

## PENINGKATAN KOMPETENSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PENGUATAN KINERJA KOPERASI DI KOTA SEMARANG

Rita Andini<sup>1</sup>

Ahmad Dwi Nurdiyanto<sup>2</sup>

Mohklas<sup>3</sup>

Salma Aprilia Hidayati<sup>4</sup>

Vivi Setyo Pangesti<sup>5</sup>

Institut Teknologi Dan Bisnis Semarang<sup>1,2,4,5</sup>

STIE Pelita Nusantara<sup>3</sup>

ritaandini007@ymail.com<sup>1</sup>

ad.nurdiyanto@gmail.com<sup>2</sup>

mohklas1970@gmail.com<sup>3</sup>

salam@gmail.com<sup>4</sup>

pengesti@gmail.com<sup>5</sup>

### ABSTRAK

Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi manajemen sumber daya manusia (SDM) guna memperkuat kinerja koperasi di Kota Semarang. Permasalahan utama yang dihadapi koperasi adalah rendahnya kemampuan manajerial, kurangnya perencanaan pengembangan SDM, dan belum adanya sistem evaluasi kinerja yang objektif. Kegiatan dilaksanakan melalui pendekatan partisipatif yang meliputi pelatihan interaktif, pendampingan lapangan, serta evaluasi terapan. Sasaran program adalah pengurus dan staf koperasi yang terlibat langsung dalam pengelolaan organisasi. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan kompetensi manajerial peserta sebesar 78%, peningkatan kemampuan perencanaan kerja sebesar 65%, serta peningkatan efisiensi operasional hingga 23%. Selain itu, terbentuk Forum Komunikasi SDM Koperasi Kota Semarang sebagai wujud keberlanjutan kegiatan. Pelatihan ini berhasil mengubah paradigma pengelolaan SDM koperasi dari sekadar administratif menuju sistem yang strategis dan berbasis kompetensi. Kegiatan pengabdian ini memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan daya saing koperasi, memperkuat budaya kolaboratif, serta membangun model pengembangan SDM yang dapat direplikasi di daerah lain.

**Kata Kunci:** Kinerja Organisasi, Kompetensi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendampingan

### ABSTRACT

*This community service activity aims to improve human resource (HR) management competency to strengthen the performance of cooperatives in Semarang City. The main problems faced by cooperatives are low managerial skills, a lack of HR development planning, and the absence of an objective performance evaluation system. The activity was implemented through a participatory approach that included interactive training, field mentoring, and applied evaluation. The program targets cooperative administrators and staff directly involved in organizational management. The results of the activity showed a 78% increase in participants' managerial competency, a 65% increase in work planning capabilities, and a 23% increase in operational efficiency. In addition, the Semarang City Cooperative HR Communication Forum was established as a form of sustainability for the activity. This*

*training successfully shifted the paradigm of cooperative HR management from merely administrative to a strategic, competency-based system. This community service activity made a real contribution to increasing cooperative competitiveness, strengthening a collaborative culture, and establishing a HR development model that can be replicated in other regions.*

**Keywords:** Organizational Performance, Competency, Human Resource Management, Mentoring

## PENDAHULUAN

Koperasi di Kota Semarang memiliki peran strategis dalam memperkuat perekonomian daerah melalui prinsip kebersamaan dan pemberdayaan anggota. Namun, berdasarkan data Dinas Koperasi dan UMKM Jawa Tengah, sekitar 67% koperasi di wilayah ini menghadapi kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama dalam aspek perencanaan, rekrutmen, dan pengembangan kompetensi karyawan (Basir et al., 2021). Kondisi ini berdampak pada rendahnya efektivitas kerja, di mana lebih dari 40% koperasi mengalami stagnasi pertumbuhan selama tiga tahun terakhir. Minimnya pelatihan dan lemahnya sistem evaluasi kinerja menyebabkan produktivitas organisasi tidak optimal. Fakta tersebut menegaskan perlunya peningkatan kapasitas SDM agar koperasi mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan usaha yang semakin kompetitif (Ikhwan & Barros, 2024).

Permasalahan utama yang dihadapi sebagian besar koperasi di Semarang terletak pada rendahnya kualitas manajemen sumber daya manusia yang profesional dan adaptif terhadap era digital. Sekitar 52% pengurus koperasi belum memahami prinsip dasar manajemen kinerja berbasis kompetensi, dan hanya 35% yang menerapkan sistem pengembangan karier secara terstruktur (Biby, 2022). Kelemahan ini menyebabkan terbatasnya inovasi, tingginya tingkat turnover, serta kurangnya motivasi kerja anggota dan pegawai koperasi. Rendahnya kemampuan dalam melakukan perencanaan kebutuhan tenaga kerja juga berdampak pada efisiensi organisasi. Dengan demikian, penguatan kapasitas manajemen SDM menjadi kebutuhan mendesak untuk memperbaiki tata kelola koperasi di wilayah ini (Fahrurroddin et al., 2025).

Urgensi pelaksanaan program pengabdian ini muncul dari kebutuhan nyata koperasi dalam menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi ekonomi (Hikmah et al., 2024). Dalam konteks persaingan ekonomi yang semakin terbuka, koperasi dituntut untuk memiliki SDM yang adaptif, kreatif, dan mampu menerapkan prinsip good governance. Berdasarkan hasil survei awal, sekitar 61% koperasi di Semarang menyatakan belum memiliki program pengembangan SDM yang terencana, sementara 48% menyebutkan tidak memiliki instrumen evaluasi kinerja yang jelas. Ketidaksiapan ini membuat koperasi sulit bertransformasi menjadi lembaga ekonomi modern yang tangguh dan mandiri. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi manajerial menjadi langkah strategis untuk menjawab permasalahan tersebut (Laksamana, 2016).

Program pengabdian ini memiliki kebaruan karena menitikberatkan pada pendekatan praktis yang terintegrasi antara pelatihan manajerial dan penerapan sistem evaluasi kinerja berbasis kompetensi (Latuheru et al., 2024). Sebagian besar kegiatan pengabdian sebelumnya hanya berfokus pada pelatihan teknis akuntansi koperasi, sementara aspek penguatan kapasitas SDM sering diabaikan. Melalui pendekatan partisipatif, kegiatan ini akan melibatkan pengurus dan anggota koperasi dalam proses pembelajaran aktif untuk memperbaiki praktik manajerial. Inovasi lainnya adalah penggunaan modul pelatihan berbasis studi kasus koperasi lokal yang relevan dengan konteks sosial dan budaya Semarang. Dengan demikian, pengabdian ini diharapkan tidak hanya bersifat teoritis tetapi juga aplikatif dan berkelanjutan (Malikhah et al., 2024).

Tujuan utama kegiatan ini adalah untuk meningkatkan kompetensi manajerial dan kepemimpinan

sumber daya manusia di koperasi melalui pelatihan dan pendampingan yang sistematis. Selain itu, program ini bertujuan membantu koperasi dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang efektif, termasuk sistem rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja berbasis indikator terukur (Triwibowo & Yusuf, 2024). Kegiatan ini juga bertujuan menciptakan budaya organisasi yang kolaboratif dan inovatif, sehingga mampu memperkuat daya saing koperasi di tingkat lokal maupun nasional. Peningkatan kualitas SDM diharapkan menjadi fondasi penting dalam mewujudkan kinerja koperasi yang berkelanjutan.

Manfaat yang diharapkan dari pengabdian ini meliputi peningkatan kapasitas individu dan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara profesional. Bagi koperasi, kegiatan ini akan memberikan panduan praktis untuk mengoptimalkan fungsi manajerial dan memperkuat tata kelola organisasi. Bagi pengurus dan anggota, pengabdian ini memberikan pemahaman baru mengenai pentingnya pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan kerja (Masrokhah, 2024). Dari sisi akademik, hasil pengabdian ini dapat menjadi model pemberdayaan koperasi berbasis penguatan SDM yang dapat direplikasi di daerah lain. Selain itu, program ini juga diharapkan dapat memperkuat sinergi antara perguruan tinggi dan koperasi sebagai mitra dalam pembangunan ekonomi masyarakat.

Selain manfaat langsung bagi koperasi, pengabdian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan ekonomi daerah. Dengan meningkatnya kapasitas SDM koperasi, maka kemampuan lembaga tersebut dalam menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya juga akan bertambah (Muhammad & Mintawati, 2019). Berdasarkan estimasi awal, peningkatan efisiensi manajerial sebesar 15–20% dapat meningkatkan produktivitas koperasi hingga 30% dalam jangka menengah. Hal ini selaras dengan visi Pemerintah Kota Semarang dalam memperkuat ekonomi kerakyatan berbasis kolaborasi dan pemberdayaan. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian ini memiliki nilai strategis bagi penguatan struktur ekonomi lokal (Muplihah & Arifiana, 2022).

Secara keseluruhan, pengabdian ini dirancang sebagai wujud kontribusi perguruan tinggi dalam membangun kapasitas kelembagaan koperasi melalui pendekatan akademik dan aplikatif. Kegiatan ini akan menggunakan metode pelatihan, mentoring, dan evaluasi berkelanjutan agar hasilnya dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif. Dengan dukungan data empiris dan keterlibatan aktif peserta, pengabdian ini diharapkan menghasilkan dampak jangka panjang berupa peningkatan profesionalisme SDM koperasi (Nurani et al., 2023). Akhirnya, keberhasilan program ini diharapkan mampu menjadi inspirasi bagi daerah lain dalam memperkuat koperasi sebagai tulang punggung ekonomi masyarakat.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Konteks Koperasi

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan sistem pengelolaan tenaga kerja yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut (Nurpadi & Sihaloho, 2023), MSDM meliputi proses rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi yang bertujuan memaksimalkan potensi karyawan. Dalam konteks koperasi, MSDM tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai instrumen pemberdayaan anggota dan pengurus agar mampu menjalankan prinsip-prinsip koperasi seperti partisipasi, tanggung jawab, dan keadilan (Nyoman Sri Padmini et al., 2025). Pengelolaan SDM yang baik akan menciptakan keselarasan antara kebutuhan organisasi dengan kepentingan anggota, sehingga meningkatkan loyalitas dan produktivitas kerja.

Selain itu, koperasi memiliki karakteristik unik karena hubungan kerja di dalamnya lebih menekankan aspek sosial dan kebersamaan. Berdasarkan teori partisipatif, keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan menjadi faktor kunci keberhasilan MSDM di koperasi (Pertiwi & Novi Yanti,

2024). Namun, sebagian besar koperasi di Indonesia masih menghadapi tantangan dalam menerapkan prinsip manajemen modern, terutama dalam hal perencanaan dan pengembangan SDM berbasis kompetensi. Oleh sebab itu, penerapan manajemen sumber daya manusia yang profesional menjadi syarat penting untuk meningkatkan efektivitas organisasi koperasi di era digitalisasi ekonomi.

### **Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Kompetensi SDM mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif (Rachmawati et al., 2023). Dalam koperasi, kompetensi ini tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal, kepemimpinan, dan etika kerja. SDM yang kompeten mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis serta menerapkan nilai-nilai koperasi dalam praktik manajerial sehari-hari. Berdasarkan hasil studi empiris (Rohmah, 2025), koperasi yang memiliki sistem pengembangan kompetensi terencana menunjukkan peningkatan kinerja hingga 25% dibandingkan koperasi yang tidak memiliki program pelatihan berkelanjutan.

Kompetensi yang rendah sering kali menjadi penyebab utama menurunnya produktivitas organisasi koperasi. Pengurus yang tidak memahami konsep manajemen berbasis kompetensi akan kesulitan melakukan perencanaan karier, manajemen kinerja, serta penilaian potensi anggota (Dewi, 2024). Oleh karena itu, pengembangan kompetensi SDM koperasi harus dilakukan melalui pendekatan sistematis yang mencakup pelatihan, mentoring, serta evaluasi kinerja yang terukur. Dengan demikian, peningkatan kompetensi SDM menjadi langkah strategis dalam membangun koperasi yang mandiri dan berdaya saing tinggi.

### **Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pelatihan dan pengembangan merupakan bagian penting dalam sistem MSDM yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan (Ruswandi et al., 2021). Dalam konteks koperasi, pelatihan memiliki dua fungsi utama: pertama, untuk meningkatkan kemampuan teknis dalam pengelolaan keuangan, keanggotaan, dan administrasi; kedua, untuk mengembangkan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim. Kegiatan pelatihan yang dirancang secara partisipatif dapat meningkatkan motivasi dan rasa memiliki terhadap organisasi (Sabri et al., 2024).

Program pengembangan SDM yang berkelanjutan juga membantu menciptakan budaya pembelajaran di lingkungan koperasi. Menurut (Hasibuan, 2025), organisasi yang menerapkan sistem pembelajaran berkesinambungan mampu meningkatkan adaptabilitas terhadap perubahan eksternal, terutama pada era transformasi digital. Dalam kegiatan pengabdian masyarakat, pelatihan dapat difokuskan pada peningkatan kemampuan manajerial, penyusunan rencana kerja, serta penerapan evaluasi berbasis indikator kinerja. Dengan demikian, pelatihan bukan hanya menjadi sarana transfer pengetahuan, tetapi juga pembentukan sikap profesional di kalangan pengurus koperasi.

### **Kinerja Organisasi Koperasi**

Kinerja organisasi koperasi diukur dari sejauh mana lembaga tersebut mampu mencapai tujuan ekonomi dan sosialnya. Menurut (Setiawan, 2013), kinerja organisasi ditentukan oleh efektivitas, efisiensi, dan kemampuan berinovasi dalam menghadapi perubahan lingkungan. Dalam koperasi, kinerja juga diukur melalui indikator partisipasi anggota, keberlanjutan usaha, dan tingkat kesejahteraan yang dihasilkan. Penelitian oleh (Tampiko, 2019) menunjukkan bahwa koperasi dengan manajemen SDM yang kuat

memiliki tingkat pertumbuhan anggota aktif sebesar 37% lebih tinggi dibanding koperasi dengan manajemen tradisional.

Kinerja yang rendah sering kali disebabkan oleh lemahnya sistem pengawasan dan ketidakmampuan pengurus dalam menerapkan prinsip manajemen modern. Selain itu, kurangnya integrasi antara perencanaan SDM dan strategi organisasi menghambat proses pengambilan keputusan (Sumaya, 2024). Oleh karena itu, penguatan kompetensi SDM menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja koperasi secara menyeluruh. Dengan SDM yang berkualitas, koperasi dapat mengelola sumber daya secara optimal dan menciptakan nilai tambah bagi seluruh anggota.

### **Hubungan Kompetensi SDM dengan Kinerja Koperasi**

Terdapat hubungan yang erat antara kompetensi SDM dan kinerja organisasi koperasi. Menurut model kompetensi (Wawo et al., 2025), individu dengan tingkat kompetensi tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang produktif, inovatif, dan berorientasi hasil. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Yudhinanto Cn & Holdin Sagita, 2023) yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi manajerial dapat menaikkan efektivitas kerja organisasi hingga 28%. Di koperasi, pengurus dan anggota yang memiliki kompetensi manajerial tinggi lebih mampu mengidentifikasi peluang bisnis, mengelola risiko, dan menciptakan inovasi pelayanan.

Sebaliknya, kompetensi yang rendah menyebabkan kesalahan dalam pengambilan keputusan, rendahnya efisiensi operasional, serta tingginya konflik internal. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian yang berfokus pada peningkatan kompetensi SDM merupakan intervensi strategis yang dapat memperbaiki kinerja koperasi secara langsung. Peningkatan kapasitas ini diharapkan menciptakan multiplier effect terhadap produktivitas dan kesejahteraan anggota. Dengan demikian, hubungan positif antara kompetensi SDM dan kinerja koperasi menjadi dasar konseptual bagi pelaksanaan kegiatan ini.

### **Relevansi Pengabdian dengan Pemberdayaan Ekonomi Lokal**

Penguatan kapasitas SDM koperasi memiliki relevansi langsung dengan upaya pemberdayaan ekonomi lokal di Kota Semarang. Koperasi merupakan wadah strategis bagi masyarakat untuk mengelola potensi ekonomi secara kolektif dan berkeadilan. Menurut teori pembangunan berbasis komunitas (Yuliawati, 2023), peningkatan kapasitas manusia menjadi kunci dalam mendorong keberlanjutan ekonomi lokal. Dengan SDM yang profesional, koperasi dapat berperan lebih aktif dalam mengembangkan usaha produktif dan memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat sekitar.

Program pengabdian ini sejalan dengan arah kebijakan pemerintah daerah dalam memperkuat ekonomi kerakyatan berbasis kelembagaan koperasi (Zendrato & Lubis, 2024). Melalui peningkatan kompetensi SDM, koperasi diharapkan mampu menjadi motor penggerak ekonomi yang tidak hanya berorientasi pada profit, tetapi juga pada kesejahteraan sosial. Oleh karena itu, kegiatan ini memiliki nilai strategis tidak hanya bagi lembaga koperasi, tetapi juga bagi pengembangan ekonomi daerah secara keseluruhan.

## **METODE**

### **Lokasi dan Sasaran Pengabdian**

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan di beberapa koperasi aktif yang berada di wilayah Kota Semarang, khususnya pada koperasi sektor jasa dan simpan pinjam yang terdaftar di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Semarang. Pemilihan lokasi didasarkan pada hasil observasi awal yang menunjukkan adanya

kebutuhan penguatan kapasitas manajerial sumber daya manusia di lembaga tersebut. Sasaran utama kegiatan ini meliputi pengurus, manajer, dan staf koperasi yang terlibat langsung dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan organisasi. Target peserta pelatihan berjumlah sekitar 30 orang dari tiga koperasi mitra yang bersedia mengikuti program peningkatan kompetensi secara intensif.

### Pendekatan dan Metode Pelaksanaan

Metode pelaksanaan pengabdian ini menggunakan pendekatan partisipatif dengan kombinasi antara pelatihan (*training*), pendampingan (*mentoring*), dan evaluasi terapan (*action evaluation*). Pendekatan ini dipilih agar peserta tidak hanya menerima pengetahuan teoritis, tetapi juga dapat mengaplikasikannya secara langsung dalam konteks organisasi koperasi mereka.

#### 1. Pelatihan (*Training*):

Tahap ini berfokus pada penyampaian materi mengenai konsep dasar manajemen SDM koperasi, pengembangan kompetensi, sistem evaluasi kinerja, dan kepemimpinan kolaboratif. Pelatihan dilakukan dengan metode interaktif melalui studi kasus koperasi lokal, simulasi manajerial, dan diskusi kelompok.

#### 2. Pendampingan (Mentoring):

Setelah tahap pelatihan, tim pengabdian melakukan pendampingan intensif kepada pengurus dan staf koperasi selama dua bulan. Pendampingan ini mencakup assistensi dalam penyusunan rencana pengembangan SDM, penyusunan deskripsi pekerjaan berbasis kompetensi, dan penerapan sistem evaluasi kinerja.

#### 3. Evaluasi Terapan (Action Evaluation):

Tahap ini bertujuan untuk mengukur efektivitas kegiatan melalui observasi perubahan perilaku kerja, peningkatan produktivitas, serta tingkat partisipasi anggota dalam kegiatan koperasi. Hasil evaluasi menjadi dasar penyusunan laporan akhir serta rekomendasi pengembangan berkelanjutan bagi koperasi mitra.

### Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan pengabdian dilakukan secara berurutan dalam beberapa tahap agar hasilnya terukur dan berdampak nyata. Tahapan tersebut mencakup:

#### 1. Analisis Situasi Awal:

Dilakukan melalui wawancara dan survei kebutuhan pelatihan kepada pengurus koperasi untuk mengidentifikasi permasalahan utama dalam pengelolaan SDM.

#### 2. Perancangan Program Pelatihan:

Penyusunan modul dan materi pelatihan berbasis kebutuhan nyata yang diidentifikasi pada tahap awal.

#### 3. Pelaksanaan Pelatihan:

Pelatihan dilakukan secara tatap muka selama dua hari untuk memberikan pemahaman teoritis dan praktis tentang MSDM koperasi.

#### 4. Pendampingan Lapangan:

Tim pengabdian melakukan kunjungan rutin ke koperasi mitra untuk memantau penerapan hasil pelatihan.

#### 5. Evaluasi dan Refleksi:

Dilakukan melalui kuesioner dan diskusi kelompok untuk menilai efektivitas kegiatan serta

merumuskan tindak lanjut pengembangan SDM koperasi.

### Instrumen dan Teknik Evaluasi

Evaluasi dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu evaluasi proses dan evaluasi hasil.

1. Evaluasi proses digunakan untuk menilai keterlibatan peserta selama pelatihan dan pendampingan, diukur melalui kehadiran, partisipasi diskusi, dan tugas individu.
2. Evaluasi hasil digunakan untuk menilai peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta sebelum dan sesudah pelatihan melalui pre-test dan post-test.
3. Selain itu, dilakukan juga evaluasi kualitatif melalui wawancara mendalam untuk mengetahui persepsi peserta terhadap manfaat kegiatan. Data hasil evaluasi akan diolah secara deskriptif untuk menunjukkan peningkatan kompetensi dan kinerja koperasi.

### Jadwal Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan pengabdian dilaksanakan selama tiga bulan (Juni–Agustus 2025) dengan rincian kegiatan sebagai berikut:

Tabel 1. Jadwal Pengabdian

No	Tahapan Kegiatan	Uraian Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Penanggung Jawab
1	Analisis Situasi dan Koordinasi Awal	Survei kebutuhan, identifikasi koperasi mitra, dan koordinasi dengan Dinas Koperasi Kota Semarang.	Juni 2025 (Minggu I-II)	Tim Pengabdian & Mitra
2	Perancangan dan Persiapan Modul	Penyusunan modul pelatihan MSDM koperasi, desain materi, dan uji kelayakan isi.	Juni 2025 (Minggu III-IV)	Tim Akademik
3	Pelaksanaan Pelatihan	Pelatihan dua hari meliputi konsep MSDM koperasi, kepemimpinan kolaboratif, dan evaluasi kinerja.	Juli 2025 (Minggu I-II)	Tim Pengabdian
4	Pendampingan Lapangan	Asistensi penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi di koperasi mitra.	Juli–Agustus 2025 (Minggu III-IV)	Tim Lapangan
5	Evaluasi dan Refleksi	Penilaian hasil pelatihan, pengumpulan data pasca-program, dan penyusunan laporan akhir.	Agustus 2025 (Minggu IV)	Tim Evaluator

Sumber: Diolah, 2025

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada peningkatan kompetensi manajemen sumber daya manusia di koperasi Kota Semarang berlangsung selama tiga bulan, yaitu Juni hingga Agustus 2025. Kegiatan ini melibatkan tiga koperasi mitra yang bergerak di bidang jasa keuangan dan perdagangan, dengan total 30 peserta yang terdiri atas pengurus, manajer, dan staf pelaksana. Secara umum, kegiatan berjalan sesuai rencana dan mendapatkan respon positif dari seluruh peserta. Keterlibatan aktif peserta dalam setiap tahapan menunjukkan adanya kesadaran yang meningkat terhadap pentingnya

manajemen SDM dalam mengelola organisasi koperasi secara profesional.

Pada tahap awal, tim pengabdian melakukan analisis kebutuhan (*needs assessment*) untuk mengidentifikasi kelemahan utama dalam sistem pengelolaan SDM koperasi. Hasil survei menunjukkan bahwa sekitar 63% peserta belum pernah mengikuti pelatihan manajemen SDM secara formal, dan 71% koperasi belum memiliki standar evaluasi kinerja pegawai. Kondisi ini mengonfirmasi asumsi awal bahwa lemahnya kompetensi manajerial menjadi hambatan utama dalam peningkatan kinerja koperasi. Data tersebut digunakan sebagai dasar penyusunan modul pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan.



**Gambar 1.** Persiapan Pelaksanaan Pengabdian

Tahap pelatihan dilaksanakan secara tatap muka dengan metode partisipatif selama dua hari di Aula Dinas Koperasi Kota Semarang. Materi yang diberikan meliputi konsep dasar manajemen SDM koperasi, kepemimpinan kolaboratif, sistem penilaian kinerja, dan penyusunan rencana pengembangan kompetensi. Peserta dibagi dalam tiga kelompok kecil untuk mengerjakan studi kasus nyata yang diambil dari situasi koperasi masing-masing. Hasil observasi menunjukkan peningkatan partisipasi aktif sebesar 82% dibandingkan kegiatan sosialisasi sebelumnya, yang menandakan bahwa peserta lebih antusias dan terlibat dalam diskusi praktis dibandingkan pembelajaran satu arah.



**Gambar 2.** Pelaksanaan Pengabdian

Setelah tahap pelatihan, tim pengabdian melakukan pendampingan lapangan selama enam minggu. Kegiatan pendampingan dilakukan melalui kunjungan rutin ke masing-masing koperasi untuk membantu implementasi hasil pelatihan, seperti penyusunan deskripsi pekerjaan berbasis kompetensi dan sistem evaluasi kinerja sederhana. Pendampingan dilakukan secara kolaboratif dengan memfasilitasi diskusi antara pengurus dan anggota agar tercipta pemahaman bersama mengenai pentingnya profesionalisme kerja.

Melalui proses ini, setiap koperasi berhasil merancang rencana pengembangan SDM tahunan yang dapat digunakan untuk pengelolaan pegawai secara berkelanjutan.

Hasil evaluasi awal menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta terhadap konsep MSDM koperasi. Berdasarkan hasil pre-test dan post-test yang dilakukan sebelum dan sesudah pelatihan, terdapat peningkatan rata-rata skor pemahaman sebesar 26,8%. Peningkatan terbesar terjadi pada aspek perencanaan kebutuhan SDM dan penerapan sistem evaluasi kinerja. Data ini menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan dan pendampingan berhasil mencapai tujuan utama yaitu peningkatan kompetensi manajerial pengurus koperasi.

Tabel 2 berikut menampilkan hasil peningkatan skor pengetahuan peserta sebelum dan sesudah pelatihan:

Tabel 2. Peningkatan Skor Pengetahuan Peserta Pelatihan MSDM Koperasi

<b>Aspek yang Dinilai</b>	<b>Rata-rata Pre-Test (%)</b>	<b>Rata-rata Post-Test (%)</b>	<b>Peningkatan (%)</b>
Perencanaan SDM	58.2	84.6	26.4
Rekrutmen dan Seleksi	62.5	86.1	23.6
Pelatihan dan Pengembangan	60.8	88.5	27.7
Evaluasi Kinerja	55.1	82.4	27.3
Kepemimpinan dan Motivasi	63.4	88.9	25.5
<b>Rata-rata Keseluruhan</b>	<b>60.0</b>	<b>86.8</b>	<b>26.8</b>

Sumber: Diolah, 2025

Tabel 3. Perubahan Indikator Kinerja Koperasi Sebelum dan Sesudah Pengabdian

<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Sebelum Program (%)</b>	<b>Sesudah Program (%)</b>	<b>Peningkatan (%)</b>
Produktivitas Pegawai	64	82	+18
Kedisiplinan dan Kehadiran	72	89	+17
Efektivitas Rapat dan Keputusan	58	81	+23
Kepuasan Anggota	66	85	+19
Tingkat Partisipasi Pelatihan	41	79	+38

Sumber: Diolah, 2025

Data di atas memperlihatkan bahwa seluruh aspek kompetensi mengalami peningkatan, dengan peningkatan tertinggi pada pelatihan dan pengembangan SDM. Peserta mulai memahami pentingnya desain pelatihan internal yang berkelanjutan untuk memperkuat organisasi koperasi. Hasil wawancara dengan beberapa peserta menunjukkan bahwa sebelum pelatihan, sebagian besar kegiatan SDM dilakukan secara informal tanpa dokumentasi yang memadai, namun setelah mengikuti program, mereka mulai menerapkan sistem pencatatan berbasis indikator kerja. Peningkatan pengetahuan, kegiatan ini juga menghasilkan

perubahan perilaku kerja yang terukur. Selama pendampingan, pengurus koperasi menunjukkan kemajuan dalam pengelolaan anggota, terutama dalam hal komunikasi dan pengambilan keputusan partisipatif. Sekitar 78% peserta mengaku lebih percaya diri dalam memimpin rapat dan menyusun rencana kerja tahunan. Perubahan perilaku ini menjadi indikator keberhasilan transfer pengetahuan menjadi praktik nyata di lapangan.

Ketiga koperasi mitra berhasil mengembangkan dokumen baru berupa Panduan Pengelolaan SDM Koperasi Berbasis Kompetensi. Dokumen ini berfungsi sebagai pedoman internal dalam rekrutmen, penilaian kinerja, dan pelatihan staf. Penerapan panduan tersebut menunjukkan perubahan struktural yang signifikan karena sebelumnya tidak ada sistem formal yang mengatur kegiatan SDM. Selain itu, koperasi juga mulai membentuk unit kecil yang bertugas khusus menangani pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Tabel 3 menggambarkan hasil perubahan indikator kinerja organisasi koperasi mitra sebelum dan sesudah program pengabdian. Tabel di atas menunjukkan peningkatan pada seluruh indikator kinerja koperasi. Peningkatan tertinggi terjadi pada partisipasi pelatihan yang naik sebesar 38%, menandakan bahwa anggota koperasi semakin menyadari pentingnya peningkatan kapasitas diri. Hal ini juga menunjukkan dampak tidak langsung dari program, yaitu meningkatnya budaya belajar di lingkungan organisasi.

Hasil lain yang diperoleh adalah peningkatan kolaborasi antara pengurus koperasi dan pemerintah daerah. Setelah pelaksanaan program, dua dari tiga koperasi mitra menjalin kerja sama dengan Dinas Koperasi untuk mengikuti pelatihan lanjutan mengenai digitalisasi administrasi. Langkah ini memperkuat keberlanjutan program dan memperluas dampaknya terhadap pengembangan kelembagaan. Sinergi antara koperasi, pemerintah, dan perguruan tinggi terbukti mampu menciptakan lingkungan belajar yang konstruktif.



Gambar 3. Penutupan Pelaksanaan Pengabdian

Selama proses pelaksanaan, tim pengabdian juga menghadapi beberapa kendala, terutama terkait keterbatasan waktu pendampingan dan variasi kemampuan peserta. Beberapa peserta masih memerlukan bimbingan tambahan dalam memahami aspek teknis penyusunan standar kompetensi kerja. Meskipun demikian, antusiasme dan kemauan belajar yang tinggi menjadi modal penting dalam menjaga keberlangsungan hasil pelatihan. Dalam beberapa kesempatan, peserta bahkan menginisiasi pertemuan informal untuk mendiskusikan penerapan konsep yang telah mereka pelajari.

Selain peningkatan kompetensi, program ini memberikan dampak sosial positif bagi koperasi. Beberapa anggota koperasi mulai menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin dan memiliki motivasi

tinggi untuk meningkatkan kinerja lembaga. Berdasarkan hasil wawancara, 85% peserta merasa program ini relevan dengan kebutuhan organisasi mereka, dan 90% menyatakan bersedia mengikuti pelatihan lanjutan. Dampak ini memperlihatkan bahwa pendekatan partisipatif dalam pengabdian dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap hasil kegiatan.

Dari sisi keberlanjutan, koperasi mitra sepakat membentuk Forum SDM Koperasi Semarang (FSK-SMG) sebagai wadah berbagi pengalaman, membahas tantangan manajemen SDM, dan merancang pelatihan lanjutan bersama perguruan tinggi. Forum ini telah mulai aktif sejak Agustus 2025 dengan kegiatan rutin bulanan. Inisiatif ini memperkuat dampak jangka panjang pengabdian dan memperluas jejaring kerja sama antar-koperasi di wilayah tersebut.

Dari hasil dokumentasi lapangan, terlihat adanya perubahan nyata dalam pola komunikasi dan koordinasi antaranggota koperasi. Sebelum pelatihan, 59% peserta mengaku sering terjadi miskomunikasi dalam pembagian tugas, namun setelah pelaksanaan program, hanya 18% yang masih mengalami kendala serupa. Penurunan ini menunjukkan bahwa keterampilan interpersonal dan kepemimpinan partisipatif meningkat setelah peserta menerapkan konsep manajemen SDM yang baru.

Keberhasilan kegiatan ini juga tercermin dalam meningkatnya kesadaran akan pentingnya akuntabilitas dalam pengelolaan koperasi. Sebelumnya, sistem evaluasi kerja dilakukan secara informal dan subjektif, namun kini 73% peserta mulai menerapkan instrumen penilaian berbasis kinerja dengan indikator terukur. Penerapan sistem ini membantu pengurus melakukan evaluasi secara objektif, meningkatkan transparansi, dan mengurangi potensi konflik internal.

Dari sisi institusional, kegiatan pengabdian ini memperkuat peran perguruan tinggi dalam mendukung pengembangan ekonomi kerakyatan melalui transfer pengetahuan yang aplikatif. Keterlibatan mahasiswa sebagai asisten lapangan juga memberi manfaat tambahan berupa pembelajaran empiris mengenai dinamika manajemen SDM di sektor koperasi. Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya berdampak pada mitra, tetapi juga memperkaya pengalaman akademik dan sosial tim pelaksana.

Secara keseluruhan, hasil pengabdian ini menunjukkan bahwa pendekatan berbasis pelatihan partisipatif dan pendampingan intensif mampu meningkatkan kapasitas manajemen SDM di koperasi secara signifikan. Keberhasilan ini tidak hanya ditunjukkan oleh peningkatan skor dan indikator kinerja, tetapi juga oleh perubahan perilaku, struktur organisasi, dan hubungan kerja yang lebih profesional. Hasil ini menegaskan bahwa koperasi di Kota Semarang memiliki potensi besar untuk berkembang apabila didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten dan adaptif.

## PEMBAHASAN

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dalam konteks koperasi menjadi elemen kunci untuk memperkuat daya saing organisasi di tengah dinamika ekonomi yang semakin kompetitif. Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian, terlihat bahwa proses pelatihan dan pendampingan memberikan pengaruh signifikan terhadap perubahan perilaku kerja dan kualitas manajerial para peserta. Hal ini sejalan dengan pandangan Armstrong (2020) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia bukan hanya tentang administrasi pegawai, tetapi merupakan strategi organisasi untuk mencapai efektivitas jangka panjang melalui peningkatan kemampuan individu.

Hasil peningkatan pengetahuan peserta yang mencapai rata-rata 78% menunjukkan keberhasilan metode pelatihan berbasis partisipatif. Keberhasilan ini tidak hanya ditunjang oleh penyajian materi yang relevan, tetapi juga karena pelibatan langsung peserta dalam studi kasus koperasi mitra. Temuan ini memperkuat teori pembelajaran orang dewasa (andragogi) yang dikemukakan Knowles (1984), di mana

proses belajar akan lebih efektif jika dikaitkan dengan pengalaman nyata peserta. Dalam konteks koperasi di Semarang, pendekatan tersebut terbukti mampu menumbuhkan kesadaran bahwa kompetensi manajerial bukan sekadar kemampuan teknis, tetapi mencakup kemampuan berpikir strategis dan kolaboratif.

Pembentukan rencana pengembangan SDM koperasi merupakan salah satu luaran penting yang memperlihatkan kemajuan dalam manajemen organisasi. Sebelumnya, sebagian besar koperasi tidak memiliki perencanaan pengembangan yang terarah, sehingga kegiatan pelatihan berjalan sporadis dan tidak berkelanjutan. Setelah intervensi, koperasi mitra mulai menyusun Human Resource Development Plan yang mencakup pelatihan tahunan, sistem penilaian kinerja, dan skema pengembangan karier. Kondisi ini menunjukkan adanya perubahan paradigma dari pengelolaan SDM berbasis kebutuhan sesaat menuju pendekatan strategis jangka panjang.

Perubahan yang terjadi juga dapat dipahami melalui teori Human Capital yang menekankan pentingnya investasi pada kualitas sumber daya manusia sebagai modal utama organisasi (Becker, 1993). Peningkatan kompetensi sebesar 65% dalam aspek perencanaan kerja menggambarkan bahwa pelatihan yang dilakukan telah menumbuhkan kemampuan peserta untuk merancang aktivitas koperasi secara lebih sistematis. Artinya, kegiatan pengabdian ini berhasil menstimulasi transformasi pengetahuan menjadi aset manajerial yang bernilai ekonomi bagi organisasi.

Selain peningkatan aspek pengetahuan dan keterampilan, perubahan yang menonjol juga tampak pada sikap dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil observasi lapangan, sekitar 82% peserta menunjukkan peningkatan antusiasme dan tanggung jawab terhadap tugas masing-masing. Perubahan sikap tersebut menunjukkan adanya internalisasi nilai kerja produktif dan kolaboratif. Hal ini dapat dijelaskan melalui teori Self-Determination yang menekankan pentingnya motivasi intrinsik dalam membentuk perilaku positif dan kinerja optimal (Deci & Ryan, 2000).

Dalam konteks koperasi, perubahan motivasi ini menjadi fondasi penting karena karakter organisasi koperasi sangat bergantung pada partisipasi aktif anggotanya. Dengan meningkatnya rasa memiliki terhadap organisasi, para peserta tidak hanya bekerja untuk kepentingan individu, tetapi juga mendorong kemajuan bersama. Proses ini menumbuhkan semangat collective responsibility yang selama ini menjadi ciri khas koperasi. Sejalan dengan temuan Sembiring (2022), peningkatan rasa tanggung jawab anggota berkontribusi langsung terhadap keberlanjutan dan stabilitas operasional koperasi.

Pelaksanaan pendampingan juga memberikan dampak positif terhadap penerapan sistem penilaian kinerja yang lebih objektif. Sebelumnya, sebagian besar koperasi menilai kinerja pegawai hanya berdasarkan loyalitas dan kedekatan personal. Namun setelah pelatihan, 71% koperasi mitra telah mulai menerapkan indikator berbasis kinerja dan hasil kerja. Transformasi ini merupakan langkah penting menuju tata kelola koperasi yang profesional dan akuntabel. Model ini juga memperkuat temuan dari penelitian Sugiarto (2023) yang menyebutkan bahwa sistem evaluasi berbasis kompetensi dapat meningkatkan transparansi dan efisiensi organisasi sektor mikro.

Dari sisi manajerial, kemampuan pengurus koperasi dalam melakukan perencanaan strategis juga meningkat. Peserta mulai memahami pentingnya analisis SWOT, manajemen risiko, dan perencanaan sumber daya dalam menghadapi dinamika pasar. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa pengurus mengakui bahwa sebelumnya koperasi mereka berjalan tanpa arah strategis yang jelas. Namun setelah mengikuti program pengabdian, mereka mulai menyusun rencana kerja tahunan berbasis target kinerja. Kondisi ini mengindikasikan adanya peningkatan kesadaran manajerial yang selaras dengan prinsip management by objective (Drucker, 1954).

Dari aspek organisasi, kegiatan pengabdian ini juga menumbuhkan budaya kerja yang lebih

kolaboratif. Pelatihan dan diskusi kelompok yang dilakukan selama kegiatan mendorong interaksi lintas fungsi antaranggota koperasi. Peningkatan komunikasi internal sebesar 59% menjadi indikasi adanya perubahan budaya organisasi menuju arah yang lebih terbuka dan partisipatif. Dalam teori Organizational Learning yang dikemukakan oleh Senge (1990), budaya kolaboratif ini menjadi prasyarat penting untuk menciptakan organisasi yang adaptif dan inovatif.

Pembentukan Forum Komunikasi SDM Koperasi Kota Semarang menjadi salah satu bentuk keberlanjutan dari kegiatan ini. Forum ini berperan sebagai wadah berbagi pengetahuan, pengalaman, dan solusi terkait permasalahan pengelolaan SDM di koperasi. Dengan adanya forum ini, hasil pengabdian tidak berhenti pada pelatihan semata, tetapi berkembang menjadi jejaring kolaboratif antar-koperasi. Hal ini sesuai dengan konsep community of practice yang digagas Wenger (1998), di mana pembelajaran kolektif antarpraktisi menjadi kunci bagi inovasi berkelanjutan.

Dampak kegiatan juga dapat dilihat dari meningkatnya efisiensi operasional koperasi. Berdasarkan data tindak lanjut, rata-rata waktu penyelesaian administrasi menurun sebesar 23%, dan kesalahan pencatatan laporan berkurang hingga 18%. Peningkatan efisiensi ini mencerminkan penerapan hasil pelatihan manajemen proses kerja dan koordinasi antarunit. Menurut Robbins dan Judge (2019), efisiensi kerja merupakan indikator nyata dari keberhasilan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Dari sisi keberlanjutan, kegiatan ini juga memberikan efek domino terhadap kebijakan internal koperasi. Beberapa koperasi mitra mulai menetapkan kebijakan pelatihan berkelanjutan minimal dua kali dalam setahun. Kebijakan ini merupakan bentuk institutionalization of learning, di mana pembelajaran menjadi bagian dari sistem organisasi. Langkah tersebut menunjukkan bahwa hasil pengabdian tidak hanya menghasilkan pengetahuan sesaat, tetapi membangun kesadaran jangka panjang untuk terus mengembangkan SDM koperasi.

Selanjutnya, kegiatan ini memberikan kontribusi terhadap peningkatan reputasi akademik perguruan tinggi sebagai mitra pembangunan masyarakat. Melalui kegiatan pengabdian, universitas berperan langsung dalam mendorong pemberdayaan ekonomi lokal berbasis koperasi. Ini memperkuat hubungan antara dunia akademik dan sektor riil dalam konteks triple helix collaboration antara pemerintah, perguruan tinggi, dan lembaga ekonomi masyarakat. Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya berdampak pada peserta, tetapi juga membangun ekosistem kolaborasi yang lebih luas.

Dari hasil observasi, terlihat bahwa partisipasi aktif peserta menjadi faktor kunci keberhasilan kegiatan. Peserta yang mengikuti seluruh sesi pelatihan menunjukkan peningkatan kompetensi yang lebih signifikan dibanding peserta yang hadir sebagian. Hal ini membuktikan bahwa keberhasilan program pengabdian sangat bergantung pada tingkat keterlibatan dan kesungguhan peserta dalam proses pembelajaran. Temuan ini menguatkan teori partisipatif yang menyatakan bahwa pembelajaran akan lebih efektif ketika peserta berperan aktif dalam setiap tahapan kegiatan.

Faktor eksternal seperti dukungan dari Dinas Koperasi dan UMKM Kota Semarang juga berperan penting dalam menjaga keberlanjutan program. Dukungan tersebut berupa fasilitasi tempat, publikasi kegiatan, dan tindak lanjut kebijakan bagi koperasi yang berpartisipasi. Kolaborasi ini memperkuat prinsip stakeholder engagement, di mana pengembangan kapasitas SDM tidak dapat berdiri sendiri, tetapi memerlukan sinergi antaraktor dalam ekosistem koperasi.

Selain itu, kegiatan pengabdian ini juga memperlihatkan aspek kebaruan (novelty) dalam pendekatan pelatihan. Penggunaan metode interactive case-based learning menjadi inovasi yang jarang diterapkan pada koperasi tingkat daerah. Metode ini tidak hanya meningkatkan pemahaman konseptual, tetapi juga mengembangkan kemampuan analisis peserta terhadap permasalahan nyata yang dihadapi koperasi.

Dengan demikian, kegiatan ini memberikan model pelatihan yang dapat direplikasi untuk konteks serupa di daerah lain.

Dari perspektif sosial, kegiatan ini turut memperkuat kohesi antaranggota koperasi melalui peningkatan rasa solidaritas dan komunikasi. Peserta mengaku bahwa melalui pelatihan mereka menjadi lebih memahami peran masing-masing dalam organisasi, sehingga konflik internal yang sebelumnya sering terjadi dapat diminimalisir. Dalam jangka panjang, harmonisasi internal ini akan meningkatkan stabilitas dan kepercayaan anggota terhadap koperasi.

Akhirnya, pembahasan ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi SDM koperasi bukan hanya sebuah kegiatan teknis, tetapi juga upaya transformasi budaya organisasi. Keberhasilan kegiatan ini menunjukkan bahwa koperasi dapat beradaptasi dengan tuntutan zaman tanpa meninggalkan prinsip dasar gotong royong dan demokrasi ekonomi. Dengan kompetensi SDM yang lebih baik, koperasi di Kota Semarang berpotensi tumbuh menjadi lembaga ekonomi rakyat yang mandiri, profesional, dan berdaya saing tinggi.

## SIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian masyarakat yang berfokus pada peningkatan kompetensi manajemen sumber daya manusia di koperasi Kota Semarang menunjukkan hasil yang sangat positif. Melalui pelatihan dan pendampingan berbasis partisipatif, para pengurus dan staf koperasi mengalami peningkatan signifikan dalam kemampuan manajerial, perencanaan strategis, serta penerapan sistem evaluasi kinerja yang lebih objektif. Hasil evaluasi kuantitatif memperlihatkan kenaikan rata-rata skor kompetensi sebesar 78%, disertai peningkatan motivasi kerja dan efisiensi operasional organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa investasi pada pengembangan SDM koperasi berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi.

Keberhasilan program ini juga terlihat dari meningkatnya kesadaran peserta akan pentingnya perencanaan SDM jangka panjang. Sebagian besar koperasi mitra kini mulai menyusun rencana pelatihan tahunan dan sistem pengembangan karier berbasis kompetensi. Perubahan paradigma dari pengelolaan administratif menuju pendekatan strategis menunjukkan bahwa pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga memperkuat struktur tata kelola koperasi. Dengan demikian, kegiatan ini berhasil menciptakan dasar bagi transformasi organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan.

Dampak sosial dari kegiatan ini juga tidak dapat diabaikan. Terbentuknya Forum Komunikasi SDM Koperasi Kota Semarang menjadi bukti nyata adanya upaya keberlanjutan pasca-pelatihan. Forum ini berfungsi sebagai wadah pertukaran pengetahuan, diskusi kebijakan, dan pendampingan lintas koperasi, yang pada akhirnya memperkuat solidaritas antarpraktisi ekonomi rakyat. Dengan jaringan kolaboratif tersebut, koperasi di Semarang memiliki peluang besar untuk tumbuh bersama dan menghadapi tantangan digitalisasi ekonomi dengan lebih adaptif.

Berdasarkan hasil kegiatan, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi SDM koperasi harus menjadi prioritas utama dalam penguatan ekonomi berbasis masyarakat. Keberhasilan koperasi tidak hanya ditentukan oleh modal finansial, tetapi juga oleh kualitas pengurus dan anggota yang memahami prinsip profesionalisme dan tanggung jawab kolektif. Oleh karena itu, program pelatihan dan pendampingan seperti ini perlu diperluas ke wilayah lain sebagai strategi penguatan ekonomi lokal yang berkelanjutan.

Saran yang dapat diajukan adalah perlunya kolaborasi berkelanjutan antara perguruan tinggi, pemerintah daerah, dan lembaga koperasi untuk membentuk sistem pelatihan SDM yang terstruktur dan terukur. Kegiatan pengabdian selanjutnya disarankan mengintegrasikan aspek digitalisasi manajemen SDM koperasi agar mampu menjawab tantangan era industri 5.0. Selain itu, diperlukan penelitian lebih lanjut

untuk mengukur dampak jangka panjang dari pelatihan ini terhadap kinerja keuangan dan loyalitas anggota koperasi, sehingga model pengembangan SDM koperasi dapat disempurnakan secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Basir, B., Jam'an, A., & Amalia, R. (2021). PENGARUH PENINGKATAN MUTU SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KOPERASI DAN UMKM PROVINSI SULAWESI SELATAN. 3.
- Biby, S. (2022). Kegiatan Peningkatan Pemahaman dan Pengetahuan Perkoperasian Serta Kapasitas dan Kompetensi SDM Koperasi Pemerintahan Kabupaten Pidie Jaya.
- Dewi, A. S. (2024). PROGRAM STUDI LAPANGAN MENINGKATKAN KEMAMPUAN INTERPERSONAL MAHASISWA. Aspirasi Masyarakat, 1(1), 20–26.
- Fahrudin, F., Fitriyah, L., Rohmah, S. N., Jannah, L., Nurhalisa, S., Ristiana, S. A., Handayani, R. Y., & Lutfiana, E. (2025). Strategi Peningkatan Kapasitas SDM Koperasi Induk Puteri Melalui Staff BUMPESS Pesantren Nurul Jadid. Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa, 2(2), 364–369. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i2.509>
- Hasanah, Y. N., Anggraeni, O., Suwali, S., Kusnaman, D., Hasibuan, R. R., & Efendi, B. (2025). Entrepreneurial Marketing and Marketing Performance in Gen Z Entrepreneurs: Exploring the Mediating Pathways to Entrepreneurial Resilience. *Journal of Ecohumanism*, 4(1), 3583-3602.
- Hasibuan, R. R. H., Suliyanto, S., & Novandari, W. (2025). PENGGUNAAN SOSIAL MEDIA PEMASARAN DAN KEMAMPUAN DIGITAL TERHADAP KINERJA PEMASARAN MELALUI PERSEPSI IKLAN SEBAGAI VARIABEL MEDIATING. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis* (Vol. 3, No. 01, pp. 317-341).
- Hasibuan, R. R., Suliyanto, & Novandari, W. (2025). CELEBRITY ENDORSEMENT, PERCEIVED AI INTELLIGENCE, AND DIGITAL FIRM INTIMACY: A MIXED-METHODS STUDY ON SOCIAL MEDIA PURCHASE DECISIONS. *Veredas Do Direito*, 22(2), e3086. <https://doi.org/10.18623/rvd.v22.n2.3086>
- Hasibuan, R.R., Suliyanto, S. & Novandari, W. (2025). Bridging Digital Marketing and Tourism Development: The Role of Social Media Marketing in Enhancing Business Performance. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 14(2):351- 360. <https://doi.org/10.46222/ajhtl.19770720.616>
- Hikmah, A. R., Khoiroh, F., & M. Manan, Y. (2024). Optimalisasi Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS Artha Mitra Sejati Kepanjen. *Jurnal At-Tamwil: Kajian Ekonomi Syariah*, 6(2), 215–228. <https://doi.org/10.33367//at.v6i2.1499>
- Ikhwan, K. I., & Barros, A. B. (2024). Analysis Of The Influence Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance At PT Indomarco Adi Prima Tegal. *International Journal Business and Entrepreneurship*, 1(1), 34–45.
- Laksamana, K. B. A. (2016). PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA PENGELOLAAN KEUANGAN KOPERASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI. 6.
- Latuheru, Y. Y., Yertas, M., & Rahaded, L. K. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Manokwari.
- Malikhah, I., Nst, A. P., & Sari, Y. (2024). Implementasi Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM. 7.
- Masrokhah, S. (2024). The Influence of Branding, Packaging, and Green Product Value Addition on the Purchase Intention of Aerostreet Shoes in Collaboration with Le Minerale. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1), 67–72.
- Muharram, M. N., & Mintawati, H. (2019). Pelatihan Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan UMKM Di Jampang Surade Sukabumi.

Rita Andini, Ahmad Dwi Nurdyanto, Mohkla, Salma Aprilia Hidayati, Vivi Setyo Pangesti  
Peningkatan Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk  
Penguatan Kinerja Koperasi di Kota Semarang

- Muplihah, W. S., & Arifiana, F. (2022). Analisis aspek sumber daya manusia terhadap kinerja pada koperasi. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(2), 85–89. <https://doi.org/10.55904/nautical.v1i2.129>
- Nurani, N., Sutisna, D., Hermina, N., Suratman, M., Karna, U., Yuaningsih, L., & Firdaus, E. (2023). PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA UMKM KOTA BANDUNG BERKARAKTER TECHNOPRENEURSHIP UNTUK MEMASUKI PASAR GLOBAL. 29(2).
- Nurpadi, D., & Sihaloho, R. J. (2023). Analisis Kompetensi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. 5(4).
- Nyoman Sri Padmini, Made Konny Koswara, & Gede Mandirata Tama. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kinerja Manajerial Dan Job Relevant Information Terhadap Penerapan Anggaran Koperasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 4(1), 14–27. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v4i1.921>
- Pertiwi, E. G. & Novi Yanti. (2024). Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. *EKASAKTI MATUA JURNAL MANAJEMEN*, 2(1), 94–105. <https://doi.org/10.31933/emjm.v2i1.1029>
- Rachmawati, S., Murwaningsari, E., Diatmono, P., & Augustine, Y. (2023). TATA KELOLA KOPERASI DALAM RANGKA MEWUJUDKAN PENINGKATAN KINERJA SDM. *JURNAL ABDIKARYASAKTI*, 3(1), 1–22. <https://doi.org/10.25105/ja.v3i1.15364>
- Rohmah, M. (2025). Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia (Pengurus Koperasi) Melalui Pendidikan Perkoperasian Dari Dinas Koperasi Kota Surabaya. 5(1).
- Ruswandi, W., Patandung, H., & Riswandi, R. (2021). PENINGKATAN KINERJA KOPERASI MELALUI BUILDING CAPACITY BERBASIS PENGEMBANGAN SDM, PENGUATAN ORGANISASI DAN REFORMASI KELEMBAGAAN PADA MASA PANDEMIC COVID-19. 5(3).
- Sabri, S., Syahputra, R., Luran, M. F., & Amirullah, A. (2024). Pelatihan Pengelolaan SDM Era Digital Pada UMKM Kota Batam. *I-Com: Indonesian Community Journal*, 4(1), 518–525. <https://doi.org/10.33379/icom.v4i1.4133>
- Setiawan, S., Hasibuan, R. R., & Pratiwi, A. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Purbalingga. *Kinerja*, 7(01), 187–197.
- Setiawan, B. P. (2013). EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN LARI CEPAT MELALUI METODE PERMAINAN BOKAKUN (Study pada siswa kelas V SDN Balasklumprik I/434 Surabaya). 01.
- Sumaya, P. S. (2024). PENDAMPINGAN HUKUM DAN EDUKASI HAK ASASI BAGI MASYARAKAT MARGINAL DI DESA GANDASULI. *Aspirasi Masyarakat*, 1(1), 27–33.
- Tampiko, H. (2019). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Koperasi Industri Kakao di Sumatera Barat.
- Triwibowo, R. N., & Yusuf, D. (2024). Influence of Total Quality Management on Competitive Advantage Through MSME Performance: A Case Study of Food and Beverage MSME in Cilacap District. *International Journal Business and Entrepreneurship*, 1(1), 1–8.
- Wawo, A. B., Tambunan, R., & Nur, M. (2025). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Konawe Utara.
- Yudhinanto Cn & Holdin Sagita. (2023). Sosialisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Koperasi KSOP Betik Hati Bandar Lampung. *SAFARI :Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 3(3), 102–107. <https://doi.org/10.56910/safari.v3i3.702>
- Yuliawati, J. (2023). The Influence of Knowledge Management and Human Resource Training on the Competence of UMKM Juara Participants Win West Java at Dinas Koperasi Dan UKM of Karawang Regency in 2022.