

Peran Kualitas Sumber Daya Insani Dalam Mewujudkan Keberhasilan Koperasi (Studi Pada Koperasi Tunas Baru Kabupaten Bungo Jambi)

Rohmawati Solikhah

Institut Agama Islam (IAI) Yasni Bungo
E-mail: *rohmatisolikhah931101@gmail.com*

Abstrak

Research focus, want to learn about the human resources that exist in the Village Unit Cooperatives Tunas Baru in terms of character and criteria of human, then examines the constraints faced by resource insnai in realizing the success of the cooperative, and examines the role of human resources with the characters and criteria owned cooperative in achieving success on the new shoots village unit cooperatives Bungo district. The research method used is a qualitative approach that focuses on descriptive methods with case study patterns. The results of this study show that The role of SDI in realizing the success of cooperatives can be seen from the number of members, the type of members, the amount of savings, the amount of SHU, and cooperative capital that has increased each year, this is shown from the role of SDI in the form of physical abilities, attitudes, emotional intelligence, and intelligencecreativity.

Keywords: Human Resources, success, cooperative

Abstrak

Fokus penelitian ini, ingin mengkaji tentang Sumber Daya Insani yang ada pada Koperasi Unit Desa Tunas Baru ditinjau dari karakter dan kriteria insani, kemudian mengkaji kendala yang dihadapi oleh sumber daya insnai dalam mewujudkan keberhasilan koperasi, dan mengkaji tentang peran sumber daya insani dengan karakter dan kriteria yang dimiliki dalam mewujudkan keberhasilan koperasi pada koperasi unit desa tunas baru kabupaten Bungo. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yang berfokus pada metode deskriptif dengan pola studi kasus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran SDI dalam mewujudkan keberhasilan koperasi dapat dilihat dari jumlah anggota, jenis anggota, jumlah simpanan, besaran SHU, dan permodalan koperasi yang mengalami peningkatan setiap tahunnya, hal ini ditunjukkan dari peran SDI dalam bentuk kemampuan fisik, sikap, kecerdasan emosional, dan kecerdasankreatifitas.

Kata Kunci: Sumber Daya Insani, Keberhasilan, Koperasi

A. Pendahuluan

Koperasi merupakan lembaga keuangan mikro yang bergerak dibidang simpan pinjam, yang mana sangat perlu dirasa kehadirannya dalam rangka membangun institusi yang dapat menjadi mitra negara dalam menggerakkan pembangunan untuk mencapai kesejahteraanmasyarakat¹. Koperasi merupakan kedudukan yang sangat

¹ Abdul Bashith, *Islam Dan Manajemen Koperasi: Prinsip Dan Strategi Pengembangan Koperasi*, (Malang: UIN-Malang Press, 2008), hlm. 4

penting dalam sistem perekonomian Indonesia, seperti ketegasan sikap tentang koperasi pada pasal 33 UUD 1945 yang menjelaskan bahwa koperasi jelas-jelas dinyatakan sebagai bentuk perusahaan yang sesuai dengan sistem perekonomian yang hendak dibangun di Indonesia².

Jelas bahwa koperasi sangat membantu memajukan perekonomian negara dengan usaha yang dilakukan oleh koperasi dalam menciptakan berbagai inovasi dan kreatifitas yang diembangkankan terutama dalam pengelolaan sumber daya insani, yang sepenuhnya berperan penting dalam sebuah lembaga koperasi, jika sumber daya insani yang tidak sesuai dengan standar maka sebuah lembaga koperasi tidak akan maju dan berjalan sesuai dengan rencana.

Perkembangan koperasi di Indonesia sangat pesat, hal ini dapat dilihat dari jumlah koperasi di Indonesia dan pertumbuhan koperasi yaitu dari tahun 2012-2016 selalu mengalami peningkatan, seperti dalam tabel berikut: ³

Jumlah Dan Pertumbuhan Koperasi Indonesia Tahun 2012-2016

NO	Tahun	Satuan	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
1	Jumlah Koperasi	Unit	197.295	203.701	209.488	212.135
2	Pertumbuhan Koperasi	Persen	3,25	4,84	2,84	1,26

Koperasi Unit Desa (KUD) di Kabupaten Bungo pada tahun 2014 mencapai 43 Koperasi Unit Desa di setiap kecamatan, yaitu Pelepat Ilir merupakan salah satu koperasi paling banyak dengan jumlah 13 Koperasi Unit Desa, sedangkan yang ada di Kecamatan Limbur Lubuk Mengkuang berjumlah 3 Koprasi Unit Desa⁴ dengan 1 Koperasi Unit Desa yang ada di desa Sekar mengkuang. Pada tahun 2018 adapun jumlah koperasi/KUD sebanyak 312 unit, 214 unit sudah memiliki NIK dan 37 unit sudah bersertifikasi⁵. Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan ekonomi di kabupaten

² Daru Retnowati, *Strategi Pengembangan Kelembagaan Dan Koperasi Melalui Sitem Demokrasi Di Indonesia, Seminar Nasional Informatika 2009 UPN "Veteran" Yogyakarta: 23 Mei 2009, ISSN: 1979-2328, Hlm. 26*

³<https://www.bappenas.go.id/download.php?id=14881?id=14881>, 31 Maret 2018 14:03

⁴ <https://bungokab.bps.go.id/staictable/2016/08/11/658/banyaknya-koperasi-menurut-jenis-dan-kecamatan-di-kabupaten-bungo-2014-.html>. Akses 01 Maret 2018

⁵[Http://Perindagkop.Bungokab.Go.Id/Berita-176-Jumlah-Koperasi-Di-Kabupaten-Bungo.Html](http://Perindagkop.Bungokab.Go.Id/Berita-176-Jumlah-Koperasi-Di-Kabupaten-Bungo.Html) akses 08 april 2018 09.45

Bungo sangatlah baik dengan adanya KUD setiap desa yang dapat membantu perekonomian masyarakat khususnya, yaitu banyaknya koperasi yang didirikan di kabupaten Bungo. Adapun Koperasi Unit Desa yang ada di Kabupaten Bungo sebagian besar menangani usaha dalam bidang sektor pertanian kelapa sawit yang merupakan pendapatan pokok masyarakat sekitar. Sangat dirasa penting bagi para anggota untuk memajukan koperasi unit desa khususnya yang ada di Desa Limbur Lubuk Mengkuang, karena dengan adanya Koperasi Unit Desa tersebut dapat memudahkan bagi para petani dalam menjalankan bisnisnya sehingga memperoleh pendapatan yang maksimal.

Didalam koperasi anggota, pengurus dan karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam mewujudkan keberhasilan sebuah koperasi⁶ supaya tidak adanya penyimpangan dalam sebuah organisasi seperti halnya yang dilakukan oleh KUD Tunas Baru, akan tetapi menurut observasi yang dilakukan adanya kerusakan terhadap sumber daya insani yang ada pada koperasi tersebut. Maka dari itu dengan adanya sumber daya manusia yang memumpuni dapat merubah, mengembangkan, dan menjaga kualitas serta kuantitas koperasi, sehingga tidak merugikan sesama terutama anggota karena koperasi berdiri dari anggota untuk anggota.

Keanggotaan atau sumber daya insani harus diperhatikan dan dilayani untuk keberhasilan suatu koperasi, pelayanan terhadap anggota merupakan hal yang terpenting dalam koperasi dikarenakan kekuatan sebuah koperasi terdapat pada anggota, maka akan mendorong anggota untuk meningkatkan partisipasinya didalam koperasi. Demikian halnya perlunya peningkatan mutu kualitas sumber daya insani untuk menjaga lembaga koperasi agar dapat bersaing dengan koperasi lainnya dengan seleksi para pekerja dan pengurus dikoperasi, dan pengawasan pengurus koperasi. Demikian pendidikan dan pelatihan para pekerja dan pengurus koperasi selain melatih *skill* mereka juga mencoba menambahkan *personal qualities* mereka sendiri⁷.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat berperan penting dalam mewujudkan keberhasilan koperasi⁸ yang mana dapat dilihat dari segi kualitas Sumber

⁶ Ida Ayu Febry Sugiastini, Ni Nyoman Yuliarni, *Pengaruh Partisipasi Anggota Terhadap Keberhasilan Koperasi Serba Usaha Di Kota Denpasar*, E-Jurnal EP Unud, 4 [3] : 210 – 219, Maret 2015, ISSN: 2303-0178, hlm. 211

⁷ Fatchur Rohman, *Kompetensi SDM Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi KSP Di kabupaten Jepara*, JEAM Vol XV April 2016, ISSN: 1412-5366 E-ISSN: 2459-9816, Hlm. 63

⁸ Erman, *Majemen Sumber Daya Manusia Berbasis Koperasi Dalam Pembentukan Karakter Antikorupsi Di Sumatra Barat*, JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam), Vol. 1 No. 2 Desember 2016, hlm. 199

Daya Insani⁹, sehingga menjadi sebuah koperasi yang maju, dapat bersaing dengan sehat dan dapat diandalkan. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti terkait keberadaan sumber daya insani yang sangat membantu dalam mewujudkan keberhasilan koperasi yang ada di Kopersi Unit Desa Tunas Baru Sekar Mengkuang. Karena selama ini apa yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwa tidak adanya kemajuan terhadap kualitas kerja, ataupun tingkat efektifitas yang dilakukan oleh SDI, sehingga terjadi hal yang tidak di inginkan oleh koperasi dan anggota koperasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil obesrvasi sementara yang peneliti lakukan menunjukkan sistem perekrutan karyawan Koperasi Unit Desa Tunas Baru hanya mampu menguasai Ms. Office dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya, selanjutnya diberikan kuasa kepada ketua untuk keputusan selanjutnta dengan kesepakatan tandatangan kontrak SKP (Surat perjanjian Kontrak) untuk siap menjadi karyawan di koperasi tersebut¹⁰.

Selanjutnya terkait Sisa Hasil Usaha (SHU) Data menunjukkan bahwa pada tahun 2014 SHU mencapai Rp 1.036.879.747 rupiah, pada tahun 2015 sebesar Rp 1.174.479.477 hingga di tahun 2016 mengalami peningkatan sebesar 1.186.168.768 rupiah¹¹, akan tetapi dari data ini masih menunjukkan bahwa tidak terealisaikannya secara merata terkait dana Sisa Hasil Usaha Koperasi dan keuangan yang ada di koperasi, dan tidak adanya tranparan terhadap hasil keuangan yang dimiliki oleh KUD yang mengakibatkan tidak adanya kejujuran dan transparasi terhadap koperasi, terjadinya hal seperti ini pada Sumber Daya Insani yang ada di koperasi untuk perlunya lebih lanjut diteliti dengan kajian-kajian teori yang diperoleh oleh peneliti sehingga tidak terjadinya hal-hal yang tidak di inginkan. Dikarenakan dari hasil observasi yang peneliti lakukan dilapangan mengatakan bahwa anggota yang seharusnya mendapatkan bagian dari SHU dalam bentuk kesehatan yang dibayar setiap bulan sebesar Rp. 50.000 tidak dicairkan kepada anggota yang mendapatkan haknya dimasa kepengurusan tahun 2016.

⁹ Anak Agung, Ida Ayu, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Koperasi Wanita Di Kecamatan Gianyar*, E- Jurnal EP Unud, Vol. 6, No. 5, Mei 2017, ISSN: 2303-0178, hlm. 724

¹⁰ Wawancara dengan pengurus KUD Tunas Baru

¹¹ Data KUD Tunas Baru Perhitungan Sisa Hasil Usaha Tahun 2014-2016

B. Landasan Teori

1. Kualitas Sumber Daya Insani

Sumber daya insani dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi suatu keluaran dalam rangka mencapai strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Islam mengartikan bahwa sumber daya manusia didasari pada suatu konsep yaitu setiap karyawan adalah manusia bukanlah mesin yang dapat diatur oleh manusianya itu sendiri dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis yang dapat diperjual belikan¹².

Kriteria sumber daya insani menurut pandangan umum, selain dari terbatasnya modal bahwa Indonesia membutuhkan manusia yang terampil dan berorientasi pada sebuah nilai-nilai masyarakat modern yang memahami efisiensi produktifitas, disiplin kerja yang dimiliki sejak lahir, maka dari itu dibutuhkan sumber daya insani yang berkualitas¹³. Karakter yang harus dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan adalah *Skill, Knowledge, Attitude*¹⁴. Adapun indikator Menurut Hadang Hawari kriteria insani berkualitas adalah¹⁵ Memiliki Kecerdasan Intelektual atau *Intelligent Quotient (IQ)*, Memiliki Kecerdasan Emosional Atau *Emotional Quotient (EQ)*, Memiliki Kecerdasan Kreativitas Atau *Creativity Quotient (CQ)*, Memiliki Kecerdasan Spritual atau *Spiritual Quotient (SQ)*.

2. Keberhasilan Koperasi Sebagai Tiang Perekonomian

Adapun menurut M.G Suwarni, Keberhasilan koperasi dapat dilihat dalam bentuk melaksanakan peranannya sebagai tiang perekonomian bangsa, yaitu dengan pangkat kedudukan koperasi sebagai badan usaha, sebagai gerakan ekonomi, maupun sebagai sistem ekonomi memerlukan tolak ukur minimal, yaitu sebagai berikut¹⁶:

a. Tolak ukur keberhasilan koperasi sebagai badan usaha

- 1) Jenis anggota, jumlah anggota, dan jumlah anggota yang aktif serta benar-benar ikut memiliki koperasi (jumlah anggota yang berkualitas)

¹² Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 21

¹³ Ruslan Abdul Ghofur Noor, *Konsep Distribusi Dalam Ekonomi Islam Dan Format Keadilan Ekonomi Di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 150

¹⁴ Saifuddin Bachrun, *Menyusun Penggajian Berbasis Kompetensi Dalam Praktek Cet. 2*, (Jakarta: PPM Manajemen, 2011), hlm. 18

¹⁵ Hadang Harawi, *IQ, EQ, CQ, & SQ Kriteria Sumber Daya Manusia (Pemimpin) Berkualitas*, (Jakarta: FKUI, 2009), hlm. 13

¹⁶ Y. Harsoyo, Dkk, *Idiologi Koperasi Menatap Masa Depan*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), hlm. 89

- 2) Jumlah simpanan pokok, simpanan wajib, dan simpanan suka rela, serta kesadaran anggota untuk membayarnya. Hal tersebut merupakan komponen modal sendiri bagi koperasi.
 - 3) Besarnya SHU dan distribusi SHU kepada anggota. Semakin adil pendistribusian SHU kepada anggota berarti sebuah koperasi tersebut semakin berhasil.
 - 4) Besarnya modal, asal modal, dan jenis pemilik modal. Koperasi yang memiliki modal besar akan tetapi jumlah anggotanya sedikit, maka bisa dibilang bukanlah koperasi
- b. Tolak ukur keberhasilan koperasi sebagai gerakan ekonomi¹⁷
- 1) Jasa pelayanan yang diberikan koperasi, sehingga usaha koperasi lebih maju
 - 2) Peningkatan kondisi sosial ekonomi anggota koperasi
- c. Tolak ukur keberhasilan koperasi sebagai sistem ekonomi adalah sistem ekonomi kekeluargaan
- 1) Kerjasama yang baik dengan organisasi-organisasi lain, tanpa persaingan dalam melaksanakan usahanya
 - 2) Koperasi semakin dapat dipercaya, tanpa harus dikendalikan secara ketat oleh pemerintah
 - 3) Peningkatan peran serta koperasi sejajar dengan BUMN dan perusahaan-perusahaan swasta dalam kebijakan-kebijakan, termasuk dalam kepemilikan saham BUMN dan perusahaan swasta oleh koperasi.

C. Pembahasan

1. Kualitas Sumber Daya Insani Pada Koperasi Unit Desa Tunas Baru

Sumber daya insani dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi suatu keluaran dalam rangka mencapai strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Islam mengartikan bahwa sumber daya manusia didasari pada suatu konsep yaitu setiap karyawan adalah manusia bukanlah mesin yang dapat diatur oleh manusianya itu sendiri dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis yang dapat diperjual belikan¹⁸. Demikian bahwa manusia sangat penting dalam kehidupan, membutuhkan manusia yang bisa bergerak dan mengelola sumber daya yang ada dimuka bumi.

¹⁷ Y. Harsoyo, Dkk, *Idiologi Koperasi Menatap Masa Depan*,...hlm. 90

¹⁸ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 21

Koperasi Unit Desa (KUD) Tunas Baru merupakan salah satu koperasi yang ada di Kecamatan Limbur Lubuk Mengkuang yang terletak di Jl. Sultan Thaha No. 03, Desa Sekar Mengkuang Kecamatan Limbur Lubuk Mengkuang Kabupaten Bungo Provinsi Jambi yang memiliki jenis koperasi produsen dan koperasi simpan pinjam. Dari hasil penelitian pada bab 4 bahwasannya Sumber Daya Insani (SDI) pada koperasi Tunas Baru keseluruhan karyawannya merupakan penduduk setempat dari ketua sampai karyawannya, hal ini dilakukan dengan alasan bahwa memprioritaskan masyarakat setempat menyediakan lapangan pekerjaan sehingga mengurangi pengangguran yang ada di Desa Sekarmengkuang tersebut dikarenakan dari data yang diperoleh bahwa pengangguran di Kabupate Bungo pada tahun 2014 tingkat pengangguran 9.897 kemudian pada tahun 2015 mengalami penurunan dengan jumlah pengangguran sebesar 4.617¹⁹, maka hal ini selaras dengan tujuan koperasi tercapai dengan memberikan lapangan pekerjaan.

Untuk menentukan sebuah SDI yang memumpuni dan berkualitas maka dibutuhkan karakter dan kriteria sumber daya insani yang mana menurut pandangan umum, terampil dan berorientasi pada sebuah nilai-nilai masyarakat modern yang memahami efisiensi produktifitas, disiplin kerja yang dimiliki sejak lahir, maka dari itu dibutuhkan sumber daya insani yang berkualitas²⁰. Adapun karakter dan kriteria SDI meliputi:

2. Karakter Sumber Daya Insani

a. *Skill* (Keterampilan)

Terkait hubungan skill ataupun kemampuan yang dimiliki oleh Sumber Daya Insani (SDI) pada Koperasi Unit Desa tidak diutamakan asalkan mampu bekerja keras dan bertanggung jawab dengan menandatangani kontrak selama dua tahun lamanya. Demikian kulasan dari bapak Madi terkait hal ini:

“Di KUD kami memprioritaskan anak desa kami sendiri untuk bekerja di KUD Tunas baru, atas dasar karena kami ingin memberikan peluang pekerjaan bagi anak-anak atau putra daerah untuk mengabdikan dirinya di KUD, supaya dapat mengembangkan dan mengelola koperasi dengan baik”.²¹

¹⁹ <https://bungokab.bps.go.id/statictable/2016/08/11/770/jumlah-penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-pengangguran-dan-bukan-angkatan-kerja-di-kabupaten-bungo-agustus-2015.html> akses 08.00 02/06/2018

²⁰ Ruslan Abdul Ghofur Noor, *Konsep Distribusi Dalam Ekonomi Islam Dan Format Keadilan Ekonomi Di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 150

²¹Madi (bukan nama asli), wawancara dikediaman, (Bungo, 20 April 2018)

Dari paparan diatas bahwa skill dalam bentuk intelektual tidaklah menjadi prioritas utama dikarenakan keterbatasan sumber daya insani yang ada di Desa Sekar Mengkuang, oleh sebab itu koperasi memberikan pekerjaan bagi masyarakat yang belum mendapatkan pekerjaan sehingga tidak menjadi pengangguran dan mengurangi tingkat kriminalitas yang terjadi pada Desa Sekar Mengkuang. Akan tetapi meskipun keadaan lapangan tidak sama dengan teori yang digunakan tidak memberikan efek kepada koperasi.

b. *Knowledge* (Pengetahuan)

Pengalaman juga merupakan hal terpenting dalam mewujudkan keberhasilan sebuah koperasi hal ini selaras dengan apa yang diungkapkan oleh bapak Jen yang diwawncarai oleh peneliti di KUD:

“Pengalaman kerja, biasanya mereka itu pernah magang kayak yang lulusan SMK itu ada yang magang di PT batu bara, kemudian yang s1 itu magang di BMT, sama ada satu karyawan yang tahun lalu pernah kerja di KUD bagian kasir sekarang jadi bagian krani pupuk”.²²

Adapun pengalam yang dimiliki oleh karyawan dari hasil penelitian peneliti menemukan bahwasannya karyawan KUD memiliki pengalaman kerja yaitu pernah melakukan magang di BMT, PT KIM Baru Bara, dan sebagian karyawan memiliki pengalamn kerja di kebun kelapa sawit. Hal ini mampu membantu kelancaran dalam operasional KUD Tunas Baru dibidangnya masing-masing sehingga dapat meningkatkan potensi SDI yang baik dan motivasi SDI dalam bekerja.²³

Pengalaman sangat penting dari pada tidak mempunyai pengalaman sama sekali, dikarenakan hal ini akan sulit untuk memahami pekerjaan yang baru diembannya, sehingga sulit memberikan pemahaman terhadap apa yang dikerjakan nantinya, sebaiknya untuk menciptakan kondisi yang baik maka diikut sertakan dalam pelatihan.

c. *Attitude* (sikap)

Attitude adalah sikap, tingkah laku atau prilaku seseorang dalam berinteraksi kepada sesama manusia yang harus dimiliki oleh karyawan KUD Tunas Baru. Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan di waktu dan tempat yang berbeda,

²² Jen (bukan nama asli), wawancara (KUD Tunas Baru, 14 April 2018)

²³Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Islamic Human Capital Management: Manajemen Sumber Daya Insani (Cara Tepat Dan Mudah Dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perusahaan Secara Islami)*, (jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), hlm, 19

para informan semuanya mengungkapkan hal yang sama tentang *attitude* (sikap) tingkah laku yang dimiliki oleh para karyawan dan pengurus yaitu sikap sopan santun dan ramah saling menyapa kepada siapapun dan dapat berkomunikasi dengan baik sehingga mendapatkan masukan dan arahan dari anggota, karena para karyawan dengan anggota dan pengurus mempunyai kedekatan yang sangat baik layaknya saudara sendiri. Di dalam al-Quran surat Al-Qalam: 4, Allah SWT berfirman:

“Dan Sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung.(QS. Al-Qalam: 4)²⁴

Dari paparan diatas terkait hasil penelitian dengan teori yang ada dengan tolak ukur menggunakan karakter sumber daya insani yang harus dimiliki meliputi tiga komponen yaitu *Skill*, *Knowledge*, dan *Attitude*²⁵, peneliti menyimpulkan bahwa, Sumber Daya Insani yang ada pada Koperasi Unit Desa Tunas Baru tidak memprioritaskan *Skill* dalam bentuk intelektual hal ini dapat dilihat dari masa pendidikan, akan tetapi berfokus pada kemampuan fisik dikarenakan fisik dapat membantu kelancaran operasional KUD Tunas Baru terutama dibagian Loading Ramp (tempat pembongkaran TBS yang diterima pabrik untuk dilakukan penyortiran mutu tandan buah sawit), akan tetapi konsep yang digunakan pada KUD Tunas Baru lebih memprioritaskan *Attitude* (sikap) yang dimiliki oleh Sumber Daya insani dan pengalaman yang diperoleh dari SDI yaitu berupa pengalaman magang dan pengalaman individu. Disebabkan skill dalam bentuk intelektual tidak menjadi prioritas utama dikarenakan minimnya sumber daya insani yang ada serta rata-rata masa pendidikan yang embannya adalah lulusan SMA.

3. Kriteria Sumber Daya Insani

Dari hasil penelitian Sumber Daya Insani pada Koperasi Unit Desa Tunas Baru menyatakan bahwa karyawan hanya memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu dibidang yang ditempatinya, dan hanya memprioritaskan pada upah yang akan diterimanya dengan kerja keras yang dilakukan oleh karyawan. Tidak diharuskan untuk memiliki kecerdasan intelektual akan tetapi mampu menguasai apa yang harus menjadi tugasnya. hasil penilitain menunjukkan bahwa karyawan pada bagian Krani Pupuk, Krani Timbangan, Krani

²⁴ QS. Al-Qalam (68): 4

²⁵Saifuddin Bachrun, *Menyusun Penggajian Berbasis Kompetensi Dalam Praktek Cet. 2*, (Jakarta: PPM Manajemen, 2011), hlm. 18

TBS, dan Sortir TBS semuanya merupakan lulusan SMA hanya satu bagian yang lulusan S1 yaitu dibagian USP (Unit Simpan Pinjam).

Peneliti menunjukkan bahwa kriteria insani yang berkualitas dapat diukur dari yaitu memiliki kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan kretivitas, dan kecerdasan spiritual.²⁶ Dapat dijelaskan sebagai berikut sesuai dengan hasil penelitian:

a. Memiliki Kecerdasan Intelektual Atau *Intellegent Quotient (IQ)*

Manusia dimuka bumi ini sebagai kholifah untuk dapat memelihara dan mengelola segala sumber daya yang ada demi kemaslahatan manusia. Menjadi khalifah harus mempunyai IQ yang bagus, dan memumpuni dibidangnya masing-masing. Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan melalui wawancara mengungkapkan bahwa kecerdasan intelektual merupakan hal yang penting akan tetapi tidak menjadi landasan atau acuan untuk menentukan kriteria individu disebabkan terbatasnya sumber daya insani yang ada di desa Sekar Mengkuang, dengan tingkat pendidikan terakhir rata-rata yang bekerja di KUD Tunas Baru masa studi SMA. Hal ini dikatakan menurut bapak Madi bahwa kecerdasan intelektual sangat penting akan tetapi dengan keterbatasan sumber daya manusia yang ada maka tidak menjadi prioritas utama:

“Kalo masalah kecerdasan intelektual ya pasti penting mbak bagi koperasi ini soalnya nanti dia mampu menguasai segala hal terutama di bidangnya, tapi ya gini mbak karna keterbatasan sumber daya manusia dari segi pendidikan kalo yang kuliah pada kerjanya di luar desa”.²⁷

Adapun dari hasil penelitian berpendapat bahwa IQ tidak menjadi prioritas utama dikarenakan tidak semua orang yang memiliki IQ tinggi dapat bekerja dengan baik dan belum tentu seseorang yang memiliki IQ rendah tidak mampu bekerja dan menghasilkan kualitas kerja yang baik maka dari itu koperasi Unit Desa lebih mementingkan kemampuan fisik dalam bekerja dibandingkan kemampuan intelektual. Menurut analisa peneliti bahwa dari hasil penelitian yang diperoleh melalui informan yang digunakan tidak sama dengan teori, masih tetap berjalan dikarenakan masih menjadi tradisi dari sebelumnya.

²⁶ Hadang Harawi, *IQ, EQ, CQ, & SQ Kriteria Sumber Daya Manusia (Pemimpin) Berkualitas*, (Jakarta: FKUI, 2009), hlm. 13

²⁷ Madi (bukan nama asli), wawancara dikediaman bapak Madi, (Bungo, 20 April 2018)

b. Memiliki Kecerdasan Emosional Atau *Emotional Quotient (EQ)*

Kecerdasan emosional tidak kalah penting dengan kecerdasan intelektual karena kecerdasan emosional itu mencakup sumber daya insani yang tidak tergesa-gesa dalam mengambil keputusan, sabar, tawadhu', memiliki sikap terbuka, transparan, konsisten, dapat menepati janji, bersikap jujur, adil dan berwibawa²⁸. Hal ini serupa dengan apa yang dikatakan oleh bapak Madi sebagai ketua koperasi yang peneliti lakukan wawancara dikediamannya:

“Mereka memiliki sikap terbuka, jika ada masalah mereka memberitahu langsung, jika tidak tau mereka menanyakan kepada kami, apabila karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja langsung ada teguran dari atasan dan karyawan langsung memperbaiki kesalahannya dan sangat berhati-hati dalam pekerjaannya, adapun dalam pembagian SHU sudah kami terapkan dan kami bagi-bagikan sesuai dengan porsirnya masing-masing”.²⁹

Hal ini menunjukkan bahwa adanya sikap yang dimiliki oleh individu dalam menerima kritikan dengan tidak anarkis dan mengendalikan ego, serta sabar dengan masalah yang ada dan mendapatkan masukan-masukan dari evaluasi yang ada.

Dari paparan di atas dapat dianalisa bahwa SDI yang ada pada koperasi unit desa mampu melaksanakan tugasnya, hal ini selaras dengan teori bahwasannya mereka mempunyai sikap keterbukaan sesama, mempunyai sikap adil dengan salah satu membagikan SHU nya kepada yang berhak mendapatkan, karena prinsip dari sifat bermuamalah adalah harus ditanamkan sifat adil³⁰, seperti yang dituliskan didalam Al-Quran surat An-Nahl (16) ayat 90 yaitu hendaknya berbuat adil dan berbuat kebajikan:³¹

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

²⁸ Hadang Harawi, *IQ, EQ, CQ, & SQ Kriteria Sumber Daya Manusia (Pemimpin) Berkualitas*,...hlm.

²⁹ Madi (bukan nama asli), wawancara dikediaman bapak Madi, (Bungo, 20 April 2018)

³⁰Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Askara, 2011), hlm. 18

³¹QS. An-Nahl (16): 90

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah memerintahkan umatnya untuk berbuat adil kepada sesama saudaranya, dan Allah melarang umatnya untuk meninggalkan segala perbuatan yang keji dan buruk sesuatu hal yang tidak disukai oleh Allah. Hal ini diperintahkan agar kita memahami dan belajar atas segala keadaan. Sikap adil dapat mejadi indah karena sama-sama saling menguntungkan dan dapat menghindari dari perbuatan yang tidak diinginkan.

c. Memiliki Kecerdasan Kreativitas Atau *Creativity Quotient (CQ)*

Sebagai sumber daya insani hendaknya memiliki kreatifitas atau *Creativity Quotient (CQ)*, hal ini sangat dibutuhkan dikarenakan dapat membantu meningkatkan perkembangan koperasi yang ada dengan ide-ide yang mereka miliki,³² demikian selaras dengan apa yang diungkapkan oleh bapak Madi sebagai ketua KUD diwawancarai dikediamannya:

“Karyawanya itu kebanyakan kerjanya hanya disuruh aja mbak, paling ya pengurusnya yang punya ide-ide seperti membangun temoat louding, terus kami kemaren membeli timbangan elektrik, dulu mana ada kalo dulu itu timbangannya yang masih pake timbangan manual”.³³

Dari informasi yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara mengungkapkan hal sama terkait kecerdasan kreatifitas dengan ungkapan bahwa, adanya perubahan koperasi dari tahun ketahun dengan terbuktinya timbangan yang dulu merupakan timbangan manual yang dilakukan di lokasi perkebunan kelapa sawit sekarang sudah menggunakan timbangan elektrik yang langsung di sediakan koperasi di samping KUD.

Dalam prakteknya menurut analisa peneliti bahwa kecerdasan kreatifitas dimiliki oleh SDI yang ada pada koperasi Tunas Baru dengan memunculkan ide-ide dalam pembangun koperasi dan menyediakan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan oleh koperasi dengan ini dapat membangun koperasi supaya lebih baik dan maju. Hal ini selaras dengan teori yang digunakan bahwa kecerdasan yang harus dimiliki oleh SDI salah satunya harus memiliki kecerdasan kreatifitas.

d. Memiliki Kecerdasan Spritual atau *Spiritual Quotient (SQ)*

³²Hadang Harawi, *IQ, EQ, CQ, & SQ Kriteria Sumber Daya Manusia (Pemimpin) Berkualitas*,...hlm.

³³Madi (bukan nama asli), wawancara dikediaman bapak Madi, (Bungo, 20 April 2018)

Kriteria yang paling diutamakan dalam pandangan Islam adalah kecerdasan spiritual, yang menjadi landasan bagi para sumber daya insani dalam melakukan aktifitasnya, SDI yang memiliki SQ yang tinggi bukanlah sekedar SDI yang beragama akan tetapi juga beriman dan bertawakal kepada Allah SWT³⁴.

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan sesuai dengan informan menyatakan bahwa karyawan KUD Tunas Baru mempunyai kriteria insani pada jiwanya dengan menjaga amanah dan bersikap baik, jujur terhadap pekerjaannya, membagikan SHU dengan yang berhak menerimanya, dan melakukan ibadah sesuai yang diperintahkan oleh Allah S.W.T. Hal ini sudah sesuai dengan teori yang disebutkan menyampaikan bahwa kecerdasan spiritual pada koperasi unit desa dilakukan atau diterapkan.

Dari paparan teori yang menjadi landasan penelitian menunjukkan bahwa Koperasi Unit Desa Tunas Baru tidak memprioritaskan kecerdasan intelektual saja dikarenakan keterbatasan SDI yang ada dan masa pendidikan para karyawan. Tapi hal ini menjadi sangat penting bagi Koperasi untuk kemajuan koperasi jika memang benar-benar ada SDI yang memadai. Hal ini dikarenakan salah satu tujuan koperasi untuk mensejahterakan masyarakat dengan kata lain dapat memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat yang membutuhkannya.

Terkait dengan kecerdasan spiritual yang di ungkapkan oleh Hadang Hawari dalam bukunya mejadi kriteria yang diutamakan dalam menghadirkan Allah diberbagai aspek. Kecerdasan spiritual (SQ) sangat diprioritaskan karena dengan tujuan Lillah³⁵. tujuan dari sumber daya insani adalah mendapatkan ridho dari sang kholiq dalam segala pekerjaan karena dalam konsep islam bahwasannya setiap manusia bukanlah mesin yang dapat diatur oleh manusia itu sendiri dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis yang dapat diperjual belikan.³⁶

4. Peran Sumber Daya Insani dalam mewujudkan keberhasilan koperasi

Manusia merupakan faktor penentu yang paling penting dalam kemajuan zaman. Dikarenakan perkembangan dunia sekarang ini adalah hasil dari pemikiran manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan hidup manusia itu sendiri.

³⁴Hadang Harawi, *IQ, EQ, CQ, & SQ Kriteria Sumber Daya Manusia (Pemimpin) Berkualitas*, (Jakarta: FKUI, 2009), hlm. 24

³⁵Hadang Harawi, *IQ, EQ, CQ, & SQ Kriteria Sumber Daya Manusia (Pemimpin) Berkualitas*, (Jakarta: FKUI, 2009), hlm. 24

³⁶Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 21

Pada bidang perekonomian dan bisnis hal ini berhubungan dengan kemajuan sebuah organisasi yang dapat mengubah perekonomian bisnis. Oleh sebab itu faktor manusia di dalam sebuah bisnis atau organisasi yang harus dikelola dengan baik, untuk kemajuan organisasi atau badan usaha yang unggul dalam persaingan usaha³⁷. Menurut Soerjono Soekanto Peran adalah merupakan suatu aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranannya tersebut³⁸.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran sumber daya insani dalam mewujudkan keberhasilan sebuah koperasi dilakukan dengan kriteria dan karakter Sumber Daya Insani yang diterapkan. Peran Sumber Daya Insani dari segi karakter meliputi: *Skill* (kemampuan), *Knowledge* (pengalaman), *Attitude* (sikap). Didalam karakter SDI pada KUD Tunas Baru berfokus pada kemampuan fisik tanpa memprioritaskan kemampuan intelektual dalam segi pendidikan yang ditempuhnya. Hal ini dikarenakan kemampuan fisik sangat dibutuhkan dengan tenaga yang memumpuni terutama bekerja dibagian loading ramp, dan bagian lainnya seperti krani timbang dan krani pupuk. SDI pada KUD Tunas Baru lebih menggunakan pada konsep *knowledge* (pengalaman) dan *attitude* (sikap), dikarenakan hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dengan berbagai pengalaman yang diperoleh, serta mempunyai etika yang baik dan bertanggung jawab.

Peran Sumber Daya Insani dalam segi Kriteria meliputi: 1) Memiliki Kecerdasan Intelektual Atau *Intellegent Quotient (IQ)*. 2) Memiliki Kecerdasan Emosional Atau *Emotiobal Quotient (EQ)*, 3) Memiliki Kecerdasan Kreativitas Atau *Creativity Quotient (CQ)*, 4) Memiliki Kecerdasan Spritual atau *Spiritual Quotient (SQ)*³⁹, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa peran SDI secara kriteria telah terjalankan dengan tiga diantaranya kecerdasan emosional, kecerdasan, kreatifitas, dan kecerdasan spiritualnya, akan tetapi kecerdasan intelektualnya belum terjalankan dikarenakan keterbatasan SDI yang ada di desa Sekarmengkuang. Kemudian pengurus mengambil alternatif dengan memberikan lapangan pekerjaan kepada SDI yang ada di desa Sekarmengkuang untuk dapat bekerja walaupun

³⁷Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 3

³⁸ Soerjono Soekanto, *Teori Peranan*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2002) hlm, 243

³⁹Hadang Harawi, *IQ, EQ, CQ, & SQ Kriteria Sumber Daya Manusia (Pemimpin) Berkualitas*, (Jakarta: FKUI, 2009), hlm. 13

dengan masa akhir pendidikan hanya sebatas SMA. Hal ini juga dapat mengurangi kriminalitas yang terjadi di desa Sekar mangkuang. Maka dari itu tidak terjalannya empat konsep SDI dari segi kriteria tidak menimbulkan efek yang buruk, dikarenakan hal ini berjalan sesuai dengan kemaslahatan umatnya.

Didalam segi kecerdasan spiritual telah dimiliki oleh Sumber Daya Insani pada KUD Tunas Baru dengan menjaga amanah terhadap pekerjaannya yaitu melakukan tugas dengan baik dan sesuai target yang telah ditentukan, tidak mengumbar janji, dalam menjalankan tugasnya para SDI KUD Tunas Baru juga memiliki sifat adil⁴⁰ salah satunya dengan pembagian Sisa Hasil Usaha sesuai porsinya dan bertindak jujur dalam segala kegiatannya. Hal ini dapat peneliti peroleh dari bendahara dengan pemberian hak kepada anggota dengan membagikan SHU nya sesuai dengan bagiannya. Adapun struktur yang terlibat langsung dalam menerapkan SDI di Koperasi Unit Desa Tunas Baru meliputi: Ketua, badan pengawas, sekretaris, bendahara, Unit Simpan Pinjam (USP), administrasi, krani pupuk, krani TBS, krani timbang, sortasi, dan penjaga keamanan.

Adapun Peran karakter dan kriteria yang dimaksudkan dalam SDI di koperasi tunas baru merupakan sebuah langkah dan pelaksana kebijakan yang sesuai dengan tupoksi yang ada di struktural dalam membawa kemajuan koperasi kedepannya. Yang dimaksud kemajuan disini bisa peneliti lihat dari segi penerapan SDI pada koperasi oleh masing-masing pihak yang berkaitan langsung dengan posisi yang dijalankan, sehingga diperoleh sebuah predikat yang menghasilkan hingga mencapai keberhasilan koperasi.

Keberhasilan sebuah koperasi yang peneliti peroleh dari hasil penelitian dapat diukur dari jumlah anggota, jenis anggota, jumlah simpanan, besarnya SHU dan permodalan koperasi. Adapun jumlah anggota yang ada di KUD Tunas Baru sebanyak 444 orang tidak ada penambahan anggota dari masa transmigrasi, jenis anggota merupakan anggota yang memiliki lahan plasma kelapa sawit yang bekerja sama dengan pihak PT Jamika Raya, keuntungan dari lahan plasma adalah bibit buah kelapa sawit dapat dari pihak pabrik yang kualitasnya lebih bagus dari bibit-bibit lainnya, jumlah harga jual lebih tinggi dibandingkan dengan lahan swadaya yaitu lahan milik sendiri.

⁴⁰Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Askara, 2011), hlm. 18

Jumlah simpanan KUD Tunas Baru mengalami peningkatan dari tahun 2015 dengan jumlah Rp 1.166.405.149 mencapai di tahun 2016 dengan jumlah Rp 1.401.301.044 mengalami kenaikan sebesar Rp 234.895.895 dalam dua tahun ini. Besaran SHU yang diperoleh pada tahun 2016 adalah Rp 1.186.168.768 dengan pembagian dana cadadangan 20%, dana pendidikan 5%, dana sosial 5%, dana audit 5%, dana pengurus sebsar 10% dan dana Sisa Hasil Usaha bagian anggota sebesar 55%, yakni dalam hal ini anggota lebih berperan dan memiliki hak sebagian dari KUD Tunas Baru terkait dana sisa hasil usaha. Adapun Sisa Hasil Usaha pada tahun 2015 sebesar Rp 1.174.479.477 dan pada tahun 2016 mencapai Rp 1.186.168.768 mengalami kenaikan sebesar Rp 11.689.291. Adapun permodalan Koperasi Unit Desa Tunas Baru mengalami peningkatan dari tahun 2015-2016 sebesar Rp 923,884,362.

Dari data yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa Koperasi Unit Desa Tunas Baru dapat dikatakan berhasil dikarenakan adanya peningkatan jumlah besaran dari indikator keberhasilan koperasi setiap tahunnya. Hal ini dapat menjadi acuan dan dapat dipertahankan demi kemajuan koperasi sehingga tidak mengalami kerugian atau gagal dalam beroperasi.

5. Kendala Sumber Daya Insani Pada Koperasi Unit Desa Tunas Baru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kendala yang memiliki arti halangan, rintangan, kendala, ataupun faktor atau keadaan yang membatasi, menghalangi, atau mencegah pencapaian sasaran, kekuatan yang memaksa pembatalan pelaksanaan.⁴¹ Dalam hal ini kendalah yang akan dipaparkan adalah terkait kendala yang terjadi pada sumber daya insani yang ada di koperasi, yaitu dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa kendala yang dihadapi sumber daya insani pada Koperasi Unit Desa Tunas Baru adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya Sumber Daya yang memumpuni dan keterbatasan pengetahuan tentang koperasi dikarenakan kebanyakan dari para Sumber Daya Insani yang ada pada Koperasi Unit Desa Tunas Baru merupakan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) sehingga sedikitnya informasi ataupun pengalaman yang diperoleh dari setiap sumber daya insani dan sulit untuk menjelaskan bahwa apa yang sebenarnya terjadi pada koperasi.

⁴¹<https://kbbi.web.id/kendala> (akses 22:48/01062018)

2. Penerimaan karyawan yang ada di Koperasi Unit Desa Tunas Baru dilakukan dengan cara undian atau acak dengan kata lain siapa yang mendapatkannya dialah yang beruntung, yaitu dengan ketentuan masa jabatan selama dua tahun. Hal ini menjadi kendala bagi pengurus terkait jabatan yang diterima oleh karyawan dengan batasan hanya dua tahun lamanya dikarenakan perlunya pelatihan ulang disetiap karyawan baru, sehingga membutuhkan waktu yang singkat dalam pelatihan dan kurangnya pematangan terhadap materi yang diperoleh. Terkait hal ini maka diperlukan proses rekrutmen yang dapat memeberikan pekerjaan bagi karyawan sesuai dengan bidangnya.

Dikatakan oleh Djaelany Haluty mengatakan di dalam bukunya bahwa proses *Recrutment* dan *selection* merupakan hal yang sangat penting bagi Nabi Muhammad SAW dalam profesionalisme, Beliau bersabda *"Jika suatu urusan bukan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat (kekacauan)-nya"* (HR. Bukhari dan Ahmad). Rosulullah juga memperhatikan masalah remunerasi, dalam hadits dijelaskan hadist riwayat Abdur-Razzaq Dari Abu Hurairah Dan Abu Sa'id Al-Khudri, Nabi S.A.W bersabda: "Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya". Sedangkan dalam hadits riwayat Ibn Majjah dari Ibnu Umar Bahwa Nabi bersabda: "Berikanlah upahnya sebelum keringatnya kering".⁴² Hadist ini menjelaskan apabila sebuah perusahaan atau lembaga tidak mengandalkan cara ini maka akan terjadi kerusakan pada sebuah lembaga tersebut, karena di dalam sebuah lembaga atau perusahaan sangat dibutuhkan sumber daya insani yang ahli dalam bidangnya masing-masing, kemudian apabila mempekerjakan karyawan hendaknya memberitahukan terkait insentif yang akan diperoleh setelah bekerja dan memberikan upah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

3. Dari struktur organisasi tidak adanya bagian penanganan sumber daya insani di bagian koperasi Tunas Baru, dikarenakan keterbatasan sumber daya insani yang menguasai atau mengerti terkait dengan masalah ataupun penanganan sumber daya insani. Dan hal ini masih dapat di tangani oleh pengurus sendiri tanpa melibatkan yang khusus menangani bagian sumber daya manusianya. Akan tetapi alangkah baiknya diberikan bagian khusus yang menangani hal terkait sehingga

⁴² Djaelany Haluty, *Islam dan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas*,...hlm. 72

dapat mengamati lebih jelas terkait apa-apa saja yang dilakukan oleh para pengurus, karyawan dan anggota.

4. Dalam mencari SDI yang sesuai dengan yang di inginkan oleh koperasi masih sulit, dikarenakan banyak yang lulusan SMA dari pada lulusan Sastra 1. Dikarenakan rata-rata yang menempuh pendidikan S1 bekerja diluar kota sehingga menggunakan sumber daya manusia yang ada.

Dari hasil penelitian yang peneliti peroleh dengan teori yang ada bahwa Koperasi Unit Desa Tunas Baru tidak melakukan perekrutan karyawan sesuai dengan kemampuannya atau dibidangnya masing, dengan konsep yang digunakan adalah secara undian. Dalam hal ini tidak selaras dengan teori proses rekrutmen, akan tetapi pada Koperasi Unit Desa Tunas Baru mempunyai tahapan sendiri untuk perekrutan karyawan tersebut yaitu apabila telah selesai tahap perekrutan maka pihak koperasi mengadakan training, diikt sertakan dalam kegiatan seminar-seminar, dan pendidikan agar menciptakan tenaga kerja yang profesional dan handal dalam bidangnya.⁴³

D. Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa Kualitas Sumber Daya insani pada koperasi unit desa Tunas Baru meliputi karakter dan kriteria Sumber Daya Insani. merupakan sumber daya yang sangat penting bagi sebuah organisasi dikarenakan dengan adanya SDI yang memumpuni sesuai dengan karakter dan kriteria yang di ajarkan Nabi SAW.
 - a. karakter sumber daya insani yang harus dimiliki meliputi tiga komponen yaitu *Skill, Knowledge, dan Attitude*, Sumber Daya Insani yang ada pada Koperasi Unit Desa Tunas Baru tidak memprioritaskan *Skill* dalam bentuk intelektual hal ini dapat dilihat dari masa pendidikan, akan tetapi berfokus pada kemampuan fisik dikarenakan fisik dapat membantu kelancaran operasional KUD Tunas Baru terutama dibagian Loading Ramp (tempat pembongkaran TBS yang diterima pabrik untuk dilakukan pernyortiran mutu tandan buah sawit), akan tetapi konsep yang digunakan pada KUD Tunas Baru lebih memprioritaskan *Attitude* (sikap) yang dimiliki oleh Sumber Daya insani dan pengalaman yang diperoleh

⁴³ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Islamic Human Capital Management: Manajemen Sumber Daya Insani (Cara Tepat Dan Mudah Dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perusahaan Secara Islami)*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), hlm, 19

dari SDI yaitu berupa pengalaman magang dan pengalaman individu. Disebabkan skill dalam bentuk intelektual tidak menjadi prioritas utama dikarenakan minimnya sumber daya insani yang ada serta rata-rata masa pendidikan yang embannya adalah lulusan SMA.

- b. Kriteria Sumber Daya Insani pada Koperasi Unit Desa Tunas Baru tidak mempreoritaskan kecerdasan intelektual saja dikarenakan keterbatasan SDI yang ada dan masa pendidikan para karyawan. Tapi hal ini menjadi sangat penting bagi Koperasi untuk kemajuan koperasi jika memang benar-benar ada SDI yang memadai. Hal ini dikarenakan salah satu tujuan koperasi untuk mensejahterakan masyarakat dengan kata lain dapat memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat yang membutuhkannya. Kemudian koperasi juga mempunyai tujuan utama yaitu pada pendapatan koperasi yang setiap tahunnya harus mengalami peningkatan pendapatan.
2. Adapun peran sumber daya insani dalam mewujudkan keberhasilan koperasi dapat dilihat dari jumlah anggota, jenis anggota, jumlah simpanan, besarnya SHU dan permodalan koperasi. Jumlah anggota KUD Tunas Baru sebanyak 444 orang tidak adanya penambahan anggota dari masa transmigrasi, jenis anggota merupakan masyarakat yang memiliki lahan plasma kelapa sawit yang bekerjasama dengan PT Jamika Raya, jumlah simpanan mengalami peningkatan dari tahun 2015-2016 sebesar Rp 234.895.895, besaran SHU dri tahun 2015-2016 mencapai Rp 11.689.291, permodalan koperasi mengalami peningkatan dari tahun 2015-2016 sebesar Rp 923,884,362. Hal ini menunjukkan bahwa peran SDI pada KUD Tunas Baru terbentuk dari kemampuan fisik, sikap, kecerdasan emosional, dan kecerdasan kreatifitas.
3. Adapun kendala yang dialami oleh Koperasi Unit Desa Tunas Baru adalah sebagai berikut: a) Kurangnya Sumber Daya yang memumpuni dan keterbatasan pengetahuan tentang koperasi dikarenakan kebanyakan dari para Sumber Daya Insani yang ada pada Koperasi Unit Desa Tunas Baru merupakan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA). b) Penerimaan karyawan yang ada di Koperasi Unit Desa Tunas Baru dilakukan dengan cara undian dengan kata lain siapa yang mendapatkannya dialah yang beruntung, dengan ketentuan masa jabatan selama dua tahun. Ini menjadi kendala bagi pengurus terkait jabatan yang diterima oleh karyawan. c) Dari struktur organisasi tidak adanya bagian penanganan sumber

daya insani dikarenakan keterbatasan sumber daya insani yang menguasai atau mengerti terkait dengan masalah ataupun penanganan sumber daya insani. d) Mencari SDI yang sesuai dengan yang diinginkan oleh koperasi masih sulit, dikarenakan banyak yang lulusan SMA dari pada lulusan Sastra 1.

DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung, Ida Ayu. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Koperasi Wanita Di Kecamatan Gianyar*, E- Jurnal EP Unud, Vol. 6, No. 5, Mei 2017, ISSN: 2303-0178
- Bachrun, Saifuddin. *Menyusun Penggajian Berbasis Kompetensi Dalam Praktek Cet. 2*. Jakarta: PPM Manajemen, 2011
- Bashith, Abdul. *Islam Dan Manajemen Koperasi: Prinsip Dan Strategi Pengembangan Koperasi*, (Malang: UIN-Malang Press, 2008
- Erman. *Majemen Sumber Daya Manusia Berbasis Koperasi Dalam Pembentukan Karakter Antikorupsi Di Sumatera Barat*, JEI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam), Vol. 1 No. 2 Desember 2016
- Harawi, Hadang. *IQ, EQ, CQ, & SQ Kriteria Sumber Daya Manusia (Pemimpin) Berkualitas*. Jakarta: FKUI, 2009
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Askara, 2011
- Noor, Ruslan Abdul Ghofur. *Konsep Distribusi Dalam Ekonomi Islam Dan Format Keadilan Ekonomi Di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013
- Prastowo, Andi. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2011
- Retnowati, Daru. *Strategi Pengembangan Kelembagaan Dan Koperasi Melalui Sitem Demokrasi Di Indonesia*, Seminar Nasional Informatika 2009 UPN "Veteran" Yogyakarta: 23 Mei 2009, ISSN: 1979-2328
- Rohman, Fatchur. *Kompetensi SDM Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi KSP Dikabupaten Jepara*, JEAM Vol XV April 2016, ISSN: 1412-5366 E-ISSN: 2459-9816
- Salam, Abdus. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014
- Soekanto, Soerjono. *Teori Peranan*. Jakarta, Bumi Aksara, 2002
- Sugiastini, Ida Ayu Febry. Ni Nyoman Yuliarni, Pengaruh Partisipasi Anggota Terhadap Keberhasilan Koperasi Serba Usaha Di Kota Denpasar, E-Jurnal EP Unud, 4 [3] : 210 – 219, Maret 2015, ISSN: 2303-0178
- Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Islamic Human Capital Management: Manajemen Sumber Daya Insani (Cara Tepat Dan Mudah Dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perusahaan Secara Islami)*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014)
- Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015
- Y. Harsoyo, Dkk, *Idiologi Koperasi Menatap Masa Depan*. Yogyakarta: Pustaka Widayatama, 2006
- Zainal, Veithzal Rivai. dkk, *Islamic Human Capital Management: Manajemen Sumber Daya Insani (Cara Tepat Dan Mudah Dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perusahaan Secara Islami*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014
- <https://bungokab.bps.go.id/statictable/2016/08/11/770/jumlah-penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-pengangguran-dan-bukan-angkatan-kerja-di-kabupaten-bungo-agustus-2015.html> akses 08.00 02/06/2018

<https://bungokab.bps.go.id/statictable/2016/08/11/658/banyaknya-koperasi-menurut-jenis-dan-kecamatan-di-kabupaten-bungo-2014-.html>. Akses 01 Maret 2018

<Http://Perindagkop.Bungokab.Go.Id/Berita-176-Jumlah-Koperasi-Di-Kabupaten-Bungo.Html> akses 08 april 2018 09.45

<https://www.bappenas.go.id/download.php?id=14881?id=14881>, 31 Maret 2018 14:03