BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Koperasi merupakan badan usaha yang berlandaskan pada prinsip demokrasi ekonomi dan asas kekeluargaan, sehingga keberhasilan pengelolaannya sangat ditentukan oleh kualitas pengurus. Menurut Arifin Sitio dan Halomoan Tamba (2001:18) “koperasi adalah perkumpulan orang-orang yang secara sukarela bekerja sama untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi mereka melalui suatu perusahaan yang dikelola secara demokratis”. Oleh karena itu, koperasi tidak hanya berfungsi sebagai lembaga ekonomi, tetapi juga sebagai wadah partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan. Inti dari demokrasi koperasi terletak pada prinsip "*one man one vote"* (satu orang satu suara), di mana kekuasaan tertinggi berada di tangan anggota, sehingga setiap kebijakan harus mencerminkan kepentingan kolektif anggota, bukan pemilik modal mayoritas.

Dalam ilmu manajemen, keberhasilan sebuah organisasi diukur dari efektivitas fungsi-fungsi manajemennya, yaitu Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling (POAC). Namun, dalam konteks koperasi, implementasi fungsi manajemen tersebut tidak dapat dilakukan secara otoriter oleh satu individu (UU No. 25 Tahun 1992 Pasal 5 ayat 1 huruf b). Hal ini sejalan dengan pendapat Ninik Widiyanti dalam bukunya *Manajemen Koperasi* (2010), yang menyatakan bahwa manajemen koperasi bersifat terbuka dan demokratis, di mana pengurus koperasi tidak memiliki wewenang mutlak karena kekuasaan tertinggi ada pada Rapat

Anggota, bukan pada individu pengurus. G. Yukl (2001:26) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain agar mereka memahami dan menyepakati apa yang perlu dilakukan serta memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan koperasi harus bersifat partisipatif dan distributif. Sejalan dengan itu, Yuanita Indriani (2020) menegaskan bahwa keberhasilan koperasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan usaha, tetapi juga oleh kualitas tata kelola organisasi serta kompetensi sumber daya manusia koperasi yang meliputi pengurus, pengawas, pengelola, dan anggota. Dengan demikian, efektivitas pengelolaan koperasi sangat bergantung pada kemampuan seluruh unsur organisasi dalam menjalankan fungsi dan perannya secara kolektif, demokratis, dan bertanggung jawab.

Terdapat perbedaan mendasar antara kepemimpinan pada umumnya dengan kepemimpinan yang bersifat kolektif–kolegial. Pada kepemimpinan konvensional, otoritas sering kali bersifat hierarkis dan terpusat pada satu figur pemimpin. Sebaliknya, dalam model kolektif–kolegial, jabatan disebut sebagai pengurus karena merujuk pada kesatuan organ yang membagi peran secara setara. Hal ini sejalan dengan pandangan Peter Northouse (2013) dalam *Leadership: Theory and Practice*, yang menjelaskan bahwa model kepemimpinan hierarkis tradisional menempatkan otoritas di puncak struktur organisasi secara vertikal, sementara kepemimpinan kolegial mendistribusikan tanggung jawab secara horizontal di antara anggota yang setara sehingga tidak ada satu individu yang mendominasi. Sejalan dengan hal tersebut, Craig L. Pearce dan Jay A. Conger (2003:1)

mengemukakan bahwa kepemimpinan kolektif atau *shared leadership* merupakan proses kepemimpinan yang didistribusikan di antara individu-individu, di mana pengaruh kepemimpinan dibagi secara dinamis sesuai situasi dan kompetensi. Sementara itu, konsep kolegial merujuk pada pola pengelolaan organisasi yang menekankan kerja sama antarindividu yang memiliki kedudukan relatif setara dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Mintzberg (2009:99), kolegialitas menggambarkan bentuk pengelolaan organisasi yang mengutamakan musyawarah, partisipasi, dan tanggung jawab bersama dalam menentukan kebijakan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan kolektif–kolegial menempatkan pengurus sebagai satu kesatuan tim yang bekerja secara kolaboratif, saling berbagi peran dan tanggung jawab, serta mengambil keputusan melalui proses musyawarah bersama.

Sebagai contoh empiris, keberhasilan koperasi dalam menerapkan model kepengurusan kolektif–kolegial dapat dilihat pada Credit Union (CU) Lantang Tipo di Kalimantan Barat. Koperasi ini berdiri sejak tahun 1976 dan pada tahun 2026 telah merayakan usianya yang ke-50 tahun, menjadikannya salah satu credit union tertua dan terbesar di Indonesia. Hingga April 2026, CU Lantang Tipo memiliki 235.169 anggota yang tersebar di 60 kantor cabang pada 14 kabupaten/kota di Kalimantan Barat, dengan aset yang pada tahun 2018 telah mencapai Rp2,96 triliun. Pencapaian tersebut merupakan hasil dari tingginya kepercayaan anggota dan kerja keras manajemen. Keberhasilan CU Lantang Tipo tidak terlepas dari sistem tata kelola organisasi yang menempatkan pengurus, pengawas, dan manajemen sebagai satu kesatuan kerja yang saling berkoordinasi dalam menjalankan fungsi organisasi koperasi. Dalam struktur koperasi, pengurus tidak berperan sebagai pengelola

operasional, melainkan sebagai pihak yang mengurus koperasi berdasarkan mandat yang diberikan oleh anggota melalui Rapat Anggota. Sementara itu, pengelolaan kegiatan usaha sehari-hari dilaksanakan oleh manajemen profesional yang bekerja di bawah kebijakan yang ditetapkan oleh pengurus. Sebagai lembaga keuangan mikro berbasis anggota, CU Lantang Tipo konsisten mengedepankan pendidikan, pelatihan, serta layanan keuangan berkelanjutan, sehingga dinilai menjadi salah satu motor penggerak utama ekonomi kerakyatan di wilayah pedalaman Kalimantan Barat. Pengambilan keputusan strategis dalam koperasi dilakukan melalui mekanisme musyawarah bersama dengan pembagian tugas dan kewenangan yang jelas sesuai fungsi masing-masing. Model kepengurusan ini tidak bertumpu pada dominasi satu orang pemimpin, melainkan pada kerja kolektif antar unsur pengurus yang menjalankan fungsi perumusan kebijakan, pengawasan, serta pengendalian organisasi secara bersama-sama. Komitmen ini ditegaskan oleh Ketua Pengurus KSP CU Lantang Tipo, Sabinus, yang menyatakan bahwa inovasi dan digitalisasi akan terus didorong agar layanan CU semakin relevan, khususnya bagi generasi muda, dengan tetap memperkuat kelembagaan secara kolektif. Penerapan prinsip kolektif–kolegial tersebut terbukti berkontribusi terhadap terciptanya tata kelola koperasi yang demokratis, transparan, dan akuntabel, serta meningkatkan kepercayaan dan partisipasi anggota secara berkelanjutan.

Sejalan dengan pemahaman tersebut, koperasi pada dasarnya harus menjalankan model kepengurusan kolektif–kolegial, bukan kepemimpinan yang terpusat pada satu individu (Yukl 2001). Hal ini tercermin secara normatif dalam ketentuan bahwa pengurus dipilih melalui Rapat Anggota sebagai pemegang

kekuasaan tertinggi dalam koperasi (UU No. 25 Tahun 1992, Pasal 22 ayat 1), di mana pengurus hanya berkedudukan sebagai penerima mandat anggota untuk mengurus organisasi dan merumuskan kebijakan, bukan mengelola kegiatan usaha secara langsung. Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, pengurus bertanggung jawab kepada seluruh anggota melalui rapat anggota (UU No. 25 Tahun 1992, Pasal 31). Landasan model kolektif–kolegial ini semakin diperkuat oleh prinsip *one man one vote* yang menjamin setiap anggota memiliki hak suara yang setara dalam pengambilan keputusan, tanpa dipengaruhi besarnya modal yang dimiliki Hendar & Kusnadi (2005:115). Dengan demikian, seluruh keputusan yang dihasilkan benar-benar mencerminkan kehendak bersama anggota, bukan kehendak satu pihak yang dominan (UU No. 25 Tahun 1992, Pasal 5 ayat 1). Karakteristik inilah yang seharusnya menjadi landasan praktik kepengurusan di KOPKAR Harapan Kita sebagai wujud nyata dari tata kelola koperasi yang demokratis dan partisipatif.

Suatu koperasi dapat dikatakan telah menjalankan model kepengurusan kolektif–kolegial apabila memenuhi setidaknya empat hal: pertama, pengambilan keputusan dilakukan secara musyawarah tanpa dominasi satu pihak (UU No. 25 Tahun 1992, Pasal 24 ayat 1); kedua, terdapat pembagian peran yang setara di antara pengurus sebagai satu kesatuan organ kolektif (UU No. 25 Tahun 1992, Pasal 29); ketiga, pengurus menyampaikan pertanggungjawaban secara terbuka kepada seluruh anggota melalui Rapat Anggota (UU No. 25 Tahun 1992, Pasal 31); dan keempat, anggota berpartisipasi aktif dalam setiap proses pengambilan keputusan organisasi berdasarkan prinsip *one man one vote* (Hendar & Kusnadi, 2005). Selain

keempat hal tersebut, kondisi ideal dari model kepengurusan kolektif–kolegial juga tercermin dari kemampuan pengurus dalam menetapkan program kerja yang benar-benar berangkat dari kebutuhan nyata anggota, bukan semata-mata kepentingan pengurus atau rutinitas kelembagaan. Hal ini sejalan dengan pandangan Ropke (2003:201) yang menegaskan bahwa tujuan utama koperasi adalah meningkatkan kesejahteraan ekonomi anggotanya melalui perusahaan koperasi yang dikendalikan dan dimanfaatkan oleh anggota itu sendiri. Menurut Ropke (2003:20), koperasi yang sehat adalah koperasi yang mampu mengidentifikasi kebutuhan anggota secara tepat dan meresponsnya melalui program serta layanan yang relevan, sehingga anggota benar-benar merasakan manfaat nyata dari keikutsertaan mereka dalam koperasi. Dengan demikian, penerapan model kepengurusan kolektif–kolegial bukan sekadar formalitas struktural, melainkan harus tercermin dalam kultur dan praktik berorganisasi sehari-hari, termasuk dalam proses perencanaan program yang partisipatif, responsif, dan berpihak pada kepentingan anggota (Yukl 2001:301).

KOPKAR Harapan Kita merupakan Koperasi Karyawan yang berkedudukan di Kecamatan Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat, tepatnya berlokasi di lingkungan Jatinangor National Golf & Resort. Koperasi ini didirikan dengan tujuan utama memenuhi kebutuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan seluruh karyawan yang menjadi anggotanya. Sebagai koperasi karyawan, seluruh anggota KOPKAR Harapan Kita terikat oleh hubungan kerja pada satu perusahaan atau institusi yang sama, yaitu PT. LKP (Jatinangor

National Golf & Resort), sehingga dinamika organisasi koperasi juga dipengaruhi oleh relasi struktural di lingkungan kerja.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, KOPKAR Harapan Kita mengelola dua jenis unit usaha, yaitu: (1). usaha simpan pinjam, yang memberikan fasilitas pinjaman uang kepada anggota dengan mekanisme pembayaran melalui pemotongan gaji secara berkala; dan (2). usaha perdagangan, yang menyediakan berbagai kebutuhan pokok dan barang sehari-hari bagi anggota, mencakup sembako, sandang, elektronik, alat tulis kantor, serta layanan isi ulang pulsa dan token listrik. Pembina koperasi adalah Direksi PT. LKP, sedangkan pengawasan koperasi diemban oleh Badan Pengawas yang terdiri atas dua orang pengawas. Untuk periode kepengurusan 2025–2028, KOPKAR Harapan Kita dipimpin oleh Ketua Kamsir Haryanto, S.E., didampingi Sekretaris Dadi Rahardja, dan Bendahara Adin Allamsyah. Pengelolaan operasional sehari-hari didukung oleh tiga koordinator bidang, yaitu Indra, Hasan Basri, dan Mira Halawatus Sadiyah, masing-masing membawahi staf pelaksana dan berkoordinasi langsung dengan seluruh anggota.

Secara struktural, kekuasaan tertinggi dalam organisasi KOPKAR Harapan Kita berada pada Rapat Anggota Tahunan (RAT), dengan garis komando mengalir ke Ketua Pengurus dan garis koordinasi terhubung ke Badan Pengawas serta Pembina. Ketua bersama Bendahara dan Sekretaris membentuk satu kesatuan organ pengurus yang bertanggung jawab atas kebijakan strategis koperasi, sementara Pembina (Direksi PT. LKP) dan Badan Pengawas menjalankan fungsi pembinaan dan pengawasan secara independen terhadap jalannya organisasi. Struktur ini

mencerminkan prinsip kolektif–kolegial, di mana tidak terdapat hierarki dominasi di antara sesama pengurus, dan seluruh keputusan strategis diambil melalui musyawarah. Gambaran visual mengenai struktur organisasi tersebut secara lengkap disajikan pada Bab III (Gambar 3.1).

Sebagai gambaran mengenai kondisi partisipasi anggota yang menjadi salah satu ciri penting dalam tata kelola koperasi yang demokratis, berikut disajikan data perkembangan keanggotaan dan kehadiran anggota dalam Rapat Anggota Tahunan (RAT) KOPKAR Harapan Kita selama tiga tahun terakhir. Data tersebut dapat menunjukkan sejauh mana keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan organisasi serta mencerminkan penerapan prinsip demokrasi ekonomi dalam pengelolaan koperasi.

Tabel 1.1 Data Keanggotaan dan Partisipasi RAT KOPKAR Harapan Kita 2023-2025

Tahun Buku	Jumlah Anggota (Orang)	Kehadiran Anggota dalam RAT (Orang)	Persentase Kehadiran (%)
2023	204	184	90
2024	199	159	80
2025	209	173	83

Sumber: Notulensi RAT KOPKAR Harapan Kita 2023-2025

Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat partisipasi anggota dalam RAT tetap berada pada kisaran yang tinggi, yaitu di atas 80 persen selama tiga tahun terakhir. Seluruh anggota koperasi pada dasarnya diundang untuk hadir dan memiliki hak suara yang sama dalam Rapat Anggota Tahunan sebagai pemegang kekuasaan tertinggi dalam koperasi. Tingginya partisipasi anggota ini

mencerminkan adanya keterlibatan aktif anggota dalam proses pengambilan keputusan koperasi, yang merupakan salah satu karakteristik penting dari model kepengurusan kolektif–kolegial. Hal ini sejalan dengan pendapat Hendar dan Kusnadi (2005:115) yang menyatakan bahwa partisipasi aktif anggota dalam rapat anggota merupakan wujud nyata demokrasi koperasi dan menjadi indikator penting dalam pelaksanaan tata kelola koperasi yang kolektif dan partisipatif. Selain itu, peningkatan jumlah anggota pada tahun 2025 yang mencapai 209 orang menunjukkan bahwa koperasi terus berkembang dan membutuhkan sistem kepengurusan yang mampu mengakomodasi aspirasi anggota secara demokratis dan partisipatif.

Selain tingkat partisipasi anggota, indikator lain yang dapat menggambarkan efektivitas pengelolaan koperasi adalah kinerja usaha yang tercermin melalui perkembangan Sisa Hasil Usaha (SHU). Peningkatan SHU menunjukkan kemampuan koperasi dalam menjalankan kegiatan usaha secara efisien sekaligus memberikan manfaat ekonomi bagi para anggotanya. Dalam koperasi, SHU dipandang sebagai *member value*, yaitu nilai manfaat ekonomi yang dikembalikan kepada anggota sesuai dengan partisipasi mereka dalam kegiatan koperasi (Hendar, 2010:76). Perkembangan SHU KOPKAR Harapan Kita dalam tiga tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2 Perkembangan SHU KOPKAR Harapan Kita

Tahun	Target SHU	Realisasi SHU	Persentase
2023	Rp 281.431.997	Rp 331.903.556	118%

Tahun	Target SHU	Realisasi SHU	Persentase
2024	Rp 340.267.055	Rp 360.637.952	106%
2025	Rp 367.867.930	Rp 400.402.601	109%

Sumber: RAPB KOPKAR Harapan Kita 2023-2025

Realisasi SHU KOPKAR Harapan Kita selama tiga tahun berturut-turut selalu melampaui target yang ditetapkan, meskipun margin pencapaiannya tidak konstan sempat menyempit sebelum kembali sedikit melebar di tahun terakhir; menariknya, target SHU yang disusun pengurus justru menunjukkan tren kenaikan yang konsisten setiap tahunnya, bukan penurunan, yang mengindikasikan bahwa proyeksi keuangan pengurus cukup responsif terhadap perkembangan usaha koperasi dari waktu ke waktu, dan mengecilnya margin pencapaian pada tahun kedua dapat dibaca sebagai indikasi bahwa target yang disusun semakin mendekati kondisi riil di lapangan, atau dengan kata lain semakin realistis dan berbasis data dibanding tahun sebelumnya, meskipun konsistensi selisih positif antara realisasi dan target di ketiga tahun tersebut tetap menyisakan ruang perbaikan agar proses perencanaan ke depan dapat lebih presisi sehingga target benar-benar mencerminkan potensi usaha yang dapat dicapai dan bukan sekadar angka aman; terlepas dari dinamika akurasi proyeksi tersebut, pertumbuhan realisasi SHU yang terus meningkat dari tahun ke tahun mencerminkan kemampuan koperasi dalam mengelola kegiatan usaha simpan pinjam dan perdagangan secara efisien dan berkelanjutan, dan pertumbuhan SHU yang positif ini tidak hanya menggambarkan keberhasilan koperasi secara ekonomi, tetapi juga menjadi bukti nyata bahwa model kepengurusan kolektif–kolegial mampu mendorong pengelolaan koperasi yang lebih efektif, akuntabel, dan berorientasi pada kesejahteraan anggota.

Meskipun kinerja koperasi menunjukkan hasil yang positif dari sisi partisipasi anggota maupun pertumbuhan SHU, terdapat sejumlah tantangan internal yang berpotensi memengaruhi efektivitas penerapan model kepengurusan kolektif–kolegial, terutama yang bersumber dari dinamika organisasi sebagai koperasi karyawan. Salah satu tantangan yang menonjol adalah pengaruh konstruksi kultural tempat kerja terhadap dinamika organisasi koperasi. Sebagian anggota dan pengurus masih cenderung memandang pimpinan perusahaan atau atasan struktural sebagai figur "ketua" secara informal. Kondisi ini lebih bersifat psikologis dan kultural, bukan struktural, karena dalam tata kelola koperasi tidak terdapat hubungan atasan–bawahan di antara pengurus. Secara normatif, seluruh pengurus KOPKAR Harapan Kita memiliki kedudukan, hak suara, dan tanggung jawab yang setara sesuai dengan prinsip koperasi serta ketentuan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga koperasi.

Kompleksitas pengelolaan KOPKAR Harapan Kita semakin bertambah mengingat anggotanya sekaligus berperan sebagai pemilik dan pengguna jasa koperasi. Kondisi ini menuntut sistem kepengurusan yang mampu membangun koordinasi, komunikasi, dan pembagian peran yang jelas antar pengurus dalam setiap pengambilan keputusan manajerial. Dalam konteks inilah model kepengurusan kolektif–kolegial menjadi relevan untuk dikaji secara mendalam, khususnya pada dimensi pengambilan keputusan manajerial oleh pengurus, yakni bagaimana keputusan-keputusan yang menyangkut perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengendalian

(*controlling*) dihasilkan melalui mekanisme musyawarah bersama seluruh pengurus secara kolektif, tanpa dominasi satu individu.

Ruang lingkup penelitian ini secara spesifik dibatasi pada pengkajian model kepengurusan kolektif–kolegial dalam dimensi pengambilan keputusan manajerial pengurus KOPKAR Harapan Kita. Fokus ini dipilih karena pengambilan keputusan manajerial merupakan inti dari pengelolaan koperasi, dan sekaligus merupakan arena utama di mana prinsip kolektif–kolegial seharusnya paling tampak. Aspek-aspek yang dikaji mencakup: (1) proses musyawarah antar pengurus dalam setiap pengambilan keputusan; (2) keterlibatan seluruh pengurus secara aktif dan setara; (3) pembagian peran dan kewenangan di antara pengurus; (4) mekanisme komunikasi dan koordinasi antar pengurus; serta (5) pertanggungjawaban bersama atas keputusan yang telah diambil. Penelitian ini tidak mengkaji aspek teknis operasional unit usaha maupun kinerja keuangan koperasi secara mendalam, sebab fokusnya adalah pada proses dan dinamika kepengurusan kolektif–kolegial dalam pengambilan keputusan manajerial sebagaimana dimandatkan anggota melalui Rapat Anggota.

Meskipun model kepengurusan kolektif–kolegial secara teoritis dipandang sebagai pendekatan yang ideal dalam tata kelola koperasi, kajian empiris mengenai penerapannya pada koperasi karyawan di Indonesia, khususnya pada koperasi berskala menengah seperti KOPKAR Harapan Kita, masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian yang ada lebih banyak berfokus pada koperasi simpan pinjam berskala besar atau koperasi pertanian, sehingga terdapat kesenjangan pengetahuan mengenai bagaimana model kepengurusan ini diimplementasikan

dalam konteks koperasi karyawan dengan segala dinamika kulturalnya. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi celah tersebut dan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen koperasi.

Berangkat dari fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih mendalam mengenai model kepengurusan kolektif–kolegial dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini merumuskan pertanyaan penelitian, yaitu: bagaimana model kepengurusan kolektif–kolegial dalam pengambilan keputusan manajerial koperasi. Untuk mengkaji hal tersebut secara mendalam, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus guna memahami proses pengambilan keputusan, pembagian peran antar pengurus, serta dinamika kerja sama dalam pengelolaan koperasi.

Penelitian ini dilaksanakan di KOPKAR Harapan Kita yang berlokasi di Kec Jatinangor, Kab Sumedang, Provinsi Jawa Barat, Indonesia dengan waktu penelitian direncanakan berlangsung kurang lebih selama dua bulan. Melalui penelitian ini diharapkan memperoleh gambaran yang jelas mengenai penerapan model kepengurusan kolektif–kolegial serta kontribusinya terhadap efektivitas pengelolaan KOPKAR Harapan Kita yang berorientasi pada kesejahteraan anggota.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah yang dikaji dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keragaan organisasi dan usaha KOPKAR Harapan Kita.
2. Bagaimana keragaan kepengurusan pada KOPKAR Harapan Kita.

3. Bagaimana model kepengurusan kolektif–kolegial dalam pengambilan keputusan manajerial pada KOPKAR Harapan Kita
4. Upaya Manajerial untuk mengoptimalkan kepengurusan kolektif-kolegial pada kepengurusan KOPKAR Harapan Kita.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas dan mendalam mengenai implementasi model kepengurusan kolektif–kolegial dalam pengelolaan KOPKAR Harapan Kita.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui/mendapatkan/memperoleh:

1. Keragaan organisasi dan usaha KOPKAR Harapan Kita.
2. Keragaan kepengurusan pada KOPKAR Harapan Kita.
3. Model kepengurusan kolektif–kolegial dalam pengambilan keputusan manajerial pada KOPKAR Harapan Kita
4. Upaya manajerial untuk mengoptimalkan kepengurusan kolektif-kolegial pada KOPKAR Harapan Kita.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya kajian ilmu perkoperasian, khususnya dalam bidang manajemen koperasi yang berkaitan dengan penerapan model kepengurusan kolektif–kolegial dalam pengambilan keputusan manajerial. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji model kepengurusan koperasi, tata kelola koperasi, maupun pengambilan keputusan manajerial dalam organisasi koperasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi KOPKAR Harapan Kita sebagai bahan masukan dalam mengevaluasi dan mengoptimalkan penerapan model kepengurusan kolektif–kolegial, khususnya dalam proses pengambilan keputusan manajerial. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai bagaimana penerapan model kepengurusan kolektif–kolegial dalam mendukung pengambilan keputusan yang efektif, partisipatif, dan bertanggung jawab. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengurus dalam memperkuat koordinasi, komunikasi, serta pembagian peran antar pengurus sehingga pelaksanaan fungsi kepengurusan dapat berjalan lebih efektif sesuai dengan prinsip-prinsip perkoperasian.