Peningkatan Kinerja Pengurus Koperasi Ramot Berjaya Melalui Manajemen SDM

Togar Naibaho[1], Syah Paradiba Sari Sirait[2], Jenny Ester Pandiangan[3], Winfrontstein Naibaho[4*]

[1, 2, 3)] Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Profesional Indonesia

[4)] Program Studi Teknik Mesin, Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar

e-mail: togarnaibaho28@gmail.com

Abstrak

Koperasi sebagai salah satu pilar ekonomi masyarakat memiliki peran strategis dalam meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Namun, kinerja pengurus koperasi seringkali belum optimal akibat keterbatasan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pengurus Koperasi Ramot Berjaya melalui penerapan manajemen SDM yang efektif. Metode yang digunakan meliputi sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan terkait perencanaan SDM, pembagian tugas, peningkatan kompetensi, serta evaluasi kinerja. Kegiatan dilaksanakan secara partisipatif dengan melibatkan seluruh pengurus koperasi. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman pengurus terhadap konsep manajemen SDM, perbaikan dalam sistem kerja, serta meningkatnya efektivitas dan produktivitas pengurus dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pengurus mulai mampu menerapkan pembagian kerja yang lebih jelas dan melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Dengan demikian, penerapan manajemen SDM yang tepat terbukti dapat meningkatkan kinerja pengurus koperasi secara berkelanjutan. Kegiatan ini diharapkan dapat menjadi model bagi koperasi lain dalam mengoptimalkan pengelolaan SDM guna meningkatkan daya saing organisasi.

Kata kunci: Manajemen SDM, Kinerja Pengurus, Koperasi, Pelatihan, Pendampingan

Abstract

Cooperatives play a strategic role as one of the pillars of the community economy in improving the welfare of their members. However, the performance of cooperative management is often not optimal due to limitations in human resource (HR) management. This Community Service activity aims to improve the performance of the management of Koperasi Ramot Berjaya through the implementation of effective human resource management practices. The methods used include socialization, training, and mentoring related to HR planning, task division, competency development, and performance evaluation. The activities were carried out in a participatory manner involving all cooperative management members. The results show an increase in the management's understanding of HR management concepts, improvements in work systems, and enhanced effectiveness and productivity in carrying out their duties. In addition, the management has begun to implement clearer job descriptions and conduct regular performance evaluations. Therefore, the application of proper HR management has proven to be effective in sustainably improving the performance of cooperative management. This activity is expected to serve as a model for other cooperatives in optimizing HR management to enhance organizational competitiveness.

Keywords*: Human Resource Management, Management Performance, Cooperative, Training, Mentoring*

PENDAHULUAN

Koperasi merupakan salah satu pilar penting dalam perekonomian nasional yang berperan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui prinsip kebersamaan dan kekeluargaan untuk medorong pertumbuhan ekonomi berbasis kerakyatan. Keberhasilan sebuah koperasi sangat ditentukan oleh kualitas pengelolaan organisasi, khususnya kinerja pengurus sebagai penggerak utama kegiatan operasional. Pengurus koperasi dituntut memiliki kemampuan manajerial yang baik, termasuk dalam mengelola sumber daya manusia (SDM), agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan. Komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap loyalitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja (Naibaho & Naibaho, 2024). Namun, dalam praktiknya, banyak koperasi yang masih menghadapi berbagai kendala dalam pengelolaan SDM. Permasalahan yang umum dijumpai meliputi kurangnya pemahaman tentang manajemen SDM, belum adanya pembagian tugas yang jelas, rendahnya kompetensi pengurus, serta minimnya evaluasi kinerja yang sistematis. Kondisi ini juga terjadi pada Koperasi Ramot Berjaya, di mana pengurus masih mengalami keterbatasan dalam menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM secara optimal. Hal ini berdampak pada kurang maksimalnya kinerja organisasi dan pelayanan kepada anggota. Manajemen SDM merupakan salah satu aspek krusial dalam meningkatkan efektivitas organisasi, karena berfokus pada pengelolaan individu dalam organisasi agar dapat bekerja secara produktif dan profesional. Penerapan manajemen SDM yang baik mencakup perencanaan SDM, pengorganisasian tugas, pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Suatu organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, karena potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi system operasional untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik, efisiensi kerja setiap orang dapat ditingkatkan, yang dapat dicapai melalui penyesuaian dan kebiasaan organisasi dan pribadi (Bingkai Ekonomi et al., n.d.).

Dengan pengelolaan SDM yang tepat, diharapkan pengurus koperasi mampu meningkatkan kinerja, memperbaiki sistem kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan permasalahan tersebut, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pengurus Koperasi Ramot Berjaya melalui penerapan manajemen SDM. Kegiatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan keterampilan praktis kepada pengurus dalam mengelola SDM secara efektif, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, kegiatan ini juga diharapkan dapat menjadi model pengembangan SDM bagi koperasi lain dalam menghadapi tantangan organisasi di era modern. Kualitas layanan yang diberikan sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait motivasi kerja dan lingkungan kerja(Naibaho et al., 2026). Manajemen SDM Koperasi yang baik dalam mewujudkan kesejahteraan ekonomi Koperasi Serba Usaha Tangerang Kuat Sejahtera dengan cara menggerakkan pengurus dan anggota untuk lebih produktif dalam pengelolaan Koperasi. Solusinya yaitu peningkatan pelatihan kemampuan manajerial, diversifikasi usaha dan pelatihan keterampilan rutin bagi anggota koperasi (Saputra Rachman Upe Ahmad Fadli Sitti Aliyah Azzahra STIE Ganesha, n.d.).

Organisasi menerapkan berbagai kebijakan motivasi dan menggunakan sejumlah metode motivasi untuk memotivasi karyawan mereka dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan SDM meningkatkan kompetensi dan daya saing koperasi (Komala Dewi et al., 2024). Namun, sejauh mana metode motivasi ini berkontribusi terhadap kinerja karyawan merupakan pertanyaan yang perlu diteliti. Model SDM berbasis nilai dapat dikembangkan untuk peningkatan kinerja koperasi (Jeremiah, 2025). Temuan dari tinjauan ini mengkonfirmasi bahwa motivasi karyawan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan di berbagai industri di banyak negara. Dalam peningkatan kinerja organisasi koperasi maka kompetensi pengurus juga penting untuk ditingkatkan(Megasyara et al., n.d.). Oleh karena itu, organisasi harus berusaha untuk memotivasi karyawan mereka agar tetap puas dan membuat mereka menjalankan tugasnya dengan baik (Hemakumara, 2020). Tata kelola SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Kota Serang. Secara khusus, perencanaan SDM yang jelas, pengorganisasian yang efisien, pelaksanaan yang terstruktur, dan pengawasan yang efektif terbukti meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perbaikan dan penguatan tata kelola SDM sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab instansi pemerintah daerah(Satrio Ramadhan et al., 2025).

Penerapan struktur yang dibagi atas struktur organisasi pendelegasian wewenang dan tanggung jawab, serta pusat pertanggungjawaban yang telah mencakup seluruh fungsi dalam struktur organisasi. Serta proses yang dijalankan mulai dari perumusan strategi, penyusunan anggaran, pelaksanaan dan pengukuran serta evaluasi kerja yang menunjukan adanya peningkatan.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat memberikan saran agar koperasi Hikmah Guru Cikeruh Jatinangor perlu menerapkan manajer divisi agar dapat memisahkan tugas dan tanggung jawab antara pengurus dan manajer (Muplihah & Arifiana, 2022).

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka kegiatan pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan untuk peningkatan kinerja pengurus koperasi melalui penerapan manajemen sumberdaya manusia. Kegiatan ini diharapkan tidak hanya memberikan dampak jangka pendek berupa peningkatan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga memberikan dampak jangka panjgan dalam bentuk peningkatan kinerja koperasi secara berkelanjutan. Selain itu tujuan kegiatan ini penting dalam mendorong terciptanya tata Kelola koperasi yang lebih professional, transparan, dan akuntabel dengan adanya peningkatan kapasitas pengurus untuk dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada anggota, serta mampu bersaing dan berkembang ditengah dinamika perekonomian saat ini.

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilaksanakan di Koperasi Ramot Berjaya dengan metode partisipatif. Metode ini meliputi beberapa tahapan sebagai berikut: Tahap Persiapan yaitu dimulai dengan mengidentifikasi permasalahan melalui observasi dan wawancara, koordinasi dengan pengurus koperasi, Penyusunan materi pelatihan. Tahap Pelaksanaan Metode pelaksanaan terdiri dari: Sosialisasi: Pengenalan konsep dasar manajemen SDM, Pelatihan: Materi meliputi: Perencanaan SDM, Pembagian tugas dan job description, Peningkatan kompetensi, Evaluasi kinerja Tahap Evaluasi dilakukan dengan: Pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan pemahaman Observasi perubahan kinerja dan Wawancara dan umpan balik peserta

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kegiatan ini dilaksanakan pada Koperasi Ramot Berjaya berjalan dengan baik dan mendapat respons positif dari para pengurus maupun anggota koperasi. Fokus kegiatan ini yaitu peningkatan kapasitas pengurus melalui pendekatan manajemen sumberdaya manusia (SDM). Sebelum pelaksanaan program, pengurus koperasi memiliki pemahaman yang relatif rendah terkait manajemen SDM. Hal ini terlihat dari nilai pre-test yang berada pada kategori cukup rendah. Setelah dilakukan pelatihan dan pendampingan, terjadi peningkatan signifikan pada seluruh aspek yang diukur.

Peningkatan ini disebabkan oleh metode pelaksanaan yang tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga aplikatif melalui diskusi dan pendampingan langsung. Pengurus koperasi mulai memahami pentingnya pembagian tugas yang jelas, sehingga tanggung jawab kerja menjadi lebih terstruktur. Selain itu, penerapan evaluasi kinerja secara berkala membantu dalam mengidentifikasi kekurangan serta meningkatkan produktivitas kerja.

Dari sisi organisasi, perubahan yang terlihat antara lain: Adanya pembagian tugas yang lebih sistematis, Peningkatan koordinasi antar pengurus, dan Meningkatnya disiplin dan tanggung jawab kerja. Hasil ini sejalan dengan konsep manajemen SDM yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pendampingan yang berkelanjutan juga menjadi faktor penting dalam memastikan keberhasilan implementasi program. Dengan demikian, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini memberikan dampak positif yang nyata terhadap peningkatan kinerja pengurus Koperasi Ramot Berjaya, baik dari segi pengetahuan maupun praktik kerja. Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini relevan dengan kebutuhan kinerja pengurus koperasi dan dapat menjadi model pemberdayaan SDM Koperasi yang dapat direplikasi di koperasi lain dengan karakteristik serupa.



Gambar Foto Kegiatan dengan SDM Koperasi Ramot Berjaya

PEMBAHASAN

Secara teoritis manajemen sumberdaya manusia bertujuan untuk mengoptimalkan potensi individu dalam organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dalam konteks koperasi pengurus merupakan actor yang menentukan arah serta keberhasilan organisasi. Hasil kegiatan pengabdian Masyarakat ini sejalan dengan berbagai penelitian yang menyatakan bahwa kualitas SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Pengurus yang memiliki kompetensi dan pemahaman yang baik akan mampu menjalankan fungsi manajerial secara optimal seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan.

Implementasi awal manajemen SDM yang dilakukan pengurus koperasi Ramot Berjaya menunjukkan adanya perubahan positif dalam tata Kelola organisasi, meskipun masih sederhana. Secara keseluruhan kegiatan pengabdian kepada Masyarakat ini berhasil memberikan dampak seperti peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta membangun kesadaran akan pentingnya pengelolaan SDM yang baik.

SIMPULAN

Kehadiran tim pengabdian Masyarakat Berdasarkan hasil kegiatan yang telah dilaksanakan pada Koperasi Ramot Berjaya, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) melalui kegiatan sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan mampu meningkatkan kinerja pengurus koperasi secara signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh adanya peningkatan pemahaman pengurus terhadap konsep manajemen SDM, yang tercermin dari hasil evaluasi pre-test dan post-test. Selain itu, pengurus koperasi telah mampu menerapkan pembagian tugas yang lebih jelas, meningkatkan koordinasi kerja, serta mulai melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Perubahan ini berdampak pada meningkatnya efektivitas dan produktivitas kerja pengurus dalam menjalankan kegiatan operasional koperasi. Dengan demikian, kegiatan ini terbukti memberikan kontribusi nyata dalam memperbaiki sistem pengelolaan SDM dan kinerja organisasi koperasi secara berkelanjutan.

SARAN

Pentingnya pendampingan berkelanjutan dari pihak akademisi universitas atau instansi terkait untuk terus menerapkan dan mengembangkan manajemen SDM secara konsisten, khususnya dalam hal evaluasi kinerja dan pengembangan kompetensi pengurus. Perlu adanya penyusunan standar operasional prosedur (SOP) yang lebih sistematis terkait pengelolaan SDM agar kinerja organisasi semakin terarah dan berkelanjutan. Disarankan untuk melakukan pendampingan lanjutan secara berkala guna memastikan implementasi manajemen SDM berjalan optimal serta memberikan dampak jangka panjang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada instansi yang telah memberi dukungan financial terhadap pengabdian ini kampus Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Profesional Indonesia dan kolaborasi dengan Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar Program Studi Teknik Mesin.

DAFTAR PUSTAKA

Bingkai Ekonomi, J., Wulang Wuran, S., Subiyanto, D., Septyarini, E., & Sajanawiyata Tamansiswa, U. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja,Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Yogyakarta. *JBE Jurnal Bingkai Ekonomi JBE*, *6*(2), 28–41. Retrieved http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33

Hemakumara, H. (2020). The Impact of Motivation on Job Performance: A Review of Literature. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, *8*(2). https://doi.org/10.15640/jhrmls.v8n2a3

Jeremiah, M. (2025). *A Human Resource Management Model Based on Collective Values in Strengthening the Performance of Modern Cooperatives in Indonesia*. *4*(3). https://doi.org/10.51903/s22wfn04

Komala Dewi, R., Kunci, K., Sumber Daya Manusia, M., Lokal, P., & Masyarakat, P. (2024). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mendukung Koperasi dan UMKM Berbasis Potensi Lokal Kabupaten Seluma Bengkulu. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *4*(2). https://ejournal.unhasy.ac.id/index.php/dinamis

Megasyara, I., Wibowo, R., Febrianti, D., Farihatul Bait, J., & Lukman Hakim, A. (n.d.). *Optimalisasi Tata Kelola Keuangan dan Manajemen Operasional Koperasi Merah Putih Menuju Kinerja yang Berkelanjutan*.

Muplihah, W. S., & Arifiana, F. (2022). Analisis aspek sumber daya manusia terhadap kinerja pada koperasi. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *1*. https://jurnal.arkainstitute.co.id/index.php/nautical/index

Naibaho, T., & Naibaho, W. (2024). The Influence of interpersonal communication, work environment, and job satisfaction on job loyalty employees of PT. Tamtama Mulia Abadi. In *International Journal on Social Science, Economics and Art* (Vol. 14, Number 1).

Naibaho, T., Paradiba, S., Sirait, S., Naibaho, W., Program,), Manajemen, S., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Indonesia, P. (2026). Pemberdayaan Tenaga Kesehatan Puskesmas Dalam Penerapan Manajemen Sumberdaya Manusia Terkait Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Medika: Medika*, *5*(1).

Saputra Rachman Upe Ahmad Fadli Sitti Aliyah Azzahra STIE Ganesha, H. (n.d.). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Anggota Pada Koperasi Serba Usaha (Ksu) Tangerang Kuat Sejahtera Kota Tangerang*.

Satrio Ramadhan, Laeli Nur Khalifah, Muhammad Zaki Bagus Priantoro, M Alif Mahesa Tanujiwa, & Silpius Kegiye. (2025). Analisis Efektifitas Tata Kelola SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Kota Serang 2025. *Desentralisasi : Jurnal Hukum, Kebijakan Publik, Dan Pemerintahan*, *2*(4), 190–198. https://doi.org/10.62383/desentralisasi.v2i4.1339