

Pengaruh Usia Sumber Daya Manusia pada Efektivitas Kinerja Koperasi di Era Revolusi Industri 4.0

¹Meisya Nurul Maulina, ²Arjuna Rizaldi

¹⁻² Universitas Komputer Indonesia

Article history

Received: 10 Oktober 2021

Revised: 26 Oktober 2021

Accepted: 2 November 2021

*Corresponding Author:

Meisya Nurul Maulina

Universitas Komputer

Indonesia

Email:

meisyalin28@gmail.com

Abstrak: *The era of the Industrial Revolution 4.0 is dubbed the era of digitalization. All data will be interconnected by technology. This causes the age range of human resources to affect the effectiveness of cooperative work. Millennials have an innovative and creative mindset. Utilization of modern information technology must be supported by competent human resources. Competent human resources will create a good cooperative. The purpose of this study was to determine the effect of cooperative resource age in the era of the industrial revolution 4.0 and to determine the quality of cooperative human resources needed in the era of the industrial revolution 4.0. This research formulates the problem of why the age of cooperative resources has an effect on the era of the industrial revolution 4.0 and the quality of cooperative human resources needed in the era of the industrial revolution 4.0. Data collection techniques were obtained from electronic literature, books, journals, articles, and other sources. The results of the study show that the age of human resources has an influence on cooperatives in the industrial era 4.0 because the skills needed in this era are owned by the millennial generation.*

Keywords: *Cooperatives, Human Resources, Technology, Age and Quality*

PENDAHULUAN

Koperasi adalah suatu badan usaha yang dibangun oleh sekelompok orang yang memiliki tujuan yang sama yaitu menyejahterakan anggota dan masyarakat. Koperasi membantu masyarakat agar terhindar dari terlilit hutang ke rentenir dan juga membantu meningkatkan ekonomi masyarakat sehingga lebih baik. Koperasi dibangun dengan gotong royong dan asas tolong menolong. Koperasi harus terus bersaing dan berkembang pada era revolusi industri 4.0 agar bisa terus membantu masyarakat.

Era revolusi industri 4.0 adalah era industri yang sudah menggunakan teknologi modern. Segala halnya akan saling terhubung oleh teknologi dan bisa diakses kapan saja. Era revolusi industri 4.0 adalah masa digitalisasi. Semua sudah serba menggunakan teknologi. Teknologi ini akan memudahkan sumber daya manusia dalam pekerjaannya. Dalam segala aspek pekerjaan pasti akan menggunakan teknologi. Jika tidak, pekerjaan itu tertinggal oleh zaman.

Sumber daya manusia adalah tenaga kerja manusia sebagai penggeraknya keberhasilan suatu usaha dan pendorong sumber daya lainnya. Sumber daya manusia koperasi adalah tenaga kerja koperasi yang memiliki nilai-nilai dasar tentang perkoperasian. Sumber daya manusia koperasi sangat berperan penting dalam berjalannya koperasi. Sumber daya manusia koperasi ini mencakup semua pengawas, kepengurusan, anggota dan juga pegawainya.

Sumber daya manusia koperasi berperan penting untuk meningkatkan kinerja koperasi. Pada era revolusi industri 4.0 koperasi juga harus ikut berkembang mengikuti masa digitalisasi. Pada rentang usia yang tua, banyak kesulitan untuk mengikuti pada masa digitalisasi ini. Rentang usia yang tua, kinerja koperasi menjadi tidak maksimal. Hal itu disebabkan kemampuannya untuk berinovasi rendah. Generasi milenial akan jauh lebih inovasi dan kreatif. Pola pikir mereka akan sesuai dengan era revolusi industri 4.0 yang banyak memanfaatkan teknologi. Pada era revolusi industri 4.0 itu akan memanfaatkan teknologi informasi yang modern. Memahami pengelolaan bisnis menggunakan teknologi akan menjadi efektifitas kinerja koperasi.

Penelitian ini memiliki perumusan masalah yaitu mengapa usia sumber daya koperasi berpengaruh pada era revolusi industri 4.0 dan kualitas sumber daya manusia koperasi yang dibutuhkan di era revolusi industri 4.0.

Penelitian ini bertujuan yaitu mengetahui pengaruh usia sumber daya koperasi pada era revolusi industri 4.0 dan mengetahui kualitas sumber daya manusia koperasi yang dibutuhkan di era revolusi industri 4.0.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode studi literatur. Penelitian kualitatif yaitu memahami dan menafsirkan makna dari suatu data menurut perspektif peneliti sendiri. Penelitian menggunakan metode studi literatur yaitu meneliti dan memahami buku-buku, jurnal, artikel, karya ilmiah dan sumber dokumen tertulis lainnya yang relevan dengan topik pembahasan. Hasil dari berbagai telaah literatur ini akan digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh usia sumber daya manusia pada koperasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknologi informasi ini sebagai kombinasi antara teknologi komputer dengan adanya teknologi komunikasi. Dalam teknologi komputer ini ada perangkat lunak dan perangkat keras yang berfungsi untuk mengolah dan menyimpan informasi, teknologi ini bisa untuk membuat, menyimpan, mengubah dan menggunakan informasi ini melalui teknologi informasi. Teknologi juga digunakan dalam berbagai kebutuhan berorganisasi seperti mengelola suatu informasi yang diperlukan untuk mewujudkan misinya. Jaringan ini bisa terdiri dari komputer, telepon, mesin faks dan perangkat perangkat berat lainnya.

Pengertian koperasi menurut Jamal Wiwoho (2007) Koperasi berasal dari dua suku kata, yaitu *co* (bersama) dan *operation* (pekerjaan) sehingga apabila digabungkan menjadi *cooperation* atau koperasi. Jika diartikan sesuai asal kata tersebut menjadi bekerja bersama atau bersama-sama bekerja untuk mencapai sesuatu. Koperasi merupakan suatu badan usaha yang memiliki anggota atau badan hukum koperasi dengan berlandaskan kegiatan yang berdasarkan pada prinsip koperasi sekaligus pada ekonomi rakyat yang berdasar pada asas kekeluargaan (UU NO.25/1992)

Tujuan utama koperasi Koperasi memiliki berbagai macam tujuan yang meliputi untuk meningkatkan taraf hidup anggota koperasi dan masyarakat sekitar, membantu kehidupan perekonomian para anggota dan masyarakat, membantu pemerintah dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.

Koperasi mempunyai fungsi yang sudah tercantum dalam Undang Undang Nomor 25 Tahun 1992 pasal 4 yaitu membangun dan meningkatkan potensi ekonomi para anggota dan masyarakat sehingga kesejahteraan sosial dapat terwujud, memiliki peran aktif dalam upaya peningkatan kualitas hidup seorang anggota dan masyarakat, memperkuat suatu perekonomian dalam kehidupan rakyat sebagai dasar kekuatan dan juga ketahanan dalam

ekonomi nasional, mewujudkan dan mengembangkan ekonomi nasional menjadi ekonomi yang lebih baik melalui suatu asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi dalam koperasi.

Ada beberapa landasan koperasi yaitu landasan idiil Pancasila untuk mencapai masyarakat yang adil dan makmur dan landasan undang-undang dasar 1945. Adapun asas koperasi. Asas koperasi adalah kekeluargaan. Artinya, kesadaran dari setiap anggotanya dalam mengerjakan segala sesuatu yang berguna bagi semua anggota. Lalu prinsip dasar pada koperasi ada berbagai macam yaitu keanggotaan koperasi bersifat terbuka dan sukarela, proses pengelolaannya secara demokratis, pemberian balas jasa kepada anggota disesuaikan dengan modal anggota itu sendiri. Koperasi didirikan sendiri, koperasi bisa menyelenggarakan Pendidikan dan pelatihan dan koperasi memperkuat Gerakan dengan cara kerja sama.

Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi tersebut.. Sumber daya manusia adalah kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Menurut Muhammad Yusuf (2016) Pengertian sumber daya manusia dalam sudut pandang mikro ialah suatu penduduk yang bekerja dalam suatu perusahaan atau bisa dikatakan institusi pegawai, buruh, karyawan dan lain hal sebagainya. Sedangkan, dalam sudut pandang makro penduduk yang sudah memasuki usia angkatan kerja dan itu berlaku bagi yang belum bekerja atau yang sudah bekerja.

Sumber daya manusia koperasi harus memiliki kreatifitas dan berinovatif. Hal ini akan menjadikan sumber daya manusia koperasi yang berkualitas yang bisa mengembangkan koperasi. Sumber daya manusia di dalam koperasi harus mempunyai sebuah kreativitas dengan cara dapat berpikir yang berbeda dibandingkan dengan individu lainnya. Sumber daya manusia dalam koperasi harus bertindak inovatif yang dapat dicirikan dari dapat lebih cepatnya beradaptasi dengan lingkungan disekitarnya. Hal itu dapat dilakukan dengan membuat pengelolaan organisasi yang dilakukan secara professional yaitu dengan memiliki sumber manusia koperasi yang memiliki keahlian dalam bidang bisnis dan pengelolaan koperasi yang mampu bertanggungjawab bermoral, beretika dan bermartabat. Lalu, dalam menjalankan usaha koperasi mampu dimanfaatkan menjadi teknologi informasi. Koperasi bercirikan mampu memahami sebuah kebutuhan dan keinginan dari anggota koperasi yang baik sebagai pemilik maupun pelanggan/pengguna jasa. Lalu, dapat dilakukan dengan mampu menjalankan koperasi sesuai dengan jatidiri koperasi yang mencakup definisi, prinsip dan nilai-nilai koperasi di dalamnya. Lalu, dapat dilakukan oleh generasi milenial dengan pola dan gaya hidup yang bercirikan segala sesuatu lebih cepat, nyaman, aman, murah dan mudah. Hal tersebut adalah sikap yang tepat dalam perkoperasian di era revolusi industri 4.0.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia koperasi sangat diperlukan dan suatu keharusan. Ada beberapa cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dengan cara mengadakan pelatihan. Sumber daya manusia memiliki kemampuan yang berbeda-beda setiap individunya. Pelatih perlu menyusun materi dan metode pelatihan yang dilakukan oleh sumber daya manusia secara baik agar bisa menunjang pekerjaan yang akan mereka lakukan. Tidak semua sumber daya manusia dapat melakukan pelatihan karena harus dilakukan seleksi untuk memenuhi kualifikasi. Metode pelatihan yang dilakukan harus sesuai tujuan pelatihan dan visi misi organisasi. Selain melakukan pelatihan koperasi bisa memulai untuk membangun database sistem koperasi melalui online data system untuk memperoleh sistem pendataan koperasi yang lebih baik dan akurat. Data yang akurat dan detail melalui teknologi online data system bisa menjadi hal dasar yang memperkuat sumber daya manusia koperasi.

Pada tahun 2011 di Jerman adalah pertama kalinya diciptakan industri 4.0 yang ditandai dengan revolusi digital (Satya, 2018). Dunia ini mengalami banyak sejarah dimulai

dari industri 1.0 pada tahun 1918 yaitu era mekanisasi produksi untuk menunjang efektifitas dan efisiensi pekerjaan manusia. Lalu industri 2.0 pada tahun 1920 yaitu revolusi teknologi. Produksi besi baja berskala besar, meluasnya tenaga uap, mesin telegraf dan minyak bumi mulai ditemukan dan digunakan secara meluas itu mulai terjadi pada era ini. Industri manufaktur akhirnya beralih menjadi bisnis digital pada industri 3.0 dan menguasai industri media dan ritel. Revolusi ini mempersingkat jarak dan waktu. Lalu yang terakhir revolusi industri 4.0 ditandai oleh era cyber fisik dan kolaborasi manufaktur (Hermann et al, 2015;Irianto, 2017).

Perkembangan revolusi industri mulai industri 1.0 sampai 4.0 itu merupakan pembaharuan sistem kerja. Pada era industri 4.0 mendapat keuntungan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan internet secara optimum. Adanya teknologi ini, bisa menciptakan orang yang bisa bekerja dirumah mereka sendiri karena pemanfaatan teknologi itu sendiri. Mereka cukup berkordinasi via telfon maupun email dengan atasan mereka atau dengan perusahaan mereka. Kita bisa mengakses internet untuk mengakses email dimana saja dan kapan saja. Maka dari itu kita juga bisa bekerja dalam rumah ataupun kantor karena internet bisa diakses kapan pun dan dimanapun.

Era revolusi industri 4.0 dicetuskan tahun 2005 ketika internet mulai berkembang. Sejak revolusi industri 4.0 mulai banyak pekerjaan yang hilang karena tergantikannya oleh teknologi yang semakin canggih. Sekarang kita bisa merasakan manfaat teknologi itu tapi enam tahun lalu hal itu tidak pernah terfikirkan kita bahwa teknologi itu akan ada dimasa sekarang. Pengembangan teknologi berjalan begitu cepat dan membawa dampak besar dalam kehidupan manusia termasuk gaya hidup generasi milenial yang diprediksi pada tahun 2030 berjumlah sebanyak 70 % usia produktif adalah generasi milenial. (Primasari, 2018). Pada era ini diterapkan suatu konsep otomatisasi yang biasa melakukan suatu pekerjaan menggunakan mesin tanpa diperlukannya tenaga manusia dalam pengaplikasiannya. Hal ini menjadi lebih efisien waktu, tenaga kerja dan biaya. Segala data akan terhubung satu sama lain oleh teknologi dan bisa diakses kapan pun dan dimana pun kita perlukan. Masa ini juga mengubah bidang kehidupan manusia dari mulai ekonomi, dunia kerja dan gaya hidup. Semua kehidupan manusia menjadi saling terhubung dengan berbagai teknologi yang ada. Banyak inovasi baru yang bermunculan. Revolusi industri 4.0 membawa lapangan pekerjaan yang baru tetapi dengan keahlian yang baru juga karena sebelumnya profesi baru ini tidak terfikirkan. Jadi, semakin keahlian baru yang dibutuhkan untuk masa depan nanti.

Perkembangan teknologi semakin pesat membuat teknologi semakin canggih. Akibatnya, setiap individu dituntut harus menggali segala sumber daya manusia yang dimiliki untuk dapat menunjang kinerja kita. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang professional.

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif dengan metode studi literatur tentang pengaruh usia sumber daya manusia dalam koperasi pada era industri 4.0 adalah kurangnya kreatifitas dan inovasi pada sumber daya manusia koperasi yang memiliki rata-rata rentang usia yang sudah sepuh atau tua. Hal itulah yang menjadi dampak yang menghambat perkembangan koperasi pada masa digitalisasi ini. Koperasi bisa memulai membangun kualitas sumber daya manusia koperasi dengan pemilihan sumber daya koperasi. Koperasi harus menerima anggota atau pengurus berdasarkan kualitas pekerjaan mereka bukan berdasarkan masyarakat terdekat dari lokasi koperasi tersebut. Pelatihan pada sumber daya manusia koperasi bisa dilakukan sebagai tahap awal untuk melihat kualitas sumber daya manusia koperasi. Banyak keahlian baru yang bermunculan pada era industri 4.0. Salah satunya adalah dari laporan keuangan yang biasanya ditulis manual dibuku catatan tetapi sekarang sudah memakai komputer. Pada masa digitalisasi memanfaatkan teknologi informasi, itulah penyebabnya bahwa usia sumber daya manusia koperasi berpengaruh pada

keefektifitas kinerja koperasi. Koperasi bisa mewujudkan kegiatan menata kelola keuangan dengan memanfaatkan teknologi sistem informasi di era industri 4.0. Langkah pertama koperasi harus melakukan sosialisasi kepada pengurus koperasi tentang pentingnya memiliki laporan keuangan yang baik dan sesuai dengan standar keuangan. Lalu Langkah kedua membuat estimasi cadangan kerugian piutang didasarkan dengan lama umur piutang tersebut. Langkah ketiga adalah membuat program tata kelola keuangan koperasi dan program itu akan didemonstrasikan untuk pengenalan program aplikasi tata kelola keuangan koperasi para pengurus. Langkah terakhir yaitu memberikan pelatihan pada pengurus untuk menjalankan program aplikasi tata Kelola keuangan koperasi. Keterampilan yang dibutuhkan adalah pengetahuan dan keterampilan baru untuk menyusun laporan keuangan yang sesuai dengan standar dan harus bisa dipertanggungjawabkan menggunakan system informasi yang diinterigasi.

Munculnya teknologi bukan menjadi hambatan jika kita bisa mengikuti strategi pada zaman itu sendiri. Koperasi bisa terus berkembang bahkan bersaing dengan koperasi lain dengan memanfaatkan teknologi yang ada di masa industri 4.0 dengan baik. Generasi milenial lah yang akan memimpin masa industri 4.0. Generasi milenial akan paham situasi dan kondisi pada era industri 4.0.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa usia sumber daya manusia bisa menjadi pengaruh terhadap keefektifitas kinerja koperasi karena kemampuan yang harus dikuasai pada era industri 4.0 itu dimiliki oleh generasi milenial yang paham akan teknologi. Teknologi yang terus berkembang pesat membuat koperasi harus memanfaatkan teknologi tersebut dalam koperasi itu sendiri agar tetap terwujud koperasi yang berkualitas. Diharapkan dengan adanya teknologi ini bisa menjadi strategi agar koperasi berkembang pesat bukan menjadi hambatan bagi koperasi.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan agar koperasi di Indonesia seharusnya lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusia dengan dasar kemampuannya bukan hanya karena masyarakat sekitarnya saja. Koperasi seharusnya mulai dijalankan oleh generasi milenial yang lebih mengerti pada era industry 4.0. Bukan hanya kualitas sumber daya manusia tetapi hal lainnya juga perlu diperhatikan. Pengetahuan dan keahlian yang dikuasai oleh para anggota dan pengurus koperasi seharusnya semakin berkembang sesuai dengan masanya. Keahlian dibidang teknologi harus diperhatikan pada era ini demi kemajuan koperasi itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Fuad, N. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing terhadap Kinerja Organisasi (Studi pada Koperasi Anugrah Mega Mandiri Manado). *Jurnal EMBA*, 5(2), 1653–1663.
- Ghufroon, G. (2018). Revolusi Industri 4.0: Tantangan, Peluang, Dan Solusi Bagi Dunia Pendidikan. *Seminar Nasional Dan Diskusi Panel Multidisiplin Hasil Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat 2018*, 1(1), 332–337.
- Idrus, S. (2018). Perspektif Sumber Daya Manusia Pariwisata di Era Revolusi Industri 4.0. *LP2M – UNDHIRA BALI 2 November 2018, November*, 587–594.

- Insyiah, C., Respati, H., & Sunardi, S. (2021). Pengaruh Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Koperasi Melalui Partisipasi Anggota di Koperasi Setia Budi Wanita Malang. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 40–49. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v5i1.117>
- Nurhayati, S. E., & Wibowo, E. (2011). Peningkatan Sumber Daya Manusia Menuju Ekonomi Rakyat Berbasis Koperasi Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional & ...*, 245–250. <http://103.97.100.145/index.php/psn12012010/article/viewFile/434/483>
- Rahayu, S. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(1), 51.
- Ridhuan, S. (2019). KOPERASI ERA MILLENNIAL DALAM PERSPEKTIF KETAHANAN Pendahuluan. *Jurnal Ekonomi*, 10(1).
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>
- Sapitri, N. M. T., Purnamawati, A., & Sujana, E. (2015). Pengaruh Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal Akuntansi, dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Buleleng). *E-Journal SI Ak*, 3(1), 1–12.
- Setyorini, W., Ekonomi, J. P., Ekonomi, F., & Semarang, U. N. (2016). Peran Sumber Daya Manusia Koperasi (Sdmk) Dalam Aspek Penilaian Manajemen Penilaian Kesehatan Koperasi. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1), 301–316..