kami kumpulkan untuk tujuan akademis.

Atas kesediaan bapak/ibu/saudara dalam mengisi kuesioner ini kami ucapkan terimakasih.

IKOPIN

Daftar Pertanyaan untuk pengurus dan karyawan**IDENTITAS RESPONDEN** (mohon diisi dengan lengkap)**Nama** :**Jenis kelamin** :**Jabatan** :**Umur** :**Petunjuk Pengisian Kuisisioner**

1. **Lingkarilah jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Koperasi Anda.**
2. **Data yang diperoleh Bapak/Ibu hanya dipergunakan untuk penulisan skripsi**



IKOPIN

Kuesioner Penilaian Kebutuhan Pelatihan

T O P I K	Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Tidak Baik
I. Analisis Organisasi					
1. Pelatihan karyawan dalam pencapaian target dan realiasi SHU					
II. Analisis Orang					
1. Penilaian pelatihan karyawan dalam pencapaian prestasi hasil kerja					
III. Analisis Tugas					
1. Pelatihan karyawan dalam pencapaian prestasi individu					
IV. Kepuasan Kerja					
1. Pelatihan karyawan dalam hal sikap					
2. Pelatihan karyawan dalam hal motivasi					
3. Pelatihan karyawan dalam hal keterampilan khusus					
V. Lingkungan belajar/ pelatihan					
1. Pelatihan karyawan dalam melakukan identifikasi masalah dan hasil penelitian					
2. Pelatihan karyawan dalam hal materi					
3. Pelatihan karyawan dalam hal praktek					
4. Pelatihan karyawan dalam hal umpan balik					
5. Pelatihan karyawan dalam melakukan observasi terhadap yang lain					
6. Pelatihan karyawan dalam hal pelaksanaan dan koordinasi					
VI. Memastikan transfer pelatihan					

1. Pelatihan karyawan dalam melakukan strategi manajemen pribadi					
2. Pelatihan karyawan dalam hal dukungan sesama teman dan manajer					
VII. Metode yang dipilih					
1. Pelatihan karyawan dalam presentasi					
2. Pelatihan karyawan dalam melakukan hand-on					
3. Pelatihan karyawan dalam melakukan kerja kelompok					
VIII. Evaluasi program pelatihan					
1. Pelatihan karyawan dalam melakukan identifikasi hasil pelatihan dan desain evaluasi					
2. Pelatihan karyawan dalam melakukan analisis keuntungan biaya					

IKOPIN

Kuesioner Efektivitas Kerja

I. Hasil yang Dikeluarkan					
1. Keefektivitasan kerja karyawan dalam penghasilan input dan output					
2. Keefektivitasan kerja karyawan dalam usaha dan hasil					
3. Keefektivitasan kerja karyawan dalam pencapaian program kerja					
II. Tingkat Kepuasan					
1. Keefektivitasan kerja karyawan dalam hasil kerja yang dicapai					
2. Keefektivitasan kerja karyawan dalam mutu kerja					
III. Produk Kreatif					
1. Keefektivitasan kerja karyawan dalam hal inovasi					
2. Keefektivitasan kerja karyawan dalam hal kreativitas					
3. Keefektivitasan kerja karyawan dalam hal kemampuan kerja					
4. Keefektivitasan kerja karyawan dalam hubungan dunia kerja yang kondusif					
IV. Intensitas yang Dicapai					
1. Keefektivitasan kerja karyawan dalam ketaatan dalam bekerja					
2. Keefektivitasan kerja karyawan dalam rasa memiliki					

Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini.