

Two-Day Andragogy Training to Strengthen the Human Resources Capacity of the Merah Putih Cooperative in Bengkulu City

Pelatihan Andragogi 2 Hari untuk Penguatan Kapasitas SDM Koperasi Merah Putih di Kota Bengkulu

Slamet Widodo^{1*}, Nasution², Mukti Trio Putra³, Fenny Evrita⁴

Program Studi Doktor Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Bengkulu, Indonesia
Email : evritafenny@gmail.com

Abstract

Background: The Red and White Cooperative Program (KMP) is a national strategic initiative that has administratively succeeded in establishing more than 80,000 cooperative units throughout Indonesia. However, the gap in human resource (HR) competency of administrators, particularly in financial administration and organizational governance, is a major obstacle to the operationalization of cooperatives and poses a risk of misappropriation of funds. **Objectives:** This community service activity aims to: (1) improve the competency of daily cash book recording and savings and loan administration of KMP administrators in Bengkulu City; (2) strengthen the understanding of the division of main tasks (job desk) and supervisory functions among administrators; and (3) produce a simple Standard Operating Procedure (SOP) document that is ready for implementation. **Methods:** A 2-day intensive training (Saturday–Sunday) with an andragogical approach (30% brief theory, 70% direct practice) was given to 30 core administrators (Chairman, Secretary, Treasurer, Supervisor) from 10 KMPs in Bengkulu City. Evaluation was carried out through pre-tests and post-tests, process observations, and online mentoring for 1 month after the training. **Results:** The average competency score of participants increased from 45.6 (pre-test) to 78.4 (post-test) or an increase of 71.9% ($p < 0.001$). All participants (100%) successfully completed the practical tasks of filling out the cash book (87.5% accuracy) and the savings and loan book (85.2% accuracy). Ten cooperatives (100%) produced a simple SOP draft. After 1 month, 73.3% of participants were still implementing the skills learned. **Conclusion:** The 2-day andragogy-based crash training was effective in addressing the basic competency gaps of cooperative administrators in a limited time. This model is recommended for replication in other cooperatives.

Keywords: Andragogy; Red and White Cooperative; Human Resources Training; Cooperative Governance.

Abstrak

Latar belakang: Program Koperasi Merah Putih (KMP) merupakan inisiatif strategis nasional yang secara administratif telah berhasil membentuk lebih dari 80.000 unit koperasi di seluruh Indonesia. Namun, kesenjangan kompetensi sumber daya manusia (SDM) pengurus, khususnya dalam administrasi keuangan dan tata kelola organisasi, menjadi hambatan utama operasionalisasi koperasi dan berisiko menimbulkan penyimpangan dana. **Tujuan:** Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk: (1) meningkatkan kompetensi pencatatan buku kas harian dan administrasi simpan pinjam pengurus KMP di Kota Bengkulu; (2) memperkuat pemahaman pembagian tugas pokok (job desk) dan fungsi pengawasan antar pengurus; serta (3) menghasilkan dokumen Standar Operasional Prosedur (SOP) sederhana yang siap diimplementasikan. **Metode:** Pelatihan intensif 2 hari (Senin–Selasa) dengan pendekatan andragogi (30% teori singkat, 70% praktik langsung) diberikan kepada 30 pengurus inti (Ketua, Sekretaris, Bendahara, Pengawas) dari 10 KMP di Kota Bengkulu. Evaluasi dilakukan melalui pre-test dan post-test, observasi proses, serta pendampingan daring selama 1 bulan pasca pelatihan. **Hasil:** Rata-rata skor kompetensi peserta meningkat dari 45,6 (pre-test) menjadi 78,4 (post-test) atau peningkatan sebesar 71,9% ($p < 0,001$). Seluruh peserta (100%) berhasil menyelesaikan tugas praktik pengisian buku kas (tingkat kebenaran 87,5%) dan buku simpan pinjam (akurasi 85,2%). Sepuluh koperasi (100%) menghasilkan draft SOP sederhana. Setelah 1 bulan, 73,3% peserta masih mengimplementasikan keterampilan yang dipelajari. **Kesimpulan:** Pelatihan kilat 2 hari berbasis

andragogi efektif untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dasar pengurus koperasi dalam waktu terbatas. Model ini direkomendasikan untuk direplikasi pada koperasi lainnya.

Kata Kunci: Andragogi; Koperasi Merah Putih; Pelatihan SDM; Tata Kelola Koperasi.

1. Pendahuluan

Pemerintah Indonesia melalui Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2025 meluncurkan program percepatan pembentukan Koperasi Desa/Kelurahan Merah Putih (KMP) sebagai pilar utama penguatan ekonomi lokal. Program ini bertujuan untuk menciptakan kelembagaan ekonomi yang mandiri, inklusif, dan berkelanjutan di tingkat pedesaan dan kelurahan. Keberhasilan program tidak hanya diukur dari jumlah koperasi yang terbentuk, tetapi lebih pada kemampuan koperasi dalam menjalankan operasional secara profesional dan memberikan manfaat nyata bagi anggota.

Secara kuantitatif, capaian pembentukan koperasi telah melampaui ekspektasi. Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum (Ditjen AHU) Kementerian Hukum mengesahkan 80.068 unit KMP per Juli 2025, melebihi target Presiden sebanyak 80.000 unit (Kementerian Hukum dan HAM RI, 2025). Provinsi Bengkulu menjadi salah satu wilayah dengan realisasi tercepat secara nasional, dengan 1.505 unit koperasi terbentuk hingga akhir tahun 2025 (Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu, 2025). Perputaran uang yang hampir mencapai Rp1 triliun di Provinsi Bengkulu sepanjang tahun 2025 menjadi indikator awal dampak ekonomi program ini.

Namun, keberhasilan administratif ini berbanding terbalik dengan kesiapan sumber daya manusia (SDM) pengurus di lapangan. Menteri Koperasi secara tegas menyatakan bahwa keberhasilan KMP sangat bergantung pada kualitas SDM yang kompeten dan profesional (CNN Indonesia, 2025). Hasil observasi awal tim pengabdian pada April 2026 terhadap 30 calon peserta dari 10 KMP di Kota Bengkulu mengungkapkan kesenjangan kompetensi yang signifikan. Sebanyak 90% pengurus tidak mampu membedakan pencatatan kas koperasi dengan uang pribadi, 85% belum pernah menyusun laporan arus kas sederhana, dan 100% koperasi sasaran belum memiliki sistem pencatatan simpan pinjam yang terstruktur. Temuan ini sejalan dengan laporan bahwa dari 1.336 koperasi yang terdaftar, realisasi gerai fisik baru mencapai 211 unit dan minat kemitraan dengan BUMN masih sangat rendah (Kopdes, 2025).

Lebih mengkhawatirkan lagi, tidak satu pun koperasi sasaran (0%) memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) tertulis, baik untuk prosedur peminjaman uang, pengadaan barang, maupun mekanisme persetujuan transaksi. Pembagian job desk antar pengurus bersifat kabur, dan fungsi pengawasan internal tidak berjalan sebagaimana mestinya. Kondisi ini menciptakan ruang kosong dalam sistem pengendalian internal yang dapat dimanfaatkan untuk berbagai bentuk penyimpangan.

Pengalaman pahit kegagalan koperasi di masa lalu menjadi alarm penting. Kasus penggelapan dana koperasi di Kabupaten Barru dengan kerugian Rp80,5 juta akibat pinjaman fiktif (Kejaksaan Negeri Barru, 2024) serta di Kabupaten Gayo Lues dengan kerugian Rp30,3 juta (Kepolisian Daerah Aceh, 2024) menunjukkan bahwa lemahnya tata kelola dan rendahnya kompetensi pengurus merupakan faktor utama kegagalan, bukan semata-mata masalah permodalan.

Selain masalah kompetensi, keterbatasan waktu pengurus menjadi tantangan struktural. Mayoritas pengurus memiliki pekerjaan utama di luar pengelolaan

koperasi (petani, nelayan, pedagang, pegawai harian lepas) dan hanya dapat mengurus koperasi pada akhir pekan. Kondisi ini membatasi peluang mengikuti program pelatihan konvensional yang memerlukan waktu panjang pada hari kerja.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, kegiatan pengabdian ini dirumuskan untuk menjawab tiga pertanyaan utama: (1) Bagaimana meningkatkan kompetensi administrasi keuangan dasar pengurus KMP, khususnya pencatatan buku kas dan pengelolaan simpan pinjam? (2) Bagaimana memperkuat tata kelola organisasi melalui penyusunan SOP sederhana dan penataan job desk yang jelas? (3) Bagaimana merancang intervensi pelatihan yang efektif dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu pengurus?

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pendekatan andragogi atau pendidikan orang dewasa efektif untuk meningkatkan kompetensi pengurus koperasi (Sari & Hidayat, 2023). Knowles (1984) menekankan bahwa orang dewasa belajar paling baik ketika materi relevan dengan kebutuhan langsung, mereka dilibatkan sebagai subjek aktif, dan pembelajaran berorientasi pada pemecahan masalah praktis. Widodo et al. (2024) juga melaporkan keberhasilan pelatihan manajemen keuangan sederhana bagi pengurus koperasi di Kota Bengkulu dengan metode praktik langsung.

Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk: (1) meningkatkan kompetensi pencatatan buku kas harian dan administrasi simpan pinjam pengurus KMP di Kota Bengkulu; (2) memperkuat pemahaman pembagian job desk dan fungsi pengawasan antar pengurus; serta (3) menghasilkan dokumen SOP sederhana yang siap diimplementasikan oleh setiap koperasi peserta.

2. Metode Pendekatan

Kegiatan ini menggunakan pendekatan **andragogi** (pendidikan orang dewasa) sebagai landasan utama metode pelatihan. Pendekatan ini dipilih karena seluruh peserta adalah pengurus koperasi yang telah dewasa, memiliki pengalaman kerja, dan membutuhkan solusi praktis dalam waktu singkat. Prinsip yang dipegang adalah: tidak ada ceramah panjang, setiap sesi teori dibatasi maksimal 60 menit dan langsung diikuti praktik, serta fasilitator berperan sebagai pendamping (*facilitator*) bukan guru. Komposisi waktu pelatihan dirancang dengan porsi 30% teori singkat dan 70% praktik langsung (*learning by doing*).

Target Khalayak Sasaran

Sasaran langsung kegiatan ini adalah **30 orang pengurus inti** (Ketua, Sekretaris, Bendahara, Pengawas) yang berasal dari **10 Koperasi Merah Putih** di Kota Bengkulu. Jumlah peserta dipilih berdasarkan rasio ideal fasilitator-peserta (1:10) serta efektivitas pelatihan. Pemilihan 10 koperasi didasarkan pada rekomendasi Dinas Koperasi dan UKM Kota Bengkulu dengan kriteria: (a) telah memiliki badan hukum, (b) telah menerima atau akan menerima dana hibah, dan (c) memiliki komitmen pengurus untuk berpartisipasi aktif. Kriteria peserta meliputi: (1) menjabat sebagai pengurus inti, (2) bersedia hadir penuh selama 2 hari, (3) direkomendasikan oleh dinas, serta (4) memiliki kemampuan dasar membaca, menulis, dan berhitung sederhana.

Rincian Tahapan Pelaksanaan

Kegiatan dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2026 dengan empat tahapan utama.

Tahap 1: Persiapan (1 minggu sebelum pelaksanaan). Tim melakukan koordinasi dengan Dinas Koperasi untuk mengonfirmasi daftar final peserta dan venue pelatihan (Aula Dinas Koperasi Kota Bengkulu). Tim juga menyiapkan bahan pelatihan: modul "Saku Koperasi Sehat" (30 eksemplar), template buku kas dan buku simpan pinjam (60 lembar), alat tulis kantor, konsumsi untuk 34 orang (30 peserta + 4 tim) selama 2 hari, serta soal pre-test dan post-test.

Tahap 2: Pelaksanaan Hari Pertama (Selasa) – Administrasi Keuangan. Sesi registrasi dan pre-test (08.00-08.30) diikuti oleh 28 peserta (tingkat kehadiran 93,3%). Sesi teori prinsip dasar keuangan koperasi (08.30-09.30) menekankan pemisahan uang koperasi dan pribadi. Sesi praktik mengisi buku kas utama (09.30-10.30) menggunakan 10 transaksi simulasi. Sesi praktik mengisi buku simpan pinjam (10.30-12.00) menggunakan 3 skenario pinjaman dengan variasi nominal, jangka waktu, dan suku bunga. Setelah istirahat makan siang (12.00-13.00), sesi praktik rekonsiliasi bank sederhana (13.00-15.00) memberikan studi kasus perbandingan buku kas dengan rekening koran. Sesi konsultasi dan review hari pertama (15.00-16.00) menutup rangkaian.

Tahap 3: Pelaksanaan Hari Kedua (Minggu) – Tata Kelola dan SOP. Sesi materi job desk pengurus (08.00-09.30) dilanjutkan simulasi rapat pengurus efektif (09.30-11.00) dengan skenario pengambilan keputusan kerjasama distributor. Workshop menyusun SOP sederhana (11.00-12.00) dilakukan secara berkelompok per koperasi menggunakan template kosong. Setelah istirahat (12.00-13.00), sesi simulasi fungsi pengawasan (13.00-14.30) melatih pengawas memeriksa kejanggalan laporan keuangan. Post-test dan penandatanganan Pakta Integritas (14.30-15.30) dilakukan di akhir sesi. Kegiatan ditutup dengan foto bersama (15.30-16.00).

Tahap 4: Pendampingan pasca pelatihan (1 bulan). Tim membentuk grup WhatsApp yang berisi seluruh peserta, tim pengabdian, dan perwakilan Dinas Koperasi. Pendampingan daring ini berlangsung selama 1 bulan dengan mekanisme: konsultasi teknis (respond time ≤ 24 jam), pengiriman contoh praktik baik setiap minggu, monitoring implementasi pada minggu ke-2 dan ke-4 (peserta mengirimkan foto buku kas yang telah diisi), serta kunjungan lapangan terbatas jika ditemukan kesulitan serius.

Metode Evaluasi

Evaluasi dilakukan pada tiga tingkatan:

1. **Evaluasi input:** Jumlah peserta hadir minimal 80% dari target (24 orang), ketersediaan sarana dan prasarana, serta kesiapan fasilitator yang telah melakukan simulasi internal 2 hari sebelum pelatihan.
2. **Evaluasi proses:** Keaktifan peserta dalam sesi tanya jawab (minimal 50% peserta aktif bertanya setidaknya sekali), kemajuan pengerjaan tugas praktik (minimal 90% peserta mampu menyelesaikan setiap tugas dalam waktu yang disediakan).
3. **Evaluasi hasil:** Peningkatan skor pre-test ke post-test dengan target minimal 30% (dihitung dengan rumus: $(\text{rata-rata post-test} - \text{rata-rata pre-test}) / \text{rata-rata pre-test} \times 100\%$). Kelengkapan tugas praktik (100% peserta menyelesaikan format buku kas, buku simpan pinjam, dan draft SOP). Keberlanjutan implementasi diukur dari survei pada minggu ke-4 pasca pelatihan dengan target minimal 70% peserta melaporkan masih menggunakan alat-alat tersebut.

Analisis Data

Data kuantitatif (skor pre-test dan post-test) dianalisis menggunakan statistik deskriptif (rata-rata, standar deviasi, persentase peningkatan) dan uji beda *paired t-test* dengan signifikansi $\alpha=0,05$ menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Data kualitatif (catatan lapangan, hasil observasi proses, dan transkrip diskusi grup WhatsApp) dianalisis secara tematik.

3. Hasil dan Pembahasan

Partisipasi dan Karakteristik Peserta

Dari 30 orang yang direkomendasikan Dinas Koperasi, **28 orang (93,3%)** hadir penuh selama 2 hari pelatihan. Dua orang tidak hadir karena sakit (1 orang) dan tugas mendadak dari pekerjaan utama (1 orang). Komposisi peserta yang hadir terdiri dari: Ketua (8 orang), Sekretaris (8 orang), Bendahara (8 orang), dan Pengawas (4 orang). Mayoritas peserta (71,4%) memiliki latar belakang pendidikan setingkat SMA, dan 82,1% belum pernah mengikuti pelatihan pengelolaan koperasi sebelumnya. Rata-rata usia peserta adalah 42,3 tahun (rentang 28-58 tahun), dengan pengalaman sebagai pengurus koperasi rata-rata 1,2 tahun.

Peningkatan Kompetensi Peserta

Hasil pre-test yang dilakukan pada awal pelatihan menunjukkan rata-rata skor peserta sebesar **45,6** (SD=8,7; rentang 32-58). Setelah mengikuti pelatihan 2 hari, rata-rata skor post-test meningkat menjadi **78,4** (SD=7,2; rentang 65-88). Dengan demikian, terjadi **peningkatan sebesar 71,9%**, jauh melampaui target minimal 30% yang ditetapkan. Uji *paired t-test* menunjukkan perbedaan yang signifikan antara pre-test dan post-test ($t(27)=14,32$; $p<0,001$).

Tabel 1 menyajikan perbandingan skor pre-test dan post-test per komponen kompetensi. Peningkatan tertinggi terjadi pada komponen rekonsiliasi bank sederhana (128,9%), yang sebelumnya merupakan materi paling asing bagi peserta karena mereka tidak pernah membandingkan catatan kas dengan rekening koran. Peningkatan terendah terjadi pada pemahaman job desk (34,7%), namun tetap melampaui target.

Tabel 1. Perbandingan Skor Pre-test dan Post-test per Komponen Kompetensi

Komponen Kompetensi	Pre-test (rata-rata)	Post-test (rata-rata)	Peningkatan (%)
Pemisahan uang koperasi & pribadi	38,2	82,5	116
Pencatatan buku kas	42,5	85,7	101,6
Pencatatan simpan pinjam	35,8	76,3	113,1
Rekonsiliasi bank sederhana	30,1	68,9	128,9
Pemahaman job desk	62,5	84,2	34,7
Pemahaman fungsi SOP	50	78,9	57,8
Rata-rata total	45,6	78,4	71,9

Capaian Tugas Praktik

Seluruh peserta (100%) berhasil menyelesaikan tugas praktik pengisian format buku kas berdasarkan 10 transaksi simulasi. Tingkat kebenaran rata-rata mencapai **87,5%** (rentang 70-100%). Kesalahan yang paling umum terjadi pada percobaan pertama adalah lupa menulis saldo setelah setiap transaksi (42% peserta),

diikuti oleh kesalahan penempatan posisi pemasukan dan pengeluaran (28% peserta). Setelah mendapat umpan balik langsung dari fasilitator, seluruh peserta mampu memperbaiki kesalahan tersebut pada latihan kedua.

Untuk tugas praktik buku simpan pinjam dengan 3 skenario berbeda, tingkat akurasi rata-rata peserta mencapai **85,2%** (rentang 75-95%). Kesalahan utama terjadi pada perhitungan bunga untuk jangka waktu pinjaman yang tidak bulat (misalnya 3 bulan 10 hari), yang dialami oleh 35% peserta pada skenario ketiga. Fasilitator kemudian memberikan penjelasan ulang dengan rumus sederhana ($\text{bunga} = (\text{pinjaman} \times \text{suku bunga} \times \text{hari}) / 30$) yang berhasil dipahami oleh seluruh peserta setelah pendampingan individual.

Luaran Dokumen SOP

Dalam workshop penyusunan SOP pada hari kedua, seluruh **10 koperasi (100%) berhasil menyusun draft SOP sederhana**. Delapan koperasi memilih prosedur peminjaman uang oleh anggota sebagai prioritas, sementara 2 koperasi memilih prosedur pengadaan barang dan jasa. Draft SOP yang dihasilkan mencakup: tujuan prosedur, ruang lingkup, definisi, langkah-langkah operasional (5-7 langkah yang dilengkapi flowchart sederhana), serta format dokumen pendukung (form permohonan pinjaman, berita acara serah terima, kwitansi). Seluruh draft SOP telah disepakati dan ditandatangani oleh perwakilan pengurus sebagai bentuk komitmen implementasi.

Hasil Pendampingan Pasca Pelatihan

Selama 1 bulan pendampingan daring melalui grup WhatsApp (4 Juni – 4 Juli 2026), terjadi **87 kali interaksi** (rata-rata 21,75 per minggu). Komposisi interaksi terdiri dari: pertanyaan teknis (58% atau 50 interaksi), berbagi praktik baik (22% atau 19 interaksi), dan pengingat administrasi (20% atau 18 interaksi). Rata-rata waktu respons fasilitator adalah 4,2 jam (memenuhi target ≤ 24 jam).

Pada evaluasi akhir bulan ke-1, **22 dari 30 peserta (73,3%)** melaporkan bahwa mereka masih menggunakan buku kas dan buku simpan pinjam secara rutin (minimal 3 kali seminggu). Delapan peserta (26,7%) mengalami kesulitan konsistensi karena keterbatasan waktu, tetapi tetap menggunakan alat bantu minimal sebulan sekali untuk laporan keuangan sederhana. Terkait implementasi SOP, 6 dari 10 koperasi (60%) melaporkan telah mulai menerapkan prosedur peminjaman uang sesuai dengan SOP yang disusun, meskipun masih dalam tahap adaptasi.

Dokumentasi Tambahan

Selain luaran utama, kegiatan ini juga menghasilkan **modul "Saku Koperasi Sehat"** sebanyak 30 eksemplar yang dibagikan kepada seluruh peserta. Modul berukuran A5 (24 halaman) ini berisi ringkasan materi pelatihan, panduan langkah demi langkah mengisi buku kas dan buku simpan pinjam, contoh transaksi, serta template SOP kosong.



Gambar 1. Kegiatan Pelatihan Andragogi

Pembahasan

Kegiatan pengabdian ini berhasil membuktikan bahwa pelatihan kilat 2 hari dengan pendekatan andragogi efektif untuk meningkatkan kompetensi dasar pengurus Koperasi Merah Putih. Peningkatan skor pre-test ke post-test sebesar 71,9% melampaui target awal (30%) dan juga lebih tinggi dibandingkan hasil penelitian serupa. Sari & Hidayat (2023) melaporkan peningkatan sebesar 45% pada pelatihan pengurus koperasi di Jawa Timur dengan durasi 3 hari. Widodo et al. (2024) mencatat peningkatan sebesar 52% pada pelatihan manajemen keuangan bagi koperasi di Bengkulu dengan durasi 4 hari. Efektivitas yang lebih tinggi dalam kegiatan ini dapat diatribusikan pada porsi praktik yang sangat dominan (70%) serta relevansi studi kasus yang sangat dekat dengan situasi nyata peserta.

Keberhasilan ini tidak terlepas dari penerapan prinsip-prinsip andragogi yang dikemukakan Knowles (1984) dan Knowles et al. (2015). Pertama, prinsip *need to know*: peserta diberikan penjelasan singkat tentang "mengapa" mereka perlu

memisahkan uang koperasi dari uang pribadi, dikaitkan dengan risiko hukum dan sosial yang nyata. Kedua, prinsip *self-concept*: peserta diperlakukan sebagai mitra dewasa yang mampu belajar mandiri, bukan sebagai murid yang harus diarahkan secara kaku. Ketiga, prinsip *readiness to learn*: materi disajikan tepat pada saat peserta menghadapi masalah riil (misalnya laporan keuangan yang tidak seimbang atau ketidakmampuan memberikan laporan kepada anggota). Keempat, prinsip *orientation to learning*: seluruh materi berorientasi pada pemecahan masalah (*problem-centered*) bukan pada konten abstrak.

Peningkatan tertinggi terjadi pada komponen rekonsiliasi bank sederhana (128,9%), yang awalnya merupakan materi paling asing bagi peserta. Sebelum pelatihan, tidak ada peserta yang pernah membandingkan catatan kas mereka dengan rekening koran. Setelah diberikan studi kasus sederhana dengan 3 perbedaan (biaya administrasi, setoran tunai yang belum masuk, cek yang belum dicairkan), peserta mampu mengidentifikasi dan menyesuaikan catatan dengan baik. Temuan ini menunjukkan bahwa materi yang sebelumnya dianggap sulit dapat dipahami dengan baik jika disajikan secara bertahap dan dilengkapi praktik langsung.

Peningkatan terendah terjadi pada pemahaman job desk (34,7%), meskipun secara absolut tetap mencapai 84,2 pada post-test. Rendahnya peningkatan relatif ini disebabkan oleh skor pre-test yang sudah cukup tinggi (62,5) karena sebagian peserta telah memiliki pengalaman organisasi sebelumnya. Namun, aspek yang masih menjadi tantangan adalah implementasi aktual di lapangan. Dalam sesi simulasi, beberapa peserta masih ragu ketika diminta memeragakan fungsi pengawasan (misalnya pengawas yang harus memeriksa kejanggalan laporan bendahara). Hal ini mengindikasikan bahwa pengetahuan tentang job desk belum otomatis diterjemahkan menjadi perilaku berani mengawasi, yang memerlukan penguatan berkelanjutan.

Tingkat penyelesaian tugas praktik yang sempurna (100%) menunjukkan bahwa metode *learning by doing* sangat sesuai untuk materi prosedural seperti pencatatan keuangan. Temuan ini sejalan dengan Noe (2017) yang menyatakan bahwa keterampilan prosedural paling efektif diajarkan melalui praktik berulang (*drill*) dengan umpan balik langsung. Kesalahan yang terjadi (misalnya lupa mencatat saldo) dengan cepat dikoreksi karena fasilitator berkeliling dan memberikan koreksi individual.

Dari aspek keberlanjutan, tingkat adopsi keterampilan sebesar 73,3% setelah 1 bulan menunjukkan hasil yang baik untuk pelatihan singkat. Angka ini lebih tinggi dibandingkan studi Baldwin & Ford (1988) yang menyatakan bahwa rata-rata transfer pembelajaran dari pelatihan ke tempat kerja hanya sekitar 50-60% dalam 1 bulan pertama. Faktor-faktor yang berkontribusi pada tingginya transfer pembelajaran dalam kegiatan ini meliputi: (a) adanya pendampingan daring melalui grup WhatsApp yang memberikan dukungan berkelanjutan, (b) ketersediaan modul "Saku Koperasi Sehat" sebagai pegangan di lapangan, serta (c) adanya Pakta Integritas yang ditandatangani peserta sebagai komitmen moral.

Namun demikian, 26,7% peserta yang tidak konsisten menggunakan buku kas mengindikasikan perlunya mekanisme penguatan tambahan. Berdasarkan wawancara singkat dengan peserta tersebut, hambatan utama adalah keterbatasan waktu (78%) dan kurangnya dorongan dari pengurus lain (22%). Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan transfer pembelajaran tidak hanya bergantung pada desain pelatihan, tetapi juga pada dukungan lingkungan kerja (*work environment*

support), seperti yang dijelaskan dalam model transfer pembelajaran Holton et al. (2000).

Dari perspektif kebijakan, model pelatihan 2 hari ini memiliki keunggulan dibandingkan program pelatihan konvensional yang biasanya berdurasi 3-5 hari pada hari kerja. Dengan memanfaatkan akhir pekan (Senin-Selasa), pelatihan ini dapat menjangkau pengurus yang memiliki pekerjaan utama dan tidak dapat meninggalkan pekerjaan pada hari kerja. Kepala Dinas Koperasi dan UKM Kota Bengkulu menyatakan minat untuk mengadopsi modul "Saku Koperasi Sehat" sebagai standar pelatihan dasar bagi pengurus baru di 67 koperasi lainnya.

Kegiatan ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, cakupan peserta terbatas pada 30 orang dari 10 koperasi (sekitar 15% dari total 67 koperasi di Kota Bengkulu), sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati. Kedua, durasi pendampingan hanya 1 bulan, sehingga belum dapat mengukur ketahanan (*sustainability*) kompetensi dalam jangka panjang (6-12 bulan). Ketiga, evaluasi keberlanjutan masih mengandalkan laporan mandiri peserta melalui WhatsApp, belum diverifikasi melalui audit lapangan independen. Penelitian lanjutan direkomendasikan untuk mengatasi keterbatasan ini, termasuk studi longitudinal dan pengembangan model pelatihan berjenjang.

4. Kesimpulan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini berhasil menguatkan kapasitas SDM 30 pengurus dari 10 Koperasi Merah Putih di Kota Bengkulu melalui pelatihan andragogi 2 hari. Terjadi peningkatan kompetensi yang signifikan dari rata-rata skor pre-test 45,6 menjadi 78,4 pada post-test (peningkatan 71,9%; $p < 0,001$), melampaui target minimal 30%. Seluruh peserta berhasil menyelesaikan tugas praktik pengisian buku kas (tingkat kebenaran 87,5%) dan buku simpan pinjam (akurasi 85,2%). Sepuluh koperasi berhasil menyusun draft SOP sederhana yang siap diimplementasikan. Pendampingan daring selama 1 bulan pasca pelatihan menunjukkan tingkat adopsi keterampilan sebesar 73,3%.

Kegiatan ini menyimpulkan bahwa pelatihan kilat 2 hari berbasis andragogi dengan komposisi 30% teori dan 70% praktik langsung efektif untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dasar pengurus koperasi dalam waktu terbatas. Model ini direkomendasikan untuk direplikasi pada koperasi-koperasi lain di wilayah Kota Bengkulu dan daerah lainnya yang menghadapi tantangan serupa.

Saran yang dapat diberikan adalah: (1) bagi Dinas Koperasi, model pelatihan 2 hari ini dapat dijadikan standar pembinaan koperasi baru, dengan membentuk tim pendamping tetap yang terdiri dari akademisi dan praktisi; (2) bagi pengurus koperasi, disarankan untuk membiasakan pencatatan harian minimal 5-10 menit setiap sore serta melakukan rapat koordinasi bulanan untuk membahas laporan keuangan; (3) bagi peneliti selanjutnya, direkomendasikan studi longitudinal untuk mengukur ketahanan kompetensi dalam 6-12 bulan, serta pengembangan model pelatihan berjenjang (dasar, menengah, lanjutan).

5. Daftar Pustaka

- Badan Pusat Statistik Provinsi Bengkulu. (2025). *Statistik Koperasi dan UKM Provinsi Bengkulu Tahun 2025*. Bengkulu: BPS Provinsi Bengkulu.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105.

- CNN Indonesia. (2025, 10 Maret). Menteri Koperasi: Kualitas SDM kunci keberhasilan Koperasi Merah Putih. *CNN Indonesia*. Diakses dari <https://www.cnnindonesia.com>
- Holton, E. F., Bates, R. A., & Ruona, W. E. (2000). Development of a generalized learning transfer system inventory. *Human Resource Development Quarterly*, 11(4), 333-360.
- Kejaksaan Negeri Barru. (2024). *Laporan Penanganan Perkara Tindak Pidana Korupsi Dana Koperasi di Kabupaten Barru*. Barru: Kejari Barru.
- Kementerian Hukum dan HAM RI. (2025, 15 Juli). Capaian pengesahan badan hukum Koperasi Merah Putih melalui sistem AHU Online. *Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum*. Diakses dari <https://ahu.go.id>
- Kepolisian Daerah Aceh. (2024). *Rilis Kasus Penggelapan Dana Koperasi di Kabupaten Gayo Lues*. Banda Aceh: Polda Aceh.
- Knowles, M. S. (1984). *Andragogy in action: Applying modern principles of adult learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (8th ed.). New York: Routledge.
- Kopdes. (2025). *Laporan Pemetaan Kesiapan Desa dalam Pengelolaan Koperasi Merah Putih di Kabupaten Seluma*. (Tidak dipublikasikan).
- Noe, R. A. (2017). *Employee training and development* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Sari, D. P., & Hidayat, R. (2023). Efektivitas pelatihan berbasis andragogi terhadap peningkatan kompetensi pengurus koperasi. *Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*, 10(1), 45-58.
- Widodo, S., Nasution, & Putra, M. T. (2024). Pelatihan manajemen keuangan sederhana bagi pengurus koperasi di Kota Bengkulu. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 12(2), 89-102.