

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang kualitas sumber daya manusia koperasi dalam upaya meningkatkan kinerja koperasi yang telah dilakukan di koperasi BMT Ibnu Sina yaitu dengan observasi dan wawancara yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kualitas pengurus koperasi BMT Ibnu memiliki pengetahuan yang baik. Keterampilan yang dimiliki Pengurus Koperasi mempunyai pengelolaan yang baik dan memiliki kemampuan berbisnis. Dari segi indikator sikap kerja, pengurus bertanggung jawab, bekerjasama, adanya keterbukaan, jujur, tidak mengecewakan dan berkomitmen.

Kualitas Pengawas koperasi memiliki pengetahuan yang baik, terdapat kemampuan dalam pembukuan serta pengelolaan yang baik sebagai keterampilan, kemudian tanggung jawab, jujur, dan kerjasama, berkomitmen dan tugas yang dijalani dengan baik dari

Pengawas Koperasi BMT Ibnu Sina merupakan sikap kerja yang dimiliki oleh Pengawas.

Kualitas manajer yaitu memiliki pengetahuan yang baik, untuk kategori keterampilan, manajer berpengalaman dan memiliki pengelolaan serta koordinasi yang baik, manajer Koperasi BMT Ibnu Sina memiliki sikap disiplin, terbuka, bertanggung jawab,

bekerjasama, jujur, mampu berbisnis, mengayomi karyawannya dan memiliki komitmen terhadap koperasi.

Kualitas Karyawan sebagai Fasilitator Bisnis memiliki pengetahuan yang baik. Pelayanan yang baik dan mempunyai pengalaman mengindikasikan bahwa adanya keterampilan dari karyawan. Selain itu, karyawan memiliki sikap kerja yang dideskripsikan dengan kejujuran dan tanggung jawab, kepedulian, disiplin, sabar dan memiliki komitmen terhadap Koperasi BMT Ibnu Sina meskipun dengan honor yang dinilai kecil.

Kualitas administrator koperasi memiliki pengetahuan yang baik, pelayanan yang baik sebagai keterampilan yang dimiliki, dan memiliki sikap kerja yang ditandai dengan bertanggung jawab, bekerja sama, ramah, jujur dan berkomitmen.

Kualitas anggota sebagai pemilik memiliki pengetahuan anggota hanya sebatas pinjam saja. Akan tetapi anggota memiliki keterampilan yaitu aktif dalam berpartisipasi dalam berpendapat dan menyampaikan kritiknya. meskipun karena anggota heterogen menyebabkan tidak semua anggota mengeluarkan pendapat, kritik dan sarannya. Selain itu penyertaan modal sebagai bentuk partisipasi dalam segi keusahaan koperasi lancar. Kemudian dari segi sikap kerja, anggota memiliki sikap dan perilaku yaitu jujur, dapat dipercaya dan masih ada komitmen dari anggota koperasi yang

ditandai dengan adanya loyalitas dari anggota, meski secara kuantitas jumlah anggota berkurang.

Kualitas anggota sebagai pengguna berperan aktif dalam menggunakan layanan usaha simpan pinjam dan lancar dalam proses pembayaran setoran pinjaman dan tabungan kepada Fasilitator Bisnis.

2. Mengenai dimensi keanggotaan, anggota sering menyampaikan pendapat, saran, kritik dan keluhan sebagai *voice* dalam partisipasi anggota. *Vote* dimanfaatkan anggota dengan menyampaikan suaranya dalam pemilihan pengurus, pengawas dan manajer meskipun yang terpilih adalah orang-orang yang sebelumnya menduduki posisi atau jabatan yang sama. Adapun alasan anggota menggunakan alat partisipasi *exit* untuk keluar dari koperasi yaitu kesulitan ekonomi, pembayaran/setoran macet, jauh dari lokasi koperasi, pindah rumah, meninggal.

Dimensi Kepengurusan yang dilihat dari segi kepemimpinan, pengurus Koperasi BMT Ibnu Sina memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis ditunjukkan dengan sikapnya yang tegas, bertanggung jawab, mengayomi, berpola *top down* yang diartikan dengan penyusunan program yang ditetapkan tetapi tetap disampaikan dan didiskusikan sampai anggota dan forum Rapat Anggota, cara pengambilan keputusan yang baik, mendengar dan menerima kritik dan saran akan tetapi kurang bertindak cepat dalam

mendengarkan saran dari anggota ataupun Fasilitator Bisnis. Program pembinaan melalui Pendidikan dan pelatihan anggota pernah dilaksanakan sebanyak satu kali, adapun pelatihan lain yang diadakan yaitu kepada fasilitator bisnis.

Dilihat dari dimensi Keusahaan, pengelolaan usaha efektif dan efisien serta pendirian unit perdagangan sebagai rencana pengembangan usaha akan meningkatkan kinerja keusahaan koperasi BMT Ibnu Sina. Disisi lain, ada dua kendala yang dialami oleh Koperasi BMT Ibnu Sina dalam kegiatan usahanya yaitu setoran anggota yang macet dan ketidaktahuan Fasilitator Bisnis dalam melakukan pengaturan dana yang disetorkan atau dibayarkan oleh anggota. Hal ini tentu akan menghambat kinerja keusahaan koperasi. Oleh karena itu, adapun cara yang dilakukan pengurus dan manajer koperasi dalam mengatasi kendala usaha yaitu mengatur arus kas dan memberi penjelasan kepada Fasilitator Bisnis mengenai pengaturan dana.

3. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja koperasi BMT Ibnu Sina ada tiga, yaitu melakukan sistem penerapan jemput bola untuk kemudahan pelayanan, yang kedua menjaga arus kas, dan yang terakhir menambah unit usaha baru yaitu perdagangan.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1 Saran Teoritis

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam terhadap kualitas sumber daya manusia koperasi di Koperasi BMT Ibnu Sina Kota Bandung. Melakukan observasi dan wawancara yang lebih mendalam masuk dalam keadaan psikologis atau sosial objek penelitian secara menyeluruh, kemudian melakukan deskripsi hasil penelitian berdasarkan pada studi kepustakaan yang relevan dan terbaru.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil simpulan, peneliti bermaksud memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memperbaiki kinerja Koperasi BMT Ibnu Sina untuk kedepannya, yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya, perlu diadakan regenerasi atau reorganisasi bagi pengurus dan pengawas dengan kualifikasi sumber daya manusia yang lebih baik dari sebelumnya.
2. Sebaiknya, pendidikan dan pelatihan anggota termasuk karyawan dilakukan secara rutin mengingat pendidikan dan pelatihan hanya pernah dilakukan satu kali yang ditujukan untuk seluruh anggota dan satu kali dalam pelatihan karyawan.
3. Sebaiknya dibuat deskripsi kerja masing-masing peran di koperasi agar tugas dan pembagian kerja lebih jelas dan sesuai dengan peran dan fungsi masing-masing di Koperasi.

4. Hendaknya Koperasi BMT Ibnu melakukan kerjasama antar koperasi agar bisa saling memanfaatkan kelebihan serta mengurangi kelemahan masing-masing sehingga tujuan dapat dicapai secara optimal.

