



Volume 11 Nomor 11 Tahun (2022) Halaman 2606-2612

ISSN: 2715-2723, DOI: 10.26418/jppk.v11i11.59310

<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jdpdpb>

## ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KOPERASI KARYAWAN TIRTA DHARMA KHATULISTIWA PDAM KOTA PONTIANAK

**Bella Arista, Maria Ulfah, Bambang Genjik Sumartono**

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Tanjungpura, Pontianak

### Article Info

#### Article history:

Received: 20 Oktober 2022

Revised: 26 Oktober 2022

Accepted: 2 November 2022

#### Keywords:

Human Resource Management,  
Cooperatives

### ABSTRACT

Based on and discussion of this research, it is known that: (1) Human Resource Development Strategy by Tirta Dharma Employee Cooperative, with motivation and training on the job and off the job. (2) The obstacles faced in developing Human Resources by the Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Pontianak City Employee Cooperative are educational background, constraints, and cost constraints faced by the Employee Cooperative. (3) Solutions to deal with obstacles in human resource development by the Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Employee Cooperative with a focus on implementing development programs and motivating employees to improve their performance.

Copyright © 2022 Bella Arista, Maria Ulfah, Bambang Genjik Sumartono.

#### ✉ Corresponding Author:

Bella Arista, Maria Ulfah, Bambang Genjik Sumartono

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Tanjungpura,  
Pontianak

Email: [aristabella83@gmail.com](mailto:aristabella83@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Memajukan sebuah perusahaan tentunya diperlukan sebuah perencanaan untuk memajukan sumber daya manusia, sehingga bisa menggali potensi-potensi sumber daya manusia dalam meningkatkan manajemen perusahaan, tentunya untuk memperoleh kualitas sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, perusahaan harus memberikan pendidikan serta pelatihan yang diberikan kepada karyawan, tujuan dengan diberikannya Pendidikan serta pelatihan diharapkan bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini karyawan atau pegawai yang merupakan asset bagi perusahaan. Mengenai rendahnya sumber daya manusia dapat terlihat dari kualitas sumber daya manusia pada pelaku kewirausahaan. Yang mana rendahnya sumber daya manusia pada pelaku kewirausahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor mulai dari manajemen keuangan, pemasaran, maupun sulitnya pencarian bahan produk dari usaha tersebut. Dengan adanya faktor-faktor tersebut apabila tidak segera diatasi, maka dapat menyebabkan usaha tersebut tidak bisa berkembang secara maksimal. Agar usaha tersebut bisa berkembang secara maksimal, maka diperlukannya pengembangan SDM.

Pengembangan SDM adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggungjawab yang lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Didalam pengembangan SDM tersebut berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya juga dapat diukur dalam waktu jangka panjang. Pengembangan memiliki ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian khususnya pada pelaku kewirausahaan. Dalam per koperasian, Sumber Daya Manusia Koperasi (SDMK) yang berkualitas sangat diperlukan karena Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hal yang mendukung kemampuan usaha Koperasi. Kepentingan aspek Sumber Daya Manusia Koperasi ini dikarenakan manusia sebagai operator pusat dalam semua kegiatan operasional Koperasi. Dengan kata lain, segala hal yang berkaitan dengan Koperasi dilakukan oleh manusia. Jika dilihat dari segi permodalan Koperasi, modal tidak akan bisa berjalan jika tidak dikelola oleh Sumber Daya Manusia Koperasi yang kompeten. Partisipasi juga dilakukan oleh manusia, dalam hal ini dilakukan oleh anggota Koperasi yang menggunakan jasa atau membeli produk yang dijual oleh Koperasi. Dari aspek manajemen mulai dari *planning*, *operating*, *actuatina* sampai *controlling* dilaksanakan oleh Sumber Daya Manusia yang mengarahkan proses manajerial untuk mencapai tujuan Koperasi. *Purchasing* dan *distributing* keperluan Koperasi juga tidak lepas dari peran Sumber Daya Manusia.

Untuk menjawab permasalahan Sumber Daya Manusia Koperasi yang banyak dialami Koperasi-Koperasi, maka perlu diperhatikan aspek-aspek yang masuk dalam penilaian kesehatan Koperasi. Terdapat tujuh aspek yang dinilai dalam penilaian kesehatan Koperasi menurut Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 14/Per/M.KUKM/XII/2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor 20/Per/M.KUKM/XI/2008 tentang Pedoman Penilaian Kesehatan Koperasi Simpan Pinjam dan Unit Simpan Pinjam Koperasi. Ketujuh aspek tersebut diantaranya adalah: permodalan, kualitas aktiva produktif, manajemen, efisiensi, likuiditas, kemandirian dan pertumbuhan, dan jatidiri Koperasi. Dari ketujuh aspek tersebut, Sumber Daya Manusia Koperasi (SDMK) dapat digali dalam aspek manajemen pada poin manajemen umum dan kelembagaan. Dengan demikian, kesuksesan sebuah Koperasi atau sehatnya sebuah Koperasi tidak bisa dilepaskan dari peran manajemen itu sendiri. Manajemen sangat bersangkutan dengan Sumber Daya Manusia karena suatu organisasi Koperasi tidak akan berjalan lancar jika Sumber Daya Manusia Koperasi nya tidak memiliki kompetensi. Jika Sumber Daya Manusia Koperasi (SDMK) kompeten, maka akan mampu manage faktor lain seperti permodalan, aktiva dan likuiditas Koperasi. Hal ini mengindikasikan bahwa peran manajemen mampu mengatur Koperasi baik dari segi finansial maupun non-finansial. Penelitian yang dilakukan di Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, masih belum mampu melihat sistem manajerialnya Berdasarkan pernyataan di atas peneliti tertarik meneliti tentang “Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dikarenakan lebih mudah mendapatkan informasi yang mendalam dimana peneliti ikut serta langsung dalam meneliti Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Nawawi (2012, p.67), metode deskriptif adalah “prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek atau objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain), pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.” Jadi metode penelitian deskriptif digunakan dalam penelitian ini, karena peneliti bermaksud mendeskripsikan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pengurus Koperasi (Ketua dan Bendahara Koperasi). Adapun lokasi dalam penelitian dilakukan di Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak di jalan Imam Bonjol Pontianak Kalimantan Barat.

Kisi-kisi instrumen penelitian ini berisikan komponen dan sub komponen serta indikator yang dievaluasi secara keseluruhan meliputi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Koperasi Karyawan

Titta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak yang didasarkan pada fokus dan sub fokus penelitian disajikan dalam bentuk kolom dan lajur dalam bentuk tabel sebagai berikut terlampir. Validasi instrumen penelitian dilakukan dengan cara memeriksa kembali apakah seperangkat alat pengumpulan informasi sudah cocok dengan fokus dan subfokus serta pertanyaan penelitian yang sebenarnya di lapangan sehingga tidak menjadikan gagal fokus, karena dalam penelitian kualitatif bisa saja terjadi antara fokus yang direncanakan oleh peneliti itu bisa berbeda dengan fokus yang ada atau fakta yang sebenarnya dari suatu objek yang diteliti di lapangan. Dalam bagian ini diuraikan teknik pengumpulan data, rekaman data tentang Manajemen Sumber Daya Manusia pada Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khalustiwa PDAM Kota Pontianak adapun tekniknya observasi peran serta wawancara mendalam, dokumentasi serta perekaman data.

Teknik analisis data kualitatif model *spradley* secara keseluruhan proses penelitian terdiri dari pengamatan deskriptif, analisis domain pengamatan terfokus analisis taksonomi, pengamatan terpilih, analisa komponensial dan diakhiri dengan analisa tema proses tersebut disederhanakan (Edison, 2006, p.25) sebagai berikut: (1) analisis taksonomi, setelah analisis domain dilakukan selanjutnya memilih domain untuk dianalisis untuk mencari kesamaan atas dasar hubungan simantik yang sama untuk domain itu. Selanjutnya mencari istilah bagian domain yang dipilih adalah domain yang terbesar yang lebih inklusif dan membentuk taksonomi sementara dan pada melakukan wawancara terfokus dalam rangka mengecek mengecek hasil analisis yang telah dilakukan selanjutnya dimasukkan dalam taksonomi sebenarnya. Adapun yang dimaksud dengan taksonomi, menurut Wikipedia klasifikasi adalah pengelompokan aneka jenis hewan atau tumbuhan ke dalam kelompok tertentu Ilmu yang mempelajari prinsip dan cara klasifikasi makhluk hidup disebut taksonomi atau sistematik. Prinsip dan cara mengelompokkan makhluk hidup menurut ilmu taksonomi adalah dengan membentuk takson. Adapun yang dimaksud dengan analisis taksonomi pada penelitian ini adalah mengklasifikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. (2) Analisis komponen, setelah analisis taksonomi dilakukan wawancara terpilih untuk memperdalam data yang diperoleh melalui pengujian sejumlah pertanyaan kontras, data hasil wawancara terpilih dimuat dalam catatan lapangan. Analisis Komponensial Analisis komponensial merupakan suatu usaha mencari secara sistematis atribut-atribut yang berhubungan dengan kategori budaya. Menurut Sunarto (2017, p.78) di dalam setiap ranah budaya selalu ada sejumlah anggota, kategori atau unsur-unsur yang termasuk di dalamnya yang ditemukan waktu melakukan analisis ranah. Dalam analisis komponensial keseluruhan proses secara mencari kontras, menggolong-golongkan, mengelompok-ngelompokan, memasukan ke dalam *chart* paradigma sampai dengan pengujian kebenarannya melalui observasi partisipan atau wawancara.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Hasil penelitian ini diperoleh berdasarkan beberapa rumusan masalah, seperti: kendala yang dihadapi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khalustiwa PDAM Kota Pontianak, strategi pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, dan solusi untuk menghadapi kendala pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak.

Kendala yang dihadapi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Pengurus Koperasi peneliti berkaitan dengan Kendala yang dihadapi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, diperoleh informasi bahwa kendala yang dihadapi oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, yaitu pelatihan yang dilakukan tidak merata untuk seluruh karyawan, serta latar belakang. Sedangkan hasil observasi yang dilakukan peneliti berkaitan dengan Strategi pengembangan Kendala yang dihadapi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, diperoleh hasil observasi terkendala dengan masalah biaya, tidak meratanya karyawan yang mengikuti pelatihan, selain faktor latar belakang pendidikan serta usia yang berbeda-beda, ini permasalahan atau kendala yang dihadapi oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi berkaitan dengan Kendala yang dihadapi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi

Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, yaitu terkendala oleh masalah biaya, latar belakang pendidikan, usia, sehingga Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, terkendala dalam melaksanakan program pengembangan program sumber daya manusia.

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Pengurus Koperasi peneliti berkaitan dengan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, diperoleh informasi bahwa strategi yang dilakukan oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, yaitu dengan: (a) pemberian motivasi, maksudnya memberi dorongan berupa penyuluhan atau pembinaan tentang kesadaran bahwa karyawan merupakan subjek dalam perusahaan. Karyawan diberi motivasi untuk pengembangan karir atau pribadi dengan cara memberikan *support* (dukungan) kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Sebagai subjek karyawan adalah sebagai motor penggerak terhadap jalannya perusahaan akan ditentukan oleh kualitas kerja karyawan yang ada. Sehingga hanya karyawan yang berkualitas dan mempunyai kontribusi yang besar pada perusahaan yang layak untuk mendapat posisi dan fasilitas-fasilitas. Dengan pemberian kesadaran diharapkan dapat termotivasi untuk selalu meningkatkan pengetahuan maupun kualitas kerjanya. Bentuk pemberian motivasi berupa pengarahan melalui panggilan kepada karyawan secara personal oleh pimpinan; (b) pemberian diklat, dilakukan di Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pada karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Diklat biasanya dilaksanakan dengan program untuk mengembangkan sumber daya manusia; (c) promosi jabatan, pemberian kepercayaan kepada karyawan untuk menduduki jabatan tertentu. Promosi jabatan merupakan salah satu persyaratan karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang ada. Apabila terdapat lowongan jabatan pada struktur organisasi maka pimpinan akan mempertimbangkan karyawan yang memiliki sertifikat diklat yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi Wilayah, disamping memiliki kapasitas dan kapabilitas sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab pada jabatan yang kosong tersebut. Sedangkan hasil observasi yang dilakukan peneliti berkaitan dengan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, diperoleh hasil observasi dengan strategi pemberian motivasi, pemberian diklat serta promosi jabatan di dalam Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi berkaitan dengan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, didalam mengembangkan Sumber Daya Manusia Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak menerapkan strategi pemberian motivasi yaitu memberikan dorongan kepada karyawan untuk pembinaan tentang kesadaran bahwa karyawan merupakan subjek dalam perusahaan, sehingga harus aktif didalam berkerja serta strategi dengan pemberian diklat, tujuan dari pemberian diklat ini agar karyawan bisa meningkatkan kualitas dalam berkerja, serta strategi yang dilakukan yaitu promosi jabatan, tujuannya agar karyawan lebih bersemangat dalam berkerja lagi sehingga karyawan bisa meningkatkan kualitas untuk memperoleh jabatan yang lebih baik lagi.

Solusi untuk menghadapi kendala pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Pengurus Koperasi peneliti berkaitan dengan Solusi untuk menghadapi kendala pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, diperoleh informasi bahwa solusi yang dilakukan Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak dalam, yaitu solusinya dengan tetap memfokuskan program yang sudah disiapkan serta dengan tetap berkomunikasi atau berkoordinasikan dengan pengurus untuk meningkatkan kualitas pemberian pelatihan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Sedangkan hasil observasi yang dilakukan peneliti berkaitan dengan Solusi untuk menghadapi kendala pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, diperoleh hasil observasi dengan solusi tetap memfokuskan program pengembangan yang ada di koperasi untuk meningkatkan kinerja karyawan serta tetap berkomunikasi serta yang dipersiapkan.

### **Pembahasan**

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti berkaitan dengan Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma

Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, yaitu: *pertama* Pemberian motivasi yaitu pemberian semangat, dorongan berupa penyuluhan atau pembinaan tentang kesadaran bahwa karyawan merupakan subjek dalam perusahaan. Karyawan diberi motivasi untuk pengembangan karir atau pribadi dengan cara memberikan *support*. Didalam pemberian motivasi ada dua metode yang dilakukan oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak yaitu:

- (a) metode langsung, yaitu motivasi yang diberikan secara langsung dari pimpinan koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak kepada bawahannya untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasaannya. Sifanya khusus, seperti: pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa; dan
- (b) metode tidak langsung, motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairahkerja, atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya: kursi yang layak, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif, ini motivasi tidak langsung yang dilakukan oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak.

*Kedua* pemberian diklat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, melaksanakan program pelatihan atau diklat, pemberian diklat ini guna meningkatkan sumber daya manusia sehingga dengan pemberian diklat ini akan memberikan manfaat baik pada karyawan yang mengikuti diklat juga akan berdampak pada koperasi. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang diadakan perusahaan tentu akan memperoleh manfaat yang diperoleh terutama perusahaan dan karyawan yaitu:

- (a) diklat *on the job* adalah pelatihan yang diadakan oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak sendiri dan dilaksanakan sebagai bagian dari pelaksanaan kerja karyawan. Diklat *on the job* yang dilaksanakan berupa: a) rotasi jabatan, koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak dalam melaksanakan pemindahan tugas karyawan dari satu unit kerja ke unit kerja yang lain untuk menyesuaikan dengan pendidikan dan keahlian karyawan; b) latihan instruksi pekerjaan (*job instruction training*), latihan instruksi pekerjaan di Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak dilakukan dengan cara penugasan kepada karyawan untuk menangani pekerjaan tertentu; c) magang (*apprenticeship*), koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak melakukan program magang dengan cara penugasan kepada karyawan ke lembaga lain atau cabang perusahaan di daerah; dan pembekalan (*coaching*), koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak *coaching* merupakan pelatihan dan pengarahan terhadap karyawan baru oleh karyawan senior atau pemimpin.
- (b) diklat *off the job*, adalah diklat yang dilaksanakan oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak sendiri ataupun dapat bekerjasama dengan pihak lain di luar perusahaan. Pelaksanaan diklat ini adalah dalam waktu tertentu dengan membebaskan tugas karyawan untuk sementara guna mengikuti program diklat. Diklat *off the job* dapat berupa: a) pengembangan kepribadian, pengembangan kepribadian dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama dari aspek kepribadian (perilaku, moral, dan etika) dengan langkah-langkah seperti kegiatan pengarahan (*problem solving*), pemberian pengarahan dari perusahaan, dan belajar sendiri; b) *lectures* (kuliah) dengan cara penyajian informasi secara lisan. Karyawan diberikan tugas untuk memberikan presentasi yang bersifat tematis tentang pekerjaannya). Hal ini memberikan pengaruh positif terhadap kemampuan presentasi, pengembangan diri, maupun kepercayaan diri karyawan.
- (c) kuliah dengan ijin belajar, meningkatkan sumber daya manusia Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk melanjutkan kuliah di perguruan tinggi negeri maupun swasta.

Kemudian *ketiga*, pemberian promosi jabatan di Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota, apabila terdapat lowongan jabatan pada struktur organisasi maka pimpinan akan mempertimbangkan karyawan yang memiliki sertifikat diklat yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi Wilayah, disamping memiliki kapasitas dan kapabilitas sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab pada jabatan yang lowong tersebut.

Kendala yang dihadapi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. Berdasarkan hasil penelitian berkaitan dengan kendala yang dihadapi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak masih ditemui beberapa kendala, sesuai dengan teori Malayu SP Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2012, p.85), dalam program pelatihan dan pengembangan terdapat kendala-kendala yang meliputi peserta, pelatih, fasilitas, kurikulum dan dana pengembangan. Begitu pula dengan Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, mengalami kendala yang sama. Dalam melakukan strategi peningkatan sumber daya manusia yaitu melalui pelatihan dan pengembangan berupa diklat, koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak masih menghadapi kendala-kendala yang harus diselesaikan, *pertama* pelatihan yang dilakukan tidak merata untuk seluruh karyawan, dan juga latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usianya. Hal ini menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diajarkan berbeda; dan *kedua* Untuk program pelatihan sendiri pun koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak lebih sering melaksanakannya dengan cara bergabung dengan koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak lain. Hal ini dikarenakan terkendalanya biaya, fasilitas, atau infrastruktur yang diperlukan dalam program pelatihan dan pengembangan SDM.

Solusi untuk menghadapi kendala pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. Berdasarkan hasil penelitian berkaitan dengan Solusi untuk menghadapi kendala pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak yaitu: *pertama*, untuk kendala yang pertama yang dihadapi oleh terkait kendala peserta yang berbeda latar belakang (heterogen) di Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak dapat melaksanakan program pengembangan pelatihan dan pengembangan secara fokus dan terarah. Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak dapat melaksanakan program pengembangan secara tematis agar dapat mengenai sasaran. Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak sendiri sudah menghimbau sertamemotivasi karyawan dengan cara mendorong para karyawan untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi sehingga wawasan dan cara berfikir karyawan lebih luas; dan *kedua* mengenai program pelatihan yang belum dapat dilaksanakan oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak secara mandiri karena terkendala dengan biaya, fasilitas atau infrastruktur. Tentu saja dalam hal ini Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak masih harus memperbaiki pengadaan fasilitas dan infrastruktur agar lebih lengkap. Namun menyangkut masalah dengan biaya yang sulit untuk terpecahkan, kecuali Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak mau menyediakan banyak biaya untuk sekarang demi kesuksesan diwaktu mendatang. Misalnya dengan meminta bantuandengan cara meminjam modal pengembangan SDM melalui bank atau koperasi lain.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak dapat dikatakan terlaksana dengan baik dan ditinjau dari sub masalah maka dapat disimpulkan:

Bahwa strategi pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, yang dilakukan oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak dalam pengembangan sumber daya manusia, dengan pemberian motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung, serta dengan pemberian diklat secara on the job serta *off the job*, inilah strategi yang dilakukan oleh pihak koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak.

Bahwa kendala yang dihadapi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, adapun kendala yang dihadapi karena disebabkan kendala latar belakang pendidikan, kendala usia, serta kendala biaya yang dihadapi oleh pihak Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak dalam menghadapi pengembangan sumber daya manusia.

Bahwa solusi untuk menghadapi kendala pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, dengan fokus untuk melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia, serta dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar bisa meningkatkan kinerjanya.

#### **Saran**

Berdasarkan analisis dengan dasar landasan teori dan setelah menarik kesimpulan, maka penulis mengungkapkan beberapa saran yang sekiranya dapat digunakan sebagai masukan yang positif bagi Koperasi Karyawan Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak, yaitu: (a) sebaiknya program-program pengembangan lebih sering dilakukan untuk meningkatkan kualitas karyawan agar lebih maksimal; (b) karyawan yang pernah diikuti sertakan dalam pengembangan hendaknya didata dan dikelola dengan baik; (c) sebaiknya upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala yang ada dalam pengembangan karyawan dilakukan lebih efektif lagi; dan (d) untuk penelitian selanjutnya diharapkan diperlengkap data-data dan diperbanyak materi sumber-sumbernya terutama analisis pengembangan sumber daya manusia.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia* (4). Penerbit CV Pustaka Setia.
- Brinkerhoff, Robert. Et al, (1983). *Program Evaluation: A practitioner's guide for trainers and educators* (1). Kluwer-Nijhoff Press.
- Departemen Koperasi Republik Indonesia. (1990). *Peningkatan Partisipasi Anggota Melalui Pendidikan Anggota* (3). Penerbit Gramedia Grup.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2). Penerbit Alfabeta.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2). Penerbit CV Pustaka Setia, (p.85).
- Kieso, Donald E., Jerry J. Weygandt., & Terry D. Warfield. (2012). *Akuntansi Intermediete* (Terj. Emil Salim), 4(1), 245-247.
- Sadono, Sukirno. (2006). *Ekonomi Pembangunan: Proses, Masalah, dan Dasar Kebijakan* (3). Penerbit Prenada Media Group.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Online Public Access.<https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=22333>.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2). Penerbit PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (3). Penerbit Alfabeta.
- Sukirno. (2016). *Makro Ekonomi, Teori Pengantar* (4). Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Sunarto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amus Sadono Undang-undang No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian Indonesia, (p.78).