

## INTISARI

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam koperasi sebagai penggerak utama jalanya program-program yang ada. Mutu sumber daya manusia menjadi penentu mutu bersaing suatu koperasi, untuk itu SDM dalam sebuah koperasi harus dikelola dengan baik dan efektif. Partisipasi anggota sangat penting karena koperasi didasari prinsip dari anggota, oleh anggota, dan untuk anggota, sehingga keterlibatan anggota menentukan berbagai aspek penting dalam koperasi. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu (1) Mengkaji Kinerja Sumber Daya Manusia pada Koperasi Unit Desa di Kabupaten Sleman, (2) Mengkaji Partisipasi Anggota pada Koperasi Unit Desa di Kabupaten Sleman, (3) Merumuskan Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia pada Koperasi Unit Desa di Kabupaten Sleman. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner. Alat ukur yang digunakan yaitu Analisis Deskriptif dengan Skala Likert, Penilaian kinerja dengan metode 360 derajat, dan Analisis SWOT (*Strenght, Weakness, Opportunities, dan Threats*) dengan menggunakan tabel EFAS IFAS. Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik *Proporsional Random Sampling* dan *Teknik sensus sampling*. Hasil penelitian menunjukkan kinerja SDM pengawas, pengurus (ketua pengurus, sekertaris, dan bendahara), serta karyawan memiliki kinerja dengan kategori tinggi, rata-rata partisipasi anggota KUD di kabupaten Sleman masuk dalam kategori sedang dengan skor 3,36. Hasil Analisis SWOT KUD di Kabupaten Sleman berada pada kuadran II dan IV yang menunjukkan penerapan strategi diversifikasi, yaitu strategi memanfaatkan kekuatan yang dimiliki untuk menghadapi ancaman, dan strategi defensif yaitu memperbaiki kelemahan dan menghindari ancaman. Rumusan strategi pengembangan yang dihasilkan untuk kuadran II yaitu membangun kerjasama, adaptasi terhadap perubahan pasar, pengembangan kepemimpinan. Rumusan strategi pengembangan untuk kuadran IV yaitu pendampingan teknologi, pemberian insentif dan penghargaan, promosi dan program khusus pemuda, rencana revitalisasi dan evaluasi rutin, dan membangun kerjasama dengan badan usaha lainnya.

**Kata Kunci:** Koperasi Unit Desa, kinerja Sumber Daya Manusia, Strategi, SWOT, Partisipasi Anggota

## **ABSTRACT**

*Human resources play a vital role in cooperatives as the main drivers of existing programs. The quality of human resources determines the competitive quality of a cooperative, making effective management of human resources essential. Member participation is crucial because cooperatives are based on the principles of "by the members, for the members," meaning member involvement determines various important aspects of the cooperative. This research aims to (1) Assess the Human Resource Performance in Village Cooperatives in Sleman Regency, (2) Assess Member Participation in Village Cooperatives in Sleman Regency, and (3) Formulate Strategies to Improve Human Resource Performance in Village Cooperatives in Sleman Regency. The data collection techniques used are observation, interviews, and questionnaires. The measurement tools employed include Descriptive Analysis with a Likert Scale, Performance Evaluation using the 360-degree method, and SWOT Analysis (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) using EFAS and IFAS tables. Sampling was conducted using Proportional Random Sampling and Census Sampling techniques. The results of the study show that the performance of supervisors, management (chairperson, secretary, and treasurer), and employees is categorized as high, with the average participation of cooperative members in Sleman Regency being in the medium category with a score of 3.36. The SWOT Analysis results indicate that Village Cooperatives in Sleman Regency are in quadrants II and IV, suggesting the implementation of diversification strategies, which involve leveraging strengths to face threats, and defensive strategies, which involve improving weaknesses and avoiding threats. The development strategies formulated for quadrant II include building partnerships, adapting to market changes, and leadership development. The development strategies for quadrant IV include technological support, providing incentives and rewards, youth-specific promotions and programs, regular revitalization and evaluation plans, and building partnerships with other businesses.*

**Keywords:** Village Cooperative Unit, Human Resource Performance, Strategy, SWOT, Member Participation.