



## Analisis Peran SDM Yang Kompetitif Sebagai Penentu Keberhasilan Dan Pengembangan Usaha Dalam Koperasi Sumber Berkat Abadi Maumere

### *Analysis Of The Role Of Competitive Human Resources As A Determinant Of Success And Business Development In The Sumber Berkat Abadi Maumere Cooperative*

Maria Rasdiana Bure<sup>1</sup>, Dwi Ainul Mardiah Rachman<sup>2</sup>, Hildensia Dortiana Daba<sup>3</sup>,  
Maria Imelda Ero Wuwur<sup>4</sup>, Ita Sulfiana Sari<sup>5</sup>.

<sup>1,2,3,4,5</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Nusa Nipa, Maumere, Indonesia

\* Penulis Korespondensi: [ainulmardiah232@gmail.com](mailto:ainulmardiah232@gmail.com)

#### Article History:

Naskah Masuk: 04 Mei 2026;

Revisi: 27 Mei 2026;

Diterima:

Tersedia:

**Keywords:** Competitive HR;  
Cooperative Management; Business  
Success; HR Development;  
Organizational Competitiveness

**Abstract:** This study aims to analyze the role of competitive human resources (HR) as a determinant of business success and development at the Sumber Berkat Abadi Maumere Cooperative. The method used was descriptive qualitative through interviews, observations, and document review. The results indicate that the implementation of competitive HR is carried out through development, training, performance management, and vision-mission-based strategies. The main factors supporting competitiveness are competence, education, motivation, discipline, innovation, communication, work ethic, work environment, and leadership. Indicators of success are evident in the expansion of branches to several regions and high public trust. Obstacles identified include the lack of a written performance appraisal system and limited technology-based training. This study concludes that competitive HR is the key to the cooperative's progress.

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran sumber daya manusia (SDM) yang kompetitif sebagai penentu keberhasilan dan pengembangan usaha pada Koperasi Sumber Berkat Abadi Maumere. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif melalui wawancara, observasi, dan kajian dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SDM kompetitif dilakukan melalui pengembangan, pelatihan, manajemen kinerja, serta strategi berbasis visi-misi. Faktor utama yang mendukung kompetitif adalah kompetensi, pendidikan, motivasi, kedisiplinan, inovasi, komunikasi, etos kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Indikator keberhasilan terlihat dari perluasan cabang ke beberapa daerah dan kepercayaan masyarakat yang tinggi. Kendala yang ditemukan adalah belum adanya sistem penilaian kinerja tertulis dan keterbatasan pelatihan berbasis teknologi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa SDM kompetitif menjadi kunci utama kemajuan koperasi.

**Kata Kunci: SDM Kompetitif, Manajemen Koperasi, Keberhasilan Usaha, Pengembangan SDM, Daya Saing Organisasi.**

## **PENDAHULUAN**

Koperasi merupakan organisasi ekonomi berlandaskan kebersamaan yang berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat. Di tengah persaingan usaha yang semakin dinamis, keberhasilan koperasi tidak hanya bergantung pada modal atau teknologi, tetapi terutama pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM berperan sebagai penggerak utama seluruh kegiatan operasional, pengelolaan usaha, dan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

SDM yang kompetitif memiliki kemampuan beradaptasi, berinovasi, serta memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mendukung produktivitas. Hal ini menjadi syarat mutlak agar koperasi mampu bertahan dan berkembang. Rendahnya kualitas SDM justru akan menghambat pertumbuhan, menurunkan pelayanan, dan mengancam keberlangsungan usaha.

Koperasi Sumber Berkat Abadi didirikan tahun 2013 di Kalimantan, kemudian berkembang hingga memiliki cabang di Bajawa, Ende, Ruteng, dan Maumere. Visi koperasi adalah menjadi organisasi yang dikelola secara profesional dengan pelayanan prima, sedangkan misinya berfokus pada pembentukan SDM berkarakter, kompeten, beretika, serta pengelolaan usaha yang efisien dan berkelanjutan. Namun, dalam penerapannya masih ditemukan tantangan seperti persaingan, peningkatan kualitas layanan, dan kebutuhan manajemen profesional. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menyusun makalah dengan judul “Analisis Peran SDM Yang Kompetitif Sebagai Penentu Keberhasilan Dan Pengembangan Usaha Dalam Koperasi Sumber Berkat Abadi Maumere.

### **1. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam dan sistematis mengenai penerapan, faktor, serta indikator sumber daya manusia yang kompetitif di Koperasi Sumber Berkat Abadi Maumere.

Pendekatan ini dipilih karena masalah yang dikaji bersifat sosial dan membutuhkan pemahaman mendalam terhadap makna, proses, dan kondisi nyata di lapangan, bukan sekadar angka atau pengukuran statistik. Melalui pendekatan ini, peneliti berusaha memaparkan fakta-fakta yang ada sebagaimana adanya, serta menganalisis bagaimana peran SDM tersebut berkontribusi langsung terhadap keberhasilan dan pengembangan usaha koperasi, sesuai dengan kerangka teori manajemen sumber daya manusia dan manajemen koperasi yang telah dikaji sebelumnya.

Lokasi penelitian ditetapkan secara sengaja di Kantor Pusat dan Cabang Maumere Koperasi Sumber Berkat Abadi, yang beralamat di kawasan pusat kota Maumere, Nusa Tenggara Timur. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa koperasi ini telah berkembang pesat dari awal pendiriannya di Kalimantan hingga memiliki jaringan di beberapa daerah, serta memiliki visi-misi yang jelas terkait pembentukan SDM yang profesional dan berdaya saing. Subjek penelitian meliputi pengurus koperasi, manajer cabang, karyawan tetap, dan juga anggota koperasi, yang dianggap paling mengetahui proses pengelolaan, penerapan aturan, serta dampak kinerja SDM terhadap kelancaran operasional dan kemajuan organisasi. Informan dipilih dengan teknik purposive sampling, yaitu berdasarkan pengetahuan, kedudukan, dan keterlibatan langsung dalam kegiatan manajemen dan operasional koperasi sehari-hari.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara utama, yaitu wawancara mendalam, pengamatan langsung, dan kajian dokumen. Wawancara dilaksanakan dengan mengajukan pertanyaan terbuka dan terstruktur terkait bagaimana sistem perekrutan, pembinaan, penilaian kinerja, serta pandangan mengenai faktor-faktor yang membuat SDM di koperasi ini mampu bersaing dan berkontribusi. Pengamatan dilakukan untuk melihat langsung suasana kerja, cara pelayanan kepada anggota, kedisiplinan, kerjasama tim, dan penerapan nilai-nilai organisasi dalam aktivitas sehari-hari. Selain itu, peneliti juga mengumpulkan dan mempelajari dokumen resmi seperti buku profil koperasi, laporan tahunan, struktur organisasi, serta catatan kegiatan pelatihan dan pembinaan SDM yang telah dilaksanakan selama berdirinya organisasi.

Data yang telah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, seluruh informasi yang diperoleh dipilah, disederhanakan, dan difokuskan hanya pada hal-hal yang relevan dengan masalah penelitian, yaitu peran, faktor, dan indikator SDM kompetitif. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian narasi yang disusun secara sistematis agar mudah dipahami pola, hubungan, dan

gambaran utuh mengenai kondisi yang terjadi. Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan dengan membandingkan temuan di lapangan dengan teori-teori yang telah dikemukakan oleh para ahli seperti Hasibuan, Sedarmayanti, dan ahli manajemen koperasi lainnya, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang akurat mengenai bagaimana SDM kompetitif berperan menentukan keberhasilan usaha koperasi tersebut.

Untuk menjamin keabsahan dan keandalan hasil penelitian, peneliti menerapkan uji kredibilitas melalui perpanjangan waktu pengamatan, peningkatan ketekunan dalam pencatatan, dan triangulasi sumber. Triangulasi dilakukan dengan cara membandingkan informasi yang diperoleh dari pengurus, karyawan, dan dokumen resmi, sehingga data yang diterima konsisten dan benar-benar mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Seluruh proses penelitian dilakukan dengan menjunjung tinggi prinsip etika penelitian ilmiah, termasuk menjaga kerahasiaan identitas informan dan menyajikan hasil penelitian secara objektif, jujur, serta bertanggung jawab, sesuai dengan standar penulisan artikel ilmiah jurnal yang berlaku di Jurnal Pengembangan Manajemen dan Teknologi.

## **2. HASIL**

### **A. Penerapan SDM kompetitif pada Koperasi Sumber Berkat Abadi**

Penerapan SDM kompetitif di koperasi Sumber Berkat Abadi dimulai dan didukung sepenuhnya melalui metode pengembangan dan pelatihan, yang menjadi langkah dasar untuk membangun kemampuan dan keahlian setiap pengurus maupun karyawan agar mampu bekerja secara profesional dan berdaya saing.

Berdasarkan hasil wawancara, Manajer koperasi Sumber Berkat Abadi menyatakan bahwa untuk menciptakan SDM yang kompetitif, mereka menggunakan beberapa metode, diantaranya yaitu metode pengembangan dan pelatihan. Metode ini diterapkan dalam bentuk pembinaan rutin, penyampaian materi dasar perkoperasian, pelatihan teknis pelayanan kepada anggota, pengelolaan administrasi, pembukuan keuangan, serta pembentukan sikap dan etika kerja yang baik. Kegiatan ini dilaksanakan secara berkala, terutama saat menerima karyawan baru maupun saat akan membuka cabang baru di daerah lain, dengan cara penyampaian lewat arahan langsung, diskusi, dan pendampingan dari pimpinan atau pengurus senior, cara ini dipilih karena paling mudah dipahami dan sangat sesuai dengan budaya masyarakat Maumere

yang kental dengan semangat kebersamaan.

Metode ini terbukti sangat akurat dan tepat sasaran, mengingat kendala utama koperasi di daerah adalah kurangnya pemahaman teknis dan pengetahuan perkoperasian, sehingga melalui pelatihan ini kesenjangan kemampuan dapat diperkecil dan setiap SDM dibekali bekal pengetahuan yang cukup untuk bekerja dengan baik. Dampaknya sangat nyata dalam pembentukan SDM kompetitif, terlihat dari perubahan cara kerja yang semakin rapi, pelayanan yang lebih cepat, ramah dan sopan, serta pemahaman yang lebih jelas mengenai hak dan kewajiban masing-masing. Meski frekuensi pelatihan masih terbatas dan materi belum menyentuh teknologi baru, namun metode ini sudah memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kualitas dasar SDM, sehingga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi dan mendukung terbentuknya SDM yang kompetitif di koperasi ini.

Selain itu, penerapan SDM kompetitif juga didukung melalui metode manajemen kinerja, meskipun pelaksanaannya di Koperasi Sumber Berkat Abadi masih berjalan sederhana, belum tertata resmi, dan belum sepenuhnya sesuai standar teori manajemen. Sampai saat ini, koperasi belum memiliki pedoman tertulis atau indikator penilaian kerja yang baku, penilaian hanya didasarkan pada pengamatan langsung pimpinan terhadap aspek kedisiplinan, kejujuran, kerajinan, dan rasa tanggung jawab, serta penghargaan lebih didasari rasa kekeluargaan dan kepercayaan pribadi.

Cara penilaian yang ada saat ini cukup menjamin bahwa SDM yang bekerja adalah orang-orang yang berkarakter baik, jujur, dan bertanggung jawab, yang merupakan bagian penting dari kriteria SDM kompetitif. Namun karena belum ada ukuran yang jelas dan terukur, maka sulit untuk mendorong peningkatan kinerja lebih tinggi lagi atau memberikan apresiasi yang tepat sesuai hasil kerja, sehingga pengaruh metode ini terhadap pembentukan SDM yang benar-benar berdaya saing tinggi menjadi terbatas.

Metode ini sudah cukup berperan dalam menjaga kualitas SDM, namun belum mampu mengoptimalkan potensi mereka secara penuh, sehingga menjadi salah satu aspek yang perlu diperbaiki agar pengaruhnya terhadap SDM kompetitif semakin besar dan nyata. Metode strategi SDM merupakan metode yang paling utama, paling berpengaruh, dan menjadi fondasi utama dalam seluruh proses penerapan SDM kompetitif di Koperasi Sumber Berkat Abadi.

Strategi yang disusun dan diterapkan sudah mengacu langsung pada visi dan misi

koperasi, dengan fokus utama membentuk SDM yang tidak hanya pandai bekerja, tetapi juga memiliki karakter baik, jujur, beretika tinggi, serta memiliki rasa memiliki dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Mulai dari pemilihan pengurus, pembinaan berkelanjutan, pembagian tugas, hingga rencana pengembangan ke depan, semuanya diatur dalam strategi ini dengan tujuan menciptakan SDM yang mampu bersaing dan menjadi pendorong utama kemajuan usaha. Strategi ini juga menyiapkan koperasi untuk siap berubah dan berinovasi sesuai zaman, namun tetap memegang nilai kebersamaan, serta struktur organisasi dibuat sederhana namun jelas agar mudah dikendalikan.

Metode ini sangat akurat dan sangat cocok dengan kondisi koperasi dan masyarakat sekitar, sehingga pengaruhnya terhadap pembentukan SDM kompetitif sangat besar, sangat nyata, dan menjadi penentu utama. Hal ini dibuktikan dengan keberhasilan koperasi yang awalnya berdiri di Kalimantan, berkembang pesat hingga membuka cabang di Bajawa, Ende, Ruteng, dan Maumere, serta mendapatkan kepercayaan tinggi dari masyarakat. Keberhasilan ini membuktikan bahwa strategi SDM yang tepat adalah faktor paling berpengaruh dan paling menentukan dalam mewujudkan SDM yang kompetitif, yang pada akhirnya membawa keberhasilan bagi seluruh usaha koperasi.

Penerapan SDM kompetitif di koperasi ini juga sangat didukung dan dipengaruhi oleh metode inovasi dan budaya organisasi, yang berjalan seiringan dan membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Dari sisi budaya organisasi, koperasi telah membangun nilai-nilai yang sangat kuat dan tertanam dalam perilaku sehari-hari, yaitu kekeluargaan, kejujuran, keterbukaan, pelayanan ramah, musyawarah, dan gotong royong, nilai yang tidak hanya tertulis tetapi benar-benar dijalankan. Budaya ini membentuk karakter SDM yang memiliki rasa tanggung jawab, disiplin, dan semangat kerja sama, yang semuanya merupakan syarat mutlak bagi SDM yang kompetitif. Sementara dari sisi inovasi, yang dilakukan masih bertahap dan sederhana, berupa perbaikan cara pelayanan, penyederhanaan administrasi, dan pendekatan layanan ke anggota, meskipun belum menggunakan teknologi canggih, namun tetap berjalan sesuai kemampuan dan tujuan jangka panjang.

Metode ini sangat akurat dan sesuai dengan kondisi koperasi, dan pengaruhnya terhadap SDM kompetitif sangat besar, karena budaya kerja yang baik membuat SDM betah, bersemangat, dan mau bekerja sebaik mungkin, sedangkan kebiasaan berinovasi melatih

mereka untuk terus belajar dan berusaha melakukan perbaikan. Hal ini menjadikan SDM tidak hanya cakap dalam pekerjaan dasar, tetapi juga memiliki semangat maju dan beradaptasi, yang merupakan ciri khas utama dari SDM yang kompetitif dan mampu bertahan dalam persaingan.

Secara keseluruhan, keempat metode tersebut memiliki pengaruh yang sangat nyata, saling berkaitan, dan saling melengkapi satu sama lain dalam penerapan dan pembentukan SDM yang kompetitif di Koperasi Sumber Berkat Abadi. Metode strategi SDM menjadi kerangka utama yang mengarahkan seluruh kebijakan, lalu metode pengembangan dan pelatihan berfungsi membangun kemampuan dan pengetahuan dasar, metode manajemen kinerja menjamin kualitas dan kedisiplinan kerja, serta metode inovasi dan budaya organisasi membentuk karakter dan lingkungan kerja yang mendukung.

Keempatnya secara bersama-sama menjadi faktor penentu yang sangat berpengaruh, terbukti bahwa dengan penerapan keempat metode ini, koperasi berhasil memiliki SDM yang berkarakter baik, terampil, beretika, dan berdaya saing, yang kemudian menjadi kunci utama keberhasilan dan kemajuan usaha koperasi hingga saat ini. Walaupun ada beberapa aspek seperti sistem manajemen kinerja dan tingkat inovasi yang masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi, namun secara umum dapat disimpulkan bahwa keempat metode tersebut sangat mempengaruhi dan berperan besar dalam mewujudkan penerapan SDM yang kompetitif, sesuai dengan apa yang menjadi fokus dan tujuan utama dalam penelitian ini.

Berikut adalah foto bersama Manajer Koperasi Cabang Maumere :



## **B. SDM Yang Kompetitif**

Menurut Hasibuan (2019), sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki setiap individu dan digunakan untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dalam pekerjaan maupun organisasi. Sementara itu, Sedarmayanti menyatakan bahwa SDM yang kompetitif adalah sumber daya manusia yang memiliki kualitas, keterampilan, pengetahuan, serta sikap profesional yang mampu menghadapi perubahan dan persaingan di era globalisasi. Berdasarkan pendapat tersebut, SDM yang kompetitif dapat diartikan sebagai individu atau tenaga kerja yang memiliki kemampuan intelektual, keterampilan teknis, serta sikap kerja yang baik sehingga mampu bersaing dan memberikan kontribusi optimal bagi organisasi maupun masyarakat.

SDM yang kompetitif tidak hanya dituntut memiliki pendidikan dan kemampuan kerja yang memadai, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, memiliki kreativitas, inovasi, disiplin, serta kemampuan komunikasi dan kerja sama yang baik. Selain itu, SDM yang kompetitif juga memiliki semangat belajar yang tinggi untuk terus meningkatkan kualitas diri agar mampu menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis. Dengan adanya SDM yang kompetitif, organisasi atau perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan, meningkatkan produktivitas, serta mampu bersaing dalam perkembangan ekonomi global.

## **C. Faktor – Faktor SDM Yang Kompetitif**

### **1. Kompetensi dan Keahlian**

Di Koperasi Sumber Berkat Abadi, kompetensi dan keahlian karyawan terlihat dari kemampuan mereka dalam melayani anggota, mengelola administrasi, serta menjalankan kegiatan usaha koperasi dengan baik. Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai kemampuan yang dimiliki sehingga pekerjaan dapat berjalan secara efektif. Kompetensi yang baik membantu koperasi memberikan pelayanan yang cepat dan

tepat kepada anggota.

## 2. Pendidikan dan Pelatihan

Koperasi Sumber Berkat Abadi juga memperhatikan pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja, terutama dalam pelayanan, pengelolaan keuangan, dan penggunaan teknologi administrasi. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga mampu mendukung perkembangan usaha koperasi.

## 3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja di Koperasi Sumber Berkat Abadi terlihat dari semangat karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Karyawan berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada anggota dan bekerja sama dalam mencapai tujuan koperasi. Dukungan dari pimpinan serta hubungan kerja yang baik antarpegawai menjadi faktor yang mendorong meningkatnya motivasi kerja.

## 4. Kedisiplinan

Kedisiplinan menjadi salah satu faktor penting dalam kegiatan kerja di koperasi. Karyawan Koperasi Sumber Berkat Abadi berusaha mematuhi aturan kerja, datang tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab masing-masing. Sikap disiplin tersebut membantu menciptakan suasana kerja yang tertib dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada anggota koperasi.

## 5. Kreativitas dan Inovasi

Kreativitas dan inovasi di Koperasi Sumber Berkat Abadi terlihat dari upaya karyawan dalam mencari cara baru untuk meningkatkan pelayanan dan mengembangkan usaha koperasi. Misalnya, memberikan pelayanan yang lebih ramah, memperbaiki sistem administrasi, serta mencari peluang usaha yang dapat meningkatkan pendapatan koperasi. Kreativitas tersebut membantu koperasi tetap berkembang dan mampu bersaing dengan usaha lainnya.

## 6. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi di koperasi terlihat dari hubungan yang baik antara pimpinan, karyawan, dan anggota koperasi. Komunikasi yang lancar membantu penyampaian informasi terkait kegiatan koperasi, pelayanan anggota, serta penyelesaian masalah kerja. Dengan komunikasi yang baik, kerja sama antarpegawai menjadi lebih efektif dan suasana kerja menjadi lebih harmonis.

#### 7. Etos Kerja dan Sikap Profesional

Karyawan di Koperasi Sumber Berkat Abadi menunjukkan etos kerja yang baik melalui sikap tanggung jawab, kejujuran, dan kesungguhan dalam bekerja. Sikap profesional juga terlihat dari cara karyawan melayani anggota dengan sopan dan ramah. Etos kerja dan profesionalisme tersebut membantu meningkatkan kepercayaan anggota terhadap koperasi.

#### 8. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di Koperasi Sumber Berkat Abadi cukup mendukung aktivitas kerja karyawan. Hubungan antarpegawai yang baik menciptakan suasana kerja yang nyaman dan saling membantu. Lingkungan kerja yang harmonis membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja dan mendukung peningkatan produktivitas koperasi.

#### 9. Kepemimpinan

Kepemimpinan di Koperasi Sumber Berkat Abadi memiliki peran penting dalam mengarahkan kegiatan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan. Pimpinan koperasi berusaha membangun kerja sama yang baik dengan seluruh karyawan serta memberikan arahan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kepemimpinan yang baik membantu menciptakan organisasi yang lebih teratur dan mendukung perkembangan usaha koperasi.

### **D. Indikator – Indikator SDM Yang Kompetitif**

#### 1. Kompetensi dan Keahlian

Dalam koperasi, kompetensi dan keahlian terlihat dari kemampuan pengurus, pengawas, maupun karyawan dalam menjalankan tugas sesuai bidangnya. Misalnya, pengurus koperasi mampu menyusun laporan keuangan dengan baik, memahami prinsip-prinsip koperasi, serta mampu mengelola administrasi dan pelayanan anggota

secara profesional. Jika SDM memiliki kompetensi yang baik, maka kegiatan operasional koperasi dapat berjalan lancar dan tujuan organisasi lebih mudah tercapai.

## 2. Tingkat Pendidikan dan Pelatihan

Tingkat pendidikan dan pelatihan dalam koperasi dapat dilihat dari latar belakang pendidikan SDM serta keikutsertaan mereka dalam pelatihan perkoperasian, manajemen usaha, atau teknologi informasi. Contohnya, pengurus koperasi mengikuti pelatihan tentang pengelolaan keuangan digital atau strategi pengembangan usaha. Hal ini membantu meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola koperasi secara lebih modern dan efektif.

## 3. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dalam koperasi tercermin dari kemampuan SDM menyelesaikan tugas secara tepat waktu, efisien, dan sesuai target. Misalnya, karyawan koperasi mampu melayani kebutuhan anggota dengan cepat, menyelesaikan pencatatan transaksi secara akurat, serta mendukung pencapaian target usaha koperasi. Produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa SDM mampu memberikan kontribusi nyata terhadap kemajuan koperasi.

## 4. Kemampuan Adaptasi terhadap Perubahan

Kemampuan adaptasi terlihat ketika SDM koperasi mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, perubahan kebijakan, maupun tuntutan pasar. Contohnya, koperasi yang mulai menggunakan aplikasi digital untuk pencatatan transaksi memerlukan SDM yang cepat belajar dan mampu mengoperasikan sistem tersebut. Adaptasi yang baik memungkinkan koperasi tetap relevan dan mampu bersaing di tengah perubahan.

## 5. Komitmen dan Loyalitas

Komitmen dan loyalitas dalam koperasi tercermin dari kesungguhan SDM dalam menjalankan tanggung jawabnya dan kesetiaan mereka terhadap tujuan koperasi. Misalnya, pengurus tetap aktif menjalankan tugas meskipun menghadapi kendala, serta berupaya menjaga kepercayaan anggota. SDM yang memiliki komitmen tinggi akan lebih fokus pada kemajuan koperasi dibandingkan kepentingan pribadi.

## 6. Kemampuan Berinovasi

Kemampuan berinovasi dalam koperasi dapat dilihat dari upaya SDM menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan pelayanan dan usaha koperasi. Contohnya, mengembangkan layanan simpan pinjam berbasis online, membuat program promosi usaha koperasi, atau menciptakan strategi baru untuk menarik minat anggota. Inovasi sangat penting agar koperasi dapat berkembang dan mengikuti kebutuhan zaman.

#### 7. Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim

Dalam koperasi, kepemimpinan dan kerja sama tim terlihat dari kemampuan pengurus dalam mengarahkan anggota serta membangun koordinasi yang baik antarbagian. Misalnya, ketua koperasi mampu membagi tugas secara adil, memberikan motivasi, dan mendorong kerja sama untuk mencapai target bersama. Kerja sama tim yang baik menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan efektivitas operasional koperasi.

#### 8. Partisipasi dalam Pengembangan Koperasi

Partisipasi dalam pengembangan koperasi tercermin dari keterlibatan aktif SDM dalam memberikan ide, masukan, dan kontribusi terhadap kemajuan koperasi. Contohnya, anggota dan pengurus aktif mengikuti rapat, memberikan saran terkait strategi usaha, serta terlibat dalam pelaksanaan program kerja. Partisipasi aktif ini sangat penting karena koperasi berkembang melalui kontribusi bersama seluruh pihak di dalamnya.

### **3. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) yang kompetitif memegang peranan penting dalam mendukung keberhasilan dan perkembangan Koperasi Sumber Berkat Abadi. SDM yang memiliki kompetensi, disiplin, motivasi, loyalitas, serta etika kerja yang baik mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan menjaga kepercayaan anggota koperasi.

Penerapan SDM kompetitif dilakukan melalui pengelolaan SDM yang baik, pelatihan, penilaian kinerja, serta budaya kerja yang mengutamakan kekeluargaan dan pelayanan kepada anggota. Hal tersebut menjadi salah satu keunggulan koperasi dalam menghadapi persaingan usaha. Namun, masih terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan pelatihan, kurangnya

penguasaan teknologi, dan sistem penilaian kerja yang belum terstruktur secara optimal. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM perlu terus dilakukan agar koperasi dapat berkembang secara berkelanjutan dan mampu bersaing di masa depan.

## **PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS**

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berperan serta dalam mendukung penyusunan dan penyelesaian jurnal ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung selama proses penyusunan jurnal ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Dosen pengampu mata kuliah Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia yang telah memberikan arahan, ilmu pengetahuan, dan motivasi selama proses pembelajaran. Pembimbing dan pihak akademik yang telah memberikan arahan, masukan, serta motivasi selama proses penelitian berlangsung. Selain itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada berbagai sumber referensi ilmiah dan peneliti terdahulu yang telah memberikan kontribusi pemikiran sehingga jurnal ini dapat tersusun dengan baik.

Tidak lupa, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Manajer Koperasi Sumber Berkat Abadi Cabang Maumere yang telah memberikan informasi, pengalaman, serta kesempatan kepada penulis untuk memperoleh data yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dalam usaha tersebut. Kemudian ucapan terimakasih kepada seluruh anggota tim yang selalu bekerja sama, tanggung jawab selama proses penyusunan jurnal ini.

Semoga segala bantuan, dukungan, dan kerja sama yang telah diberikan mendapatkan balasan yang baik dan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta peningkatan kualitas sumber daya manusia di masa mendatang.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dessy, N. (2015). *Manajemen Koperasi Modern*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Anoraga, P. & Suyanti, N. (2018). *Manajemen Koperasi: Teori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutanto, E. & Sirait, M. (2021). *Manajemen Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umar, H. (2017). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sudarsono. (2019). *Ekonomi dan Manajemen Koperasi*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Tjiptono, F. & Chandra, G. (2020). *Strategi Pemasaran dan Daya Saing*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja (Edisi Keempat)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moekijat. (2016). *Manajemen Kepegawaian (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Djojohadikusumo, S. (2017). *Koperasi: Teori dan Praktek Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: Penerbit LP3ES.
- Fahmi, I. (2019). *Manajemen Strategis: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.