

**MODEL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM RAHAYU MALANG**

Tesis

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Magister Manajemen

Oleh :

MOH. ROMLI

NPM : 22102081036



MAGISTER MANAJEMEN

PROGRAM PASCA SARJANA

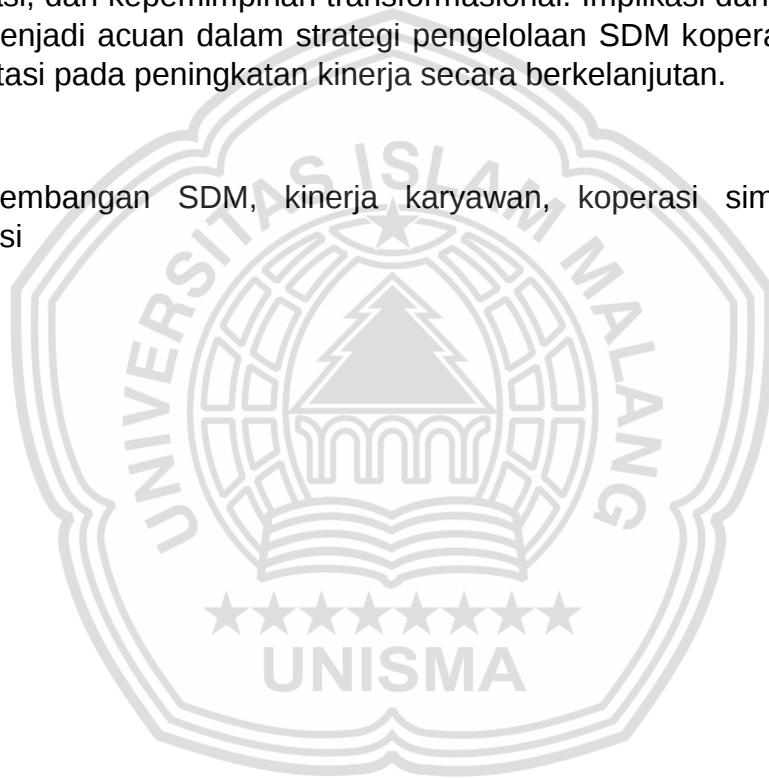
UNIVERSITAS ISLAM MALANG

2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Rahayu Malang. Pengembangan SDM menjadi kunci strategis dalam menghadapi dinamika bisnis koperasi yang semakin kompleks dan kompetitif. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM melalui pelatihan berkelanjutan, pemberian motivasi, peningkatan kompetensi teknis dan manajerial, serta sistem evaluasi kinerja yang terstruktur memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan profesionalisme karyawan. Model yang dikembangkan dalam penelitian ini menekankan pada keterpaduan antara aspek pembelajaran organisasi, budaya kerja koperasi, dan kepemimpinan transformasional. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam strategi pengelolaan SDM koperasi agar lebih adaptif dan berorientasi pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: pengembangan SDM, kinerja karyawan, koperasi simpan pinjam, pelatihan, kompetensi



ABSTRACT

This study aims to develop an effective human resource development (HRD) model to enhance employee performance at the Rahayu Savings and Loan Cooperative in Malang. Human resource development is a strategic key to addressing the increasingly complex and competitive dynamics of cooperative business. The research uses a descriptive qualitative approach with data collected through in-depth interviews, observation, and documentation. The findings indicate that HRD efforts through continuous training, motivation enhancement, improvement of technical and managerial competencies, and a structured performance evaluation system significantly impact employee productivity and professionalism. The proposed model emphasizes the integration of organizational learning, cooperative work culture, and transformational leadership. The implications of this research are expected to serve as a reference for cooperative HR management strategies to become more adaptive and performance-oriented in a sustainable manner.

Keywords: *human resource development, employee performance, savings and loan cooperative, training, competency*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Koperasi simpan pinjam adalah salah satu institusi keuangan yang memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian daerah, khususnya bagi masyarakat dengan kondisi ekonomi lemah. Bagi mereka yang sulit mengakses layanan dari lembaga keuangan konvensional, koperasi ini memberikan alternatif akses keuangan yang inklusif dan berkelanjutan. Meski demikian, di tengah perubahan ekonomi yang cepat dan persaingan yang semakin intens, kinerja para karyawan koperasi simpan pinjam menjadi faktor kunci dalam menjamin kelangsungan dan perkembangan koperasi tersebut.

Koperasi simpan pinjam menghadapi sejumlah kesulitan akibat dinamika perkembangan ekonomi yang pesat dan persaingan internasional yang semakin ketat. Peningkatan kinerja staf merupakan salah satu kendala terbesar yang dihadapi. Kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk mencapai tujuan koperasi, seperti memberikan layanan keuangan yang berkualitas, meningkatkan kepercayaan anggota, dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang signifikan dalam menentukan keberhasilan kinerja koperasi. Koperasi akan menunjukkan peningkatan kinerja apabila didukung oleh tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi, serta mampu berpikir inovatif dan kreatif. Oleh karena itu, upaya pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang esensial untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Proses ini mencakup kegiatan pembinaan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan potensi sumber daya manusia.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam, diperlukan upaya pengembangan sumber daya manusia yang efektif. Dengan menerapkan model manajemen SDM yang sesuai, koperasi dapat memastikan bahwa para karyawan memiliki kompetensi, pengetahuan, dan motivasi yang memadai dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Peningkatan kemampuan dan kualifikasi karyawan secara otomatis berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas organisasi. Ketika karyawan telah menunjukkan kinerja optimal, langkah selanjutnya adalah menjaga keberlangsungan dan loyalitas tenaga kerja tersebut.

Dalam sektor publik, peran utama dalam menjalankan tugas pegawai di suatu unit kerja adalah memberikan pelayanan. Oleh karena itu, koperasi seharusnya berfokus pada kepentingan anggotanya. Keberhasilan suatu organisasi pemerintah serta mutu layanan yang diberikan sangat ditentukan oleh kualitas pegawainya. Sebagai garda terdepan, pegawai di instansi pemerintah memiliki peran krusial dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah komponen kunci yang sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Tidak seperti jenis sumber daya lainnya, manusia memiliki peran yang dominan karena dapat memengaruhi efektivitas penggunaan sumber daya lainnya. Setiap organisasi atau perusahaan tentu menginginkan karyawannya mampu bekerja secara maksimal. Menurut Mangkuprawira (2004:166), sumber daya manusia dalam organisasi memiliki beragam karakteristik, salah satunya adalah kemampuan dalam menjalankan tugas. Salah satu tantangan utama yang sering dihadapi oleh koperasi simpan pinjam adalah rendahnya kinerja karyawan, yang umumnya disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan

kebutuhan koperasi dan tuntutan pasar. Keadaan ini berpotensi menghambat pencapaian tujuan koperasi secara menyeluruh.

Penelitian ini secara khusus diarahkan pada upaya pengembangan sumber daya manusia dalam konteks koperasi simpan pinjam sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Fokus kajian dibatasi hanya pada aspek-aspek yang berkaitan langsung dengan pengembangan SDM dan kinerja karyawan, sementara hal-hal lain di luar ruang lingkup tersebut tidak akan dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan penjabaran permasalahan yang telah dikemukakan, tampak bahwa Koperasi Simpan Pinjam perlu melakukan peningkatan terhadap kinerja sumber daya manusianya. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk mengangkat dan mengkaji topik dengan judul “Model Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rahayu Malang.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis merumuskan fokus permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah model pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Rahayu?
2. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Rahayu?

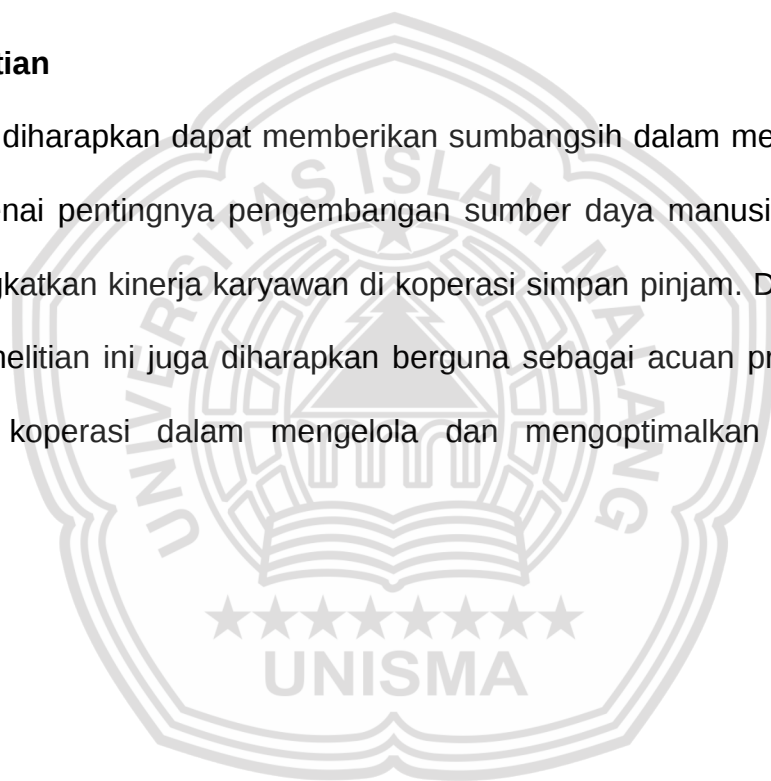
3. Sejauh mana keberhasilan pengembangan sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Rahayu?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi model pengembangan sumber daya manusia, mengungkap berbagai faktor yang menjadi pendukung maupun penghambat, serta mengevaluasi dampak dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Rahayu.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dalam memperkaya pemahaman mengenai pentingnya pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di koperasi simpan pinjam. Di samping itu, temuan dari penelitian ini juga diharapkan berguna sebagai acuan praktis bagi pihak manajemen koperasi dalam mengelola dan mengoptimalkan performa karyawannya.



BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

- a. Model Pengembangan SDM di Koperasi Simpan Pinjam Rahayu disusun dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui program pelatihan, pembinaan, serta pengembangan keterampilan kerja. Pendekatan yang diterapkan bersifat berkesinambungan dan difokuskan pada peningkatan profesionalisme serta produktivitas tenaga kerja.
- b. Faktor pendukung pengembangan SDM antara lain: dukungan manajemen, budaya kerja yang kondusif, serta kemauan belajar dari karyawan. Sementara itu, faktor penghambatnya mencakup keterbatasan anggaran, rendahnya motivasi individu, serta kurangnya fasilitas atau sarana pelatihan yang memadai.
- c. Pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam. Melalui pelatihan dan evaluasi yang terstruktur, kompetensi, motivasi, dan profesionalisme karyawan meningkat, sehingga pelayanan menjadi lebih efektif dan anggota lebih puas. Dampak positif ini juga mendorong pertumbuhan koperasi secara berkelanjutan. Namun, tantangan seperti keterbatasan anggaran dan motivasi belajar masih perlu diatasi dengan strategi yang tepat.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan dan kesimpulan dari penelitian ini, peneliti memberikan sejumlah rekomendasi sebagai berikut:

1. Koperasi perlu menyusun sistem pengembangan SDM yang lebih formal dan terstruktur, termasuk menetapkan kebijakan pelatihan rutin dan jenjang karier yang jelas.
2. Evaluasi kinerja perlu didukung dengan instrumen yang objektif dan transparan, serta dilengkapi dengan umpan balik untuk pengembangan individu.
3. Alokasi anggaran untuk pelatihan dan pengembangan SDM perlu ditingkatkan, karena pelatihan merupakan investasi jangka panjang bagi kemajuan koperasi.
4. Koperasi disarankan bekerja sama lebih luas dengan lembaga eksternal, seperti dinas terkait, LPK, atau universitas, untuk memperkaya materi dan metode pelatihan.
5. Perlu diberikan insentif atau penghargaan khusus bagi karyawan yang menunjukkan kinerja unggul atau aktif mengikuti pelatihan, sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja.
6. Budaya kerja yang mendorong proses pembelajaran secara berkelanjutan perlu dibangun dengan menekankan penguatan komunikasi, sikap terbuka terhadap inovasi, serta kolaborasi tim yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Armstrong, M., 2006. A hand book of *human resource management practice*, 10th ed. ed.Kogan Page, London ; Philadelphia.
- Astuty, RYuliana (2021) the role of human resources quality for improving cooperatives performance in indonesia Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences 113(5):34-44, DOI:10.18551/rjoas.2021-05.04
- Bohlander, G. W., & Snell, S. (2010). Managing Human Resources. South-Western Cengage Learning.
- Collins, JC, & Chlup, DT (2014). Kekritisan dalam praktik: Proses siklus pengembangan sekutu keadilan sosial sedang berjalan. Kemajuan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 16 (4), 481–498.
- Emzir, Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data. (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 81
- Frisčila, Angelina Sofya (2024), Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Meningkatkan Kinerja Dan Produktivitas Organisasi, Pt Media Penerbit Indonesia, Cetakan Pertama
- Hadari Nawawi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hanifah, Hasanah, 2020, implementasi model pengembangan pengelolaan koperasi simpan pinjam (ksp) Volume 1 No. 1 e-ISSN: 2721-9062 Website: jurnal.umj.ac.id/index.php/JMMB
- Hasibuan, & Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber daya Manusia (Edisi revisi). Jakarta : Bumi Aksara. <https://perpustakaan.binadarma.ac.id/opac/detail-opac?id=2370>
- Indri ayu, amron, (2023), Analisis Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode SWOT dan QSPM di Kospin Mitra Abadi Fakultas ekonomi dan bisnis Vol.3 No.6, P-ISSN 2807-4246, E-ISSN 2807-4238, Hal 4681-4695, <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Isnowati, Nurcholippah, 2022, proposed business strategy on the online delivery service platform Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi Terhadap kinerja karyawan, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11 No.1 P-ISSN: 2503-4413, E-ISSN: 2654-5837, Hal 1352-1356

- Kartika Riana Dewi, (2022), analisis kebutuhan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia koperasi di kecamatan busung biu, Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 4 No. 1, P-ISSN: 2685-5526
- Laely, Rahayu, Marwanto, Sulistien, 2022, Pengaruh Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai variabel intervening pada KSP Duta Mandiri Makmur Kediri Jimek : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Volume 05 Nomor 02 ISSN (Online) 2621-2374, <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek>
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (2 ed.). Bandung : CV Alfabeta. <https://perpustakaan.binadarma.ac.id/opac/detail-opac?id=4176>
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat
- Mathis, Jackson, & RL. (t.t.). Manajemen Sumber Daya Manusia (1 ed.). Jakarta : Salemba Empat. Diambil 23 Juni 2025, dari <https://perpustakaan.binadarma.ac.id/opac/detail-opac?id=11052>
- Mawati Hulu, Lase, Larosa, (2024). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Osseda Desa Miga Gunungsitoli manajemen Vol 4 No. 3, P-ISSN 2807-4246, E-ISSN 2807-4238 Hal 2917-2927 <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Milles dan Huberman, Analisis Data Kualitatif, Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992, hlm. 16.
- Nugraha, prasetyo, 2022, pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap Produktivitas karyawan pada koperasi Simpan pinjam mulia jaya kabupaten jember Management Development and Applied Research Journal Website: <http://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/mandar> E-ISSN: 2654-4504 P-ISSN: 2721-1436
- Nur Sayidah. 2018. Metodologi Penelitian Disertai Dengan Contoh Penerapannya Dalam Penelitian. Sidoarjo: Zifatama.
- Nurbiyati, Titik. 2015. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review. Jurnal: Kajian Bisnis, 23(1): 52 63
- O'Brien 1984, Going After Cacciato, Dell Publishing
- Panduan Penulisan Akademik Universitas Gadjah Mada (2012) : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIPOL), Universitas Gadjah Mada
- Rangga, Purnama, Mitran, Pagan 2023, Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelayanan Anggota Pada KSP Kopdit Sube Huter Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)

- Sastradipoera, Komaruddin. (2006). Strategi Pembangunan Sumber Daya Berbasis Pendidikan Kebudayaan. Bandung : Kappa Sigma.
- Simamora, Henry 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara Vol.1, No.1 e-ISSN: 2964-9943; p-ISSN: 2964-9722, Hal 205-223
- Siregar, Ameilia Zuliyanti & Harahap, Nurliana (2019) Strategi dan Teknik Penulisan Karya Tulis Ilmiah dan Publikasi Deepublish (CV Budi Utama) Yogyakarta dan memiliki ISBN: 978-623-209-677-6.
- Siti Rusmayati, (2023) Tantangan Kontemporer Pengembangan Sumber Daya Manusia Koperasi Industrial jurnal ilmiah manajemen Vol. 14 No.2 P-ISSN: 2086-4620 E-ISSN: 2615-4978
- Soemarsono, 2018, penertian sumber daya manusia
<https://djpbb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikas>
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (1985). Systematic Evaluation A self-Instructional Guide to Theory and Practice. Norwell Nort America: Kluwer-NijhoffPublishing.
- Sunyoto, & Danang. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Center for Academic Publishing Service.

