

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOPERASI DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER ANTIKORUPSI DI SUMATERA BARAT

ERMAN

Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat

E-mail: erman9745@gmail.com

Abstract

This study discusses the topic of human resource management based Koperasi to form an anti-corruption code. The goal is to find out how the Koperasi institutions assign roles to the management of human resources and the establishment of anti-corruption code. Method of collection, analysis, and interpretation of data using a mixed approach, which combines qualitative and quantitative approaches, refer to the version developed by John Creswell. Conclusions while (result) looked cooperatives have the potential to build human resources anticorruption character. The implication cooperative institutions elaborated the role of venture capital development organization members become strategic institutions to develop human resources and character of anticorruption in Indonesia.

Keyword: Koperasi, Human Resources, Characters Anticorruption

PENDAHULUAN

Menghadapi perilaku korupsi pada dasarnya adalah menghadapi persoalan manajemen Sumber Daya Manusia. Tindak pidana korupsi terjadi karena karakter Sumber Daya Manusia yang ada tidak berakar pada nilai-nilai luhur kemanusiaan. Keberadaan koperasi sebagai soko guru perekonomian Indonesia mengalami pasang surut eksistensi. Secara normatif, keberadaanya termaktub dalam undang-undang nomor 22 tahun 1992, namun dalam praktiknya tidak menjadi jiwa bagi perekonomian Indonesia.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk memberantas korupsi di bumi Indonesia antara lain dengan membentuk badan Negara yang diberikan kewenangan luar biasa seperti Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Semenjak didirikan tahun 2002

sampai sekarang KPK telah menindak berbagai kasus korupsi. Akan tetapi Indeks Persepsi Korupsi (IPK) Indonesia sebagaimana dilansir oleh Transparansi Internasional (TI) tetaplah rendah. Bahkan untuk tahun 2010 Indonesia berada pada peringkat Negara terkorup di Asia Pasifik, dan tahun 2011 indeks persepsi korupsi (IPK) Indonesia adalah 3.0 peringkat 100 dari 183 negara di dunia (Transparansi Internasional, 2011).

Koperasi sebagai lembaga yang berbasiskan kerakyatan memiliki nilai-nilai universal seperti kejujuran, keterbukaan, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap sesama anggota serta orang lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa prinsip universal koperasi searah dengan prinsip antikorupsi. Namun disisi lain, sesuatu yang sangat ironi dimana Sumatera Barat negeri yang sangat koorporasi namun dengan

praktik koperasi-nya justru belum secara signifikan memberikan kontribusi terhadap perekonomian di negeri ini.

Untuk mendukung pertumbuhan dan kemajuan koperasi, maka koperasi di Sumatera Barat harus memiliki *capacity building* untuk mengembangkannya. koperasi saat ini membutuhkan sumber daya insani (SDI) yang benar-benar profesional dan berkualitas yang mampu mengetahui tidak hanya pada tataran konseptual tetapi juga pada tataran praktis koperasi.

Sumber Daya Manusia adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi membahas Sumber Daya Manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas (Papayungan, 1995:110).

Potensi manusia yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan Sumber Daya Manusia. Hal tersebut diperlukan karena Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan. Kemampuan manusia untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi Sumber Daya Manusia sangat sentral adanya.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Seberapa baik Sumber

Daya Manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa akan datang. Sebaliknya, jika Sumber Daya Manusia tidak dikelola dengan baik, efektivitas tidak akan tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Hal ini terjadi karena pertama, Sumber Daya Manusia sangat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, Sumber Daya Manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. kedua, Sumber Daya Manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Karena pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia ini, bila diabaikan, organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran (French, 1986). Salah satu persoalan penting yang perlu mendapat perhatian adalah kualitas Sumber Daya Manusia. Peran Sumber Daya Manusia sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi perusahaan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan serta sebagai pelaksana operasional perusahaan, seperti pemasaran, produksi, perdagangan, industri, keuangan, dan administrasi. Semua manajer secara nyata harus terlibat dalam proses Sumber Daya Manusia secara terintegrasi. Untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, dalam proses pengorganisasian, manajer mengalokasikan sumber daya organisasi sesuai dengan rencana yang telah di buat berdasarkan suatu struktur organisasi, menetapkan kewenangan dan tanggung jawab, merekrut dan menyeleksi,

melakukan pelatihan dan pengembangan, dan penempatan Sumber Daya Manusia pada posisi yang tepat. Kegiatan-kegiatan pengorganisasian inilah yang melahirkan manajemen Sumber Daya Manusia.

Dengan demikian, kegiatan yang dilakukan dalam manajemen Sumber Daya Manusia mulai dari memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the right man on the right place*) melatih dan mengembangkan karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses yang berkelanjutan, yaitu sejalan dengan proses operasional perusahaan sehingga perhatian terhadap Sumber Daya Manusia ini menempati tempat yang khusus dalam organisasi perusahaan. Karena itu, menurut Veithzal Rivai, dalam manajemen Sumber Daya Manusia karyawan adalah kekayaan (aset) utama perusahaan yang harus dipelihara dengan baik sehingga faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia itu sendiri (Rivai, 2004).

Lebih jelasnya, kegiatan Sumber Daya Manusia yang spesifik dari fungsi manajemen adalah: 1) Perencanaan, yaitu menentukan tujuan dan standar, menetapkan sistem dan prosedur, menetapkan rencana atau proyeksi untuk masa depan. 2) Pengorganisasian, yaitu memberikan tugas khusus kepada setiap Sumber Daya Manusia, menetapkan analisis pekerjaan atau analisis jabatan, membangun komunikasi, mengkoordinasikan kerja antara atasan dengan bawahan. 3) Kepemimpinan, yaitu mengupayakan agar orang lain dapat

menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, meningkatkan semangat kerja, memotivasi karyawan. 4) Pengawasan, yaitu menetapkan standar pencapaian hasil kerja, standar mutu, melakukan review atas hasil kerja, dan melakukan tindakan perbaikan sesuai dengan kebutuhan (Rivai, 2004). Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tersebut sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia-nya. Ini menunjukkan betapa penting dan strategisnya pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dalam perusahaan yang terus berkembang sejalan dengan tuntutan era globalisasi. Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat menentukan maju mundurnya bisnis perusahaan di masa mendatang.

Sumber Daya Manusia memengaruhi keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi. Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Meningkatkan dukungan terhadap Sumber Daya Manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan (Werther dan Davis, 1996). Manajemen Sumber Daya Manusia fokus terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antara karyawan agar mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Para karyawan mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Peran manajemen Sumber Daya Manusia ini sangat vital bagi terwujudnya tenaga kerja yang produktif, efektif, dan efisien. Kunci pokok manajemen Sumber Daya Manusia adalah *how to find or get the best person, and how to maintain it*. Bagaimana cara mendapatkan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tersedia dalam organisasi perusahaan? Bagaimana cara memelihara dan mempertahankannya? Secara mekanis, keseluruhan proses tersebut dinamakan dengan proses manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam proses ini tanggung jawab pertama yang harus dilakukan adalah penarikan tenaga kerja yang berkualitas yang meliputi perencanaan Sumber Daya Manusia, perkerutan, dan seleksi. Kedua, pengembangan kualitas tenaga kerja yang meliputi orientasi, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Ketiga, pemeliharaan kualitas tenaga kerja meliputi pemeliharaan dan pergantian tenaga kerja, penilaian kinerja, dan kompensasi.

Proses manajemen Sumber Daya Manusia merupakan segala proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan mulai dari perencanaan Sumber Daya Manusia, perekrutan, penandatanganan kontrak kerja, penempatan tenaga kerja, hingga pembinaan, dan pengembangan tenaga kerja. Proses itu berguna untuk menempatkan dan memelihara tenaga kerja pada posisi dan kualifikasi tertentu serta bertanggung jawab sesuai dengan persyaratan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut.

Pengembangan Sumber Daya Manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-

program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut (Armstrong, 1994:504). Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang (Desimone, 2001:2).

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan (Mondy dan Noe, 1991:210). Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan Sumber Daya Manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu dilakukan secara terencana dan

berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan Sumber Daya Manusia. Program pengembangan Sumber Daya Manusia hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun masa depan. Pengembangan haruslah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual serta moral Sumber Daya Manusia supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan jabatan atau pekerjaan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Setiap Sumber Daya Manusia yang ada di dalam suatu perusahaan (dunia kerja) dituntut agar bekerja efektif, efisien kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi Sumber Daya Manusia melalui latihan dan pendidikan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia sendiri juga dapat dibedakan menjadi dua. Yakni pengembangan Sumber Daya Manusia secara makro dan secara mikro. Pengembangan sumber daya secara makro penting sekali dalam rangka mencapai tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya secara makro ini bertumpu pada pengertian bahwa

pengembangan Sumber Daya Manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam yang ada, atau setidaknya pengelolaan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara tepat guna. Karena Sumber Daya Manusia yang telah dikembangkan sedemikian rupa, akan memiliki skill yang cukup untuk memanfaatkan hasil alam secara berkelanjutan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia secara mikro. Pengembangan Sumber Daya Manusia secara mikro ini lebih menekankan pada pengoptimalan hasil kerja yang maksimal dalam suatu perusahaan. Baik secara makro maupun mikro, pengembangan Sumber Daya Manusia jelaslah menuju pada sasaran yakni peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang nantinya akan bermuara pada pembangunan bangsa. Pentingnya pengembangan Sumber Daya Manusia ini juga dapat diklasifikasikan menurut manfaatnya bagi masing-masing subjek yang ada, yakni bagi individu selaku tenaga kerja, perusahaan, dan untuk personal, hubungan manusia, dan pelaksanaan kebijakan.

Sedangkan tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Tujuan tersebut di atas dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk

melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Selain itu perlu pula diperhatikan bahwa dalam upaya pengembangan Sumber Daya Manusia ini, kinerja individual dan kelompok adalah subyek untuk peningkatan yang berkelanjutan dan bahwa orang-orang dalam organisasi dikembangkan dalam cara yang sesuai untuk memaksimalkan potensi serta promosi mereka.

Sebagai pendidikan karakter, pendidikan antikorupsi memberi perhatian yang besar pada pengembangan aspek sikap anggota koperasi. Sikap adalah disposisi penilaian yang diberikan terhadap suatu objek yang didasarkan atas pengetahuan, reaksi afektif, kemauan dan perilaku sebelumnya akan objek tersebut (Fishbein, & Ajzen 1973). Kesemua elemen diatas saling berhubungan dan saling bertukar tempat misalnya reaksi afektif dibayangi oleh perilaku yang biasa dilakukan. Karena itu sikap yang pro pada korupsi bukanlah sebuah kategori saja melainkan juga mengandung hal lainnya.

Perubahan pada satu elemen akan merubah pula elemen yang lainnya. Misalnya menghilangkan intensi dan perilaku mungkin akan merubah kognisi, sikap dan reaksi afektif. Oleh karena itu ketika memberikan informasi tentang korupsi, guru berusaha mengembangkan sikap berdasarkan kognisi. Untuk itu siswa harus memiliki kognisi atau pengetahuan yang benar dan dipahami secara baik, sehingga pengetahuan itu bisa bertahan lama dalam memorinya dan dapat dipergunakan setiap kali mereka akan membuat pertimbangan tertentu. Disamping

itu keterlibatan yang intens dalam aktifitas yang mengandung nilai-nilai antikorupsi juga akan mengembangkan sikap yang sesuai dengan nilai tersebut.

Perumusan Masalah

Penelitian ini bermaksud mengkaji situasi problematik yang dihadapi lembaga koperasi dalam membangun sumberdaya manusia anggotanya. Fokus persoalan yang dikaji dalam penelitian ini adalah masalah peran koperasi di Sumatra Barat, terutama dalam membentuk karakter antikorupsi pada sumber daya anggotanya. Masalah penelitian yang dikaji dalam kegiatan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana konsep koperasi Sumatra Barat mengelola Sumber Daya Manusia anggotanya?
2. Bagaimana peran lembaga koperasi Sumatra Barat dalam membentuk karakter antikorupsi pada anggotanya?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui konsep koperasi dalam mengelola Sumber Daya Manusia anggotanya
2. Mengetahui peran lembaga koperasi dalam membentuk karakter antikorupsi pada anggotanya.

Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi pemerintah daerah (Pemerintah Provinsi Sumatra Barat maupun instansi terkait lainnya) sebagai lembaga publik

yang berhubungan langsung dengan masyarakat, dapat dijadikan masukan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan koperasi nelayan dimasa yang akan datang.

2. Bagi koperasi di Sumatra Barat dapat dijadikan masukan dalam mengembangkan unit usahanya agar mampu menghadapi persaingan pasar dan dapat mensejahterakan anggotanya.
3. Bagi para akademisi dan peneliti sebagai salah satu wahana untuk dapat menerapkan ilmu dan kemampuan yang dimiliki dalam menyikapi berbagai kondisi dan permasalahan yang dihadapi masyarakat pengelola koperasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan studi dokumen terhadap Renstra Dinas Koperasi dan UMKM Sumatra Barat. Metode deskriptif dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis landasan ideologi dan berbagai permasalahan yang terjadi pada saat dilakukannya penelitian. Studi dokumen terhadap Renstra Dinas Koperasi dan UMKM Sumatra Barat dilakukan untuk membatasi topik penelitian ini. Data yang diperlukan untuk penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui draft Renstra Dinas Koperasi dan UMKM Sumatra Barat 2016-2021.

Teknik Pengolahan dan Analisis

Data-data yang diperoleh dikembangkan melalui langkah-langkah yang dilakukan dalam studi dokumen di penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data yang diperoleh diolah untuk menemukan landasan ideal koperasi serta rencana pengembangan sumberdaya manusia anggotanya.
- b. Membuat suatu kesimpulan tentang sejauh mana perkembangan koperasi di sumatra barat selama ini mencakup efektifitas perannya dalam membentuk karakter antikorupsi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan Koperasi di Sumatera Barat

Perkembangan koperasi dan UMKM hingga tahun 2015, menunjukan trend cukup baik dengan pertumbuhan rata-rata setiap tahunnya 1-2%. Begitu juga halnya dengan jumlah koperasi aktif serta koperasi yang melaksanakan RAT mengalami peningkatan rata-rata sebesar 2 %, kondisi ini antara lain disebabkan karena pembina di Propinsi dan Kab/Kota selalu berupaya meningkatkan koperasi aktif dan melaksanakan RAT melalui sosialisasi, penyuluhan serta pendampingan kepada koperasi tersebut. Perkembangan koperasi, selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Perkembangan Koperasi di Sumatera Barat Tahun 2011-2015

No	Kabupaten/Kota	Koperasi (unit)			Anggota (Orang)			RAT (unit)
		JML	Aktif	Tidak Aktif	JML	L	p	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Kab. Agam	257	196	61	37.127	18.157	18.970	126
2	Kab. Pasaman	227	105	122	24.951	11.737	13.214	44
3	Kab. Pasaman Barat	288	256	32	46.110	31.442	14.668	70
4	Kab. 50 Kota	209	129	80	40.198	29.703	10.495	90
5	Kab. Solok	155	75	80	24.984	18.022	6.962	59
6	Kab. Solok Selatan	130	63	67	5.883	3.208	2.675	36
7	Kab. Padang Pariaman	245	184	61	25.499	11.236	14.263	77
8	Kab. Pess. Selatan	295	183	112	19.234	9.361	9.873	66
9	Kab. Tanah Datar	229	206	23	38.396	17.229	21.167	122
10	Kab. Sijunjung	177	68	109	30.739	14.595	16.144	61
11	Kab. Dharmasraya	200	108	92	37.866	27.219	10.647	52
12	Kab. Kep. Mentawai	124	21	103	6.341	5.570	771	14
13	Kota Bukittinggi	103	85	18	16.945	8.420	8.525	54
14	Kota Padang	702	648	54	116.133	65.114	51.019	333
15	Kota Sawahlunto	78	63	15	9.114	4.198	4.916	45
16	Kota Padang Panjang	77	54	23	8.156	3.631	4.525	43
17	Kota Solok	64	48	16	10.199	4.802	5.397	36
18	Kota Payakumbuh	153	123	30	18.335	8.312	10.023	65
19	Kota Pariaman	82	60	22	8.692	4.291	4.401	43
	JUMLAH	3.795	2.675	1.120	524.902	296.247	228.655	1.436
B.	Prop. Sumbar							
1	Koperasi Sekunder	26	20	6	5.142	2.789	2.353	8
2	Koperasi Primer	71	28	43	5.008	3.445	1.563	2
	Jumlah	97	48	49	10.150	6.234	3.916	10
	Total 2015	3.892	2.723	1.169	535.052	302.481	232.571	1.446
	2014	3.807	2.628	1.179	516.348	287.642	228.706	1.513
	2013	3.747	2.641	1.106	545.288	267.562	277.726	1.526
	2012	3.789	2.628	1.161	544.430	299.808	244.622	1.471
	2011	3.743	2.482	1.261	543.685	280.068	263.617	1.450

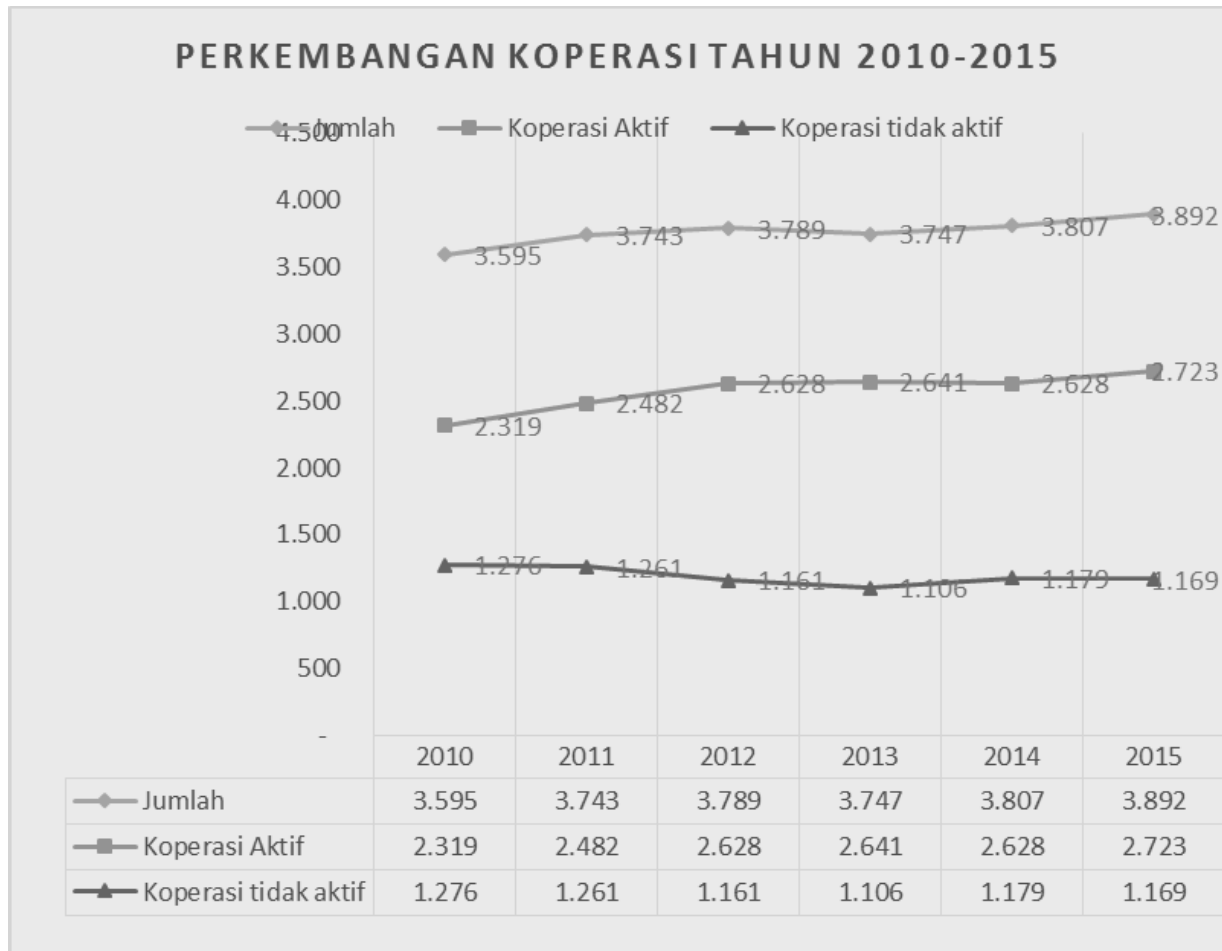
Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kab/Kota se Sumbar

Jumlah koperasi di Sumatera Barat pada tahun 2015 sebanyak 3.892 unit dengan rincian koperasi aktif sebanyak 2.723 unit dan koperasi tidak aktif sebanyak 1.169 unit.

Pemerintah Propinsi Sumatera Barat selalu berupaya menurunkan jumlah koperasi tidak aktif. Upaya-upaya yang telah dilakukan antara lain penyuluhan terhadap koperasi tidak aktif di

Kab/Kota, pendampingan kepada koperasi yang tidak aktif. Dalam tahun 2016 direncanakan akan dilakukan upaya peningkatan persentase koperasi aktif melalui pembubaran terhadap

koperasi primer dan sekunder propinsi. Perkembangan koperasi aktif dan anggota koperasi selama periode 2011-2015 dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



Gambar 1. Perkembangan Koperasi aktif dan anggota koperasi tahun 2011-2015

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kab/Kota se Sumatera Barat

Faktor-faktor pendukung maju suatu koperasi adalah modal, asset, volume usaha dan SHU. Perkembangan modal sendiri, modal luar dan asset koperasi dari tahun 2011-2016 cukup mengalami peningkatan. Namun apabila dilihat dari segi volume usaha dan SHU terlihat bahwa pada tahun 2011-2014 terdapat peningkatan volume usaha dan SHU sedangkan tahun 2015 sedikit mengalami penurunan.

Faktor penyebab rendahnya volume usaha dan SHU koperasi adalah : 1) terjadinya inflasi pada tahun 2015 yang berakibat produk pertanian/perkebunan mengalami penurunan harga; 2) sesuai evaluasi Kemendagri bantuan modal dan sarana usaha bagi koperasi yang tidak bisa dilaksanakan karena adanya kebijakan bantuan hibah kepada masyarakat; 3) peningkatan hasil produk koperasi yang

bergerak di sektor ril dipengaruhi oleh tingkat persaingan dan harga pasar yang kompetitif.

Perkembangan kinerja usaha koperasi selama periode tahun 2011-2015 mengalami peningkatan yang cukup signifikan, baik dari perkembangan modal, volume usaha dan SHU. Pertumbuhan modal sendiri rata-rata sebesar 15 % dan modal luar rata-rata sebesar 4,5 %. Pertumbuhan volume usaha rata-rata

sebesar 3,9 % dan SHU rata-rata sebesar 0,5 %.

Dari tingkat kesehatan usaha simpan pinjam, juga menunjukkan kinerja yang cukup baik. Hal ini disebabkan makin meningkatnya pemahaman pengelola usaha simpan pinjam koperasi tentang aturan simpan pinjam. Perkembangan tingkat kesehatan usaha simpan pinjam koperasi dapat dilihat pada grafik di bawah ini:

No	Kabupaten/Kota	Modal Sendiri (Rp. Juta)	Modal Luar (Rp. Juta)	Asset (Rp. Juta)	Volume Usaha (Rp. Juta)	S H U (Rp. Juta)	
1	2	17	18		19	20	
1	Kab. Agam	170.992,41	218.779,67	389.772,08	310.212,95	11.422,19	
2	Kab. Pasaman	66.882,20	29.640,53	96.522,73	93.646,67	3.442,93	
3	Kab. Pasaman Barat	65.763,69	44.457,94	110.221,63	252.437,98	8.586,71	
4	Kab. 50 Kota	128.544,54	91.766,03	220.310,56	151.340,53	8.584,87	
5	Kab. Solok	52.048,17	40.928,29	92.976,46	46.418,44	5.045,57	
6	Kab. Solok Selatan	29.601,46	29.159,98	58.761,44	58.415,55	1.382,64	
7	Kab. Padang Pariaman	97.668,82	61.792,02	159.460,84	159.473,02	13.264,38	
8	Kab. Pess. Selatan	94.251,87	71.997,26	166.249,13	254.539,94	8.975,77	
9	Kab. Tanah Datar	172.299,38	58.704,42	231.003,80	232.266,73	15.567,89	
10	Kab. Sijunjung	49.716,92	82.077,31	131.794,23	106.725,82	4.678,35	
11	Kab. Dharmasraya	58.672,79	79.983,71	138.656,49	367.939,67	5.668,42	
12	Kab. Kep. Mentawai	6.045,12	1.514,37	7.559,49	3.133,51	348,48	
13	Kota Bukittinggi	155.433,64	71.584,98	227.018,62	167.106,05	7.787,03	
14	Kota Padang	468.981,20	449.020,75	918.001,95	1.259.677,12	65.518,59	
15	Kota Sawahlunto	35.131,80	38.855,93	73.987,72	111.586,38	3.809,61	
16	Kota Padang Panjang	38.358,48	39.615,06	77.973,54	46.359,43	4.283,47	
17	Kota Solok	43.262,15	48.107,21	91.369,35	65.715,02	4.956,98	
18	Kota Payakumbuh	102.398,74	22.277,44	124.676,18	177.256,94	5.832,74	
19	Kota Pariaman	34.905,59	19.370,37	54.275,96	36.290,71	2.725,18	
	JUMLAH	1.870.958,93	1.499.633,26	3.370.592,19	3.900.542,45	181.881,80	
B. Prop. Sumbar							
1	Koperasi Sekunder	6.252,38	1.603,90	7.856,28	23.816,38	828,01	
2	Koperasi Primer	1.040,00	714,00	1.754,00	1.831,00	492,26	
	Jumlah	7.292,38	2.317,90	9.610,28	25.647,38	1.320,27	
	Total	2015	1.878.251,31	1.501.951,16	3.380.202,47	3.926.189,83	183.202,07
		2014	1.689.080,86	1.455.371,63	3.144.452,49	4.485.154,05	190.215,29
		2013	1.468.067,84	1.448.868,03	2.916.935,87	4.000.252,10	285.573,36
		2012	1.281.315,22	1.420.513,10	2.701.828,32	3.949.805,41	262.583,24
		2011	1.071.570,86	1.263.809,60	2.335.380,46	3.440.827,33	207.286,63

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kab/Kota se Sumbar

Bagaimana Koperasi Mengatasi Kesulitan Ekonomi Anggotanya

Koperasi adalah sebagai suatu sistem ekonomi dengan solusi bagi perekonomian Indonesia terutama anggotanya (Sugiharsono, 2009:21-32).

1. Koperasi dan Kemiskinan Makna yang terkandung dalam pengertian koperasi telah menjelaskan bahwa koperasi merupakan gerakan ekonomi rakyat.

Dalam hal ini, koperasi akan menjadi wadah kegiatan ekonomi rakyat yang pada umumnya merupakan kelompok menengah ke bawah (miskin). Mereka ini pada umumnya tidak mungkin tertampung pada badan usaha lain seperti Firma, CV, maupun PT. Dengan wadah koperasi, mereka akan dapat mengembangkan kegiatan ekonominya, sehingga dapat meningkatkan pendapatannya. Hal ini tentu dengan catatan: koperasi tersebut harus memiliki kemampuan untuk membina dan mengembangkan kegiatan ekonomi mereka. Oleh karena itu koperasi harus benar-benar dikelola secara profesional agar mampu menjadi wadah kegiatan ekonomi rakyat yang kondusif. Apabila hal ini dapat dilaksanakan pada setiap wilayah kecamatan, niscaya kemiskinan rakyat di seluruh penjuru Indonesia secara bertahap akan dapat diperbaiki kehidupan ekonominya.

2. Koperasi dan Ketidakmerataan Pendapatan

Apabila manajemen koperasi dilaksanakan secara benar dan profesional, maka rakyat

yang menjadi anggota koperasi akan meningkat taraf hidupnya sesuai dengan tujuan koperasi. Dalam peningkatan taraf hidup ini berarti terjadi peningkatan kemampuan ekonomi (pendapatan/daya beli) dan peningkatan kemampuan non ekonomi (misalnya: pendidikan dan sosial). Dengan peningkatan kemampuan pendidikan dan sosial, mereka tentu akan lebih mampu meningkatkan lagi kemampuan ekonominya. Dengan demikian kemampuan ekonomi (pendapatan) mereka akan bertambah semakin besar. Dengan pertambahan kemampuan ekonomi (pendapatan) tersebut diharapkan ketidakmerataan pendapatan antara masyarakat kecil dengan masyarakat menengah ke atas akan semakin diperkecil. Hal ini berarti bahwa ketidakmerataan pendapatan akan diperkecil dengan adanya peningkatan pendapatan rakyat kecil yang dibina melalui koperasi.

3. Koperasi dan Pengangguran

Apabila koperasi dapat berkembang di setiap wilayah kecamatan di seluruh Indonesia, dan benar-benar mampu membina kegiatan ekonomi rakyat di sekitarnya, tentu koperasi akan dapat menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat di sekitarnya. Apalagi jika kegiatan ekonomi (produksi dan distribusi) anggotanya dapat berkembang dengan adanya pembinaan koperasi, niscaya kegiatan ekonomi anggota tersebut juga akan menciptakan lapangan kerja tersendiri. Dengan demikian melalui koperasi yang dikelola secara benar dan

profesional diharapkan akan diikuti dengan penciptaan-penciptaan lapangan kerja, dan pada akhirnya akan mengurangi pengangguran.

4. Koperasi dan Inflasi

Sebelumnya perlu kita ketahui terlebih dahulu penyebab terjadinya inflasi. Pada umumnya inflasi terjadi sebagai akibat adanya ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran komoditi. Permintaan komoditi terus meningkat, sedangkan penawarannya tetap atau malah berkurang. Permintaan komoditi masyarakat dipengaruhi oleh tingkat pendapatan masyarakat. Sementara itu penawaran komoditi dipengaruhi oleh produksi yang diselenggarakan oleh masyarakat. Dalam keadaan inflasi penawaran komoditi harus terus ditingkatkan agar harga komoditi tidak menaik. Untuk meningkatkan penawaran komoditi diperlukan perluasan produksi. Koperasi merupakan salah satu badan usaha yang sangat potensial untuk melakukan perluasan produksi, karena jumlah koperasi yang sangat banyak dan variasi komoditinya pun sangat banyak. Apabila koperasi dikelola secara benar dan profesional, dengan memperhatikan prinsip-prinsip koperasi (keadilan, kemandirian, pendidikan, dan kerja sama), maka tidak mustahil bahwa koperasi akan dapat mempercepat perluasan produksi. Dengan perluasan produksi yang dibantu oleh koperasi ini diharapkan penawaran komoditi akan terus meningkat, dan pada akhirnya akan

dapat mengendalikan kenaikan harga komoditi (inflasi).

5. Koperasi dan ketergantungan terhadap luar negeri

Dalam kasus ini, tampaknya koperasi tidak mampu berbuat lebih banyak. Ketergantungan ekonomi terhadap luar negeri cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor politik luar negeri pemerintah kita. Kebijakan-kebijakan pemerintah yang terkait dengan luar negeri, khususnya yang menyangkut utang luar negeri cenderung dipengaruhi oleh faktor kemampuan pemerintah dalam mengelola politik luar negeri. Oleh karena itu terhadap permasalahan ini, koperasi cenderung tidak mungkin diikutsertakan untuk memecahkan permasalahan tersebut. Namun demikian terhadap keempat permasalahan perekonomian nasional seperti dipaparkan di atas, koperasi masih bisa diharapkan untuk berperan-serta mengatasinya.

Koperasi di Sumatra Barat dalam Mengelola Sumber Daya Manusia

Dalam mengelola Sumber Daya Manusia anggota koperasi maka Sumatera Barat memiliki Visi, Misi, kebijakan, tugas dan fungsi yang berkaitan dengan pengembangan SDM koperasi.

Visi pemerintah daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016-2021 adalah: Terwujudnya Sumatera Barat Madani dan Sejahtera.

Misi pembangunan jangka menengah daerah ini ditetapkan sejalan dengan RPJP Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut:

1. Meningkatkan tata kehidupan yang harmonis, agamais, beradat, dan berbudaya berdasarkan falsafah “*Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah*”.
2. Meningkatkan tata pemerintahan yang baik, bersih dan profesional
3. Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang cerdas, sehat, beriman, berkarakter, dan berkualitas tinggi.
4. Meningkatkan ekonomi masyarakat yang berbasis kerakyatan yang tangguh, produktif, dan berdaya saing regional dan global, dengan mengoptimalkan pemanfaatan potensi sumberdaya pembangunan daerah
5. Meningkatkan infrastruktur dan pembangunan yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan

Dalam rangka meningkatkan daya saing global dengan membuka aksesibilitas yang sama terhadap kesempatan kerja dan berusaha bagi segenap rakyat dan seluruh daerah melalui keunggulan kompetitif terutama berbasis keunggulan sumber daya alam dan Sumber Daya Manusia dengan menghapus segala bentuk perlakuan diskriminatif dan hambatan, untuk mewujudkan hal tersebut telah dirinci kebijaksanaan pembangunan dalam lima tahun ke depan antara lain sebagai berikut:

1. **Sasaran meningkatnya koperasi berkualitas dengan kebijakan yaitu:**
 - a. Peningkatan tatalaksana kelembagaan koperasi
 - b. Peningkatan penyuluhan dan akuntabilitas koperasi

- c. Peningkatan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan serta pendampingan
- d. Peningkatan pengawasan koperasi

2. **Sasaran meningkatnya peran usaha koperasi sektor riil dan pemanfaatan potensi daerah, dengan kebijakan yaitu :**

- a. Peningkatan kapasitas usaha koperasi pertanian, non pertanian dan aneka usaha
- b. Peningkatan kemitraan, promosi dan jaringan pemasaran produk koperasi

3. **Sasaran meningkatnya peran USP Koperasi dalam memberikan pinjaman kepada UMK anggotanya dengan kebijakan yaitu:**

- a. Peningkatan pemupukan modal sendiri koperasi dan kerjasama dengan lembaga keuangan lainnya
- b. Peningkatan pembiayaan usaha anggota

4. **Sasaran meningkatnya skala usaha dan daya saing produk UMKM dengan kebijakan yaitu:**

- a. Peningkatan penyelenggaraan pendampingan dan diklat bagi UMKM
- b. Peningkatan bimbingan dan fasilitasi standarisasi produk UMKM
- c. Peningkatan akses permodalan bagi UMKM
- d. Peningkatan promosi, kemitraan dan pemasaran produk UMKM

5. **Sasaran Meningkatnya Kapasitas organisasi Dinas Koperasi, UMKM, dengan kebijakan yaitu:**

- a. Penyempurnaan sistem manajemen pelaporan kinerja instansi pemerintah

- b. Peningkatan kualitas pelayanan publik
- c. Peningkatan kualitas pengelolaan keuangan
- c. Pembinaan dan pelaksanaan urusan di bidang Koperasi dan UMKM.
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Tugas dan Fungsi

Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sumatera Barat dan dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Gubernur No. 40 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas Sekretariat, Bidang, Sub Bagian dan Seksi Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat.

Tugas

Sesuai Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat No. 12 Tahun 2011 tanggal 12 Desember 2011 dalam Bab XIII Bagian Kedua Pasal 40 disebutkan bahwa “Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Koperasi dan UMKM serta tugas pembantuan”.

Fungsi

Selanjutnya pada Pasal 41 disebutkan, dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 41 Dinas Koperasi dan UMKM mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang Koperasi dan UMKM.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Koperasi dan UMKM.

Peran Koperasi di Sumatra Barat dalam Membentuk Karakter Antikorupsi

Koperasi sebagai soko guru perekonomian Negara memiliki prinsip dan nilai luhur yang dan berkaitan dengan nilai antikorupsi di dalamnya yang tertuang pada UU No. 25 Tahun 1992 tentang Pengkoperasian dalam pasal 4 menerangkan tentang fungsi koperasi:

1. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya;
2. Berperan serta aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat;
3. Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai gurunya;
4. Berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasar atas azas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Dimana koperasi memiliki nilai-nilai universal seperti kejujuran, keterbukaan, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap sesama anggota serta orang lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa prinsip universal koperasi searah dengan prinsip antikorupsi.

Tantangan dan Peluang Pengembangan Pelayanan Koperasi

Tantangan pengembangan koperasi ke depan antara lain yaitu menjadikan koperasi sebagai gerakan ekonomi kerakyatan yang memberikan kontribusi yang signifikan dalam peningkatan perekonomian daerah. Hal ini membutuhkan dukungan kebijakan dan keberpihakan terhadap pengembangan koperasi. Keberpihakan bagi koperasi bertujuan untuk memberikan motivasi dan meningkatkan semangat berkoperasi di kalangan masyarakat. Disamping itu, koperasi harus bisa mandiri, mengingat koperasi memiliki prinsip partisipasi, kebersamaan dan kemandirian. Untuk itu perlu adanya koordinasi dan kerjasama antara pemerintah, gerakan koperasi, Dekopinwil dan pemangku kepentingan lainnya.

Dengan memperhatikan tugas pokok dan fungsi serta sumberdaya yang dimiliki, maka tantangan dan peluang pelayanan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat lima tahun ke depan sebagai berikut:

1. Tantangan

1. Peningkatan tata kelola kelembagaan organisasi koperasi dan UMKM

Jumlah koperasi dan UMKM yang cukup besar ini menjadi tantangan bagi Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat untuk mengoptimalkan potensi ekonomi anggota koperasi dan pelaku-pelaku UMKM serta kelompok-kelompok produktif lainnya.

2. Peningkatan usaha koperasi dan UMKM

- a. Pertumbuhan volume usaha koperasi menjadi tantangan bagi Dinas Koperasi dan UMKM, karena masih rendahnya kinerja usaha koperasi sektor riil.
- b. Jumlah koperasi dan UMKM yang cukup besar ini menjadi tantangan bagi Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat untuk meningkatkan peran koperasi dalam mewujudkan kegiatan usaha kolektif yang melibatkan partisipasi aktif anggota.

3. Peningkatan daya saing produk koperasi dan UMKM

Peningkatan daya saing koperasi dan UMKM menjadi tantangan bagi Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat baik dari segi kelembagaan maupun produk yang dihasilkan koperasi dan UMKM.

4. Peningkatan skala usaha UMKM

Pertumbuhan UMKM menjadi tantangan bagi Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar karena sulitnya tumbuh usaha mikro menjadi usaha skala yang lebih besar atau naik kelas.

2. Peluang

1. Peningkatan tata kelola kelembagaan organisasi koperasi dan UMKM

Nilai-nilai dan prinsip koperasi dapat menjadikan koperasi maju dan mampu membantu anggotanya melalui upaya

kolektif yang produktif, efektif, efisien dan berkelanjutan.

2. Peningkatan usaha koperasi dan UMKM

Kebersamaan dalam pengelolaan koperasi akan mengurangi resiko persaingan antara anggota, meningkatkan posisi tawar terhadap pihak eksternal dan menghasilkan manfaat yang adil.

3. Peningkatan daya saing produk koperasi dan UMKM

Dengan adanya pasar bebas atau globalisasi perekonomian dunia akan menjadi peluang bagi pelaku Koperasi dan UMKM yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan daya saing.

4. Peningkatan skala usaha UMKM

Globalisasi dan era digital merupakan peluang yang harus dimanfaatkan oleh UMKM dalam mengembangkan usaha.

Kinerja Pelayanan Dinas Koperasi dan UMKM

Kinerja pelayanan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat dari pencapaian target kinerja sasaran strategis bidang koperasi dan UMKM selama periode Rencana Strategis tahun 2010-2015. Pencapaian ini menjadi landasan bagi penyempurnaan kebijakan yang sudah ada dan penyusunan kebijakan lima tahun ke depan dalam rangka mewujudkan koperasi dan UMKM yang lebih mandiri dan berdaya saing.

Pencapaian kinerja Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat sesuai dengan Rencana Strategis Dinas Koperasi

dan UMKM Provinsi Sumatera Barat tahun 2010-2015 sesuai dengan target pada indikator kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Indikator kinerja jumlah koperasi yang ditingkatkan kualitasnya dengan target 41 unit pada tahun 2011, hingga tahun 2013 telah tercapai sebanyak 54 unit. Pencapaian ini disebabkan dukungan dari Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi dan Kab/Kota.

2. Indikator kinerja jumlah koperasi yang bersertifikasi dengan terget 5 unit tahun 2011 hingga tahun 2013 telah tercapai sebanyak 20 unit. Pencapaian ini disebabkan adanya program sertifikasi bagi pengelola koperasi yang bekerjasama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi Nasional. Serifikasi bagi koperasi ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pengelola koperasi khususnya koperasi pengelola jasa keuangan.

3. Indikator Kinerja penurunan koperasi tidak aktif dengan target 2% pada tahun 2011, hingga tahun 2013 telah tercapai sebanyak 1,80%. Pencapaian ini disebabkan adanya penumbuhan koperasi baru dan pembubaran koperasi serta kegiatan pembenahan koperasi tidak aktif dengan cara pendampingan, bedah kasus, penyuluhan dan lain-lain.

4. Indikator kinerja jumlah koperasi yang berprestasi dan akuntabel dengan target 20 koperasi. Pada tahun 2011, hingga tahun 2013 telah tercapai sebanyak 66 koperasi. Pencapaian ini didukung oleh kegiatan penilaian koperasi berprestasi/koperasi

- award mulai dari tingkat Kabupaten /Kota, Provinsi dan tingkat Pusat.
5. Indikator kinerja jumlah pengelola koperasi dan LKM yang dilatih dengan target 200 orang pada tahun 2011, hingga tahun 2013 telah tercapai sebanyak 587 orang. Pencapaian ini didukung oleh program pendidikan dan latihan bagi pengelola koperasi dan UMKM di Kab/Kota
 6. Indikator kinerja jumlah aparatur pembina yang dilatih dengan target 120 orang pada tahun 2011, hingga tahun 2012 tercapai sebanyak 270 orang. Namun pada tahun 2013 target jumlah aparatur pembina yang dilatih sebanyak 360 orang tidak dapat direalisasikan karena program/ kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut tidak dialokasikan karena keterbatasan alokasi anggaran.
 7. Indikator kinerja jumlah UMK yang dilatih dengan target 180 orang pada tahun 2011, hingga tahun 2013 telah tercapai sebanyak 387 orang. Pencapaian ini didukung oleh program /pendidikan dan pelatihan bagi UMK.
 8. Indikator kinerja jumlah PKL yang diberi bantuan modal dengan target 9000 orang pada tahun 2011, hingga tahun 2013 telah tercapai sebanyak 11.930 orang. Pencapaian ini didukung melalui kegiatan pemberian modal bagi pedagang kaki lima (PKL) yang berintegrasi pada koperasi. Tujuan pemberian bantuan modal bagi PKL adalah untuk meningkatkan permodalan dalam mengembangkan usaha.
 9. Indikator kinerja jumlah UMK yang difasilitasi 190 UMK pada tahun 2011, hingga tahun 2013 telah tercapai sebanyak 1.131 UMK. Pencapaian ini didukung oleh kegiatan pemberdayaan, kemitraan, promosi dan pemasaran, peningkatan akses permodalan, penguatan kelembagaan, bantuan prasarana prasarana, dan bantuan sertifikat halal.
 10. Indikator kinerja jumlah KSP/USP, KJKS/ UJKS yang berperan dalam pembiayaan dengan target 36 koperasi pada tahun 2011, hingga tahun 2013 telah tercapai sebanyak 52 koperasi. Pencapaian ini didukung oleh program bantuan permodalan dari kementerian Koperasi dan UKM RI.
 11. Indikator kinerja jumlah UMKMK yang bermitra dengan lembaga pembiayaan dan BUMN dengan target 17% pada tahun 2011, hingga tahun 2013 telah tercapai sebanyak 22,80%. Pencapaian ini didukung melalui kegiatan peningkatan permodalan UMKM dengan lembaga keuangan bank atau non bank dan BUMN / PKBL.
 12. Indikator kinerja jumlah koperasi yang berperan dalam sektor riil dengan target 15 unit pada tahun 2011, hingga tahun 2013 telah tercapai sebanyak 30 unit. Pencapaian ini didukung melalui kegiatan bantuan prasarana dan sarana, bimbingan teknis terhadap koperasi sektor riil.
- Sesuai dengan hasil evaluasi terhadap LAKIP pada tahun 2014, perlu dilakukan penyempurnaan terhadap sasaran strategis dan indikator kinerja dari yang semula berorientasi out put dirubah menjadi orientasi out come

atau hasil. Penyempurnaan sasaran strategis dan indikator kinerja tersebut juga dilakukan terhadap Renstra Dinas Koperasi dan UMKM tahun 2010-2015, sehingga sasaran strategis dan indikator kinerja disempurnakan untuk target kinerja tahun 2014-2015. Capaian kinerja Renstra Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat yang telah direvisi sesuai hasil pembahasan dengan Kementerian PAN dan RB sebagai berikut:

1. Indikator kinerja prosentase koperasi aktif dengan target 70% pada tahun 2014, tercapai sebesar 69,88%. Pencapaian ini tidak mencapai target disebabkan masih banyaknya koperasi yang tidak melaksanakan RAT.
2. Indikator kinerja presentase peningkatan tingkat kesehatan USP/KSP dengan target 31% pada tahun 2014 telah tercapai 40,5% pada tahun 2015. Pencapaian ini disebabkan adanya dukungan Kementerian Koperasi dan UKM RI dan disebabkan semakin baiknya pengelolaan usaha simpan pinjam yang sesuai dengan aturan yang berlaku
3. Indikator kinerja presentase peningkatan tingkat kesehatan USP/KSP dengan target 31% pada tahun 2014 telah tercapai 40,5% pada tahun 2015. Pencapaian ini disebabkan adanya dukungan Kementerian Koperasi dan UKM RI dan disebabkan semakin baiknya pengelolaan usaha simpan pinjam yang sesuai dengan aturan yang berlaku.
4. Indikator presentase peningkatan volume usaha dengan target 15% pada tahun 2015 dan terealisasi sebesar 9,74%.

Pencapaian realisasi yang dibawah target disebabkan faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi volume usaha koperasi seperti fluktuasi harga sawit, keterbatasan permodalan, inflasi dan tidak adanya bantuan hibah dari pemerintah.

5. Indikator presentase UMKM yang mempunyai legalitas usaha dengan target 35% pada tahun 2014 telah tercapai sebesar 60,4% pada tahun 2015. Pencapaian ini didukung oleh kegiatan bantuan sertifikasi halal, bantuan merk, IUMKM
6. Indikator presentase UMKM binaan yang mengakses permodalan ke perbankan/ BUMN dengan target 30% pada tahun 2014, tercapai pada tahun 2015 sebesar 9,55%. Penurunan pencapaian ini disebabkan revisi target pada tahun 2015 menjadi sebesar 9%.
7. Indikator presentase UMK yang bermitra dengan target sebesar 40% pada tahun 2015 dengan realisasi sebesar 50,1%. Pencapaian ini disebabkan adanya dukungan kegiatan temu mitra baik di Provinsi maupun di luar provinsi.

KESIMPULAN

Pemerintah Indonesia tengah berperang menghadapi perilaku korup yang telah merusak kualitas Sumber Daya Manusia. Terjadi kerusakan karakter Sumber Daya Manusia karena pandangan hidup tidak lagi berakar pada nilai-nilai luhur budaya. Menghadapi kondisi inilah koperasi sebagai lembaga memiliki prinsip universal, searah dengan prinsip antikorupsi.

Koperasi memiliki nilai-nilai universal seperti kejujuran, keterbukaan, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap sesama anggota serta orang lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa prinsip universal koperasi searah dengan prinsip antikorupsi. Koperasi adalah sebagai suatu sistem ekonomi dengan solusi bagi perekonomian Indonesia terutama anggotanya. Dalam mengelola Sumber Daya Manusia anggota koperasi maka Sumatera Barat memiliki Visi, Misi, kebijakan, tugas dan fungsi yang berkaitan dengan pengembangan SDM koperasi. Karakter antikorupsi dapat diminimalkan dan secara bertahap dihapuskan jika karakter koperasi sudah menjadi jiwa segenap anak bangsa Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 1994. *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: Gramedia.
- Desimone, R. L., Werner, J. M., & Harris, D. M. 2001. *Human Resource Management*. Fort Worth: Harcourt College Published.
- Draft Rencana Strategis Koperasi 2016-2021 Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatra Barat.
- Fishbein, Martin & Icek Ajzen. 1973. *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. USA: Addison Wesley Publishing.
- French, Wendell L. 1986. *Human Resource Management*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Mondy dan Noe. 1991. *Human Resource Management*. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Papayungan. 1995. *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Menuju Masyarakat Industrial Pancasila*. Bandung: Mizan.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sugiharsono. 2009. Sistem Ekonomi Koperasi Sebagai Solusi Masalah Perekonomian Indonesia: Mungkinkah?, *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 6 (1): 21-32.
- Werther, William B, dan Keith Davis. 1996. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.