

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ilmu pengetahuan dan teknologi dalam era global berkembang begitu cepat. Perkembangan tersebut berdampak langsung terhadap perubahan pola hidup manusia. Pola hidup yang sebelumnya lokal, berkembang menjadi global yang ditandai adanya pergeseran dari komunitas lokal menjadi komunitas dunia, dari kohesi sosial menjadi partisipasi demokratis, dan dari pertumbuhan ekonomi ke perkembangan sumberdaya manusia. Menghadapi permasalahan yang ditimbulkan adanya pergeseran pola hidup tersebut, manusia dituntut untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap ke arah yang lebih baik. Peningkatan kualitas sumberdaya manusia merupakan sesuatu yang mendesak dan penting. Kenyataan bahwa manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan tinggi, berpengalaman dan mampu membaca setiap perubahan serta berani menghadapi perubahan, merekalah yang dapat bertahan hidup dan dapat mengembangkan kualitas hidupnya. Hidup dapat dipertahankan dan dikembangkan dalam era global seperti diungkapkan M. Surya (2003: 177), memerlukan empat kompetensi yaitu:

- (1) *Plurality Competence* yaitu kecakapan untuk mengidentifikasi aspek produktif dari adanya keragaman, toleransi dan menggunakan secara efektif,
- (2) *Socio Communicative Competence* yaitu kecakapan untuk berinisiatif, mengembangkan, mendukung, mengelola dan menyimpulkan secara tepat proses-proses sosial,
- (3) *Transition Competence* yaitu kecakapan untuk beradaptasi dengan proses transmisi dalam kehidupan,

(4) *Equilibrium Competence* yaitu kecakapan menjaga keseimbangan dalam kondisi ketidakpastian.

Persaingan ketat dalam kehidupan global akan berdampak kurang menguntungkan bagi manusia yang tidak memiliki pengetahuan, keterampilan praktis dan kemampuan yang dapat dijadikan dasar untuk menjalani hidup dan mengembangkan kehidupan yang lebih baik. Pendidikan memberikan kontribusi besar bagi penyiapan peningkatan kualitas sumberdaya manusia, yaitu manusia yang senantiasa siap bersaing dalam berbagai situasi. Upaya pendidikan tersebut sejalan dengan tujuan pendidikan nasional dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003, Pasal 1 bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Proses pendidikan atau pelatihan yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, menuntut peserta didik yang dihasilkan harus berkualitas atau bermutu. Proses yang terencana dan berkesinambungan tersebut diharapkan dapat melahirkan manusia yang berkualitas sebagai bagian dari suatu masyarakat yang terus belajar (*learning society*). Tujuan tersebut sejalan dengan pendapat Anwar (2004: 5) bahwa "Memasuki era globalisasi di abad ke-21 diperlukan suatu paradigma baru dalam sistem pendidikan dunia, dalam rangka mencerdaskan umat manusia dan memelihara persaudaraan".

Pendidikan luar sekolah (PLS) dalam rangka meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, mempunyai peran sangat strategis. PLS menurut Djudju

Sudjana (2001: 39 – 40) dikatakan "berbiaya murah, lebih berkaitan dengan kebutuhan masyarakat dan program yang dilaksanakan lebih fleksibel. Program yang diselenggarakan mengarah pada upaya menumbuhkan suasana kehidupan yang menghargai nilai-nilai kemanusiaan, yang berbudaya, peningkatan taraf hidup peserta didik dan masyarakat serta mengubah dan mengembangkan perilaku peserta didik yang lebih baik". Kualitas kehidupan tersebut dapat tercapai apabila pembelajaran dilaksanakan secara demokratis. Asumsinya bahwa apabila pendidikan tidak dilaksanakan secara demokratis, maka pendidikan kurang berpengaruh positif terhadap peningkatan taraf hidup dan kehidupan yang wajar serta berkualitas.

Pembelajaran yang demokratis dapat berlangsung apabila di dalam masyarakat terdapat fasilitas-fasilitas belajar yang memungkinkan untuk belajar sesuai kebutuhan dan keinginannya. Masyarakat diharapkan menyadari pentingnya belajar, sehingga dapat tumbuh suasana belajar masyarakat (*learning society*) yang ditandai selalu mencari dan menemukan sesuatu yang baru dan bermanfaat untuk peningkatan kemampuan dan pengembangan diri melalui kegiatan belajar. Kegiatan belajar yang dilakukan masyarakat diharapkan tidak hanya mengetahui (*learning to know*) dan bagaimana belajar (*learning how to learn*), serta memecahkan masalah (*learning how to solve problem*). Kegiatan belajar yang dilakukan, diharapkan terarah untuk kepentingan kemajuan hidupnya (*learning how to be* atau *learning to life*).

Pelatihan bagi anggota koperasi masih dihadapkan pada bermacam-macam masalah, antara lain terbatasnya anggaran pendidikan di koperasi, kualitas dan

kuantitas pemandu pelatihan perkoperasian yang belum optimal, terbaikannya keberagaman karakteristik peserta, mekanisme pelatihan perkoperasian belum tertata dengan baik, terbatasnya sarana dan prasarana pelatihan, serta belum terstandardisasinya kurikulum pelatihan yang mampu menciptakan kesadaran anggota untuk berpartisipasi aktif di koperasi. Masalah-masalah pelatihan anggota tersebut, bila tidak diselesaikan atau dicarikan jalan keluarnya akan mengakibatkan anggota koperasi menjadi pasif dan memengaruhi perkembangan usaha dan organisasi koperasi. Sejatinya anggota koperasi memiliki kemampuan untuk berpartisipasi aktif di koperasi, karena pada hakekatnya koperasi merupakan wadah organisasi yang didirikan dan digerakkan *dari, oleh dan untuk* anggota.

Sasaran dan tujuan yang ingin dicapai dalam penyelenggaraan pelatihan anggota koperasi menurut DEKOPIN (1990: 51), seiring dengan tujuan pendidikan nasional, adalah:

- (1) menanamkan pengetahuan koperasi kepada anggota dan masyarakat,
- (2) meningkatkan pemahaman yang lebih baik tentang asas dan sendi dasar koperasi, cita-cita koperasi, praktek dan kegiatan usaha,
- (3) membangun citra koperasi di kalangan anggota dan masyarakat umum,
- (4) meningkatkan peran serta anggota dalam kegiatan organisasi, dan usaha koperasi,
- (5) meningkatkan produksi, pengolahan dan pemasaran,
- (6) meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan anggota,
- (7) meningkatkan kemampuan memimpin organisasi dan usaha koperasi, dan
- (8) meningkatkan dukungan koperasi terhadap kebijaksanaan pemerintah dalam pembangunan ekonomi sesuai dengan tujuan pasal 33 UUD 1945.

Tujuan pelatihan anggota ditegaskan pula oleh Dharm Vir (1996: 15),
bahwa:

Members education means all educational and human development activities carried on by co-operative and their allied organizations aimed at securing democratic management, effective functioning and growth of their co-operative, and thus improving the educational, cultural, social and economic conditions of the members' households.

Kedua pendapat tentang tujuan pelatihan anggota tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan anggota merupakan kegiatan pengembangan sumberdaya manusia dengan berbagai tujuan ke arah perbaikan kualitas sumberdaya manusia. Pendidikan, pelatihan, dan informasi sebagai wujud penerapan dari prinsip-prinsip ICA (*International Co-operative Alliance*) berlaku secara universal, meskipun telah diselenggarakan oleh koperasi-koperasi atau instansi pemerintah terkait, tetapi kenyataannya upaya tersebut belum memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan anggota untuk berpartisipasi di koperasi. Jumlah anggota koperasi yang aktif, menurut data Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Provinsi Jawa Barat pada tahun 2005, dari 5.544.535 anggota koperasi yang tersebar pada 5.641 koperasi aktif dari total 18.891 koperasi, hanya sekitar 30% anggota saja yang berpartisipasi aktif di koperasi (LAPENKOP, 2005: 89).

Data anggota koperasi yang aktif tersebut menunjukkan bahwa masalah yang paling berat dihadapi koperasi adalah rendahnya partisipasi anggota di koperasi. Pemerintah dan gerakan koperasi di Indonesia belum secara optimal memberikan fasilitas dalam upaya meningkatkan partisipasi anggota di koperasi, yaitu (1) meningkatkan kontribusi modal, (2) pemanfaatan pelayanan usaha, (3) keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, (4) pengawasan terhadap koperasi, dan (5) keikutsertaan dalam menanggung resiko. Pendidikan dan pelatihan perkoperasian menjadi kegiatan penting, seperti diungkapkan M. Iqbal (2004: 84), bahwa "Kegiatan pendidikan perkoperasian memberikan motivasi dan pemahaman kesadaran anggota untuk berperan aktif di koperasi".

Partisipasi atau keterlibatan anggota dalam menjalankan usaha koperasi kurang optimal. Koperasi masih berkuat pada persoalan meningkatkan partisipasi secara aktif dari anggota dalam usaha, sehingga upaya yang dilakukan oleh para pengelola seringkali tidak berkaitan, bahkan berseberangan dengan kepentingan dan kebutuhan anggota. Pemahaman dan kesadaran anggota koperasi dan masyarakat masih rendah, khususnya tentang hak dan kewajiban. Masyarakat umum masih terkungkung oleh sistem ekonomi yang bersifat individualistik, dan kebijakan pemerintah yang masih berpihak dan menguntungkan sektor swasta. Campur tangan pemerintah terhadap gerakan koperasi sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan badan usaha koperasi.

Ruang lingkup partisipasi anggota meliputi: (1) keterlibatan dalam rapat dan pertemuan koperasi, (2) pendidikan perkoperasian, (3) keterlibatan dalam produksi dan distribusi, (4) modal koperasi; serta (5) bentuk dan jenis usaha koperasi. Salah satu aspek penting dari partisipasi anggota tersebut ialah, keterlibatannya dalam pendidikan perkoperasian. Keberhasilan koperasi sangat tergantung pada kualitas partisipasi anggota mencakup pemahaman peranan, tugas, hak dan kewajibannya dalam menjalankan koperasi.

Anggota koperasi mempunyai potensi berpartisipasi aktif yang patut dikembangkan. Pengaktualisasian potensi tersebut lebih jelas diatur dengan prinsip-prinsip koperasi yang termuat dalam Undang-undang No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian. Kenyataannya anggota koperasi masih belum tersentuh pendidikan atau pelatihan perkoperasian secara optimal. Kondisi nyata di lapangan, masih banyak pengelola koperasi menganggap pelatihan bagi anggota

kurang penting. Anggapan kurang pentingnya pelatihan anggota dari sebagian pengelola koperasi dapat dibuktikan dengan alokasi dana untuk pendidikan perkoperasian di koperasi rata-rata mencantumkan 5% saja dari sisa hasil usaha (SHU) koperasi. Belum ada atau terbatasnya tenaga pemandu koperasi menambah alasan terabaikannya pelatihan anggota. Upaya yang perlu dilakukan untuk memecahkan masalah diantaranya dengan (1) memprogramkan pelatihan anggota secara sistematis dan terstruktur dalam rencana anggaran dan pendapatan belanja koperasi (RAPBK), dan (2) penyediaan dan pemanfaatan tenaga pemandu koperasi melalui pelatihan pemandu.

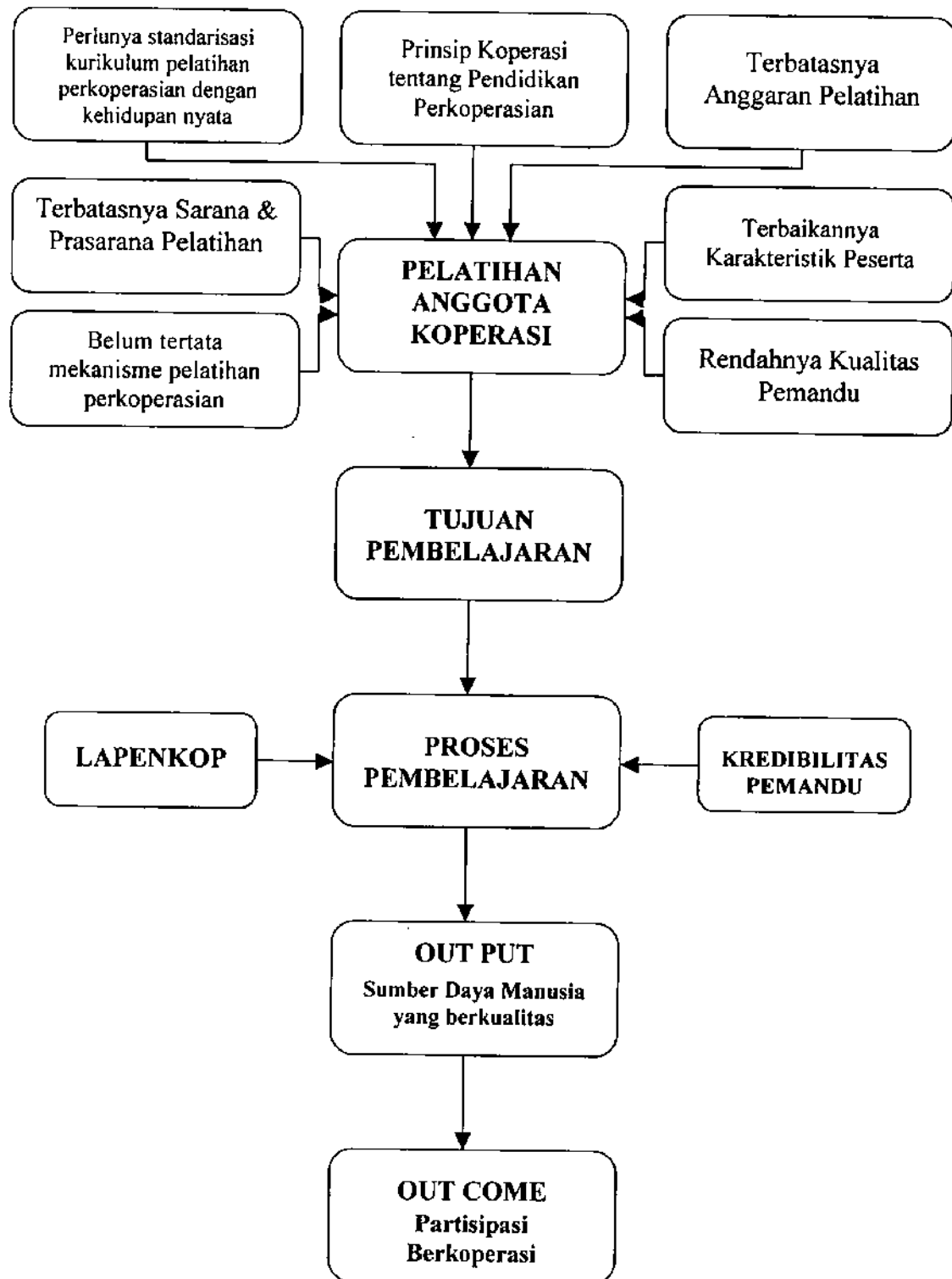
Keterlibatan banyak pihak menurut Thoby Mutis (1992: 117), "dilakukan melalui *feedback* dan *feedforward* karena koperasi murni (*genuine cooperative*) perlu digerakkan secara baik dan tepat sasaran di Indonesia". Di dalam berbagai *action research*, pendidikan dan pelatihan tengah digalakkan untuk mengembalikan citra kemurnian koperasi dari aneka campur tangan yang tidak mendidik.

Upaya memperkuat dan memperkokoh koperasi yaitu dengan memberikan pendidikan dan pelatihan bagi anggota agar lebih menyadari, menghayati dan mampu mengembangkan koperasi. Pendidikan dan pelatihan memiliki peranan penting seperti diungkapkan Thoby Mutis (1992: 117), bahwa:

Kegiatan utama dan mendasar dari kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka mencapai: (1) pemantapan organisasi dan manajemen koperasi, (2) peningkatan kualitas anggota koperasi, (3) administrasi koperasi yang mantap, (4) pengelolaan usaha koperasi secara profesional, (5) peningkatan pelayanan terhadap anggota koperasi, (6) peningkatan partisipasi anggota koperasi, dan (7) peningkatan kemampuan dan keterampilan anggota dan pengelola koperasi.



Peningkatan kesadaran anggota yang diselenggarakan melalui jaringan pendidikan, yaitu dengan cara memfungsikan jaringan kerja, telah dimiliki oleh gerakan koperasi; DEKOPIN Pusat, DEKOPIN Wilayah, DEKOPIN Daerah dan koperasi. Sistem pelatihan tersebut secara bertingkat menghasilkan pelatih di tingkat DEKOPIN Wilayah dan pemandu di tingkat DEKOPIN Daerah. Pemandu di tingkat DEKOPIN Daerah bertugas memandu pelatihan bagi anggota koperasi. Peningkatan kesadaran anggota sebagai pengaruh dari pelatihan menuntut kesiapan di jajaran DEKOPIN Daerah dan pengurus koperasi. Upaya mengurangi kesenjangan pengetahuan dan pemahaman anggota dengan pengelola koperasi seperti dikemukakan Djabarudin Djohan (1996: 137-138), bahwa "LAPENKOP harus menyelenggarakan pula pendidikan pengurus dan pelatihan manajemen". Faktor-faktor yang melatarbelakangi penyelenggaraan pelatihan anggota koperasi dalam rangka mengatasi rendahnya partisipasi berkoperasi seperti digambarkan sebagai berikut.



Bagan 1

Faktor-faktor yang Melatarbelakangi Penyelenggaraan Pelatihan Perkoperasian



Identifikasi Masalah

Kualitas hasil pelatihan anggota koperasi dipengaruhi oleh beberapa aspek, diantaranya kredibilitas pemandu dan kurikulum pelatihan dalam proses pembelajaran. Sedangkan kredibilitas pemandu dan kurikulum pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor, dimana antara faktor satu dengan lainnya saling mendukung dan melengkapi. Faktor-faktor yang dimaksud adalah kebijakan, lembaga penyelenggara, pengelolaan, peserta didik (warga belajar), dan lingkungan pelatihan. Soedijarto (1998: 9) menjelaskan bahwa:

Mutu hasil pendidikan dipengaruhi oleh peserta didik (latar belakang sosial ekonomi, kemampuan dasar kognitif, motivasi), tenaga pendidik (pendidikan, status sosial ekonomi dan motivasi) kurikulum (materi kurikulum, proses belajar mengajar, evaluasi dan manajemen), waktu yang tersedia, fasilitas dan lingkungan.

Keberhasilan pendidikan dalam upayanya meningkatkan mutu keluarannya dipengaruhi oleh masukan dan proses pelatihan itu sendiri. Kualitas keluaran dari pembelajaran, menurut Djudju Sudjana (2000: 34) “dipengaruhi oleh masukan mentah (*raw input*), masukan sarana (*instrumental input*), masukan lingkungan (*environment input*), masukan lain (*other input*) dan proses pelatihan yang dilaksanakan”. Masukan mentah yaitu warga belajar pelatihan anggota koperasi dengan berbagai ciri yang dimilikinya seperti jenis kelamin, kondisi alat indera, struktur kognitif, pengalaman, sikap, minat, kebutuhan, teman bergaul dan lainnya. Masukan sarana meliputi keseluruhan sumber dan fasilitas yang memungkinkan terjadinya kegiatan belajar seperti pemandu, metode, interaksi belajar, kurikulum, media evaluasi, lembaga penyelenggara dan peralatan lainnya. Masukan lingkungan yaitu unsur-unsur lingkungan yang mendorong

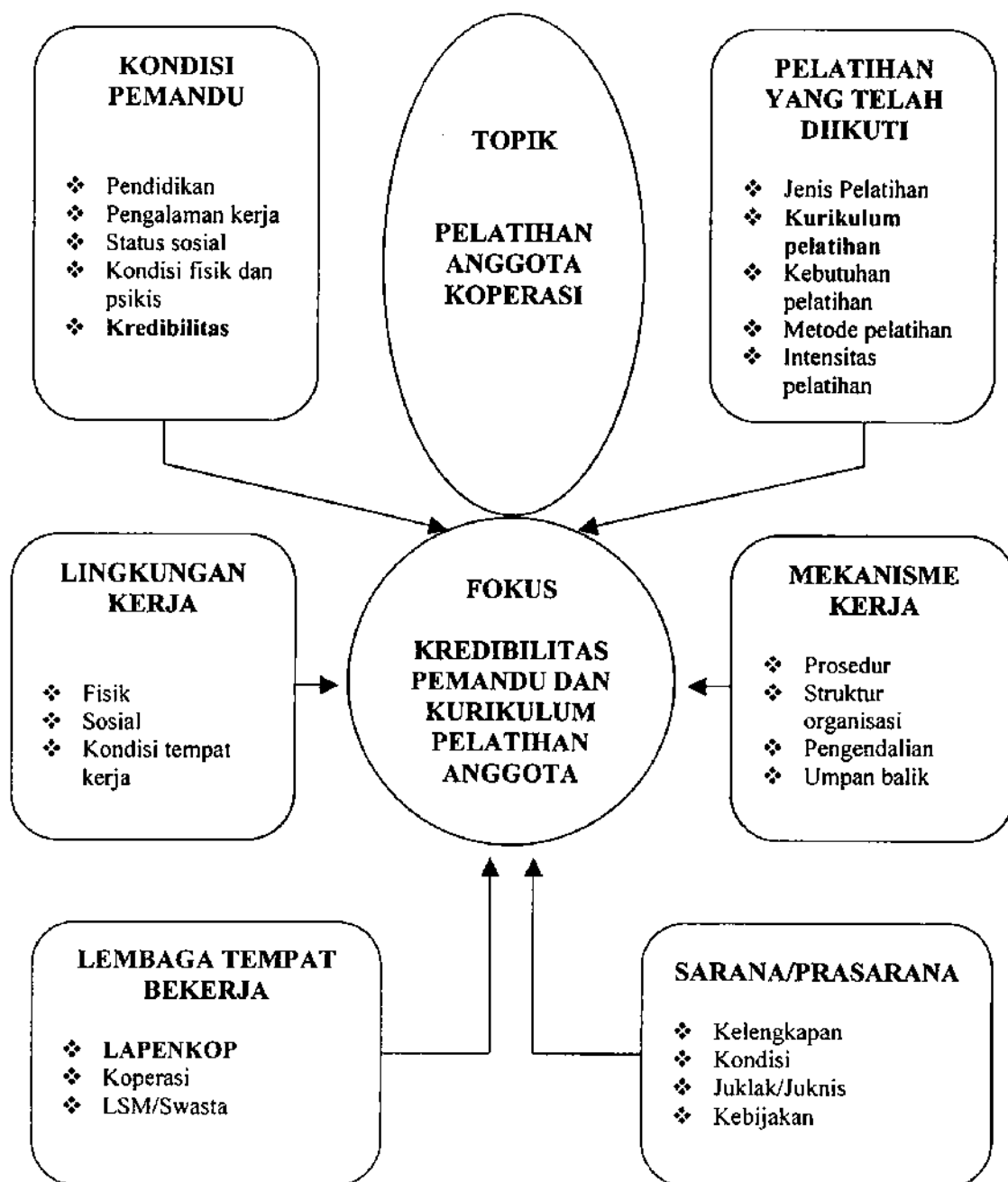
berlangsungnya proses pelatihan seperti lingkungan keluarga, lingkungan sosial, lingkungan belajar, lingkungan alam, teman bergaul, lapangan kerja dan lainnya. Masukan lain adalah daya dukung yang memungkinkan peserta dan keluaran dapat menggunakan kemampuan yang telah dimiliki seperti modal, bahan baku, proses produksi, lapangan kerja, pemasaran, mitra kerja dan lainnya. Proses adalah interaksi antara masukan sarana seperti pemandu dan kurikulum, dan masukan mentah yaitu warga belajar, masukan lingkungan yaitu lingkungan belajar/LAPENKOP dan masukan lain seperti manajerial/partisipasi berkoperasi melalui kegiatan pelatihan, penyuluhan dan evaluasi.

Kualitas pemandu atau tenaga pendidik dalam proses pelatihan merupakan unsur yang strategis dalam upaya meningkatkan kualitas keluaran dari suatu lembaga pendidikan karena di dalam proses tersebut terdapat interaksi antara komponen-komponen pembelajaran (Ishak Abdulhak, 2000: 25). Proses pelatihan yang ditandai dengan interaksi tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Formula pembelajaran seperti dikemukakan Djudju Sudjana (2000: 40) sebagai berikut " $P_b = f(m \times x \times y \times z)$ ". Pembelajaran (P_b) adalah fungsi (f) untuk membelajarkan (m) peserta didik (s) terhadap materi pembelajaran (x) untuk mencapai hasil belajar (y) yang menimbulkan pengaruh belajar (z). Berdasarkan formula tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas pembelajaran di dalam pelatihan dipengaruhi oleh pendidik yang berfungsi sebagai pembelajar dan menciptakan kondisi agar dimungkinkan berlangsung kegiatan pelatihan secara optimal. Tujuan dari pelatihan tersebut adalah untuk membantu, membimbing, melatih, memelihara,

menumbuhkan, mendorong, membentuk, menilai dan mengembangkan kemampuan peserta didik baik pengetahuan, keterampilan dan sikap positif yang berdampak pada peningkatan kualitas hidup. Tenaga pendidik memegang peranan penting dalam proses pelatihan guna meningkatkan kualitas pendidikan. Hari Suderadjat (2003: 12) menjelaskan bahwa:

Tenaga pendidik merupakan jantungnya proses pembelajaran karena mutu pendidikan pada suatu lembaga (sekolah) sangat tergantung pada profesionalisme guru (tenaga pendidik), dan bagaimanapun tingkat profesionalisme tenaga pendidik tidak berpengaruh besar terhadap peningkatan kualitas pendidikan bila tak didukung oleh profesionalisme kepemimpinan dan manajerial kepala lembaga (sekolah)

Pentingnya kualitas tenaga pendidik atau pemandu yang ditandai dengan kredibilitas tinggi dalam proses pelatihan yang bermutu guna meningkatkan sumberdaya manusia seperti dijelaskan Soedijarto (1998: 87) bahwa “tenaga pendidik (pemandu) merupakan faktor yang diharapkan dapat memobilisasikan faktor lainnya, sehingga terjadi proses belajar yang intensif, dinamis dan optimal dalam mendayagunakan fasilitas yang tersedia”. Pemandu berfungsi sebagai seorang pendidik, pelatih dan pengajar yang dituntut menguasai materi pembelajaran. Pemandu juga merupakan seorang komunikator, fasilitator, dinamisator, inovator dan sebagai agen kognitif, moral dan agen politik serta sebagai pengelola pelatihan, ilmuwan yang kreatif dan sebagai model yang patut diteladani. Pentingnya peran pemandu lebih lanjut dikemukakan Soedijarto (1998: 122) dalam proses pelatihan seperti digambarkan sebagai berikut:



Bagan 2

Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kredibilitas Pemandu dan Kurikulum Pelatihan Anggota Koperasi

C. Pembatasan Masalah

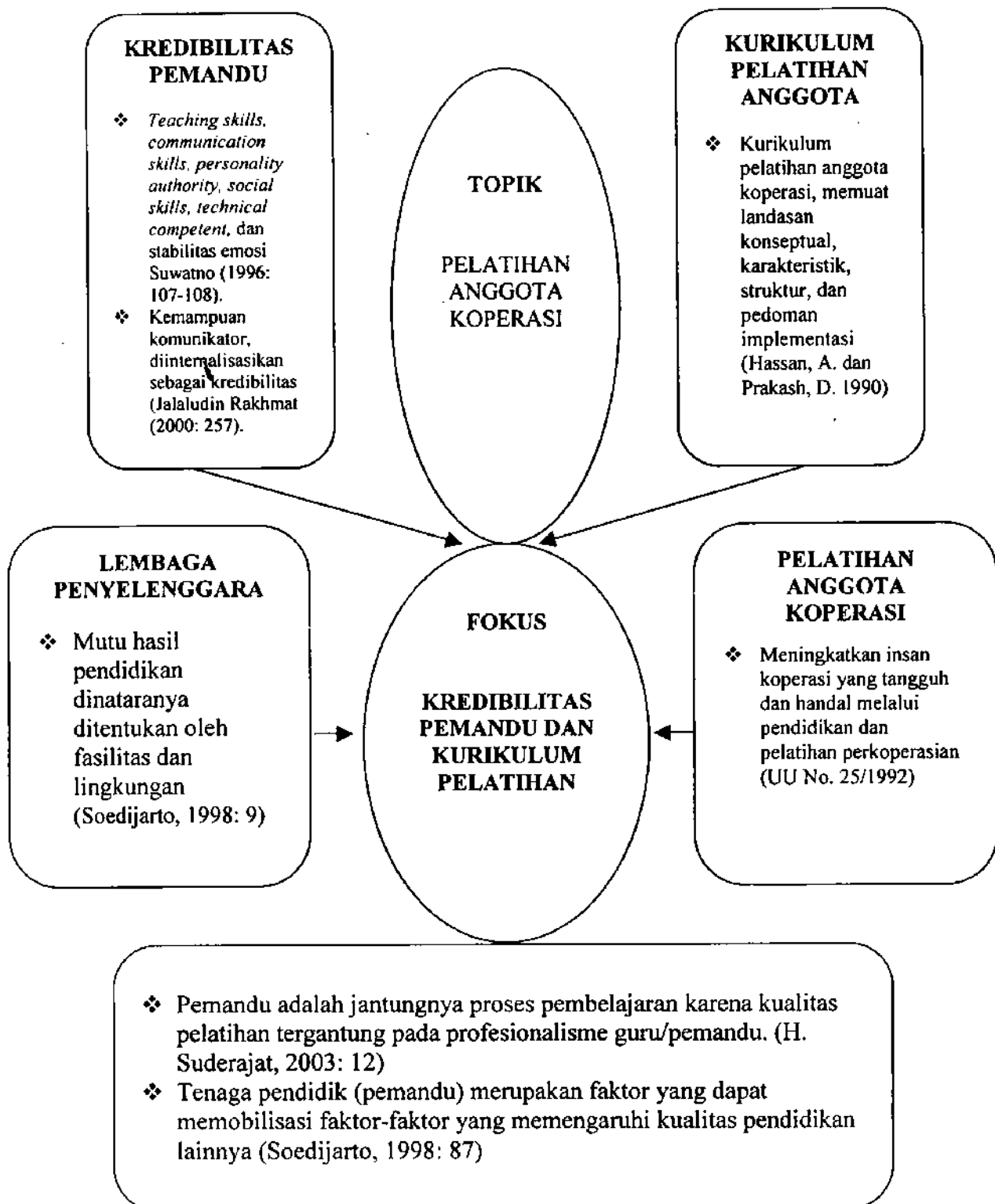
Keberadaan pemandu dalam komponen pendidikan luar sekolah termasuk dalam komponen sarana atau *instrumenal input*, tidak terlepas dari komponen lainnya, sehingga kredibilitas pemandu dalam proses pelatihan guna meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Komponen pendidikan luar sekolah dengan mengacu penjelasan Djudju Sudjana (2000: 34) bahwa yang memengaruhi proses pelatihan yang dilakukan pemandu adalah masukan sarana, masukan mentah, masukan mentah, masukan lingkungan, masukan lain, keluaran dan pengaruh. Mutu hasil pelatihan menurut Soedijarto (1998: 9) dipengaruhi oleh peserta didik, kredibilitas pemandu, kurikulum yang terdiri atas materi, proses belajar mengajar, evaluasi dan manajemen, waktu yang tersedia, fasilitas dan lingkungan. Pembahasan pada penelitian ini difokuskan pada faktor pemandu, kurikulum pelatihan, dan lembaga penyelenggara (LAPENKOP) sebagai faktor yang memengaruhi peningkatan partisipasi berkoperasi melalui pelatihan. Pemilihan faktor yang dominan tersebut berdasarkan asumsi bahwa partisipasi berkoperasi ditentukan oleh kredibilitas pemandu, kurikulum pelatihan anggota yang sistematis dan didukung oleh lembaga penyelenggara yang bermutu serta adanya suasana kerja yang kondusif.

Kredibilitas pemandu dalam proses pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, kemampuan dasar kognitif, pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, keterampilan mengelola kelas, serta keterampilan memandu. Upaya untuk meningkatkan kredibilitas pemandu seperti diungkapkan Soebagio Atmodiwirio

(2002: 43) bahwa “kualitas pengetahuan dan keterampilan pelaksanaan tugasnya, meningkatkan komunikasi, menangani emosi dan pengalaman memimpin dapat ditempuh melalui pelatihan”.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap anggota untuk berpartisipasi di koperasi adalah kurikulum pelatihan pada suatu lembaga dimana pemandu menjalankan tugasnya. Dalam hal ini adalah kurikulum pelatihan anggota yang disusun Lembaga Pendidikan Perkoperasian (LAPENKOP). M. Iqbal (2004: 72) menjelaskan bahwa “... bagaimanapun kurikulum pelatihan yang disusun secara sistematis dan sesuai pada kepentingan dan kebutuhan lapangan berpengaruh terhadap kualitas pelatihan yang mendukung pada peningkatan partisipasi anggota di koperasinya”. Kredibilitas pemandu dan kurikulum pelatihan anggota dalam rangka meningkatkan partisipasi berkoperasi merupakan faktor yang determinan.

Pemikiran tentang kredibilitas pemandu dan kurikulum pelatihan anggota yang dihubungkan dengan partisipasi berkoperasi, dapat disimpulkan bahwa kredibilitas pemandu dan kurikulum pelatihan anggota berpengaruh terhadap partisipasi berkoperasi pasca pelatihan perkoperasian. Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah keterkaitan antara kredibilitas pemandu dan kurikulum pelatihan anggota dengan partisipasi anggota dalam berkoperasi pasca pelatihan perkoperasian. Keterkaitan antara variabel-variabel penelitian secara garis besar, serta teori-teori yang mendukung hubungan tersebut dapat dijelaskan dalam bagan sebagai berikut.



Bagan 3

Teori-teori yang Mendukung Hubungan Antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

-
- a. Hubungan antara kredibilitas pemandu berkoperasi pasca pelatihan perkoperasi di Provinsi Jawa Barat.
 - b. Hubungan antara kurikulum pelatihan berkoperasi pasca pelatihan perkoperasi di Provinsi Jawa Barat.
 - c. Hubungan antara kredibilitas pemandu partisipasi anggota dalam berkoperasi diselenggarakan LAPENKOP di Provinsi Jawa Barat.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan konkrit tentang hubungan antara pelatihan dengan partisipasi anggota perkoperasian yang diselenggarakan LAPENKOP di Provinsi Jawa Barat. Gambaran yang jelas dan konkrit tentang hubungan tersebut diharapkan dapat berguna baik secara praktis maupun teoritis.

1. Kegunaan Teoritis

- a. Bagi Pemandu: Meningkatkan motivasi, pengetahuan dan keterampilan serta proses pelatihan guna mewujudkan peningkatan kredibilitas pemandu berkoperasi di Provinsi Jawa Barat.

du dengan partisipasi anggota dalam
sian yang diselenggarakan LAPENKOP

an dengan partisipasi anggota dalam
sian yang diselenggarakan LAPENKOP

ndu dan kurikulum pelatihan dengan
si pasca pelatihan perkoperasian yang
nsi Jawa Barat.

apat memberikan gambaran yang jelas
kredibilitas pemandu dan kurikulum
dalam berkoperasi pasca pelatihan
APENKOP di Provinsi Jawa Barat.
g hubungan tersebut diharapkan dapat
s.

si pemandu dalam rangka meningkatkan
memperbaiki kinerja khususnya dalam
rtisipasi anggota dalam berkoperasi.



- b Bagi penyelenggara pelatihan anggota koperasi: Memberikan umpan balik terhadap perencanaan dan pelaksanaan evaluasi pelatihan serta pengembangan program pelatihan anggota koperasi, khususnya dalam rangka terwujudnya partisipasi anggota dalam berkoperasi.
- c Bagi pengambil kebijakan: Memberikan masukan pentingnya kredibilitas pemandu dan kurikulum pelatihan dalam rangka terwujudnya partisipasi anggota dalam berkoperasi.
- d Bagi Direktur LAPENKOP: Menyadari pentingnya kredibilitas pemandu dan kurikulum pelatihan dalam rangka meningkatkan kualitas pelatihan perkoperasian, sehingga senantiasa memerhatikan peningkatan kualitas pemandu dan kurikulum pelatihan.

2. Kegunaan Praktis

- a Memberi sumbangan terhadap teori pemberdayaan dan teori manajemen bahwa kredibilitas pemandu dan kurikulum pelatihan dalam suatu organisasi dapat ditingkatkan melalui pelatihan, penyuluhan, dan evaluasi.
- b Memberi sumbangan terhadap teori pelatihan bahwa agar kredibilitas pemandu dan kurikulum pelatihan berdampak positif terhadap partisipasi anggota dalam berkoperasi yang harus diberi dukungan oleh pimpinan lembaga.
- c Memberi sumbangan terhadap teori pembelajaran bahwa partisipasi anggota dalam berkoperasi dipengaruhi oleh kredibilitas pemandu dan kurikulum pelatihan.

G. Definisi Operasional

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian dan menyamakan persepsi antara penulis dengan pembaca. Definisi operasional menurut Singarimbun (1987: 23) adalah “Unsur penelitian yang memberikan petunjuk mengukur variabel.”

1. Pelatihan Anggota

Pelatihan Anggota menurut Thoby Mutis (1992: 43) adalah “Kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di koperasi bagi anggotanya sebagai salah satu kewajiban yang melekat (*built in*) dalam rangka mengusahakan peningkatan mutu pengetahuan, keterampilan dan sikap anggota koperasi.”

Definisi pelatihan anggota yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pelatihan perkoperasian yang ditujukan bagi anggota, bertujuan untuk meningkatkan kesadaran anggota dalam berpartisipasi di koperasi.

2. Kredibilitas Pemandu

Istilah kredibilitas di dalam *Web Ensiklopedia Bebas* (2006) diartikan sebagai “Kualitas, kapabilitas, atau kekuatan untuk menimbulkan kepercayaan dan terkait dengan akurasi terhadap logika, kebenaran, dan kejujuran”. Kredibilitas pemandu menurut LAPENKOP (2005) adalah “Seseorang yang senantiasa mengarah untuk berbuat yang terbaik dalam bidang kepemanduan”.

Kredibilitas pemandu di dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kualitas, kapabilitas dan kekuatan seorang pemandu untuk selalu mengarahkan perbuatan dirinya ke arah yang terbaik dalam kepemanduan. Indikator kredibilitas pemandu, yaitu: (1) komitmen untuk meningkatkan keberdayaan gerakan koperasi



melalui pendidikan dan pelatihan perkoperasian, (2) pengetahuan, keterampilan teknis yang mendukung, dan (3) sikap positif.

3. Pemandu

Pengertian pemandu di dalam Modul Pelatihan Pemandu yang diterbitkan LAPENKOP (2005), adalah tenaga paruh waktu yang berasal dari anggota koperasi yang bersangkutan dan telah mendapat dukungan serta kepercayaan yang telah dididik dan dilatih, merasa terpancung untuk melaksanakan, memelihara dan mengembangkan yang tumbuh di tengah-tengah masyarakat koperasi dalam usaha-usaha pengembangan koperasi.

Definisi pemandu di dalam penelitian adalah anggota potensial yang diutus oleh dan atas nama koperasinya dengan kualifikasi tertentu seperti anggota aktif, pendidikan minimal SLTA, memiliki pekerjaan tetap, siap mengikuti pelatihan secara penuh, dan memiliki calon kelompok binaan.

4. Kurikulum Pelatihan Anggota

Kurikulum menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 butir (9) adalah "Seperangkat rencana dan pengaturan mengenai isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan belajar-mengajar".

Definisi kurikulum pelatihan anggota dalam penelitian ini adalah kelengkapan unsur-unsur pelatihan bagi anggota koperasi berupa materi atau kegiatan, tujuan, metode, media yang digunakan, dan pembagian waktu yang digunakan dalam proses pelatihan.

5. Partisipasi Anggota Dalam Berkoperasi

Istilah partisipasi anggota dalam berkoperasi dalam Kamus Istilah Kantor Kementerian Koperasi dan UKM RI (2006) adalah: (1) keterlibatan mental dan emosional individu dalam situasi kelompok yang mendorongnya memberi sumbangan terhadap tujuan kelompok serta membagi tanggung jawab bersama mereka, (2) keterlibatan ego atau diri sendiri dan tidak sekedar keterlibatan secara fisik saja tetapi terlibat secara keseluruhan termasuk pikiran, perasaan dan kemauan.

Partisipasi anggota dalam berkoperasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai pelaksanaan hak dan kewajiban seorang anggota terhadap koperasi. Indikator partisipasi anggota dalam berkoperasi, yaitu: (1) memberikan kontribusi modal, (2) memanfaatkan pelayanan usaha yang diselenggarakan koperasi, (3) keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, (4) pengawasan terhadap koperasi, dan (5) keikutsertaan dalam menanggung resiko.



