

Pendidikan dan Pelatihan Koperasi Sebagai Sarana Peningkatan Kinerja Koperasi

Gijanto Purbo Suseno

Pendahuluan

Pendidikan berperan penting dalam mempersiapkan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pengembangan SDM melalui Pendidikan (formal maupun informal) mampu memberikan jawaban terhadap permasalahan yang timbul sebagai dampak dari perkembangan jaman, dan untuk dapat menjawab persoalan-persoalan yang muncul.

Secara substansi pengembangan SDM berarti proses memajukan dan mengembangkan kemampuan SDM. Keberadaan SDM tidak hanya diarahkan kepada kemajuan yang bersifat materi (fisik) namun diarahkan pula pada kemajuan yang bersifat nilai non materi (yaitu pengetahuan, sikap dan keterampilan). Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas SDM dalam rangka pembangunan ekonomi yaitu melalui Pendidikan (baik jalur formal maupun non formal).

Selain melalui jalur pendidikan formal, salah satu perhatian penting yang sebenarnya diperhatikan pemerintah adalah pembangunan ekonomi melalui sektor pendidikan nonformal (training dengan berbagai jenisnya). Pendidikan non formal (yang memiliki peranan sebagai penambah, pendukung/pengganti pendidikan formal) memberikan kontribusi yang tidak kalah pentingnya dengan jalur pendidikan formal dalam menumbuhkembangkan perekonomian.

Koperasi merupakan satu organisasi bisnis yang dapat dikembangkan melalui implementasi pendidikan (formal dan non formal) kepada SDMnya. Pendidikan formal dianggap belum mencukupi dalam menggali dan mengembangkan potensi masyarakat di bidang perkoperasian dalam menumbuhkembangkan koperasi. Indikasinya dapat dilihat dari masih kurangnya koperasi yang mempunyai kemampuan dalam memperkuat perekonomian di Indonesia. Pada kenyataannya koperasi pada saat ini mengalami penurunan performa akibat berbagai kendala, salah satunya dalam segi mutu SDM, baik di sisi SDM pengelola (pengurus), pengawas, karyawan, dan anggota, yang ditunjukkan dari kurangnya pemahaman anggota terhadap koperasi, yang berdampak pada rendahnya partisipasi anggota. Di sisi lain, dilihat dari profesionalisme para pengelola koperasi, menunjukkan bahwa SDM yang tersedia minim kompetensi sehingga memengaruhi kualitas kerjasama antara pengurus, pengawas, karyawan dan anggotanya. Kualitas SDM banyak berkaitan dengan kurangnya pendidikan koperasi sehingga berdampak pada berjalannya koperasi yang belum sesuai harapan. Pertimbangan pengangkatan pengurus (dan pengawas) koperasi dilihat dari kedudukan tingginya kedudukan sosial tertinggi mereka di masyarakat, bukan pada kompetensinya. Mantan Ketua Adopkop, Maryunani (dalam Davis, P, 2010) mengakui bahwa: dalam perekonomian Indonesia, peran koperasi dibanding pihak swasta dalam perekonomian masih relatif kecil. Tampaknya, yang menjadi faktor utama turunnya minat berkoperasi adalah kualitas Pendidikan koperasi. Pendidikan, sebagai salah satu prinsip

koperasi, semestinya menjadi prioritas utama bagi para kader koperasi. Dalam kenyataannya, porsi pendidikan koperasi di Indonesia semakin kecil.

Bapak Koperasi Indonesia (M Hatta) memandang begitu pentingnya peran pendidikan dalam koperasi. Intinya M Hatta (dalam Djohan, 2003) menyatakan bahwa hanya dengan pendidikan dan pelatihan yang menghendaki kesabaranlah, cita-cita koperasi bisa hidup. Setidaknya faktor utama menyebabkan kurangnya peran koperasi dan menurunnya kepentingan koperasi bersumber dari aspek pendidikan, terutama kualitas pendidikan koperasi yang tidak cukup dan merata untuk sumber daya manusia dan kader koperasi (Nataliningsih dan Suseno, Gijanto Purbo, 2019).

Menyadari kenyataan itu, maka sektor pendidikan nonformal di Indonesia di bidang perkoperasian (khususnya dalam mengelola Pendidikan dan pelatihan) diberdayakan dan dioptimalkan keberadaannya. Pemberdayaan tersebut dalam rangka meningkatkan kontribusi bidang perkoperasian pada pembangunan perekonomian dan dalam upaya mengatasi masalah kemiskinan.

Saat ini, materi perkoperasian pada pendidikan formal dari tingkat dasar sampai pendidikan tinggi sudah mulai hilang di dalam kurikulum. Satu-satunya pendidikan tinggi yang tetap konsisten dalam pengembangan koperasi adalah Universitas Koperasi Indonesia (Ikopin University), yang berupaya menyiapkan kader-kader koperasi yang handal. Oleh karena itu pendidikan dan pelatihan koperasi berjalan secara beriringan saling menguatkan. Pemerintahpun mendukung pendirian kelembagaan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pada dasarnya lembaga diklat perkoperasian mempunyai fungsi penambah dan pelengkap pengetahuan, sikap maupun keterampilan masyarakat yang berkecimpung di lembaga koperasi maupun UMKM, sehingga dapat mendukung pemerintah dalam pembangunan ekonomi yang mendorong terjadinya distribusi pendapatan yang lebih merata.

Kinerja koperasi

International Labour Organization (dalam Anania dan Rwekaza, 2018) memberikan pengertian koperasi yaitu “asosiasi otonom” dari sekumpulan orang yang secara sukarela bersatu untuk memenuhi aspirasi dan kebutuhan ekonomi, sosbud (sosial dan budaya) bersama melalui perusahaan yang dimiliki bersama dan dikendalikan secara demokratis. Kemudian, menurut Undang-Undang No. 25 tahun 1992 Tentang Perkoperasian Bab I, Pasal 1 Ayat 1, Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Sebagai sebuah bisnis yang terorganisir secara sukarela, berbiaya dalam beroperasi, yang dimiliki, dimanfaatkan dan dikendalikan oleh para anggotanya sebagai pemilik dan pengguna, berbagi manfaat dan risiko sebanding dengan partisipasi mereka (Roy, E.P., 1981:6). Dengan demikian, koperasi dituntut untuk memiliki kinerja usaha yang baik, agar tujuan mensejahterakan anggota dapat terwujud.

Berkaitan dengan kinerja, Aji (2011) menyatakan bahwa kinerja (perusahaan) yaitu sebuah hasil yang didapat suatu perusahaan pada jangka waktu tertentu yang berpedoman pada tolak ukur yang ditentukan. Kinerja merupakan gambaran keadaan yang utuh dari perusahaan selama periode waktu tertentu. Mariani dkk (2021) mengatakan bahwa pada

hakikatnya kinerja merupakan kemampuan dalam mencapai hasil kerja, yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dilakukan sesuai dengan tanggung jawab tugas-tugas yang ditetapkan. Kinerja koperasi yaitu gambaran kondisi empirik suatu organisasi hasil yang terukur dari berbagai indikator yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

Salah satu kunci keberhasilan koperasi dapat dilihat dari tinggi rendahnya partisipasi anggotanya. Menurut Anoraga (2012), partisipasi anggota koperasi ialah kesiapan anggota untuk mengemban kewajiban dan melaksanakan hak keanggotaannya secara konsisten. Partisipasi anggota koperasi dapat diimplementasikan sesuai identitas ganda dari anggota koperasi yaitu sebagai pemilik dan pengguna layanan koperasi. Partisipasi anggota sebagai pemilik, dalam bentuk dukungan permodalan (simpanan pokok, wajib, dan sukarela), menghadiri dan aktif dalam Rapat Anggota, memberikan kritik dan saran dalam rangka membangun koperasinya. Sedangkan sebagai pengguna layanan, partisipasi dapat diwujudkan dengan aktifnya anggota memanfaatkan layanan yang disediakan koperasi, contohnya, berbelanja di toko koperasi. Perolehan sisa hasil usaha, berhubungan langsung dengan tinggi rendahnya partisipasi aktif dari anggota pada koperasinya.

Kinerja koperasi itu sesuatu yang diproduksi koperasi yang berdasarkan pada kerangka acuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam periode tertentu (Syarbani, 2016). Secara sederhana, pengukuran kinerja koperasi dapat dilihat dari indikator (El Junusi, 2016), (1) Anggota koperasi yang tumbuh setiap periodenya, (2) Pertumbuhan serta (partisipasi anggota), (3) Peningkatan SHU.

Konsep Diklat

Berkaitan dengan Diklat, secara konseptual, Notoatmodjo (2003) membedakan antara pendidikan dan pelatihan. Penekanan Pendidikan pada pengembangan kemampuan umum, sedang penekanan pelatihan kepada tugas yang harus dilakukan. Lingkup pendidikan dipandang lebih luas dibandingkan lingkup pelatihan. Penekanan pelatihan (walaupun tetap didasari pengetahuan dan sikap) pada kemampuan psikomotor (keterampilan), sedangkan dalam pendidikan penekanan yang merata pada tiga aspek yaitu pengetahuan, sikap dan psikomotor. Dengan perbedaan penekanan tersebut, maka jangka waktu pendidikan umumnya lebih panjang dari jangka waktu pelatihan. Dibandingkan dengan pendidikan, metode belajar mengajar pada pelatihan biasanya lebih inovatif. Peserta memperoleh sertifikat pada akhir pelatihan, sedangkan pada pendidikan, peserta yang lulus, mendapat ijazah dan gelar. Mengacu kepada terminologi tersebut, bisa disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan sebetulnya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Sehingga, dalam lembaga pelatihan dari instansi birokrasi, biasanya disatukan menjadi 'diklat'

Peningkatan kinerja operasional telah menjadi salah satu target utama berbagai organisasi secara global termasuk koperasi. Di antara berbagai strategi utama untuk meningkatkan kinerja dalam berbagai organisasi adalah penyediaan pendidikan dan pelatihan untuk memungkinkan pelaksanaan kegiatan sehari-hari (Anania dan Rwekaza, 2018).

Human Capital Investment Theory

Inti Teori *Human Capital Investment*, menunjukkan peran pendidikan dalam memengaruhi pertumbuhan ekonomi dengan adanya peningkatan produktivitas kerja pekerja. Manusia, dalam pandangan teori ini adalah sebagai subyek yang baik, merupakan sumber daya utama dalam upaya meningkatkan taraf hidup dan dalam melestarikan serta memanfaatkan lingkungannya (Sudjana, D, 2001). Konsep-konsep pendidikan menurut teori ini, harus didasarkan atas anggapan bahwa modal yang dimiliki manusia (seperti, pengetahuan, sikap, aspirasi dan keterampilan) ada pada diri mereka sendiri. Sejak tahun tujuh puluhan Teori ini, telah diimplementasikan pada pendidikan luar sekolah. Pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam *human capital* merupakan investasi yang paling penting (Becker, G.S, 1993).

Menurut teori *human capital*, Pendidikan (khususnya pendidikan luar sekolah), memainkan peran utama dalam mempersiapkan sumber daya yang kompeten. Berbagai program yang dilakukan pendidikan luar sekolah dalam membina dan meningkatkan kualitas SDM antara lain: diklat peningkatan kemampuan masyarakat yang termasuk angkatan kerja yang beraktivitas di dunia usaha, yang diprakarsai oleh lembaga-lembaga diklat.

Berdasarkan teori *human capital*, keterbatasan yang dialami oleh suatu masyarakat dari suatu bangsa/negara, merupakan akibat dari sangat kurangnya tenaga ahli dan tenaga kerja teknisi yang terampil serta lemahnya sikap untuk mengaktualisasi potensi-potensi sosial ekonomi yang dimiliki oleh penduduk dalam masyarakat, bangsa/negara, dan bukan disebabkan oleh struktur ekonomi dan pengaruh budaya internasional (Sudjana, D, 2001). Oleh karena itu, diklat koperasi mestinya merupakan katalisator yang menjadikan warga belajar mampu mengembangkan taraf kehidupannya di bidang sosial ekonomi dengan berkoperasi.

Teori Pendidikan bagi Orang Dewasa

Menurut Knowless, M.et al. (2005), Teori belajar orang dewasa meliputi : (1) menekankan pada S-R teori yaitu teori stimulus-respon memberi pendekatan pembelajaran melalui pemberian rangsangan agar mendapatkan respon dari warga belajar, rangsangan diberikan dalam bentuk permasalahan yang dapat didiskusikan sehingga menghasilkan respon penyelesaian masalah, (2) menekankan pada teori perubahan sikap, yaitu tindak lanjut dari kemampuan menyampaikan respon terhadap rangsangan permasalahan yang dihadapi dalam belajar dapat menimbulkan umpan balik dalam bentuk perubahan sikap sesuai yang telah dipelajari,(3) berprinsip pada pemberian motivasi dan teori pengembangan pribadi, yaitu kepercayaan diri pendidik adalah penting untuk dapat menarik warga belajar sehingga dapat memotivasi dan memengaruhi lingkungan belajar.

Konsep Pendidikan Bagi Orang Dewasa

Menurut Knowles (1980) konsep tersebut, dilandasi oleh empat hal yaitu konsep diri, pengalaman hidup, kesiapan diri untuk belajar dan orientasi belajar yang selalu disesuaikan dengan minat dan kebutuhannya. Selanjutnya teori ini mendapat dukungan dari Darkenwald

dan Meriam, Patricia Gross dan Jarvis (dalam Sudjana, 2000) yang menjelaskan konsep pendidikan bagi orang dewasa yang intinya yaitu :

a. **Orang Dewasa Memiliki Konsep Diri**

artinya orang dewasa memandang dirinya memiliki kemampuan untuk membuat suatu keputusan dan dapat menghadapi segala risiko dari keputusan yang diambil. Orang dewasa memerlukan perilaku orang lain yang menghargai terhadap dirinya. Mereka akan menolak situasi belajar yang kondisinya bertentangan dengan konsep dirinya. Pengungkapan masalah yang sedang dihadapi, ikut merencanakan pembelajaran yang akan dilakukan merupakan salah satu bentuk pengungkapan konsep diri.

b. **Orang Dewasa Memiliki Akumulasi Pengalaman**

artinya setiap orang dewasa mempunyai pengalaman yang berbeda yang merupakan akibat dari latar belakang kehidupan yang berbeda. Makin bertambah usia seorang dewasa maka makin bertambah pula pengalamannya. Konsep-konsep yang dikenalkan dan implementasi dalam kehidupan sehari-hari akan 'pas' apabila berasal dari pengalaman mereka sendiri.

c. **Orang Dewasa Mempunyai Kesiapan Belajar**

artinya kesiapan belajar orang dewasa seirama dengan keberadaan peranan sosial yang ia tampilkan. Sejalan dengan perubahan usia, peran sosial ini akan berubah, dengan demikian kesiapan belajar pun akan ikut berubah.

d. **Orang Dewasa Mengharapkan Dapat Segera Mengimplentasikan Hasil Belajar Yang Didapatnya**

artinya keikutsertaan mereka dalam aktivitas pembelajaran karena senang menanggapi hal-hal yang berkaitan dengan kehidupannya, yang berorientasi pada kenyataan masalah kehidupan yang dihadapinya.

Dalam praktek pendidikan terhadap orang dewasa, perlu diberikan pendidikan yang bersifat praktis, sehingga mereka terangsang untuk mau belajar. Belajar akan memberikan tambahan dalam penghasilan dan dapat meningkatkan taraf hidup. Dari dulu orang dewasa dipacu belajar untuk giat belajar agar mampu menghadapi tantangan jaman dan dapat meningkatkan kualitas hidupnya lebih baik dari hari sebelumnya. Instruktur perlu merencanakan proses kegiatan belajar sehingga tidak mengalami kendala dalam mengambil keputusan yang tidak sesuai dengan kondisi, karena akan mengurangi motivasi belajar orang dewasa.

Pengajar orang dewasa

Pengajar bagi orang dewasa menurut Dilts, R.(1989), seharusnya mempunyai beberapa karakteristik antara lain : 1) harus merupakan anggota kelompok yang diajarnya, 2) harus mampu membuat kondusivitas proses belajar mengajarnya, 3) harus memiliki tanggung jawab yang tinggi, 4) harus menyadari kekuatan dan kelemahannya, dan memahami bahwa pada suatu ketika, kekuatan yang dimiliki bisa menjadi kelemahan pada suatu kondisi tertentu, 5) melalui pengamatannya, harus mengerti dan peka pada perasaan orang, 6) harus mampu meyakinkan orang lain, 7) harus selalu optimis serta beritikad baik kepada semua warga belajarnya, 8) harus menyadari bahwa perannya menciptakan suasana

untuk belajar, bukan sebagai pengajar, 9) harus menyadari bahwa segala sesuatu memiliki sisi positif dan negatifnya.

Metode, teknik dan media belajar bagi orang dewasa

Metode dapat diartikan cara yang berkaitan dengan pengorganisasian kegiatan belajar bagi warga belajar seperti kegiatan belajar individual, kegiatan belajar kelompok atau kegiatan belajar massal, sedangkan teknik dapat diartikan sebagai prosedur atau langkah-langkah pembelajaran sesuai dengan pengorganisasian warga belajar sehingga warga belajar dapat mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dalam rencana (Mappa dan Basleman, 1994). Selanjutnya menurut Dilts, R (1989), terkait pembelajaran, metode dan tekniknya bisa dikategorikan sebagai berikut : 1) metode pembelajaran perorangan dengan tekniknya tutorial, bimbingan, magang, 2) metode pembelajaran kelompok dengan tekniknya ceramah, diskusi secara kelompok, curah pendapat, bermain peran, demonstrasi, dan sebagainya, 3) metode pembelajaran massal/ komunitas dengan tekniknya kontak sosial, paksaan sosial, demonstrasi, dan aksi partisipatif.

Metode pembelajaran yang digunakan tergantung pada fokus pembelajaran yang terdiri dari tiga tingkatan yaitu fokus kognitif/intelektual (pikiran, pemikiran), fokus afektif/emosional (hati, perasaan) dan fokus keterampilan (buku petunjuk, praktis untuk melakukan). Selanjutnya menurut Dwivedi, A. (2003), pembagian teknik, metode, dan media pembelajaran orang dewasa yaitu : 1) Fokus kognitif, metode yang digunakan kuliah, teknik-teknik yang digunakan kuliah, pertanyaan jawaban, diskusi panel, sindikat, permainan spot, analisis web, gambar, simbol, media yang digunakan kartu *flash*, *flip chart*, audio visual, rekaman, video, bahan bacaan. 2) Fokus afektif, metode yang digunakan diskusi kelompok, permainan peran, studi kasus, simulasi, permainan pembelajaran, latihan, teknik-teknik belajar yang digunakan *Buzz*, sindikat, *carousel*, *jigsaw*, topi hitam topi hijau, mangkuk ikan, berorientasi proses, sosiodrama sederhana, ganda, tertulis, audio, visual, sosial, organisasional, antar pribadi, dalam pribadi, media belajar yang digunakan yaitu rekaman, video dan umpan balik. 3) Fokus belajar keterampilan, metode belajar yang digunakan praktik, magang, demonstrasi, kunjungan lapangan, proyek-proyek, sedangkan teknik yang digunakan adalah praktik langsung dengan media pembelajaran adalah alat praktik.

Pendidikan Dan Pelatihan Koperasi Sebagai Sarana Peningkatan Kinerja Koperasi

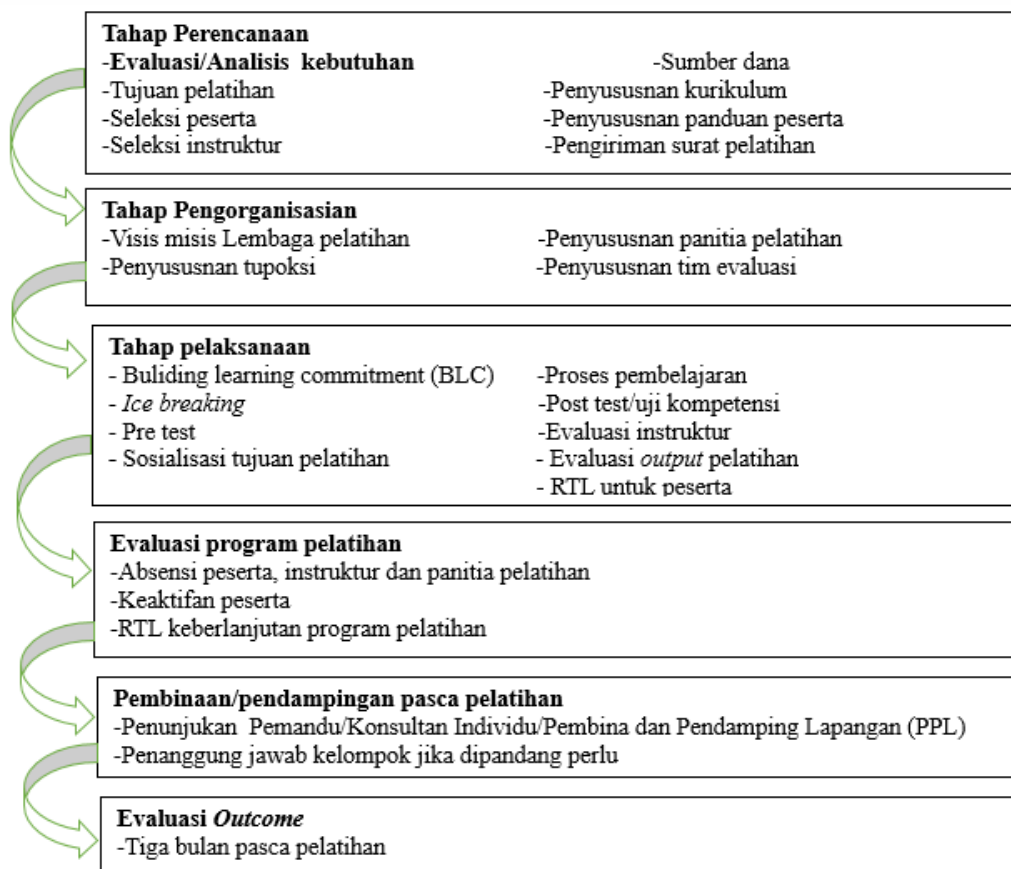
a. Analisis kebutuhan diklat

Analisis kebutuhan Pendidikan dan pelatihan yaitu menentukan adanya kesenjangan antara kondisi riil dengan kondisi yang diharapkan dari aktivitas kerja suatu organisasi atau kelompok dari sisi pengetahuan, sikap dan keterampilan. Tujuannya yaitu: 1) memberi gambaran kondisi sebenarnya dari ketidaksesuaian pelaksanaan pekerjaan, 2) menentukan faktor penyebab ketidaksesuaian pelaksanaan pekerjaan, 3) memberi rekomendasi pemecahan masalah yang cocok, 4) memberi gambaran populasi calon peserta. Menurut Atmodiwirio, S, (2002), ada enam (6) langkah dalam proses analisis kebutuhan, yaitu: 1) pertama, melakukan identifikasi dan gambarkan adanya “*gap*” dalam pelaksanaan kerja, 2) ke-dua, menentukan penyebab kesenjangan, 3) ke-tiga, melakukan identifikasi kesenjangan tersebut berdasarkan kurangnya pengetahuan dan

ketrampilan, 4) ke-empat, menentukan apakah pelatihan merupakan pemecahan masalah (solusi) yang memungkinkan, 5) ke-lima, rekomendasi solusi, 6) ke-enam, memberi gambaran tentang peran/pelaksanaan tugas.

b. Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Peningkatan Kompetensi SDM Koperasi

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga Diklat (Pendidikan dan Latihan) bertujuan untuk meningkatkan kompetensi SDM, dengan harapan akan berdampak pada peningkatan produktivitas kinerjanya. Penyelenggaraan pendidikan lebih berorientasi pada teori, sedangkan penyelenggaraan pelatihan lebih berorientasi pada keterampilan yang diinginkan pada saat ini sehingga setelah mengikuti kegiatan diklat diharapkan akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, yang berdampak pada berkembangnya sikap untuk menerapkan hasil diklat yang diperoleh, dalam rangka pengembangan organisasinya. Dalam upaya mencapai efektivitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, perlu dipersiapkan manajemen diklat yang baik. Gambar berikut menunjukkan tahapan manajemen pelatihan yang perlu diperhatikan dan dilaksanakan:



Gambar 1: Tahapan dalam proses pelatihan perkoperasian

Sumber: Gijanto Purbo Suseno, 2021

Efektif dan kokohnya gerakan koperasi akan dapat dicapai apabila mengakar ke bawah dan berbasis anggotanya. Penyebab masih lemah dan kurang mandiri gerakan koperasi adalah karena kurang mengakar, belum mampu menyalurkan aspirasi anggotanya, posisi tawar yang lemah, sehingga cenderung tidak diperhitungkan, dan pendekatannya masih *top down* (dari atas ke bawah). Salah satu jawaban dalam rangka meningkatkan keberdayaan gerakan koperasi Indonesia yaitu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan secara kontinyu.

Strategi untuk mencapai pendidikan dan pelatihan yang efektif adalah:

1. Membuat rancangan metode dan teknik belajar yang sesuai karakteristik orang dewasa dan kebutuhan kelompok sasaran, serta dapat dengan mudah dimengerti, mudah diimplementasikan, berbiaya murah.
2. Memanfaatkan jaringan gerakan secara optimal, mandiri, sehingga pendidikan dan pelatihan koperasi dapat disebarluaskan.
3. Menyelenggarakan Sertifikasi Pemandu dan Pelatih dengan menerbitkan Surat Ijin Pemandu dan Pelatih (SIP)

Upaya mencapai tujuan diklat, diarahkan untuk mewujudkan gerakan koperasi yang sejati, mampu berswadaya atau mandiri, serta dikelola secara profesional, demokratis, otonomi serta memegang teguh jatidirinya. SDM merupakan komponen terpenting dalam koperasi maupun organisasi lainnya. Penggunaan perangkat berteknologi tinggi tidak bermakna tanpa SDM menjadi prioritas utama yang perlu diperhatikan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mengelola koperasi dengan baik pula. Pemahaman anggota terhadap koperasi akan meningkatkan kesadaran anggota untuk memahami hak dan kewajibannya terhadap koperasinya, dan akan mendorong pada peningkatan partisipasi anggota. Pendidikan dan pelatihan koperasi yang baik berperan utama dalam mencapai tujuan tersebut, yang berdampak pada peningkatan kinerja koperasi.

Penutup

Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam perekonomian nasional. Namun, pada kenyataannya kinerja koperasi dipandang belum sesuai harapan. Penurunan performa merupakan akibat dari berbagai kendala, salah satunya dalam segi mutu SDM koperasi, baik di sisi SDM pengelola (pengurus), pengawas, karyawan, dan dari sisi anggota, karena kurangnya pemahaman anggota terhadap koperasi. Oleh karena itu diperlukan Pendidikan dan Pelatihan sebagai investasi yang paling penting dalam *human capital*. Peran terpenting dari pendidikan dan pelatihan koperasi adalah dalam memberikan penguatan pembelajaran dan percepatan pemahaman pendidikan, dalam rangka meningkatkan kualitas SDM koperasi tersebut. Posisi Diklat sebagai pembelajaran khusus yang waktunya lebih singkat dibandingkan dengan pendidikan formal, dengan pendekatan praktis daripada penguasaan teori. Ruang lingkup Diklat koperasi meliputi seluruh aspek pendidikan perkoperasian untuk membentuk sumber daya manusia koperasi yang profesional yang berdampak pada peningkatan kinerja koperasi. Teori yang melandasinya adalah Teori *Human Capital Investment*, Teori Pendidikan Bagi Orang Dewasa, Teori Pendidikan dan Pelatihan, Konsep Perkoperasian.

Banyak dari pendidikan dan pelatihan yang dilakukan hanya diadakan, setelah itu tidak ada tindak lanjut. Oleh karena itu sangat penting untuk selalu mengevaluasi diklat dan

tindak lanjutnya, untuk mengetahui berbagai kekuatan dan kelemahan, baik dalam pelaksanaan diklat maupun prosesnya. Pemahaman penyelenggara diklat terhadap makna dan konsep diklat perlu dipertajam, agar pelaksanaan diklat yang dilakukan berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Bibliografi

- Aji, Gunawan. 2011. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Koperasi Pondok Pesantren". *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*. 19(1), 231-258. <https://journal.walisongo.ac.id/index.php/walisongo/article/view/219>
- Anania, Paulo; Rwekaza, Gratian Cronery (2018)." Co-Operative Education and Training as A Means to Improve Performance in Co-Operative Societies". *Sumerianz Journal of Social Science*, 1(2), 39-50 <https://www.sumerianz.com>
- Anoraga, Pandji. 2012. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rajawali.
- Atmodiwirio, S. 2002. *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: PT Ardadizya Jaya
- Becker, G.S. 1993. *Human Capital*. USA: The National Berau of Economic Research
- Davis, P. 2010. *Mengembangkan Keunggulan Koperasi (Terjemahan)*. Jakarta:LSP2I
- Dilts, R. 1989. *Belajar dari Pengalaman, Panduan Latihan Pemandu Pendidikan Orang Dewasa untuk Pengembangan Masyarakat*. Jakarta : P3M
- Djohan, Dj. (Eds). 2003. *Sinkronisasi Kurikulum dan Silabi Perkoperasian di Perguruan Tinggi*. Jakarta: LSP2I.
- Dwivedi, A. 2003. *Metodologi Pelatihan Partisipatif*. Bantul:Pondok Edukatif
- El Junusi, R. (2016). "Analisis Partisipasi Komitmen dan Kemampuan Berinovasi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren". *Annual International Conference on Islamic Studies*, 3155–3175. <https://core.ac.uk/download/pdf/34212444.pdf>
- Knowles, M.S. 1980. *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy*. Chicago: Follet Publishing Company.
- Knowles, M.S. et al. 2005. *The Adult Learners*, Sixth Edition. United Stated of America : Elsevier
- Mappa, Sy. dan Basleman, A. 1994. *Teori Belajar Orang Dewasa*. Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Mariani, Mega; Shafira, Nabilla Haedarroh; Rahayu, Winda Sri (2021). "Evaluasi kinerja koperasi dalam upaya meningkatkan kinerja pengurus pada masa pandemi covid-19 (studi kasus pada Koperasi Simpan Pinjam Cahaya Nararay, Desa Cimekar Kec. Cileunyi Kab.Bandung)". *Jurnal Ilmiah Optima*, 5(1), 12-21 <https://jurnal.unitri.ac.id/index.php/Optima/article/view/2709>
- Nataliningsih and Gijanto Purbo Suseno (2019). "Need Assesment in Cooperative Development in West Java, Indonesia". *Advances in Sciences and Humanities*,5(6), 165-170.

<https://www.sciencepublishinggroup.com/journal/paperinfo?journalid=323&doi=10.11648/j.ash.20190506.15>

Notoatmojo, Soekidjo (003). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rinikacipta,

Roy, E.P. 1981. *Cooperatives: Development, Principles and Manajemen*. Illinois: The Interstate Printers & Publishers, Inc.

Ruswandi, Wawan; Patandung, Heri; Riswandi, Riki (2021). “Peningkatan Kinerja Koperasi Melalui Building Capacity Berbasis Pengembangan SDM, Penguatan Organisasi dan Reformasi Kelembagaan Pada Masa Pandemic Covid-19”. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. 5(3), 1502-1514.
<https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1610>

Suseno, Gijanto Purbo (2022) *Analisis Proses Pelatihan bagi SDM Koperasi dalam Rangka Mancapai Optimal Outcome*. In: Book Chapter Strategi Pengembangan Kinerja Koperasi dan UMKM. Institut Manajemen Koperasi Indonesia, Jatinangor, pp. 47-60. ISBN 978-623-94471-5-1 <http://repository.ikopin.ac.id/id/eprint/1389>

Sudjana, Dj. 2000. *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Luar Sekolah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production.

_____. 2001. *Pendidikan Luar Sekolah: Wawasan, Sejarah Perkembangan, Falsafah & Teori Pendukung, serta Asas*. Bandung: Falah Production

Syarbani, H. (2016). “Analisis Pengaruh Partisipasi Santri Komitmen Dan Kemampuan Berinovasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kota Semarang”. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2), 27.
<https://doi.org/10.21580/economica.2012.2.2.848>