

# Pentingkah Analisa SDM Bagi Gerakan Koperasi Kredit

Oleh Kosmas Lawa Bagho, S.Fil



Judul tulisan di atas mungkin berkesan agak fantastis dan mungkin saja merupakan sebuah pertanyaan konyol yang tidak membutuhkan jawaban. Namun saya cuma mengangkatnya untuk memperoleh kajian lebih lanjut ataupun masukan berharga bagi pengembangan gerakan koperasi kredit ke depan teristimewa pertumbuhan dan perkembangan koperasi kredit di daratan Flores yang sedang hangat-hangatnya menggalakkan manajemen purna mutu demi peningkatan pelayanan yang unggul kepada anggota dan masyarakat sekitar.

Pertanyaan mendasar yang mau dijawab melalui tulisan ini adalah apakah gerakan koperasi kredit di Flores perlu melakukan analisa manajemen sumber daya manusia? Ulasan sederhana ini terasa semakin urgen berhadapan dengan era globalisasi ekonomi dunia seperti sekarang ini, dikala setiap lembaga bisnis keuangan berusaha sekuat kemampuan untuk saling mengungguli satu dari yang lain sehingga menimbulkan persaingan bisnis bebas dalam menawarkan produk dan performance pelayanan yang berkualitas tinggi.

Untuk mencapai pelayanan yang dimaksud, seyogianya organisasi keuangan mana pun membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi pula. Tanpa kajian dan analisis yang *njelimet* tentang SDM akan menjadi kerugian besar bagi lembaga bisnis keuangan seperti koperasi kredit/credit union. Atas dasar pemikiran itu maka kebutuhan akan analisa pekerjaan dalam hubungannya dengan perekrutan karyawan/SDM koperasi kredit merupakan sebuah kebutuhan yang mutlak dilakukan.

Agar mampu bersaing dengan lembaga pelayanan usaha keuangan lainnya, mau tidak mau, suka tidak suka, gerakan koperasi kredit hendaknya sejak dini memperhatikan secara sungguh-sungguh manajemen SDM agar visi, misi, tujuan serta strategi organisasinya dapat dicapai secara lebih optimal dan efektif. Keberhasilan dan keberlanjutan sebuah institusi pemberdayaan publik koperasi kredit pada era pasar bebas seperti sekarang ini sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya yang efisien, cakap, terampil dan profesional.

Dengan demikian, koperasi kredit akan mampu menerapkan strategi yang jitu dengan inovasi yang kreatif sehingga menghasilkan koperasi kredit yang besar, kuat dan aman serta memperoleh suatu penampilan yang meyakinkan termasuk tersedianya kantor dengan interior

yang menarik untuk pelayanan, staf yang profesional, anggota yang sadar dan bertanggungjawab, penggunaan teknologi yang canggih untuk komunikasi dan informasi serta penggunaan sistem komputerisasi yang jauh dari tindakan koruptif-manipulatif.

Untuk membantu pemahaman kita tentang analisa SDM maka kita perlu memiliki persepsi yang sama atau kesepakatan awal tentang apa itu manajemen sumber daya manusia? Tentu banyak pakar manajemen memberikan berbagai teori atau pengertian yang amat bervariasi sesuai bidang kegiatan yang digelutinya. Bahkan mungkin pengertian yang ditampilkan *'terlalu dekat kaki langit'* sehingga terkesan kurang menyentuh kebutuhan riil masyarakat apalagi masyarakat akar rumput yang menjadi anggota mayoritas di dalam gerakan koperasi kredit/credit union.

Demi maksud dan kebutuhan gerakan koperasi kredit maka ditampilkan batasan yang sangat sederhana tetapi lebih praktis sesuai dengan praktek atau pengalaman lapangan yang telah dijalani.

Manajemen SDM yang dulu lebih dikenal dengan sebutan Manajemen Personalia merupakan suatu proses untuk mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi dari dalam maupun dari luar lembaga yang berhubungan dengan pelaksanaan dan kewajiban suatu pekerjaan atau jabatan.

Melalui analisa SDM dimaksud dapat menjawab pertanyaan apa yang harus dilakukan, mengapa dan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan! Hal ini penting dilakukan koperasi kredit agar dalam merekrut fungsionaris (pengurus, pengawas dan manajemen) perlu mengetahui rincian tugas, tanggungjawab dan kualifikasi utama dalam suatu jabatan yang dibutuhkan sehingga pekerjaan tersebut dapat dieksekusi dengan hasil yang memuaskan.

### **Mengapa perlu?**

Berdasarkan pengamatan dan pengalaman selama ini memperoleh fakta dan data bahwa masih ada sebagian koperasi kredit belum memiliki manajer dan karyawan dengan kompetensi purna mutu. Kenyataan ini kerap kali menyebabkan pelayanan usaha keuangan koperasi kredit kepada anggota dan masyarakat menjadi amat terbatas. Kadang-kadang pelayanan kepada anggota masih mengharapkan pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran para fungsionaris secara belum optimal. Pada hal jika dioptimalisasi kemampuan dan ketrampilan secara lebih produktif akan meningkatkan kinerja pelayanan koperasi kredit bersangkutan secara luar biasa. Peningkatan SDM fungsionaris akan berbanding lurus dengan pertumbuhan anggota dan aset koperasi kredit serta peningkatan mutu kesejahteraan dan kecerdasan anggota.

Oleh karena itu, perekrutan staf manajemen harus diikuti dengan pemberian bekal pengetahuan dan keahlian yang memadai serta mendorong kesungguhannya dalam berkarya di koperasi kredit. Bukan hanya itu saja, sebelum pemilihan staf hendaknya menentukan pekerjaan apa saja yang akan dilakukan dan kualifikasi (keahlian) apa yang dibutuhkan sesuai bidang kerja serta pendapatan kopdit untuk memberikan imbalan gaji yang layak.

Jadi tidak ikut-ikutan saja mengangkat karyawan tanpa analisis pekerjaan secara teliti dan serius sesuai kebutuhan koperasi kredit bersangkutan. Hal tersebut penting karena dalam banyak kasus, orang yang bekerja di kopdit hanya sekedar mengisi waktu luang untuk melompat ke pekerjaan yang lebih bergengsi.

Fakta ini bisa dimaklumi karena sebagian koperasi kredit secara finansial belum menjamin gaji karyawan yang pantas atau karir di kopdit belum memiliki prospek yang menjanjikan sementara di sisi lain kemajuan kopdit menuntut manajemen yang profesional, dinamis dan inovatif.

Koperasi Kredit/Puskopdit melakukan analisa manajemen sumber daya manusia memiliki manfaat seperti: mengetahui rincian tugas, tanggungjawab dan kualifikasi utama suatu jabatan yang dibutuhkan sesuai pendapatan kopdit agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan secara efektif dengan hasil yang optimal, mengevaluasi tantangan-tantangan koperasi kredit di tengah persaingan lembaga usaha keuangan lain dengan menggunakan analisa SWOT, menetapkan ukuran prestasi kerja yang realistis-objektif dan memberikan penghargaan yang cukup kepada karyawan serta pengembangan sistem kompensasi yang adil, menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan dan minat pribadi secara tepat, merencanakan kebutuhan SDM koperasi kredit yang akan datang dan sebagai dasar pertimbangan lamaran maupun pengisian lowongan pekerjaan, menganalisis kebutuhan pengembangan/pelatihan (OJT= On Job Training) karyawan yang potensial baik yang lama maupun yang baru demi menjawab kebutuhan SDM jangka panjang secara berlapis dan berkelanjutan serta menetapkan garis promosi maupun demosi dalam semua bidang pelayanan koperasi kredit.

### **Mekanisme Analisa SDM**

Dalam membuat analisa SDM (personalia) koperasi kredit memerlukan tahapan-tahapan :

*Pertama: Deskripsi Pekerjaan (Job Description).* Deskripsi pekerjaan adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas, tanggungjawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek pekerjaan yang mempunyai bentuk yang sama. Sebaiknya wewenang dan tanggungjawab staf dipisahkan secara jelas dan berdayaguna. Wewenang menunjukkan hak untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Sedangkan tanggungjawab adalah kewajiban dari si pemegang jabatan. Perlu juga menyebutkan atasan seperti manajer, koordinator, kepala bidang serta staf pembantu. Deskripsi kondisi pekerjaan mencakup jam kerja, bahaya, keamanan dan kesehatan kerja, kemungkinan perjalanan dinas, kondisi fisik tempat kerja dan aspek-aspek pekerjaan lainnya.

*Kedua: Spesifikasi Pekerjaan (Job Specification).* Hal ini lebih menunjukkan pada siapa yang melakukan pekerjaan dan faktor-faktor manusia yang dipersyaratkan. Yang ditonjolkan di sini adalah profil, karakter manusia yang diperlukan untuk suatu pekerjaan di lembaga koperasi kredit. Persyaratan menyangkut pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan dan mental maupun fisik yang sehat.

*Ketiga: Standar Pekerjaan (Job Performance Standard).* Standar ini memberikan manfaat sebagai sasaran atau target bagi pekerjaan karyawan. Tantangan untuk mencapai sasaran yang ideal bisa memotivasi karyawan kopdit dan mengukur atau menilai keberhasilan kerja karyawan pada suatu periode tertentu. Tanpa ada standar prestasi, tidak ada sistem pengawasan yang dapat mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan koperasi kredit. Tanpa penilaian, kita tidak pernah tahu sejauh mana aktualisasi potensi SDM karyawan.

Setelah mengadakan analisa SDM secara sungguh-sungguh, kini gilirannya untuk melakukan perekrutan karyawan koperasi kredit/Puskopdit. Perekrutan tersebut hendaknya mempertimbangkan kebutuhan dan kemampuan organisasi koperasi kredit/Puskopdit yang bersangkutan dan juga kemampuan para tenaga yang akan dipekerjakan. \*\*\*

Referensi:

Bahan Latihan Manajemen Kopdit, Inkopdit-Jakarta, 2000

Kosmas Lawa Bagho, dkk (ed); Kopdit Serviam & Kemiskinan di Flores, 2010

Manajemen Profesional Koperasi Kredit, Inkopdit-Jakarta, 2001

Modul Pelatihan Kopdit Model 2000, CCA-Kanada