

**PELATIHAN ADMINISTRASI PEGAWAI
DI KOPERASI KROTOBOND**

Bambang Rahaardjo dan Suharmiati
Email : bamrah_bgr@yahoo.co.id

ABSTRAK

Koperasi Krotobond merupakan Usaha Mikro Kecil dengan bidang usaha budidaya semut rang-rang (kroto). Koperasi Krotobond yang terus berkembang, hampir tidak mampu lagi memenuhi permintaan akan kroto sehingga direncanakan untuk mengembangkan koperasi bagi plasmanya. Saat ini krotobond telah berbagi usaha dengan beberapa plasma yang sebelumnya adalah karyawan Krotobond. Proses sosialisasi terkait, terbukti mendapat sambutan positif dalam waktu singkat dengan banyaknya peminat dari sekitar Bogor bahkan juga dari Sumatera dan Kalimantan. Lembaga Koperasi ini, akan menjadi wadah yang menampung produk kroto para anggotanya. Dengan tingginya peminat menjadi anggota, permasalahan yang timbul adalah dalam manajemen pengelolaan koperasi lintas propinsi. Masalah tersebut telah diatasi dengan melakukan pembinaan, berupa pelatihan manajemen perkoperasian. Namun kemudian muncul permasalahan yang terkait dengan pengelolaan administrasi pegawai koperasi itu sendiri.

Kata Kunci : Koperasi Krotobond, Administrasi Pegawai, Manajemen Pengelolaan

ABSTRACT

The Krotobond Cooperative is a Micro Small Business with the cultivation of ranged ants (kroto). The Krotobond Cooperative, which continues to grow, is barely able to meet the demand for kroto, so it is planned to develop cooperatives for its plasm. Currently Krotobond has shared business with several plasma which previously were Krotobond employees. The related socialization process proved to have received a positive response in a short time with many interested people from around Bogor and even from Sumatra and Kalimantan. This Cooperative Institution, will be a place that accommodates the products of its members. With high interest in becoming members, the problem that arises is in the management of cooperative management across provinces. The problem has been overcome by conducting coaching, in the form of cooperative management training. But then problems arise related to the management of the administration of cooperative employees themselves.

Keywords: Krotobond Cooperative, Employee Administration, Management Management

**BAB 1
PENDAHULUAN**

1.1 Analisis Situasi

Koperasi Krotobond merupakan Usaha Mikro Kecil dengan bidang usaha budidaya semut rang-rang (kroto). Koperasi Krotobond yang terus

berkembang, hampir tidak mampu lagi memenuhi permintaan akan kroto sehingga direncanakan untuk mengembangkan koperasi untuk plasmanya. Saat ini Krotobond telah berbagi usahanya dengan beberapa plasma yang sebelumnya adalah karyawan Krotobond.

Proses sosialisasi terkait, terbukti mendapat sambutan positif dalam waktu singkat dengan banyaknya peminat dari sekitar Bogor bahkan juga dari Sumatera dan Kalimantan. Lembaga Koperasi ini, akan menjadi wadah yang menampung produk kroto para anggotanya. Dengan tingginya peminat menjadi anggota, permasalahan yang timbul adalah dalam manajemen pengelolaan koperasi lintas propinsi. Masalah tersebut telah diatasi dengan melakukan pembinaan, berupa pelatihan manajemen perkoperasian. Namun kemudian muncul permasalahan yang terkait dengan pengelolaan administrasi pegawai koperasi itu sendiri.

1.2 Permasalahan Mitra

Mitra adalah lembaga koperasi yang bergerak dibidang budidaya semut rang-rang. Untuk mencukupi permintaan pasar akan kroto, dibentuk koperasi sebagai lembaga yang menaungi lebih dari 20 penggiat budidaya semut rang-rang yang tersebar di beberapa propinsi. Dengan lingkup yang cukup luas, timbul permasalahan koperasi, dalam hal berikut ini :

1. Pembagian kriteria kepegawaian
2. Penggajian karyawan, dan
3. Hak-hak lainnya, seperti, lembur dan bonus

1.3 Tujuan

Melatih manajemen Koperasi Krotobond dalam pengelolaan administrasi kepegawaiannya

1.4 Manfaat

Terbentuknya manajemen kepegawaian di koperasi krotobond yang

sesuai dengan aturan perundangan yang berlaku.

1.5 Tinjauan Pustaka.

1.5.1 Manajemen Koperasi

Manajemen koperasi diartikan sebagai suatu proses untuk mencapai tujuan melalui usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan. Penerapan fungsi manajemen koperasi, meliputi Fungsi Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, dan Pengawasan

1.5.2. Struktur organisasi koperasi

1. Struktur Internal

a. Unsur alat kelengkapan organisasi koperasi

1) Rapat anggota, adalah pemilik organisasi dan pemegang kekuasaan tertinggi. Hak-haknya diatur dalam Undang-undang RI No. 25 Tahun 1992 pasal 23 tentang perkoperasian

2) Pengurus koperasi, merupakan wakil dari anggota untuk menjalankan perusahaan koperasi. Pengurus bertanggung jawab kepada rapat anggota.

3) Pengawas koperasi, tugas dan wewenangnya adalah: ;

a) mengawasi pelaksanaan kebijakan dan pengelolaan organisasi, b) membuat laporan tentang hasil kepengawasannya dan merahasiakan hasil laporannya, c) meneliti catatan dan fisik yang ada dikoperasi

dan mendapatkan keterangan yang diperlukan,

4) Unsur pelaksana teknis yaitu manajer dan karyawan, untuk mengembangkan koperasi secara efisien dan profesional.. Diangkat dan diberhentikan oleh pengurus

5) Unsur penasihat (Dewan penasihat) diperlukan untuk memberi pertimbangan terhadap alternatif pemecahan masalah yang dihadapi pengurus koperasi baik masalah organisasi maupun usahanya.

2. Struktur Eksternal

Struktur ini ada, jika terjadi penggabungan dengan satu atau beberapa koperasi yang ada dilingkungannya sehingga membentuk koperasi pusat. Selanjutnya koperasi pusat dapat melakukan penggabungan dengan koperasi lainnya dalam lingkup yang lebih luas sehingga dapat terbentuk koperasi induk.

3. Administrasi organisasi koperasi

Meliputi semua pencatatan yang berkaitan dengan kegiatan organisasi koperasi seperti: keanggotaan, kepengurusan, rapat anggota, rapat pengurus, simpanan anggota, pengawasan dan lainnya. Kegiatan pelaku organisasi harus dicatat dan menjadi tanggung jawab sekretaris pengurus.

Administrasi koperasi umumnya meliputi : a) buku daftar anggota, b) buku daftar pengurus, c) buku daftar anggota pengawas, d) buku notulen rapat, e) buku simpanan anggota.

1.5.3 Pengaturan penggajian karyawan koperasi

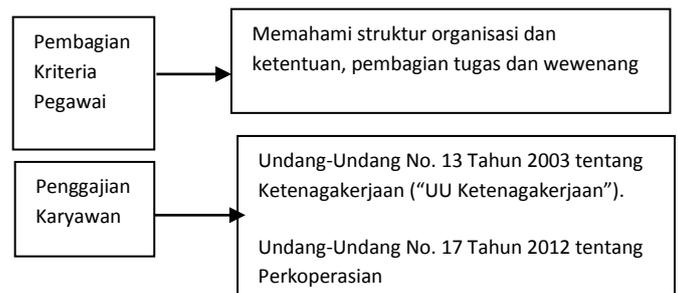
Karyawan koperasi pada dasarnya juga adalah pekerja atau buruh, dan koperasi adalah pemberi kerja, sebagaimana terdapat dalam [Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan](#) (“UU Ketenagakerjaan”). Ini berarti bahwa ketentuan mengenai UMK juga berlaku bagi karyawan koperasi yang adalah termasuk sebagai pekerja atau buruh berdasarkan UU Ketenagakerjaan (Sembiring, 2014)

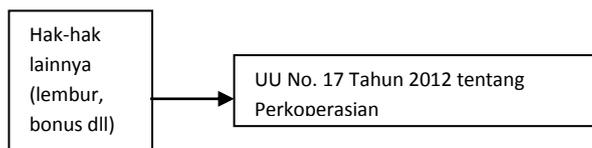
BAB 2 PELAKSANAAN KEGIATAN

2.1 Waktu Pelaksanaan

Kegiatan dilaksanakan pada tanggal 4 dan 5 Juli 2016 bertempat di Koperasi Krotobond.

2.2 Kerangka Pemecahan Masalah





2.3 Khalayak Sasaran

Anggota dan Calon Anggota Koperasi Krotobond dan Manajemen Koperasi.

2.4 Metode Pelaksanaan

1. Dialog non formal
2. Ceramah
3. Diskusi
4. FGD
5. Presentasi

BAB 3 HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Fokus penyampaian materi adalah organisasi perkoperasian, manajemen koperasi dan masing-masing kewenangannya serta peran atau fungsinya. Dikemukakan juga tentang Undang-undang Perkoperasian Nomor 17 Tahun 2012.

Pertanyaan yang diajukan berkisar pada makna dari peran ganda anggota koperasi. Pertanyaan lain yang juga banyak diajukan adalah perbedaan antara pengurus dengan unsur pelaksana teknis (pengelola atau manajer).

Durasi diskusi seputar UU No. 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian berlangsung lebih dari 3 jam, sampai para anggota mengenal peraturan

perundangan yang menjadi pedoman berdirinya organisasi koperasi

Kegiatan ini direspon cukup antusias tercermin dari tanya jawab yang berlangsung dan diikuti dengan tertib. Respon positif pihak penyelenggara juga menyatakan bahwa belum pernah terjadi kegiatan yang disambut seantusias acara ini. Bahkan diskusi terus dilakukan pasca kegiatan, yang dilakukan melalui telepon dan email. Total peserta adalah 24 orang.

3.2 Pembahasan

Pada kegiatan ini terdeteksi bahwa seluruh anggota dan pengurus yang hadir, belum pernah membaca Peraturan dan Perundangan Perkoperasian. Tidak mengherankan jika terjadi kesulitan dalam menjalankan organisasi koperasi.

Pembagian kriteria kepegawaian dapat dilakukan jika telah mengetahui struktur organisasi serta tugas dan kewajiban pada setiap strukturnya. Struktur tersebut menjelaskan kriteria sehingga diketahui batasan-batasan kewenangan dan kewajiban sesuai perundangan yang berlaku. Aturan tambahan dapat diberikan setelah diadakan rapat dan dengar pendapat anggota.

Karakteristik Organisasi Koperasi :

1. Pemilik adalah anggota sekaligus juga pelanggan
2. Kekuasaan tertinggi berada pada rapat anggota
3. Satu anggota, adalah satu suara
4. Organisasi diurus secara demokasi

5. Tujuan yang ingin dicapai mensejahterakan anggota (Member Promotion)

Pegawai koperasi dapat disamakan dengan pegawai lembaga swasta pada umumnya. UMK mengacu kepada UMK setempat. Biasanya pengelola Koperasi yang menjadi tetap, adalah level di bawah Manajer dan Kepala Unit (Divisi) yang menangani administrasi dan aktivitas rutin lainnya. Modelnya sama dengan lembaga usaha lainnya atau berdasarkan kesepakatan pada hasil rapat anggota. Hak-hak lainnya seperti, lembur, THR dan bonus ditetapkan oleh rapat anggota. Pencatatan atas keluar masuknya surat dan kas harus dilakukan guna kepentingan pertanggung jawaban serta tujuan lain jika ada.

Peran Ganda Anggota Koperasi, pengertiannya adalah Prinsip Identitas Ganda, berdasarkan model Organisasi Koperasi Sebagai Sistem Sosio-Produksi, dirumuskan prinsip-prinsip identitas anggota. Rumusan prinsip identitas anggota ini sangat penting, karena perilaku organisasi koperasi muncul dari sini. Identitas keanggotaan koperasi, adalah sebagai pemilik dan pengguna (*owners and user*), disebut juga identitas ganda (*dual identity*). Prinsip identitas ganda inilah dasar pembeda organisasi koperasi dengan organisasi-organisasi lain. Prinsip ini pulalah yang membentuk budaya berkoperasi bagi anggota (*cooperative corporate culture*).

Pelatihan ini dapat berlanjut terutama setelah selesai pembentukan organisasi koperasinya. Arahan administrasi pegawai dapat diberikan sambil organisasi beraktivitas, sekaligus

dengan pembelajaran tentang pemanfaatan komputer dalam pengelolaan koperasi.

Disadari bahwa pelatihan ini tidak efektif walaupun memiliki respon yang baik dari peserta. Ketidak efektifan disebabkan tempat yang kurang representatif dan kondisi udara yang panas. Peserta yang seluruhnya belum pernah mengikuti acara-acara pelatihan terkesan canggung sehingga kurang terbuka untuk mengutarakan permasalahan sebenarnya.

BAB 4 PENUTUP

4.1 Kesimpulan

1. Peserta yang tergabung dalam Koperasi Krotobond belum memahami arti dan seluk beluk perkoperasian
2. Peserta seluruhnya belum pernah melihat dan membaca pertauran dan perundangan perkoperasian
3. Keanggotaan di koperasi krotobond, lebih didasari oleh keinginan memiliki usaha
4. Kegiatan ini berimbas positif karena peserta menjadi kritis terhadap tata laksana koperasi, terbukti dari adanya pertanyaan-pertanyaan melalui telepon pasca pelatihan.

4.2 Saran

1. Pelatihan tentang administrasi pegawai disarankan dilakukan setelah organisasi terbentuk.
2. Disarankan bagi Koperasi Krotobond, untuk menunda

keanggotaan bagi yang berada di luar kota dan kabupaten bogor, hal tersebut dikarenakan usaha yang dijalankan perlu terlebih dahulu ditata dari segi permodalan, kepengurusan dan syarat keanggotaan yang perlu disepakati selain dari Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga

DAFTAR PUSTAKA

Sembiring Sajadin, 2014. Fungsi dan Peran Anggota Dalam Koperasi. Pelatihan Perkoperasian. Koperasi Wanita Permata Hati Kota Binjai

Undang-Undang Tahun 2003, Nomor 12 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang tahun 2012, Nomor 17 Tentang Perkoperasian