

PENGEMBANGAN PELATIHAN BAGI SUMBERDAYA MANUSIA KOPERASI AGROINDUSTRI

Zulfiandri¹, M. Syamsul Ma'arif², Ilah Sailah², dan Marimin²

¹Jurusan Teknik Universitas Esa Unggul, Jakarta

²Departemen Teknologi Industri Pertanian, IPB, Bogor

zulfiandri@esaunggul.ac.id

Abstract

Dekopin is the apex of Indonesian Cooperative Movement. Dekopin has responsibility to develop the cooperatives human resources and business of cooperatives. Cooperatives have to be ready to face environmental change on business, politics and laws. To anticipate that, cooperative movement has to develop and increase the skill of cooperative human resources. DEKOPIN has responsibility to conduct the training to increase the skill of cooperative members. The objective of this study is to develop the education and training for human resources of agroindustrial-based cooperatives that are suitable for competitiveness in globalization era. This study uses the Analytical Hierarchy Process (AHP) to collect the competency that's needed by cooperative's human resources and Training Need Assessment Tools (T-NAT) for setting of the training curriculum. The result of the study indicates that the training curriculum should be arranged on the discrepancy based of competency at this time.

Kata kunci: pemberdayaan, koperasi, AHP

Pendahuluan

Persaingan bisnis yang semakin kompleks, menuntut dunia usaha untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mengikuti perkembangan. Satu hal yang harus dipahami, bahwa kualitas sumberdaya manusia sangat menentukan produktivitas. Karena itu upaya yang dapat dilakukan badan usaha untuk mengantisipasi kondisi tersebut adalah dengan mengembangkan sumberdaya manusia. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan melakukan pelatihan.

Pelatihan yang dilaksanakan baik oleh pembina koperasi maupun dari gerakan koperasi tersebut sendiri sebagian belum berdasarkan kepada kebutuhan dan kompetensi yang harus dimiliki oleh SDM koperasi.

Penelitian Pengembangan Pelatihan bagi Sumberdaya Manusia Koperasi Agroindustri dilakukan untuk mengembangkan pelatihan yang dilaksanakan oleh gerakan koperasi (DEKOPIN) berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki oleh SDM Koperasi.

Pemberdayaan

Pemberdayaan manusia sejalan dengan definisi pemberdayaan karyawan di perusahaan dan instansi pemerintah berarti memungkinkan karyawan untuk mencapai prestasi tertinggi (Gaspersz, 1997).

Tujuan pemberdayaan adalah untuk meningkatkan kemampuan organisasi, untuk memberikan *customer value*, komponen sistem dan bagaimana untuk menentukan dan mengukur *customer value* tersebut (Tjiptono dan Diana, 1996).

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumberdaya manusia. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis dibandingkan kegiatan pelatihan (Martoyo, 1992). Menurut Inpres No. 15 tahun 1974, pelatihan adalah bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan (*skill*) diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Analisis Kebutuhan Pelatihan

Menurut Haris (1996), salah satu metode penentuan kebutuhan yang dapat dilakukan adalah dengan menggunakan pendekatan diskrepansi. Pendekatan diskrepansi dalam perencanaan suatu pelatihan berarti pendekatan yang didasarkan pada adanya kekurangmampuan kerja seseorang atau diskrepansi kemampuan kerja, bilamana kemampuan kerja yang dimilikinya saat ini atau kemampuan kerja pribadi (KKP) lebih rendah dari kemampuan kerja yang diperlukan dalam jabatan (KKJ) yang bersangkutan atau kemampuan kerja patokan.

Pelatihan Berdasarkan Kompetensi

Salah satu tipe pelatihan, yang disebut dengan pelatihan dasar-kompetensi, terfokus pada pemuasan hasil-hasil pelatihan yang diinginkan sebagai salah satu cara yang meyakinkan bahwa pelatihan memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang dinilai. Pelatihan berdasarkan kompetensi (PBK) diartikan sebagai suatu gagasan yang jika kita ingin mengajari seseorang untuk melakukan sesuatu (seperti pekerjaan) maka kita memulainya dengan memperkirakan secara cermat hal-hal apa yang dilakukan plaksana yang sukses, kemudian melatih partisipan sampai dia mampu melakukan hal-hal tersebut.

Penelitian mengenai pengembangan pendidikan dan pelatihan bagi sumberdaya manusia dengan pendekatan kompetensi telah dilaksanakan oleh beberapa peneliti, tetapi belum spesifik bagi koperasi. Dalam penelitian mengenai Pengembangan pelatihan pada PT. Bank XYZ Tbk Dalam Rangka Menghadapi Globalisasi, Liesdiani (1997), menggunakan alat *Training Assesment Tools* untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan di perusahaan tersebut. Kebutuhan pelatihan tersebut dinilai berdasarkan kompetensi SDM perbankan pada era globalisasi dan perdagangan bebas. Sementara itu Pendrian (1997), menganalisis Sistem Perencanaan Pelatihan Supervisor Untuk Mendukung Implementasi program TPM di PT. UI, Surabaya. Alat analisis yang digunakan AHP untuk penentuan materi dan

kurikulum pelatihan. Penelitian lain yang dilakukan dengan menggunakan alat *Training Assesment Tools* dilakukan oleh Neswati (1999) untuk membuat strategi pelatihan bagi petani peserta PIR di OPHIR Kabupaten Pasaman Sumatera Barat.

Tujuan

Tujuan penelitian adalah untuk mengembangkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan arah perkembangan bagi SDM koperasi, yakni anggota dan pengurus koperasi yang bergerak dalam sektor pertanian dan agroindustri yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut Koperasi Agroindustri.

Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini adalah :

1. Mengidentifikasi dan mengevaluasi komponen pelatihan anggota dan pengurus koperasi agroindustri yang telah menerima pendidikan dan pelatihan Lembaga Pendidikan Perkoperasian (LAPENKOP) Dewan Koperasi Indonesia (DEKOPIN).
2. Mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan SDM koperasi agroindustri pada era globalisasi dan perdagangan bebas.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan bagi sumber daya manusia koperasi agroindustri yang terdiri dari anggota dan pengurus.
4. Mengembangkan sistem pelatihan dan pengembangan SDM Koperasi Agroindustri.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di koperasi-koperasi yang terpilih di Jawa Barat. Koperasi-koperasi yang terpilih tersebut merupakan koperasi yang telah memperoleh pelatihan perkoperasian oleh LAPENKOP DEKOPIN.

LAPENKOP merupakan badan khusus dari DEKOPIN yang memberikan jasa pelayanan pelatihan kepada anggota DEKOPIN. Di tingkat pusat LAPENKOP yang berada di bawah koordinasi langsung

Ketua DEKOPIN Bidang Sumber Daya Manusia disebut LAPENKOP Nasional. LAPENKOP memiliki jaringan kerja di daerah Tingkat I yang disebut LAPENKOP Wilayah dan di daerah Tingkat II yang disebut LAPENKOP Daerah.

Penelitian ini terdiri atas evaluasi komponen sistem pelatihan dan perencanaan kebutuhan pelatihan berdasarkan kompetensi. Evaluasi ditujukan untuk mengetahui sistem pelatihan dan pengembangan SDM koperasi yang meliputi komponen-komponen sistem pelatihan. Dalam melakukan evaluasi komponen sistem pelatihan, data-data yang terkumpul ditabulasi dan diolah dengan menggunakan statistika deskriptif, kemudian dilihat dengan analisis faktor, komponen mana yang berpengaruh dalam evaluasi pelatihan. Pengolahan data analisis faktor menggunakan paket program SPSS Versi 8.0.

Perencanaan kebutuhan pelatihan bagi Koperasi Agroindustri dilakukan dengan menggunakan pendekatan diskrepansi. Pendekatan ini didasarkan kepada adanya kekurangmampuan kerja seseorang. Alat analisis yang digunakan mengadopsi pada *Training Need Assesment Tools (TNAT)* yang dikembangkan oleh Mc. Cann dan Tashima (1991).

Untuk perencanaan kompetensi bagi masing-masing SDM Koperasi Agroindustri digunakan teknik *Analitycal Hierarchy Process (AHP)*.

Evaluasi Sistem Pelatihan Sdm Koperasi Agroindustri

Evaluasi Sistem Pelatihan SDM Koperasi Agroindustri

Dari hasil analisis terhadap sistem pelatihan pada SDM Koperasi Agroindustri, secara umum dapat dinyatakan bahwa sistem pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia oleh LAPENKOP DEKOPIN sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari rata-rata umum jawaban responden (4,04). Hasil evaluasi sistem pelatihan bagi SDM koperasi agroindustri disajikan pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Anggota

Dari Tabel 1., terlihat bahwa hanya 28,05 persen responden menjawab penentuan kebutuhan pelatihan yang dilaksanakan oleh LAPENKOP baik. Rata-rata pendapat responden adalah 3,32. Dari nilai rata-rata pendapat responden tersebut dapat dinyatakan bahwa penentuan kebutuhan pelatihan telah cukup baik. Tetapi hal ini juga mengindikasikan perlu dilakukan perbaikan-perbaikan pada analisis penentuan kebutuhan pelatihan bagi SDM Koperasi Agroindustri oleh LAPENKOP.

Dari hasil analisis kontribusi pelatihan terhadap pelaksanaan bidang kerja, terlihat bahwa sebanyak 34,15 persen responden merasa bahwa pelatihan kecil kontribusinya terhadap pelaksanaan kerja., dan rata-rata pendapat responden adalah 3,46. Dapat dinyatakan bahwa secara umum responden merasa bahwa kegiatan pelatihan kecil sampai dengan cukup memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan tugas. Hal ini mengindikasikan bahwa kegiatan pelatihan perlu dilaksanakan pada topik-topik yang dapat membantu pelaksanaan bidang tugas masing-masing anggota. Selain itu pelaksanaan pelatihan masih pada hal-hal yang bersifat "ideologis" koperasi, belum pada hal-hal yang sifatnya lebih "teknis operasional".

Dari hasil analisis pendapat responden mengenai kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan pesertanya, diperoleh 36,67 persen menjawab, program pelatihan kadang-kadang tidak sesuai dengan kebutuhan pesertanya. Nilai rata-rata untuk kesesuaian program dengan kebutuhan peserta adalah 3,68. Nilai rata-rata di atas menunjukkan bahwa kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan pesertanya agak sesuai. Agar program pelatihan dan pengembangan ini lebih berhasil mencapai sasaran yang diharapkan dan memiliki kesesuaian tinggi dengan kebutuhan pesertanya, maka penentuan peserta pelatihan dan pengembangan sebaiknya didasarkan pada hasil analisis individu (*person analysis*).

Dari hasil analisis terhadap kurikulum pelatihan terlihat bahwa telah ada format

baku kurikulum pelatihan, sehingga tidak ada perbedaan dalam penyampaian oleh satu pelatih dengan pelatih lainnya. Nilai rata-rata pendapat responden adalah: 4,23. Dari data tersebut, terlihat bahwa mayoritas responden merasa bahwa materi yang dilatihkan oleh LAPENKOP saat ini, cukup mampu dalam menjawab tantangan masa datang.

Nilai rata-rata pendapat responden untuk materi pelatihan adalah 3,77. Dari nilai rata-rata tersebut, terlihat bahwa peserta pelatihan merasa bahwa materi pelatihan agak mampu dalam menghadapi tantangan masa mendatang.

Kinerja sumberdaya manusia tidak hanya ditentukan oleh sistem pelatihan dan pengembangan yang dilakukan, karena terdapat faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi yaitu kualitas individu dan manajemen organisasi di mana ia bekerja yang berada di luar sistem pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia.

Teknik (metode) pelatihan yang dilakukan pada sistim pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh LAPENKOP cukup baik. Nilai rata-rata yakni 3,74 menunjukkan bahwa menurut responden, metode pelatihan yang dilakukan oleh LAPENKOP telah cukup baik.

Oleh responden yang menjawab tidak baik, disarankan lebih banyak melakukan pembahasan studi kasus serta praktek langsung dengan menggunakan bantuan *card games*, sehingga pemahaman peserta terhadap yang dilatih lebih baik karena mempraktekkan langsung teori pada kondisi dunia nyata.

Dari Tabel 1, terlihat bahwa 46,34 persen responden menganggap bahwa pengelola telah cukup mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Nilai rata-rata pendapat responden adalah 4,06. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa LAPENKOP telah lebih dari cukup mampu dalam mengelola kegiatan pelatihan.

Tabel 1
Evaluasi sistem pelatihan bagi anggota oleh LAPENKOP DEKOPIN

Kriteria	Persentase					
	1	2	3	4	5	6
Penentuan kebutuhan pelatihan oleh LAPENKOP DEKOPIN	0	21,95	37,80	28,05	10,98	1,22
Kontribusi pelatihan pelaksanaan bidang tugas	1,22	15,85	34,15	34,15	13,41	1,22
Kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan peserta	1,22	9,76	34,15	31,71	20,73	2,44
Kurikulum	0	1,22	21,95	37,80	30,49	8,54
Pendapat responden mengenai materi pelatihan	0	12,20	23,17	45,12	14,63	4,88
Metoda pelatihan	0	1,22	41,46	41,46	13,41	2,44
Kemampuan pengelola dalam mengelola/menyelenggarakan program pelatihan	0	0	25,61	46,34	24,39	3,66
Output pelatihan	0	0	19,51	34,15	32,93	13,41
Kompetensi instruktur	0	10,98	19,51	41,46	21,95	6,10
Fasilitas pelatihan yang dimiliki oleh LAPENKOP	0	2,44	23,17	36,59	34,15	3,66

Fasilitator/pelatih dari LAPENKOP pada program pelatihan SDM Koperasi telah cukup baik, dimana fasilitator/pelatih tersebut adalah orang-orang yang kompeten dan berpengalaman dalam bidang yang dilatih. Nilai rata-rata pendapat responden

adalah 3,93, yang artinya fasilitator/pelatih merupakan orang yang cukup tepat.

Fasilitas dan alat yang dimiliki LAPENKOP untuk kegiatan pelatihan dan pengembangan telah cukup baik, dimana 36,59 persen responden merasa bahwa fasilitas pelatihan cukup baik. Rata-rata nilai

pendapat responden mengenai fasilitas pelatihan LAPENKOP adalah 4,13. Hal ini berarti bahwa responden menyatakan bahwa fasilitas pelatihan telah cukup baik. Dua orang responden yang menjawab tidak baik, menyarankan diadakannya sistem magang di koperasi-koperasi yang telah berhasil, sehingga bisa terjadi *transfer* keahlian yang lebih cepat.

Pengurus

Dari Tabel 2 terlihat bahwa 43,18 persen responden menjawab penentuan kebutuhan pelatihan yang dilaksanakan oleh LAPENKOP telah baik, dan rata-rata pendapat responden adalah 4,32. Dari nilai rata-rata pendapat responden tersebut dapat dinyatakan bahwa penentuan kebutuhan pelatihan telah baik.

Tabel 2
Evaluasi sistem pelatihan bagi pengurus koperasi oleh LAPENKOP DEKOPIN

Kriteria	Persentase					
	1	2	3	4	5	6
Penentuan kebutuhan pelatihan oleh LAPENKOP DEKOPIN	0	2,27	15,91	43,18	25,00	13,64
Kontribusi pelatihan pelaksanaan bidang tugas	0	4,55	20,45	47,73	27,27	0
Kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan peserta	0	0	9,09	29,55	47,73	13,64
Kurikulum	0	0	0	31,82	47,73	20,45
Pendapat responden mengenai materi pelatihan	0	4,55	34,09	38,64	22,73	0
Metoda pelatihan	0	0	0	27,27	43,18	29,55
Kemampuan pengelola dalam mengelola/menyelenggarakan program pelatihan	0	6,82	43,18	45,45	4,55	0
Output pelatihan	0	0	6,82	52,27	38,64	2,27
Kompetensi instruktur	0	0	2,27	34,09	61,36	2,27
Fasilitas pelatihan yang dimiliki oleh LAPENKOP	0	0	0	54,55	34,09	11,36

Keterangan :

- 1 = sangat tidak baik/sangat.... (kecil sekali, tidak sesuai, tidak baik, tidak mampu, tidak meningkat, tidak tepat)
- 2 = kecil sekali, tidak baik, kadang-kadang tidak sesuai, tidak mampu, tidak meningkat, tidak tepat
- 3 = cukup baik, kecil, agak sesuai, agak mampu, agak meningkat, agak tepat
- 4 = baik, cukup, sesuai, cukup mampu, cukup baik, cukup mampu, cukup meningkat, cukup tepat
- 5 = baik sekali, besar, sangat sesuai, baik, mampu, mampu, meningkat, tepat
- 6 = sangat baik, sangat mampu, sangat sesuai, sangat meningkat, sangat tepat

Sistem pelatihan yang baik, seyogyanya memberikan kontribusi yang besar terhadap pelaksanaan kerja. Melalui program pelatihan, diharapkan terjadi peningkatan pengetahuan, keterampilan atau sikap kearah yang lebih baik (Liesdiani, 1997). Dari hasil analisis kontribusi pelatihan terhadap pelaksanaan bidang kerja, terlihat bahwa hanya 47,73 persen responden merasa bahwa pelatihan memberikan kontribusi cukup besar terhadap pelaksanaan bidang

tugas. Rata-rata pendapat responden adalah 3,977.

Dari hasil pendapat responden mengenai kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan pesertanya, diperoleh 47,73 persen menjawab program pelatihan sangat sesuai dengan kebutuhan. Nilai rata-rata untuk kesesuaian program dengan kebutuhan peserta adalah 4,66.

Nilai rata rata pendapat responden atas kurikulum adalah : 4,886. Dari data tersebut, terlihat bahwa mayoritas responden merasa

bahwa kurikulum (materi) yang dilatihkan pada LAPENKOP saat ini, cukup baik dan cenderung untuk baik.

Teknik/metode pelatihan yang dilakukan pada sistim pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh LAPENKOP telah cukup baik. Nilai rata-rata yakni 5,023 menunjukkan bahwa menurut responden, metode pelatihan yang dilakukan telah baik.

Dari data pada Tabel 2., tersebut terlihat bahwa 45,45 persen responden menganggap bahwa pengelola telah cukup mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Nilai rata-rata pendapat responden adalah 3,477. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa LAPENKOP telah lebih dari cukup mampu dalam mengelola kegiatan pelatihan.

Nilai rata-rata pendapat responden untuk kinerja setelah pelatihan adalah 4,364. Dari nilai rata-rata tersebut, terlihat bahwa pengetahuan/keterampilan/sikap pegawai setelah mengikuti pelatihan mengalami peningkatan. Sehingga diharapkan kinerja para peserta pelatihan akan meningkat pula.

Analisis Faktor

Tiga fungsi utama analisis faktor adalah :

1. Mereduksi jumlah variabel dengan mempertahankan sebanyak mungkin informasi dari data awal;
2. Memberikan perbedaan kualitatif dan kuantitatif pada jumlah data yang lebih besar;
3. Memberikan ukuran kualitatif dan kuantitatif yang dapat diuji dalam suatu uji hipotesis.

Masing-masing kelompok tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.

Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa dari 10 variabel untuk evaluasi sistem pelatihan, dapat direduksi menjadi hanya 4 komponen faktor saja. Masing-masing faktor tersebut adalah :

1. Faktor pengelolaan pelatihan; yang terdiri atas variabel TNA, Kesesuaian program dan Penyelenggara pelatihan.

2. Faktor fasilitas; yang terdiri atas variabel variabel pelatih/instruktur dan variabel fasilitas pelatihan.
3. Faktor materi pelatihan; yang disusun oleh variabel kontribusi pelatihan, variabel materi pelatihan dan variabel metode pelatihan.
4. Faktor kurikulum pelatihan; yang terdiri atas variabel kurikulum dan variabel output pelatihan.

Berdasarkan nilai *eigen value* masing-masing faktor, faktor IV atau faktor keluaran pelatihan merupakan faktor yang terkecil yakni dengan nilai *eigen value* sebesar 1,023. Hal ini dapat diartikan bahwa faktor keluaran pelatihan ini perlu mendapat perhatian yang lebih serius. Termasuk juga variabel yang membentuk faktor ini yakni variabel kontribusi pelatihan dan kurikulum.

Kurikulum yang baik akan menghasilkan materi pelatihan yang baik dan pada akhirnya akan memberikan kontribusi yang baik pula dalam pelaksanaan tugas. Dalam pendidikan dan pelatihan, kurikulum adalah sangat penting. Karena kurikulum merupakan pedoman bagi kegiatan belajar mengajar dalam rangka mengembangkan kemampuan sumber daya manusia atau sasaran pendidikan dan pelatihan (Notoatmodjo, 1998).

Tabel 3
Komponen matrik yang telah dirotasi

Komponen	Faktor I	Faktor II	Faktor III	Faktor IV
X1	0,582			
X2			0,691	
X3	0,647			
X4				0,660
X5			0,753	
X6			0,421	
X7	-0,754			
X8				0,760
X9		0,645		
X10		0,841		
Nilai Eigen value	2,243	1,258	1,123	1,023

Identifikasi Kompetensi Yang Dibutuhkan SDM Koperasi Agroindustri Pada Era Globalisasi Dan Perdagangan Bebas

Menurut Sumampouw (1996), dan pakar perkoperasian Ibnu Soedjono (1997) serta Prawirokusumo (1997) kompetensi yang harus dimiliki oleh SDM koperasi di masa depan adalah: (1) kemampuan mengatur diri sendiri; (2) memiliki motivasi tinggi; (3) memiliki kemampuan komunikasi dan hubungan interpersonal; (4) mengembangkan budaya bangsa; (5) teknikal dan profesional; (6) memiliki kepekaan organisasi; (7) kemampuan mengembangkan individu; (8) memiliki kepemimpinan tim; (9) paham akan prinsip-prinsip koperasi; (10) kewirausahaan; dan (11) keahlian dan keterampilan teknis.

Berdasarkan nilai dari hasil perhitungan AHP, kompetensi yang berada dibawah nilai 10 % (0,1) bisa di abaikan. Maka kompetensi yang diambil bagi anggota koperasi adalah: 1) Paham akan prinsip-prinsip koperasi; 2) Memiliki motivasi tinggi; 3) Kemampuan mengatur diri sendiri; 4) Kewirausahaan; 5) Teknikal dan Profesional.

Sedangkan untuk pengurus koperasi kompetensi yang diperoleh adalah: 1) Memiliki kepemimpinan tim; 2) Mampu mengembangkan individu; 3) Paham akan prinsip-prinsip koperasi; 4) Kewirausahaan; 5) Memiliki kepekaan organisasi.

Analisis Kebutuhan Pelatihan Pada Era Globalisasi Dan Perdagangan Bebas

Penentuan Kebutuhan Pelatihan (PKP) Untuk Anggota Koperasi

Dari hasil analisis PKP untuk anggota koperasi, maka diperoleh rekapitulasi nilai SKD dan SKS untuk masing-masing ciri dari setiap kompetensi seperti terlihat pada Lampiran 3. Apabila nilai SKD – SKS > 1, maka kompetensi tersebut perlu dilatih pada anggota koperasi tersebut.

Dari analisis tersebut terlihat bahwa kemampuan dorongan diri sendiri dan tanggap terhadap permintaan pasar memiliki selisih SKD dan SKS yang terbesar. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan tersebut paling mendesak untuk dilatih.

Penentuan Kebutuhan Pelatihan (PKP) Untuk Pengurus Koperasi

Rekapitulasi pendapat responden mengenai nilai SKD dan SKS untuk pengurus koperasi dapat dilihat pada Tabel 4. Arsiran menunjukkan kemampuan yang perlu dilatih.

Program Pelatihan Yang Diperlukan Untuk Meningkatkan Kompetensi Bagi SDM Koperasi Agroindustri

Program pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi bagi SDM Koperasi Agroindustri ditentukan dari hasil diskusi dengan pakar dan studi literatur. Dari hasil diskusi dan wawancara tersebut, maka disusun program pelatihan yang diperlukan untuk masing-masing SDM koperasi seperti yang terlihat pada Tabel 4. Selanjutnya dari program-program yang telah ditentukan tersebut, dikembangkan sistem pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia koperasi agroindustri.

Pengembangan Pendidikan Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Koperasi Berbasis Agroindustri

Berdasarkan hasil analisis penentuan kebutuhan pelatihan untuk SDM koperasi agroindustri serta program pelatihan yang ditentukan sebelumnya, dikembangkan sistem pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia koperasi agroindustri

Kesimpulan

Dari hasil evaluasi terhadap sistem pelatihan dan pengembangan SDM koperasi yang dilaksanakan oleh LAPENKOP saat ini, dapat dinyatakan bahwa sistem pelatihan dan pengembangan SDM telah cukup baik, dimana landasan, filosofi, tujuan, serta prinsip-prinsip pelatihan dan pengembangan telah dinyatakan secara formal dengan baik. Namun demikian masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan, antara lain pada analisis kebutuhan pelatihan yang tidak dilakukan secara khusus.

Dari hasil analisis kebutuhan pelatihan, diperoleh hasil sebagai berikut : (1) untuk anggota koperasi, kemampuan yang

paling mendesak untuk dilatih adalah dorongan atau motivasi diri sendiri dan tanggap terhadap permintaan pasar, (2) untuk pengurus koperasi, yang paling mendesak untuk dilatih adalah mampu menilai dan mengukur kemampuan karyawan.

Program pelatihan yang diusulkan untuk meningkatkan kompetensi anggota koperasi meliputi program pelatihan manajemen waktu, kepribadian, pelatihan peningkatan ketaatan anggota, pelatihan kepribadian, pelatihan motivasi, pelatihan penanganan produk agroindustri, pelatihan pengendalian mutu produk-produk agroindustri, pelatihan manajemen produksi usaha skala kecil, pelatihan kewirausahaan, manajemen usaha skala kecil, pelatihan studi kelayakan, pelatihan perencanaan usaha, pelatihan pengelolaan keuangan, pelatihan tata cara pengajuan kredit usaha, pelatihan perpajakan, pelatihan prinsip-prinsip pemasaran produk agroindustri, pelatihan analisa pasar dan strategi pasar produk-produk agroindustri.

Program pelatihan yang diusulkan untuk meningkatkan kompetensi pengurus koperasi meliputi program pelatihan perkoperasian, pelatihan manajemen strategik, pelatihan manajemen organisasi, pelatihan manajemen agribisnis, pelatihan manajemen sumberdaya manusia, pelatihan kepemimpinan dan pelatihan motivasi.

Daftar Pustaka

Butler, Ferris, dan Napier. *Strategy and Human Resources Management*. South-Western Publishing Co. Cincinnati. 1991

Fewidarto, P. *Proses Hirarkhi Analitik*. Bahan Kuliah. Jurusan Teknologi Industri Pertanian, Institut Pertanian Bogor, Bogor. 1991

Liesdiani. *Pengembangan Pelatihan Pada PT. Bank negara Indonesia Tbk Dalam Rangka Menghadapi Era Globalisasi dan Perdagangan Bebas*. Institut Pertanian Bogor, Bogor. 1997

Mc. Cann, T.A. dan Tashima, J.T. *Training need Assesment Tool*, Washington. 1981

Soeharto Prawirokusumo. *Kebijaksanaan Pembinaan Koperasi Dalam Era Liberalisasi dan Globalisasi* dalam Djabaruddin Djohan (ed) *Koperasi Di Tengah Arus Liberalisasi Ekonomi*. FORMASI, Jakarta. 1996

Sumampouw, M. *Kompetensi SDM Masa Mendatang*. *Usahawan* No. 11 Th. XXV November 1996, Jakarta. 1996