
PELATIHAN PENGURUS KD ATAU KMP YANG BERINTEGRITAS, PROFESIONAL DAN AKUNTABEL DI WILAYAH KABUPATEN MADIUN

Novy Rachma Herawati¹

Nurimansyah Setivia Bakti²

Wira Ganet Aribowo³

Universitas Merdeka Madiun^{1,2,3}

novy@unmer-madiun.ac.id

nurimansyah@unmer-madiun.ac.id

wira@unmer-madiun.ac.id

ABSTRAK

Koperasi Desa atau Kelurahan Merah Putih (KD atau KMP) di Kabupaten Madiun menghadapi tantangan dalam pengelolaan organisasi dan keberlanjutan usaha akibat rendahnya kapasitas pengurus, lemahnya pemahaman regulasi, serta minimnya inovasi. Kondisi ini diperburuk oleh praktik pemilihan pengurus yang sering mengutamakan sosok populer daripada kompetensi, sehingga diperlukan intervensi pembinaan yang terstruktur. Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Dilakukan untuk meningkatkan kapasitas pengurus KD atau KMP dalam pemahaman prinsip koperasi dan regulasi, memperkuat kemampuan inovasi dan adaptasi usaha, serta mendorong mekanisme kepengurusan yang berbasis kompetensi, profesionalisme, integritas, dan akuntabilitas. Kegiatan ini dilaksanakan melalui pendekatan pelatihan interaktif, diskusi kelompok terfokus, studi kasus, simulasi administrasi koperasi, serta evaluasi pre-post test dan observasi lapangan; pendampingan teknis dan konsultasi diberikan untuk memperkuat penerapan materi di unit koperasi peserta. Hasil pengabdian kepada masyarakat mengungkap tiga kendala utama, yakni pemahaman dasar koperasi yang masih minim, keterbatasan pengetahuan terhadap regulasi, dan kurangnya inovasi disertai praktik seleksi pengurus berdasarkan sosok bukan kompetensi. Meskipun terjadi peningkatan pengetahuan pada peserta, penerapan praktik manajerial dan inovasi masih memerlukan pendampingan lanjutan. Program ini berhasil meningkatkan kesadaran dan pengetahuan dasar pengurus tentang prinsip koperasi dan regulasi, menyediakan kerangka kerja awal untuk penyusunan standar operasional prosedur dan *job description*, serta memicu diskusi tentang reformasi mekanisme seleksi pengurus dan pentingnya inovasi sebagai strategi keberlanjutan koperasi di tingkat lokal. Disarankan untuk diadakan pelaksanaan pendampingan berkelanjutan, program mentoring untuk implementasi inovasi usaha, pembentukan komite pengawas independen, serta dukungan untuk penerapan mekanisme seleksi berbasis kompetensi dan monitoring-evaluasi berkala agar perubahan kapasitas berlanjut menjadi praktik organisasi yang nyata.

Kata Kunci: Akuntabel, Integritas, Profesional, Kelurahan merah putih, Koperasi desa.

ABSTRACT

The Merah Putih Village or Subdistrict Cooperatives in Madiun Regency face challenges in organizational management and business sustainability due to the low capacity of their board members, a weak understanding of regulations, and a lack of innovation. This situation is exacerbated by election practices that often prioritize popularity over competence, making structured capacity-building interventions necessary. The objective of this community service

activity is to enhance the capacity of KD or KMP board members in understanding cooperative principles and regulations, strengthen their ability to innovate and adapt their businesses, and promote governance mechanisms based on competence, professionalism, integrity, and accountability. This activity was implemented through an interactive training approach, focused group discussions, case studies, cooperative administration simulations, as well as pre- and post-test evaluations and field observations; technical assistance and consultations were provided to reinforce the application of the material within the participating cooperatives. The results of the community service revealed three main constraints: a lack of basic understanding of cooperatives, limited knowledge of regulations, and a lack of innovation coupled with the practice of selecting board members based on personal connections rather than competence. Although participants' knowledge improved, the implementation of managerial practices and innovation still requires continued mentoring. This program successfully increased board members' awareness and basic knowledge of cooperative principles and regulations, provided an initial framework for developing standard operating procedures and job descriptions, and sparked discussions on reforming board selection mechanisms and the importance of innovation as a strategy for the sustainability of cooperatives at the local level. It is recommended to implement continuous mentoring, a mentoring program for business innovation implementation, the formation of an independent supervisory committee, as well as support for the implementation of competency-based selection mechanisms and periodic monitoring and evaluation so that capacity-building efforts translate into tangible organizational practices.

Keywords: Accountability, Integrity, Professionalism, Merah Putih Subdistrict, Village

PENDAHULUAN

Koperasi Desa atau Kelurahan Merah Putih (KD atau KMP) merupakan salah satu instrumen strategis dalam memperkuat perekonomian masyarakat melalui pengelolaan usaha yang berlandaskan prinsip kekeluargaan, gotong royong, dan pemberdayaan ekonomi lokal (Guspiandra et al., 2025). Keberhasilan KD atau KMP sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (Suryani et al., 2019), khususnya para pengurus yang bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pertanggungjawaban kegiatan organisasi (Karnowati & Yuwono, 2023). Namun demikian, berbagai permasalahan masih ditemukan dalam pengelolaan koperasi (Hamid & Dewi, 2023), seperti rendahnya pemahaman mengenai tata kelola organisasi, kurang optimalnya kemampuan manajerial, lemahnya sistem administrasi dan pelaporan, serta belum kuatnya penerapan nilai integritas, profesionalisme, dan akuntabilitas dalam menjalankan tugas organisasi (Sinagula et al., 2025).

Permasalahan tersebut berpotensi menghambat perkembangan koperasi dan menurunkan kepercayaan anggota maupun masyarakat terhadap organisasi (Millah et al., 2023). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kualitas tata kelola organisasi dipengaruhi oleh kompetensi pengurus (Thalib et al., 2024), komitmen terhadap etika organisasi (Lestari & Nurleli, 2023), serta kemampuan dalam mempertanggungjawabkan setiap aktivitas yang dilakukan (Ramadhani et al., 2023). Penguatan kapasitas pengurus KD atau KMP menjadi kebutuhan yang mendesak agar koperasi mampu menjalankan fungsi ekonomi dan sosialnya secara optimal (Subing et al., 2022).

Urgensi pelaksanaan pelatihan pengurus KD atau KMP di Kabupaten Madiun didasarkan pada kebutuhan untuk meningkatkan kapasitas pengurus dalam menghadapi tantangan pengelolaan organisasi yang semakin kompleks, mengingat saat ini persaingan usaha sangat kompleks (Pujiono et al., 2018). Pengurus tidak hanya dituntut memiliki kemampuan teknis dalam mengelola koperasi, tetapi juga harus mampu menunjukkan perilaku yang berintegritas (Patria & Handoyo, 2024), bekerja secara profesional,

dan melaksanakan prinsip akuntabilitas dalam setiap keputusan yang diambil. Integritas menjadi fondasi utama dalam membangun kepercayaan anggota (Hasanah & Yanto, 2021), sedangkan profesionalisme diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan organisasi (Sinagula et al., 2025). Di sisi lain, akuntabilitas berfungsi sebagai mekanisme pertanggungjawaban yang menjamin transparansi dan kredibilitas organisasi.

Pelatihan dipilih sebagai solusi karena merupakan metode yang efektif untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta dalam waktu relatif singkat. Melalui pelatihan, peserta dapat memperoleh pemahaman konseptual sekaligus pengalaman praktis yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pengurus koperasi. Kegiatan pelatihan dapat menjadi sarana berbagi pengalaman dan praktik terbaik antarpengurus dalam mengelola organisasi secara berkelanjutan (Athirah et al., 2022). Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah meningkatkan pemahaman dan kompetensi pengurus KD atau KMP di Kabupaten Madiun mengenai nilai-nilai integritas, profesionalisme, dan akuntabilitas dalam pengelolaan organisasi. Kegiatan ini bertujuan membangun budaya organisasi yang transparan (Hasanah & Yanto, 2021), bertanggung jawab, dan berorientasi pada pelayanan anggota sehingga mampu meningkatkan kualitas tata kelola koperasi secara berkelanjutan (Andriani et al., 2024). Peningkatan pemahaman tersebut diharapkan berdampak pada meningkatnya kemampuan pengurus dalam menerapkan prinsip-prinsip tata kelola organisasi yang baik (Furkan & Yuwono, 2025), sehingga dapat memperkuat kinerja dan keberlanjutan KD atau KMP di wilayah Kabupaten Madiun (Yuwono et al., 2022). Pelatihan ini menjadi salah satu upaya strategis dalam mendukung pengembangan koperasi yang sehat, transparan, dan dipercaya oleh masyarakat (Usman, 2025).

METODE

Berdasarkan kondisi yang dihadapi, rencana pemecahan masalah dilakukan melalui kegiatan pelatihan yang mencakup beberapa tahapan. Pertama, penyampaian materi mengenai konsep integritas, profesionalisme, dan akuntabilitas dalam pengelolaan koperasi. Kedua, pelaksanaan diskusi dan studi kasus yang berkaitan dengan permasalahan nyata dalam tata kelola organisasi. Ketiga, praktik penyusunan administrasi dan laporan pertanggungjawaban kegiatan koperasi sesuai prinsip akuntabilitas. Keempat, evaluasi pemahaman peserta untuk mengukur efektivitas pelatihan. Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan kapasitas pengurus secara komprehensif, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Tetapi dalam pengabdian ini dikarenakan masih dalam tahap awal maka lebih menitik beratkan pemahaman pengurus dalam pengelolaan koperasi mengingat KD atau KMP bersifat *top down*.

Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah ceramah dan permainan untuk orang dewasa, dengan metode pembelajaran sebagai berikut, pembentukan kelompok, karena jumlah peserta kurang lebih ada 100 orang, maka dibagi 10 kelompok. Penjelasan atau materi tentang organisasi koperasi dengan waktu yang dibutuhkan adalah 90 menit (1,5 jam). Masing-masing kelompok yang sudah terbentuk kita beri media pembelajaran yaitu 3 set kartu struktur organisasi koperasi dan beberan, 3 set kartu peran dan beberan dengan alat bantu yang dibutuhkan adalah 20 lembar kertas plano, 10 buah spidol dan 1 rol pita rekat. Bentuk permainannya yakni 1 set kartu struktur dibagikan pada setiap kelompok. Setiap kelompok menyusun dan menempelkan kartu strukrur tersebut pada beberan yang tersedia, sehingga menjadi struktur organisasi yang benar. Masing-masing kelompok mendiskusikan dan mencatat dengan alasan penempatannya. Lima belas menit kemudian setiap kelompok menempelkan hasilnya di depan. Setiap kelompok kemudian mempresentasikan hasilnya satu-persatu dan kelompok lainnya menanggapi, kemudian pemateri memberikan tanggapan setelah semua kelompok presentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pelaksanaan pelatihan pengurus KD atau KMP di Kabupaten Madiun, ditemukan tiga hal pokok temuan, yakni minimnya pemahaman pengurus tentang koperasi, keterbatasan pemahaman terhadap regulasi yang berlaku, dan keterbatasan inovasi serta kecenderungan pemilihan pengurus berdasarkan sosok bukan kompetensi. Ketiga temuan ini konsisten muncul dari observasi selama sesi materi, diskusi kelompok seperti terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Diskusi Kelompok

Struktur organisasi KD atau KMP di Kabupaten Madiun sepeperit yang terlihat dalam Gambar 2, sesi pelatihan pengurus menunjukkan adanya kelemahan. Peran dan tanggung jawab sering tumpang tindih atau tidak terdokumentasi, jabatan kunci tidak didukung deskripsi tugas yang jelas, mekanisme pengambilan keputusan lemah, serta fungsi pengawasan dan akuntabilitas kurang berjalan efektif; kondisi ini diperparah oleh praktik pemilihan pengurus berdasarkan sosok sehingga kompetensi tidak menjadi prioritas. Koordinasi internal bisa terganggu, pelaksanaan program tidak konsisten, dan kepatuhan terhadap regulasi sulit ditegakkan. Struktur organisasi perlu dibenahi, diperlukan penataan ulang organisasi dengan pembagian tugas yang jelas, pembuatan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan *job description*, pembentukan komite pengawas independen, serta mekanisme seleksi pengurus berbasis kompetensi dan transparansi, disertai pelatihan berkelanjutan agar struktur yang dibangun mampu mendukung profesionalisme, integritas, dan akuntabilitas koperasi.

Minimnya pemahaman dasar koperasi menunjukkan bahwa pelatihan awal belum merata dan materi pembekalan sebelumnya kurang sistematis, akibatnya pengurus kesulitan menerapkan prinsip koperasi

dalam pengambilan keputusan sehari-hari. Kurangnya pemahaman regulasi menimbulkan risiko kepatuhan dan potensi kesalahan administratif yang dapat menghambat akses bantuan, pembiayaan, atau legalitas kegiatan koperasi. Hambatan inovasi dan pembaruan, yang diperparah oleh praktik pemilihan pengurus berdasarkan popularitas atau figur, mengakibatkan stagnasi organisasi. Program baru sulit diinisiasi, adaptasi terhadap pasar lemah, dan keberlanjutan usaha koperasi menjadi rentan.



Gambar 2. Pelatihan Pengurus KD atau KMP

Kondisi tersebut perlu diperbaiki dengan pendampingan berkelanjutan yang menekankan pendidikan dasar koperasi dan regulasi, dan mekanisme seleksi pengurus berbasis kompetensi. Disarankan untuk menerapkan sistem evaluasi berkala untuk mengukur peningkatan kapasitas pengurus dan program yang mendorong praktik inovatif agar keberlanjutan dan akuntabilitas koperasi KD atau KMP di Kabupaten Madiun meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengabdian, dapat disimpulkan bahwa pengurus KD atau KMP di Kabupaten Madiun masih menghadapi tiga kendala utama, pertama, pemahaman dasar tentang koperasi yang minim, kedua, keterbatasan pengetahuan terhadap regulasi yang berlaku, dan ketiga, kurangnya inovasi serta kecenderungan pemilihan pengurus berdasarkan sosok bukan kompetensi, yang bersama-sama menghambat kinerja dan keberlanjutan koperasi. Disarankan pelatihan selanjutnya lebih menekankan kepada aspek pengelolaan material dalam koperasi sehingga lebih memudahkan ketika KD atau KMP sudah bisa berjalan. Metode permainan atau pembelajaran bagi orang dewasa sebaiknya tetap dilakukan agar tidak menimbulkan kejenuhan pada diri peserta. Disarankan untuk dilaksanakan program pembinaan berkelanjutan yang memprioritaskan pelatihan dasar koperasi dan regulasi, pendampingan teknis untuk penguatan inovasi dan adaptasi usaha, serta reformasi mekanisme seleksi pengurus berbasis kompetensi

dan transparansi dan pembentukan komite pengawas independen disertai monitoring dan evaluasi berkala juga diperlukan agar profesionalisme, integritas, dan akuntabilitas organisasi meningkat serta koperasi mampu bertransformasi dan berkembang secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ucapkan terima kasih kepada Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Madiun, Universitas Merdeka Madiun, para pengurus KD atau KMP Kabupaten Madiun, dengan adanya support yang diberikan sehingga kegiatan pengabdian ini dapat berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, A., Badaruddin, B., & Azhari, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pelayanan. *Management and Accounting Research Statistics*, 4(2), 82–101. <https://doi.org/10.59583/mars.v4i2.117>
- Athirah, S. I., Kristianto, F. P., Purnomo, D. E. H., & Ma'rifah, J. D. (2022). Usaha Peningkatan Kualitas BUMDes Berdikari Pucang Melalui Pelatihan Business Plan. *Sewagati*, 6(4), 1–5. <https://doi.org/10.12962/j26139960.v6i4.421>
- Furkan, A., & Yuwono, T. (2025). Analisis Kemampuan Keuangan dan Adopsi Digital terhadap Keputusan Belanja Online Mahasiswa. *Jurnal of Applied Business and Banking (JABB)*, 6(2), 196–204.
- Guspiandra, N., Agustavira, D., Nofirsa, C., Tuswanto, A. R., Zabel, R., Prayitno, J., Br Sitepu, C. N., & Sidauruk, S. W. (2025). Penguatan Ekonomi Lokal melalui Produk Inovatif Perikanan: Abon Ikan dan Nugget Ikan. *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia*, 6(1), 103–113.
- Hamid, M. A., & Dewi, R. (2023). Strategi Koperasi Pertama Jaya dalam Pemberdayaan Aspek Lingkungan. *Tamkin: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 5(3). <https://doi.org/10.15575/tamkin.v5i3.23909>
- Hasanah, N., & Yanto, H. (2021). Efektivitas Pelatihan Keuangan Dalam Meningkatkan Akuntabilitas dan Transparansi Pelaporan Keuangan Dana Desa. *Business and Accounting Education Journal*, 2(2), 219–234. <https://doi.org/10.15294/baej.v2i2.50650>
- Karnowati, N. B., & Yuwono, T. (2023). Identifikasi Faktor Eksternal Terhadap Peran Masyarakat Dalam Pengelolaan Sampah Plastik Pantai Teluk Penyus Cilacap. *Jurnal Ilmu Lingkungan*, 21(3), 522–533.
- Lestari, Y. Zuyyina., & Nurlili. (2023). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i1.6400>
- Millah, I., Mas'ud, M. H., & Soedjono, S. (2023). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPERCAYAAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MODERASI KECERDASAN SPIRITUAL (Studi Pada Perum Bulog Kantor Cabang Malang). *ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1(9), 1005–1013. <https://doi.org/10.55681/armada.v1i9.844>
- Patria, B. G., & Handoyo, S. E. (2024). Pengaruh komitmen organisasi, teknologi informasi, dan pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai dimoderasi predikat zona integritas wilayah bebas dari korupsi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 41–53. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i1.28398>
- Pujiono, A., Setyawati, R., & Idris, I. (2018). STRATEGI PENGEMBANGAN UMKM HALAL DI JAWA TENGAH DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN GLOBAL. *Indonesia Journal of Halal*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.14710/halal.v1i1.3109>
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sinagula, U. S. H., Wayong, Muh., & Mardhiah, M. (2025). PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMBENTUK PROFESIONALISME GURU DI SMP IT AL-

- FITYAN GOWA. *LEARNING : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 408–417. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i1.4555>
- Subing, S., Habe, H., & Bambang, R. (2022). PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH DI MASA PANDEMI COVID 19. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 31–40. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i1.1630>
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John Ehj Foeh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Thalib, N., Modding, B., & Kalla, R. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Tata Kelola*, 11(1), 34–48. <https://doi.org/10.52103/jtk.v11i1.138>
- Usman, I. (2025). Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai: Studi Kasus di Kantor Kelurahan Dulomo Selatan, Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo. *Jurnal Kebijakan Publik, Ilmu Administrasi*, 1(1), 15–31. <https://doi.org/10.69623/j-kpia.v1i1.167>
- Yuwono, T., Rachmawati, I., & Ernawati, L. (2022). *Berpikir Desain Inovatif*. Penerbit Lakeisha.