

Koperasi Karyawan: antara pola sub-kontrak dan aktualisasi ekonomi pekerja. Sebuah studi banding

Oleh Irsyad Muchtar*

Pendahuluan

Definisi dan Ruang Lingkup

Nama koperasi karyawan (kopkar) di Indonesia sudah dikenal sangat luas dengan terminologi koperasi fungsional yang hidup di lingkungan perusahaan. Keberadaannya merupakan manifestasi dari upaya penciptaan nilai tambah ekonomi di kalangan karyawan berpenghasilan rendah. Dan sekaligus sebagai implementasi dari esensi koperasi sebagai alat pemerataan pendapatan.

Kendati keberadaannya sangat tergantung pada komitmen perusahaan, namun kopkar bukan perpanjangan tangan, apalagi alat penekan bagi kepentingan perusahaan. Kopkar justru subjek dan mitra usaha perusahaan.

Dunia perkoperasian juga mengenal istilah Koperasi Pekerja (*Worker Co-operative*). Kendati hampir mirip dengan sebutan kopkar – bahkan Departemen Tenaga Kerja tidak membedakan antara keduanya - namun terdapat perbedaan substantif.

Koperasi pekerja adalah sebuah bangun usaha produktif. Para anggotanya

berposisi sebagai pekerja, pemilik dan sekaligus majikan.

Hasil koperasi pekerja tidak dikonsumsi oleh anggotanya sendiri, tapi dipasarkan. Karenanya, koperasi pekerja sering disebut sebagai koperasi produksi (*production co-operative*).

Sedangkan kopkar, adalah istilah umum yang lebih dulu kita kenal. Koperasi ini beranggotakan karyawan-karyawan perusahaan dan melakukan kegiatan yang hasilnya dikonsumsi oleh anggotanya sendiri, seperti barang-barang konsumsi, kredit, perumahan dan sejenisnya. Koperasi ini digolongkan sebagai koperasi konsumsi¹.

Kapan kopkar mulai dikenal dan akrab di telinga khalayak ramai. Hampir tidak ada data pasti, karena keberadaan kopkar memang tidak diatur secara khusus oleh undang-undang ataupun peraturan pemerintah lainnya. (bandingkan dengan KUD, KSU atau KSP).

Sebagai patokan, awal keberadaan kopkar di perusahaan swasta kiranya dapat mengacu pada saat lahirnya UU No 12 tahun 1967 tentang Pokok-pokok Perkoperasian. Dalam UU yang merupakan revisi terhadap UU No 14 Tahun 1965 ini, pada penjelasan pasal 17

* *Pemimpin Redaksi Majalah Pusat Informasi Perkoperasian (PIP), pernah menjadi Ketua Koperasi Karyawan Harian Umum Media Indonesia selama dua periode, 1994 dan 1996. Kini menjabat Sekretaris Koperasi Karyawan Induk KUD.*

¹ *Definisi ini mengacu pada Loka karya Pengembangan Koperasi Pekerja dalam Rangka Penciptaan Lapangan Kerja. Diselenggarakan oleh LSP2I pada 23 Oktober 2003. Salah satu kesimpulan dari loka karya tersebut adalah, untuk konteks Indonesia belum ada batasan yang jelas antara pengertian koperasi pekerja dan koperasi karyawan.*

tentang jenis koperasi dimungkinkan tumbuhnya koperasi-koperasi fungsional. Istilah fungsional sebenarnya tidak dikenal dalam dunia perkoperasian yang hanya mengenal istilah koperasi konsumen, produsen dan kredit.

Setelah dibelakukan UU No 12 Tahun 1967, koperasi fungsional pun marak. Ditandai dengan munculnya koperasi di lingkungan Angkatan Bersenjata (kini TNI). Di kalangan pegawai negeri sipil (PNS) sudah lebih dulu muncul koperasi dengan nama Koperasi Pegawai Negeri (KPN) pada 1954. Sedangkan di lingkungan dunia usaha dikenal pula istilah Koperasi Kerja Indonesia (Koperindo) dan Koperasi Buruh Indonesia (Kobin). Kemudian sejak Januari 1986 kedua koperasi tersebut bernaung di bawah Induk Koperasi Pekerja Indonesia (Inkoperindo), dan selanjutnya berubah nama menjadi Inkopkar.²

Jika mengacu pada prinsip perkoperasian dunia, kemunculan koperasi golongan fungsional merupakan sebuah antitesa. Keanggotaan koperasi yang semula sukarela dan terbuka, sudah tidak berlaku lagi.³ Posisi keanggotaan dalam koperasi golongan fungsional tidak bisa bebas dan terbuka, tetapi bersifat tertutup atau hanya diperuntukkan bagi mereka yang memiliki profesi sejenis.⁴

Persoalannya, apakah dengan adanya pelencengan prinsip berkoperasi itu, keberadaan kopkar menjadi tidak jelas? Tidak mudah menjawab pertanyaan ini. Apalagi dalam iklim Perkoperasian di

Indonesia yang sudah lama salah kaprah. Kopkar memang merupakan anomali yang dilegalisir oleh ketentuan perundang-undangan pemerintah seperti tercantum dalam penjelasan pasal 16 UU No 25 Tahun 1992. *Dasar untuk menentukan jenis Koperasi adalah kesamaan aktivitas, kepentingan dan kebutuhan ekonomi anggotanya, seperti Koperasi Simpan Pinjam, Koperasi Konsumen, Koperasi Produsen, Koperasi Pemasaran dan Koperasi Jasa.*

Pada baris terakhir penjelasan pasal itu disebutkan: *Khusus koperasi yang dibentuk oleh golongan fungsional seperti pegawai negeri, anggota ABRI, karyawan dan sebagainya, bukan merupakan jenis Koperasi tersendiri.*

Penjelasan tersebut ingin mengatakan bahwa koperasi fungsional bukan bersifat khusus meskipun keberadaannya tidak berada dalam jangkauan wilayah umum. Namun, dengan keterbatasan jangkauan secara umum itu justru membuat kopkar menjadi sangat khusus, bahkan bisa digolongkan pada *pseudo* koperasi (koperasi semu).

Keberadaan kopkar memang unik. Tidak seperti koperasi lainnya, seperti KSP atau KUD, kiprah kopkar jauh dari gemerlap program bantuan dan pemberdayaan pemerintah. Boleh dibilang, hampir tidak ada program pemberdayaan koperasi oleh pemerintah yang mengucur ke kopkar.

Di masa Orde Baru, pernah muncul gebyar alih saham perusahaan ke

² Arif Thamrin, *Koperasi Karyawan Harapan Masa Depan*. Tulisan dimuat dalam *Majalah PIP Edisi No 242/ Oktober/Th XXI/2003*.

³ *Bandingkan dengan pernyataan ICA tentang Identitas Koperasi (ICA Co-operative Identity Statement) yang dideklarasikan pada 23 September 1995 di Manchester, Inggris. Pada prinsip pertama disebutkan: Keanggotaan sukarela dan terbuka. Sedangkan pada Kopkar, keanggotaan terbatas dan seprofesi.*

⁴ Revrison Baswir, *Drama Ekonomi Indonesia. Belajar Dari Kegagalan Ekonomi Orde Baru*, Penerbit Kreasi Wacana Yogyakarta 2004. hal 276.

koperasi, yang ditimpali dengan munculnya banyak kopkar. Tetapi gebrakan tersebut lebih bernuansa politis ketimbang pemberdayaan koperasi. Hasilnya, bagai gelembung buih sabun, alih saham hilang begitu saja. Sampai kini tidak ada koperasi yang mengklaim kepemilikan sahamnya di perusahaan besar.

Apakah kopkar termasuk kelas koperasi *genuine* (sejati) yang mampu tumbuh atas partisipasi murni para anggotanya? Tampaknya agak sulit mencari kopkar yang tumbuh hanya mengandalkan partisipasi modal anggota *an sich!*. Kebanyakan kopkar tumbuh karena dukungan modal, fasilitas dan hubungan kerja dengan induk perusahaannya.

Tulisan ini mencoba menelisik kiprah dan perkembangan kopkar dalam korelasinya dengan induk perusahaan. Berapa jauh peranan perusahaan memajukan koperasi dan apa dampaknya jika dukungan perusahaan melemah terhadap kopkar.

Data Pokok

Kajian utama tulisan mengacu pada studi lapangan yang penulis lakukan di Koperasi Karyawan Sejahtera (Koptera) Sewon Bantul, DI Yogyakarta. Kopkar perusahaan tekstil, PT Samitex ini mempunyai anggota sebanyak 1.600 orang, tanpa dukungan keuangan perusahaan, namun mampu melayani anggotanya selama 23 tahun. Kopkar yang tumbuh dengan aktivitas serba sederhana ini meraih penghargaan Koperasi Berprestasi pada Hari Koperasi 12 Juli 2006.

Sebagai pembandingan, sejumlah penelitian dan wawancara dengan kopkar lainnya

menunjukkan bahwa perkembangan Koptera sangat tidak lazim, kalau tak boleh dibilang luar biasa. Sebab, kopkar yang maju dan berkembang justru lantaran mendapat dukungan perusahaan. Bahkan dukungan aktif perusahaan pada gilirannya mampu mengangkat kinerja kopkar dengan pertumbuhan *asset* dan Sisa Hasil Usaha (SHU) mengagumkan. Sementara kopkar yang juga pernah meraih Teladan Nasional, yaitu Kopkar Mercury PT PLN (Persero), Padang, Sumatera Barat, malah berhasil meraih kinerja tinggi karena memanfaatkan kedekatan para pengurusnya dengan pihak manajemen di perusahaan induk. Kopkar Mercury berhasil menjalin kemitraan usaha pola sub-kontrak dengan perusahaan induk (PLN Sektor Padang) dalam pengerjaan unit pemeliharaan jaringan/transmisi dan pekerjaan umum lainnya seperti jasa *cleaning service, supplier*, hingga penarikan dana langganan (rekening) listrik.⁵

Pola Sub-kontrak

Sulit dibantah bahwa posisi perusahaan sangat menentukan bagi eksistensi kopkar, bahkan terdapat pola ketergantungan cukup tinggi yang menempatkan perusahaan pada posisi *superior* dan kopkar di sisi lain sebagai *inferior*.

Umumnya bisnis kopkar terdiri dari sejumlah produksi atau barang yang mengacu pada kebutuhan primer anggota. Dan bagian terbesar masalah karyawan di tingkat menengah ke bawah adalah kebutuhan biaya rumah tangga yang tidak mencukupi akibat gaji rendah. Maka tak heran jika bisnis kopkar yang laris manis disukai anggota adalah Usaha

⁵ Irsyad Muchtar dkk, *Koperasi Menyasati Kendala Perbankan*. Penerbit Forwakop bekerjasama dengan Kementerian Koperasi dan UKM, Jakarta 2004, hal 151

Simpan Pinjam (USP) dan Warung Serba Ada (Waserda).

Fungsi kopkar sebagai penyedia kebutuhan primer anggota boleh dibilang peran yang minimalis namun strategis. Tetapi tidak sedikit pula kopkar yang mampu menjalankan fungsinya sebagai penyedia kebutuhan perusahaan. Kesempatan seperti ini merupakan *goodwill* perusahaan dalam menempatkan kopkar sebagai sub-kontrak. Pola seperti ini memberikan kepercayaan kepada kopkar untuk bertindak sebagai rekanan pengadaan berbagai kebutuhan perusahaan.

Karena posisi kopkar yang pengurusnya adalah juga karyawan perusahaan, maka fungsi sub kontrak lebih menguntungkan. Selain mampu menekan tingkat efisiensi perusahaan, karyawan pun mendapat nilai tambah ekonomi yang lebih baik melalui perolehan SHU kopkar.

Apakah kemudian tidak terjadi unsur kolusi? Artinya, bisa saja 'oknum' perusahaan 'bermain mata' dengan manajemen kopkar *me-mark-up* harga.

Pandangan pesimis itu berangkat pada pemahaman bahwa kopkar hanyalah koperasi konsumen yang sekadar memenuhi kebutuhan anggota di lingkungan terbatas. Pernyataan 'lingkungan terbatas' itu tidak bisa dihindari sebagai konsekuensi makna fungsionalisasi.

Itu sebabnya, menurut kalangan yang pesimis, kopkar boleh saja meningkatkan peran sebagai sub kontrak bagi perusahaan guna memberi nilai tambah ekonomi pada anggota. Hanya soalnya, apakah peran tersebut bisa dilaksanakan secara konsisten dengan tidak

mencampuraduk fungsi sebagai anggota kopkar dan pegawai perusahaan.

Pengamatan di sejumlah perusahaan yang menjadikan kopkar sebagai sub-kontrak, sangat jarang terjadi gesekan kepentingan antara perusahaan dengan karyawan.

Konflik antara karyawan dan perusahaan biasanya terjadi akibat lemahnya komunikasi kedua belah pihak. Munculnya Serikat Pekerja (*Trade Labour*) sebagai upaya menjembatani kepentingan karyawan terkadang gagal mengatasi konflik internal tersebut. Serikat pekerja lebih bernuansa sosial-politis, padahal amuk karyawan lebih sering bermuara pada ketimpangan pendapatan (gaji atau upah).

Sejalan dengan keberadaan serikat pekerja, kopkar berorientasi pada pemenuhan ekonomi anggota yang notabene adalah karyawan. Peran dimainkan kopkar tampaknya lebih ampuh dalam meredam konflik antara karyawan dan perusahaan. Melalui kopkar berbagai kebutuhan primer karyawan biasanya dapat terpenuhi.

Salah satu pengamatan di Kopkar PT Sumarecon Agung, menunjukkan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan. Perusahaan yang bergerak di bidang pembangunan perumahan ini ikut aktif membangun kopkar dengan memberikan modal dan hibah saham sebesar dua persen dari keuntungan perusahaan.

Pola sub-kontrak yang berkaitan langsung dengan bisnis perusahaan, misalnya terlihat pada Kopkar PT Sinar Sosro yang mengambil alih pekerjaan perusahaan induk berupa pembuangan limbah teh dan

pecahan botol ke tempat pembuangan akhir. Sedangkan Koperasi Pegawai PT Danareksa (Kopedana) oleh perusahaan induk diikutsertakan dalam kegiatan perdagangan efek (saham).

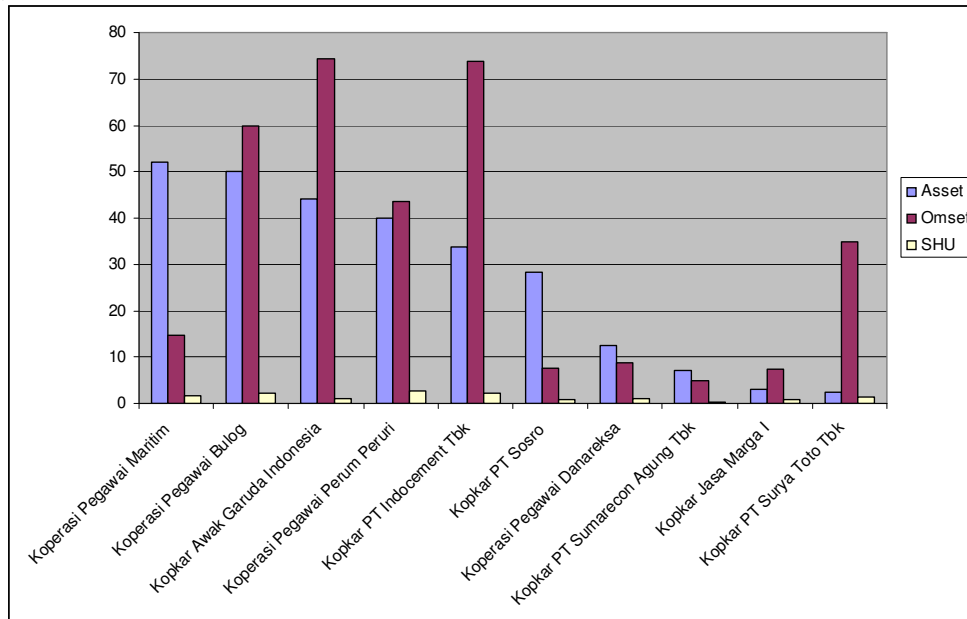
Pengambilan sampel penelitian pada Kopedana — koperasi pegawai negeri (kopeg) — untuk menunjukkan perbandingan bahwa, koperasi di lingkungan pemerintahan juga mampu berkembang pesat seperti halnya kopkar di perusahaan swasta.

Memang perkembangan pesat kopeg tersebut masih terbatas di lingkungan kantor pemerintahan yang punya visi bisnis yang kompetitif, seperti di Badan

Usaha Milik Negara maupun Perusahaan Umum (Perum).

Dari sejumlah kopkar yang mendapat perlakuan sebagai mitra perusahaan, terlihat adanya pertumbuhan kinerja usaha yang cukup signifikan⁶. Setidaknya deretan angka-angka sukses kopkar mitra perusahaan dan juga kopeg pada tabel I di bawah ini menunjukkan, kopkar bisa diandalkan sebagai institusi bisnis yang mampu mendulang untung.

Tabel I.
10 Kopkar dengan komposisi asset, omset dan SHU Tertinggi
(Rp miliar)



⁶Wawancara dengan sejumlah kopkar dalam rangka penyusunan laporan pada berita utama, Fokus Majalah PIP Edisi 276/Agustus/Th XXIV/2006.

Koperasi	Asset	Omset	SHU
Koperasi Pegawai Maritim (per 2005)	52	14.8	1.6
Koperasi Pegawai Bulog (per 2004)	50	60	2.1
Kopkar Awak Garuda Indonesia (per 2005)	44	74.3	1.05
Koperasi Pegawai Perum Peruri (per 2004)	40	43.5	2.7
Kopkar PT Indocement Tbk (per 2005)	33.7	73.7	2.3
Kopkar PT Sosro (per 2005)	28.4	7.7	0.775
Koperasi Pegawai Danareksa (per 2005)	12.5	8.7	0.972
Kopkar PT Sumarecon Agung Tbk (per 2005)	7	4.8	0.3
Kopkar Jasa Marga I (per 2005)	3	7.4	0.95
Kopkar PT Surya Toto Tbk (per 2005)	2.5	34.9	1.4

Karyawan Sejahtera

Pertama kali berkunjung ke Koperasi Karyawan Sejahtera (Koptera) Bantul, Yogyakarta, tidak sempat terlintas bahwa koperasi yang hanya menempati sebuah pojok kumuh dari kantor induk perusahaan adalah salah satu peraih penghargaan Koperasi Berprestasi Tahun 2006.

Skala usaha Koptera pun hanya sekadar memenuhi kebutuhan primer anggota, yakni simpan pinjam dan waserda. Sehingga bayangan koperasi berpretasi dengan jalinan kemitraan usaha dengan perusahaan sama sekali tidak tergambar pada sosok Koptera.

Lantas apa hebatnya Koptera yang sudah berdiri sejak tahun 1983? Bukankah ada ratusan koperasi lainnya di tanah air yang malah sudah berdiri sejak era kemerdekaan, tapi belum memperoleh penghargaan berprestasi?

Jika setuju pada pandangan pesimisme tentang peran ideal kopkar, maka Koptera sudah memenuhi kriteria sebagai koperasi konsumen yang melayani anggota di lingkungan terbatas.

Dalam rentang 23 tahun, Koptera mampu bertahan dan konsisten melayani anggotanya yang kini tercatat sebanyak 1.556 orang (per 2005). Pengguna jasa koperasi ini bahkan bisa melebihi jumlah

anggota, karena sebagian karyawan PT Samitex yang belum terdaftar sebagai anggota boleh memanfaatkan jasa unit simpan pinjam. Per tahun buku 2005 tercatat 2.213 orang atau 142,13% pengguna jasa simpan pinjam, dan 330 orang atau 21,19% jasa waserda.

Dilihat dari fungsi pelayanan dan rendahnya komitmen perusahaan, Koptera agaknya bisa kita sebut *genuine* (sejati) yang tahan banting. Setidaknya ada tiga alasan untuk mengkategorikan *genuine* tersebut. *Pertama*, permodalan koperasi ini sepenuhnya mengandalkan simpanan anggota yang umumnya karyawan berpenghasilan rendah. *Kedua*, mampu melayani seluruh kebutuhan anggota, terutama simpan pinjam, kendati dengan modal dihimpun sangat terbatas. *Ketiga*, mampu memungsikan diri sebagai sentra ekonomi bagi anggotanya.

Sejak berdiri pada 1983, Koptera hanya memperoleh fasilitas izin pemanfaatan lokasi dari perusahaan induk (PT Samitex). Selebihnya adalah daya juang para pengurus dalam menghidupkan roda usaha.

Beruntung, partisipasi anggota relatif tinggi memanfaatkan keberadaan koperasi sehingga usaha simpan pinjam dan waserda mampu bertahan.

Namun, modal anggota saja tidak cukup bagi pengembangan usaha Koptera. Koperasi ini sering kedodoran melayani kebutuhan anggota yang terus meningkat. Akibatnya, nilai pinjaman anggota terpaksa harus dipangkas agar bisa memenuhi kebutuhan anggota lainnya.

Upaya mengatasi kendala permodalan koperasi pernah dilakukan melalui pengajuan pinjaman ke perbankan ataupun pemanfaatan dana bergulir dari instansi pemerintahan. Hasilnya nihil, karena posisi kopkar tidak berada pada kawasan koperasi (bisnis) yang layak mendapat bantuan.

Program kebajikan pemerintah dalam pemberdayaan koperasi memang sulit menyentuh kopkar. Kredit pangan atau KUT di masa lalu, misalnya, adalah untuk KUD. Sedangkan perbankan boleh dibilang 'alergi' bermitra dengan koperasi. Karena status hukum perkoperasian, terutama mengenai hak milik, dinilai tidak sesuai dengan kaidah umum yang berlaku.

Mengapa kopkar tidak masuk hitungan layak mendapat bantuan modal pemerintah? Pasalnya kopkar terlanjur dianggap mampu eksist dan bagian dari perusahaan induk. Bahwa sejumlah kopkar berhasil menjalankan fungsi sub-kontrak dengan perusahaan induk, adalah keniscayaan yang patut dibanggakan. Tetapi jumlah kopkar bernasib baik itu, tidak menghampiri Koptera, atau tidak sebanding dengan total kopkar yang ada di tanah air.

Koptera, masih tergolong bernasib baik karena mendapat restu perusahaan induk

walaupun tidak mendapat bantuan permodalan.

Kebijakan itu sudah cukup menguntungkan bagi karyawan kelas bawahan yang jumlahnya mayoritas di PT Samitex.

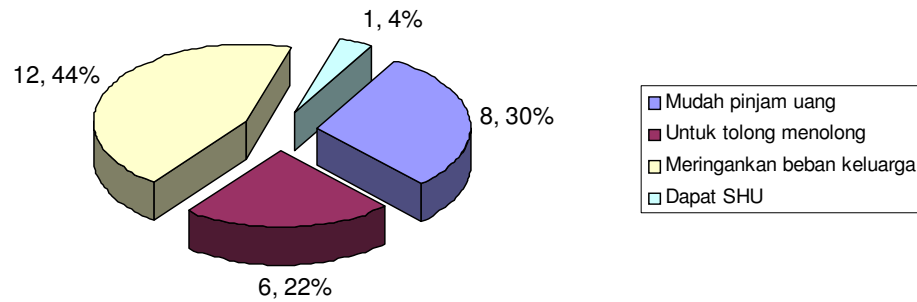
Galang Potensi

Ketika berbagai upaya mendapatkan dana pihak ketiga untuk modal Koptera tak membuahkan hasil, para pengurus mulai bersikap realistis. Ada tekad yang kuat bahwa Koptera tidak boleh mati hanya lantaran tak mendapat dukungan modal. Dari akumulasi penghimpunan modal simpanan pokok dan simpanan wajib, pengurus Koptera memutar otak untuk mengembangkan usaha. Prioritas utama tetap pada unit simpan pinjam mengingat tuntutan pokok anggota memang hanya pada pinjaman dana darurat alias kebutuhan dana taktis saat tiba tanggung bulan.

Mengacu data survey lapangan terhadap sejumlah anggota Koptera, kebutuhan utama mereka umumnya pinjaman dana ke koperasi. Kondisi itu beralasan karena dari hasil survey secara acak (random) terhadap 20 responden, sebanyak 18 orang berpenghasilan di bawah Rp 500 ribu per bulan. Sisanya, dua orang di bawah Rp. 1 juta per bulan.

Dengan penghasilan anggota yang sangat minim itu, tidak heran jika koperasi kemudian menjadi tumpuan penyelamat. Seperti terlihat pada tabel II di bawah ini. Ada responden menjawab satu pertanyaan lebih dari satu pilihan.

Tabel II. Alasan Berkoperasi



Kendati seluruh responden mengaku tertolong oleh keberadaan koperasi, tetapi keterlibatan mereka secara organisatoris sangat minim. Hanya empat orang yang bisa mengikuti setiap kali digelar Rapat Anggota Tahunan (RAT). Sedangkan 16 orang mengaku tidak bisa hadir dengan alasan pekerjaan. Mereka diwakili oleh ketua kelompok masing-masing.

Rendahnya partisipasi anggota cukup beralasan, sebab umumnya mereka adalah karyawan di level bawah, yang lebih mengutamakan pekerjaan ketimbang organisasi. Belum lagi dominasi perusahaan yang tidak terlalu peduli dengan kelangsungan koperasi.

Berangkat dengan segala keterbatasan tersebut, bisa dimaklumi jika Ketua Koptera, Darsono, berharap penghargaan Koperasi Berprestasi 206 yang mereka

terima, dapat dikompensasi dengan kemudahan mendapat kredit murah.

Keberadaan Koptera di PT Samitex tidak sekadar badan usaha, ia tak ubahnya seperti sarana untuk saling tolong menolong di antara anggota yang sepanjang tahun dililit kesulitan dana. Beban itu terasa makin menghimpit, ketika sebagian besar anggota Koptera terkena musibah gempa bumi yang mengguncang Bantul pada Mei 2006.

Akibat bencana gempa bumi tersebut, pinjaman anggota yang rata-rata Rp 120 juta per bulan, membengkak hingga Rp 700 juta. Jika permohonan itu disetujui sama artinya menguras seluruh kekayaan Koptera.

Berkutat di rentang waktu yang panjang membangun koperasi, memang sebuah

perjuangan yang tidak ringan. Terlebih bagi Darsono yang didaulat harus selalu siaga mengatasi kebutuhan anggotanya. Sementara, bantuan perkuatan yang sering ia simak di media massa tak kunjung mengucur.

Kendati tidak bisa diukur dengan besaran angka yang signifikan, tetapi kinerja Koptera sepanjang tahun menunjukkan peningkatan cukup lumayan. Lihat tabel III.

Tabel III. Kinerja usaha dan keuangan Koptera 2002-2005

Keragaan	2002	2003	2004	2005
Anggota	1534	1544	1563	1566
Simpanan Anggota	130,863,500	168,351,700	213,308,900	266,855,500
Simpanan Pokok	7,784,000	8,039,000	8,069,000	8,024,000
Simpanan Wajib	123,073,500	160,312,700	205,239,900	258,931,500
Modal	244,315,344	309,959,447	377,628,042	485,997,900
Kekayaan	300,007,170	362,106,544	435,426,451	700,202,200
Donasi	1,650,000	1,650,000	1,650,000	1,650,000
Simpan Pinjam	681,200,000	855,250,000	1,116,140,000	1,149,500,000
Toko	79,775,000	112,704,350	105,281,700	120,219,600
Transportasi	31,855,000	29,178,500	22,856,000	19,646,000
SHU	43,512,595	60,633,338	64,981,886	18,311,200

Paparan tabel tersebut menunjukkan bisnis inti Koptera bertumpu pada unit Simpan Pinjam, yang pada tahun 2002 tercatat sebesar Rp 681,2 juta meningkat hingga Rp 1,149 miliar pada 2005. Tren yang sama terlihat pada peningkatan jumlah simpanan anggota, modal dan kekayaan Koptera.

Quo Vadis?

Kopkar yang sukses lantaran kepedulian perusahaan, sudah biasa. Tetapi jika kopkar sukses tanpa partisipasi perusahaan, seperti halnya Koptera, mungkin luar biasa. Nilai-nilai instrumental perkoperasian, mereka penuhi dengan konsisten. Seperti disinggung Sven Ake Boeek, koperasi tergolong sehat jika salah satu parameternya adalah kegiatan usaha yang terkonsentrasi pada pemenuhan kebutuhan anggota.¹

Masalahnya, jika kopkar sudah mencapai ambang sukses lantas mau apa? Artinya dapatkah kopkar melanjutkan misi ekonominya secara lebih luas, misalnya dengan membeli sebagian saham perusahaan.

Kepemilikan saham perusahaan oleh kopkar tidak sekadar menaikkan posisi tawar (*bargaining position*) karyawan, juga meningkatkan citra perusahaan di tengah masyarakat.

Seirama dengan sasaran yang menguntungkan kedua pihak (*win-win*) itu, pengamat perkoperasian Thoby Mutis menilai pemilikan saham oleh kopkar mengandung nuansa memperbesar pemerataan pendapatan dalam perusahaan, seraya menghindarkan tabrakan kepentingan antara buruh dan pengusaha secara tajam.² Yang acapkali tidak terhindarkan adalah, keuntungan di satu pihak itu berakibat kerugian pada pihak lain. Thoby mengangkat pemikiran Vilfredo Pareto (1848-1923) yang terkenal

dengan *Pareto Optimum*. Dalil ini menjelaskan, bahwa setiap upaya yang menguntungkan seseorang atau suatu perusahaan akan selalu berakibat ruginya orang lain atau perusahaan lain.³

Dalam konteks pemilikan saham perusahaan oleh karyawan (melalui kopkar) yang dibutuhkan bukan sekadar pemberlakuan UU, juga harus diiringi komitmen pelaksanaan yang kuat.

Pemerintah Orde Baru, pernah memberlakukan ketentuan mengenai kepemilikan saham oleh kopkar hingga 25%, tetapi aturan itu hanya sebatas *lip service*. Selain koperasi tidak punya modal yang cukup, implementasinya pun tidak serius.

Ketika program kemitraan dengan pengusaha besar pada awal 1990 an itu marak, kita masih ingat, sejumlah koperasi diundang ke Jakarta untuk menerima alih saham. Tetapi setelah acara seremonial bubar, koperasi pun kembali ke daerah masing-masing. Alih-alih mendapat deviden dari kepemilikan saham, bahkan banyak di antara koperasi tersebut yang tidak pernah lagi dihubungi oleh perusahaan mitra.

Dalam UU yang menyangkut ketenagakerjaan, masalah kepemilikan saham oleh karyawan melalui kopkar merupakan komitmen kuat bagi kesejahteraan ekonomi rakyat. Hendaknya jangan dilupakan macetrnya pemberlakuan UU Ketenagakerjaan di DPR-RI, yang menimbulkan aksi demo terluas, karena adanya kepentingan yang saling tarik menarik dari pasal yang mewajibkan adanya kopkar di dalam perusahaan.

UU No 40 Tahun 1999 tentang Pers misalnya, dengan tegas menyebutkan kepemilikan saham atau pembagian laba bersih kepada karyawan.

Bagaimana penerapannya? Tergantung pada komitmen pemilik perusahaan. Karena di sejumlah perusahaan pers, prosentase kepemilikan tersebut berbeda-beda. Pada *Harian Bisnis Indonesia*, tingkat kepemilikan saham oleh karyawan melalui kopkar mencapai 35%, sementara di *Harian Kompas* baru mencapai 20%. Namun tidak demikian halnya pada *Harian Media Indonesia*, di mana kepemilikan saham oleh kopkar masih berupa komitmen di atas kertas.

Kesimpulan

Seperti kita ulas di muka, kinerja kopkar tidak berbanding lurus dengan kinerja perusahaan induk. Tetapi maju mundur kopkar akan sangat tergantung pada komitmen pemberdayaan yang kuat dari perusahaan induk.

Olehnya, dalam kerangka *win-win solution* adalah bijaksana jika kopkar dan perusahaan induk menggaling sinergi, sehingga tidak terjadi suasana kerja yang penuh konflik.

Jika keberadaan kopkar diakui sebagai alat penyejahtera ekonomi karyawan, maka dampak ikutannya terlihat pada rendahnya tingkat konflik antara manajemen perusahaan dengan karyawan. Kopkar juga berfungsi sebagai klep pengaman bagi penyediaan kebutuhan dana jangka pendek maupun kebutuhan primer yang mendesak lainnya bagi karyawan level bawah.

Naasnya, tak banyak perusahaan memahami peran strategis kopkar, sehingga di banyak perusahaan, bahkan perusahaan besar sekalipun ada aktivitas kopkarnya tidak hidup.

Sebuah kopkar di perusahaan perbankan di ibu kota, hanya beroperasi saat tiba jam istirahat dan jam pulang pegawai

kantor, setelah itu kembali di tutup karena seluruh karyawan (termasuk pengurus kopkar) harus kembali ke pekerjaan masing-masing.

Masih dalam konteks pelecehan terhadap kopkar, sebuah perusahaan BUMN malah menjadikan kopkar sebagai tempat pembuangan karyawan yang tidak berprestasi atau sudah uzur. BUMN yang berkantor Pusat di Bandung tersebut juga melarang pegawai dengan level manajer menjadi pengurus kopkar.

Jumlah perusahaan yang melakukan kopkarnya sebagai mitra memang relatif minim, sehingga tidak sedikit kinerja kopkar yang bak hidup segan mati tak mau. Data dari Departemen Tenaga Kerja yang disampaikan pada lokakarya Koperasi Pekerja, misalnya bisa kita ambil sebagai pembandingan.

Disebutkan, jumlah kopkar per Agustus 2003 mencapai 10.866 unit, sedangkan jumlah perusahaan terdaftar mencapai 170.000 ribu. Kisaran angka tersebut menyimpulkan perusahaan yang telah memiliki kopkar baru 6,39% saja.

Sementara data Kementerian Koperasi dan UKM per 2006 ini mendata jumlah kopkar seluruh Indonesia sebanyak 4.282. (sumber : Smeccda). Jika data itu valid, maka telah terjadi penyusutan jumlah kopkar hampir 60% sejak tiga tahun terakhir ini.

Umumnya perusahaan masih menganggap kopkar tak lebih dari organisasi sosial biasa yang tidak perlu dibesarkan. Tugas sosial perusahaan dianggap selesai jika sudah berhasil mendirikan kopkar. Soal apakah kopkar bisa untung atau mampu menyejahterakan karyawan tidak terlalu penting, tugas itu dianggap bukan pekerjaan kopkar tapi tanggung-jawab perusahaan.

Perjalanan kopkar ke depan memang masih panjang untuk bisa memposisikan diri sebagai mitra usaha perusahaan induk. Upaya itu memerlukan advokasi dari berbagai pihak, terutama pemerintah. Itu pun kalau kita masih meyakini bahwa koperasi termasuk kopkar mampu menyelamatkan anak bangsa ini dari jerat kemiskinan yang massif.***