

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi Teori dan Konsep**

##### **1. Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Sumber Daya Manusia.**

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.<sup>1</sup>

Kata “Sumber Daya” menurut Poerwadarminta, menjelaskan bahwa dari sudut pandang etimologis kata “sumber” diberi arti “asal” sedangkan kata “daya” berarti “kekuatan” atau “kemampuan”. Dengan demikian sumber daya artinya “kemampuan”, atau “asal kekuatan”. Pendapat lain mengatakan bahwa Sumber Daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan

---

<sup>1</sup> Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2006), hal. 172

diri dari kesukaran sehingga perkataan sumber daya tidak menunjukkan suatu benda, tetapi dapat berperan dalam suatu proses atau operasi yakni suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu seperti memenuhi kepuasan. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi.<sup>2</sup>

Untuk memahami pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan. Di samping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya.<sup>3</sup>

SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Sedang secara lebih khusus SDM dalam arti mikro di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan pengertiannya dapat dilihat dari tiga sudut:

---

<sup>2</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1992), hal. 02

<sup>3</sup> Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: LPFEUI, 2012), hal. 35

- 1) SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang dapat dihitung jumlahnya.
- 2) SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.
- 3) Manusia sebagai sumber daya adalah makhluk hidup ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, sebagai penggerak organisasi berbeda dengan sumber daya lainnya. Nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya mengharuskan sumber daya manusia diperlakukan secara berlainan dengan sumber daya lainnya.<sup>4</sup>

Penjelasan mengenai manusia sebagai sumber daya menunjukkan bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan kompleks, yang dalam bekerja di lingkungan sebuah perusahaan harus diperlakukan dengan kualitas kehidupan kerja yang baik agar memungkinkannya bekerja secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas. Di antaranya dalam bentuk memberikan kesempatan untuk berpartisipasi mengembangkan karirnya, diperlakukan adil dalam menyelesaikan konflik yang dihadapinya, disupervisi secara jujur dan obyektif, memperoleh upah yang layak dan lain lain.<sup>5</sup>

Sumber daya manusia adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk

---

<sup>4</sup> Malayu Hasibuan.S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal.76

<sup>5</sup> A.A. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2001), hal. 56

keperluan pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas. Karakteristik demografi merupakan aspek kuantitatif sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk menggambarkan jumlah dan pertumbuhan penduduk, penyebaran penduduk dan komposisi penduduk.<sup>6</sup>

Karakteristik sosial dan ekonomi berhubungan dengan kualitas (mutu) sumber daya manusia. Keberhasilan pembangunan yang dilaksanakan oleh suatu negara, sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada baik secara fisik maupun mental. Sumber daya manusia atau penduduk menjadi aset tenaga kerja yang efektif untuk menciptakan kesejahteraan. Kekayaan alam yang melimpah tidak akan mampu memberikan manfaat yang besar bagi manusia apabila sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengolah dan memanfaatkan kekayaan alam yang tersedia. Demikianlah kita harus memahami betapa pentingnya mengupayakan agar sumber daya alam berkualitas tinggi sehingga tidak menjadi beban bagi pembangunan. Kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi ialah Sumber daya manusia.<sup>7</sup>

Sumber daya manusia merupakan investasi sangat berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, hal. 57

<sup>7</sup> *Ibid.*, hal. 58

profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.<sup>8</sup>

Ciri-ciri sumber daya manusia yang produktif adalah tampak tindakannya konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggungjawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan jauh kedepan, dan mampu menyelesaikan persoalan.<sup>9</sup> Ciri-ciri sumber daya manusia yang produktif adalah cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan, selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti, dianggap bernilai oleh atasannya, memiliki catatan prestasi yang baik, selalu meningkatkan diri.

Manfaat dari adanya pengembangan SDM, yaitu:<sup>10</sup>

- 1) Peningkatan produktifitas kerja.
- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan.
- 3) Tersedianya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.
- 4) Meningkatnya semangat kerja seluruh anggota dalam organisasi.

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, hal. 59

<sup>9</sup> Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dan Administrasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004), hal. 24

<sup>10</sup> Siagian, S. P, *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal.183

- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen.
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif.
- 7) Penyelesaian konflik secara fungsional.

Konsep SDM memiliki tiga pengertian, yaitu:<sup>11</sup>

- 1) SDM adalah personil, tenaga kerja, karyawan yang bekerja dilingkungan organisasi.
- 2) SDM adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- 3) SDM adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-material dan non-finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Konsep SDM terdapat juga filosofi, yaitu:<sup>12</sup>

- 1) Pegawai atau karyawan dipandang sebagai investasi, jika dikelola dengan perencanaan yang baik akan memberikan imbalan bagi organisasi dalam bentuk produktivitas yang lebih besar,
- 2) Manajer membuat berbagai kebijakan, program dan praktik yang memuaskan baik bagi kebutuhan ekonomi maupun kepuasan karyawan,

---

<sup>11</sup> Bacal, R, *Evaluasi Kinerja Sektor Publik*, (Jakarta: Gramedia, 2000), hal. 47

<sup>12</sup> Jones, J. J., dan Walters, D. L. *Human Resource Management in Education (Manajemen SDM dalam Pendidikan)*, (Yogyakarta: Q-Media, 2009), hal. 41

- 3) Manajer menciptakan lingkungan kerja yang di dalamnya para pegawai didorong untuk menggunakan keahlian serta kemampuan semaksimal mungkin,.
- 4) Program dan praktik personalia diciptakan dengan tujuan agar terdapat keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kebutuhan organisasi.

## **2. Konsep Perencanaan Sumber Daya Manusia**

### **a. Pengertian perencanaan Sumber daya manusia**

Menurut para pakar, perencanaan SDM sering diartikan sebagai kegiatan penentuan kuantitas dan kualitas Sumber Daya Manusia yang diperlukan oleh suatu organisasi pada masa yang akan datang. *Human resource of manpower planning has been as the process of the termining manpower requirements and the means for meeting those requirements in ordet to carry out the integrated plans of the organization.* Perencanaan SDM atau tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menemukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi.<sup>13</sup>

Yoder dalam Mangkunegara mendefinisikan *manpower planning is theprosess inkluding developing implementing and controling by wiich of firm ensures that is has the righth number of peopel and the right places at the econmi cally most useful.* Perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan,

---

<sup>13</sup> A.A Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Rineka Perdana, 2006), hal. 22

pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, dan waktu yang tepat yang sangat bermanfaat secara ekonomis.<sup>14</sup>

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara-cara tertentu.

Senada dengan pendapat di atas, Siagian menyatakan, perencanaan SDM adalah suatu langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen personalia guna tersedianya tenaga yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat, pada waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah dan akan ditetapkan.<sup>15</sup>

Paulen dalam Umar<sup>16</sup> menyatakan perencanaan SDM adalah sebagai suatu cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara-cara tertentu. Perencanaan ini dimaksudkan agar perusahaan dapat terhindar dari kelangkaan SDM pada saat dibutuhkan maupun kelebihan sumber daya manusia pada saat kurang dibutuhkan.

---

<sup>14</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pen. PT Refika. Aditama, 2006), hal. 11

<sup>15</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Ed. I.*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hal. 56

<sup>16</sup> Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dan Administrasi.*, hal. 21

Perencanaan Sumber Daya Manusia mempunyai beberapa kepentingan seperti:<sup>17</sup>

- 1) Kepentingan individu, karena dapat membantu meningkatkan prestasinya, begitu pula keputusan pegawai dapat dicapai melalui perencanaan karier.
- 2) Kepentingan organisasi, karena dengan adanya perencanaan SDM, dapat dipersiapkan calon-calon pegawai yang berpotensi untuk menduduki posisi manajer dan pimpinan puncak untuk masa yang akan datang.
- 3) Kepentingan nasional, karena pegawai-pegawai yang berpotensi tinggi dapat dimanfaatkan pula oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan produktivitas nasional. Mereka dapat dijadikan tenaga-tenaga ahli dalam bidang tertentu untuk membantu program pemerintah.

Keperluan tenaga kerja dapat ditentukan melalui suatu proses perencanaan yang terdiri atas tiga macam model, yakni:<sup>18</sup>

- 1) Perencanaan dari atas kebawah, model ini adalah bahwa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan telah disesuaikan dengan rencana menyeluruh dari perusahaan baik jangka pendek maupun menengah dan jangka panjang,
- 2) Perencanaan dari ke bawah ke atas, model ini bermula dari kelompok kerja yang terkecil yang menghasilkan taksiran kebutuhan pegawai

---

<sup>17</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan.*, hal. 16

<sup>18</sup> Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dan Administrasi.*, hal.17

untuk tahun berikutnya dalam rangka mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan akan dapat diketahui setelah tenaga kerja yang ada dihitung kapasitas kerja maksimalnya.

- 3) Ramalan, cara yang jelas untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja adalah dengan meningkatkan pendayagunaan orang-orang yang sekarang ada. Masalahnya sekarang adalah bahwa persediaan tenaga kerja itu tidak pernah statis, tetap akan dipengaruhi oleh arus masuk seperti rekrutmen dan transfer masuk dan arus keluar. Untuk mengetahui secara akurat catatan tentang tenaga kerja yang ada maka perlu diketahui status pegawai seperti yang akan pensiun atau yang mengundurkan diri, yang akan dipromosikan, yang akan melahirkan, dan yang akan cuti panjang.

Berdasarkan pemaparan tersebut di atas, terlihat ada empat kegiatan yang saling berhubungan yang membentuk sistem perencanaan SDM secara terpadu, yaitu:<sup>19</sup>

- 1) Kegiatan untuk menyediakan SDM seperti rekrutmen, seleksi, dan penempatan.
- 2) Perkiraan permintaan dan penawaran SDM di masa yang akan datang, seperti mutasi, promosi, pensiun, pengunduran diri, dan pemutusan kerja.

---

<sup>19</sup> Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dan Administrasi.*, hal. 19

- 3) Rencana untuk memperbesar SDM yang *qualified* seperti kajian kebutuhan diklat dan pengembangan.
- 4) Pengawasan dan evaluasi untuk mendapatkan umpan balik seperti penilaian kinerja.

Perencanaan SDM dimaksudkan untuk mengestimasi secara sistematis kebutuhan tenaga kerja dan penawaran (*supply*) tenaga kerja organisasi dimasa yang akan datang. Melalui perencanaan SDM ini diharapkan tersedia tenaga kerja yang lebih tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan SDM mempunyai tujuan sangat penting untuk keperluan individu, organisasi, dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang.<sup>20</sup>

Sumber Daya manusia adalah energi istimewa yang berfungsi sebagai input kerja. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, pengubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada.

SDM yang telah terikat pada suatu organisasi (formal, perusahaan, industri) berdasarkan suatu kontrak kerja, atau telah berhubungan kerja dengan suatu organisasi berdasarkan suatu kerjasama, disebut SDM pada status mikro (SDM Mikro, pegawai, karyawan, Staf) dan SDM yang masih bebas atau belum terikat kontrak kerja atau kerjasama dengan suatu organisasi, disebut SDM

---

<sup>20</sup> Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2006), hal. 23

Makro. SDM mempunyai dua sisi atau aspek, yaitu aspek sumber daya (SD) dan aspek manusia (M).<sup>21</sup>

### **3. Proses Peningkatan Sumber Daya Manusia**

#### **a. Proses peningkatan Sumber Daya Manusia**

Secara umum pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menggambarkan proses dalam pengembangan organisasi maupun masyarakat. Pendidikan dengan pelatihan merupakan suatu rangkaian yang tak dapat dipisahkan dalam sistem pengembangan sumber daya manusia, yang di dalamnya terjadi proses perencanaan, penempatan, dan pengembangan tenaga manusia. Dalam proses pengembangannya diupayakan agar sumber daya manusia dapat diperdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia dapat terpenuhi. Antara pendidikan dengan pelatihan sulit untuk menarik batasan yang tegas, karena baik pendidikan umum maupun pelatihan merupakan suatu proses kegiatan pembelajaran yang mentransfer pengetahuan dan keterampilan dari sumber kepada penerima. Walaupun demikian perbedaan keduanya akan terlihat dari tujuan yang ingin dicapai melalui kegiatan tersebut.<sup>22</sup>

Dalam suatu organisasi, lembaga, atau perusahaan, pelatihan

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, hal. 24

<sup>22</sup> *Ibid.*, hal. 35

dianggap sebagai suatu terapi yang dapat memecahkan permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dan produktifitas organisasi, lembaga atau perusahaan. Pelatihan dikatakan sebagai terapi, karena melalui kegiatan pelatihan para karyawan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sehingga dapat memberikan kontribusi yang tinggi terhadap produktivitas organisasi. Dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan sebagai hasil pelatihan maka karyawan akan semakin matang dalam menghadapi semua perubahan dan perkembangan yang di hadapi organisasi.

Menurut Kenneth Robinson dalam Sadirman mengemukakan bahwa pelatihan merupakan instruksional untuk mengembangkan pola-pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan keterampilan atau sikap untuk mencapai standar yang di harapkan.<sup>23</sup>

Sedangkan Alex S Nitisemito mengungkapkan tentang tujuan pelatihan sebagai usaha untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan pengetahuan, sesuai dari keinginan individu, masyarakat, maupun lembaga yang bersangkutan. Dengan demikian pelatihan dimaksudkan dalam pengertian yang lebih luas, dan tidak terbatas semata-mata hanya untuk mengembangkan keterampilan dan bimbingan saja. Pelatihan diberikan dengan harapan warga masyarakat dapat melaksanakan

---

<sup>23</sup> A.M., Sardiman *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), hal. 20

pekerjaannya dengan baik. Masyarakat yang telah mengikuti pelatihan dengan baik biasanya akan memberikan hasil pekerjaan lebih banyak dan baik pula dari pada masyarakat yang tidak mengikuti pelatihan.<sup>24</sup>

b. Jenis pengembangan Sumber Daya Manusia

Program pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, mengurangi absensi, perputaran dan menghindarkan diri dari keusangan serta melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.

Jenis-jenis pelatihan dibedakan menjadi 2 yaitu : Pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) dan Pelatihan diluar tempat kerja (*off the job training*).<sup>25</sup>

1) Pelatihan di tempat kerja (*on the job training*)

Pelatihan ditempat kerja adalah jenis pelatihan, dimana seseorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan. Pada dasarnya setiap karyawan memperoleh pelatihan ditempat kerja pada waktu mereka memasuki perusahaan. Ada beberapa macam teknik pelatihan di tempat kerja.

a) *Coaching* (bimbingan), dimana petatar dilatih dalam pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan yang berpengalaman atau supervisor petatar. Pada manajemen tingkat bawah,

---

<sup>24</sup> Alex S, Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982), hal. 86

<sup>25</sup> Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2011), hal. 34

bimbingan ini dapat hanya sekedar menyuruh petatar mengamati supervisor dalam mengembangkan keterampilan menjalankan mesin.

- b) Rotasi jabatan, dimana karyawan dari satu pekerjaan pindah ke pekerjaan yang lain dalam jangka waktu yang telah direncanakan. Dengan demikian keterampilan karyawan akan bertambah pada pekerjaan baru tersebut.
- c) Penugasan sementara, memberikan pengalaman kepada karyawan yang mendapat tugas sementara untuk menangani masalah-masalah khusus secara aktual.
- d) Instruksi pekerjaan, merupakan proses belajar langkah demi langkah sesuai dengan urutan langkah-langkah logis, dimana tiap langkah dicantumkan petunjuk pokok cara pelaksanaannya.
- e) *Apprenticeship* (program magang), melibatkan pengetahuan dalam melakukan suatu keterampilan atau serangkaian pekerjaan yang berhubungan. Program magang ini biasanya menggabungkan pelatihan ditempat kerja dengan pengalaman dari sekolah untuk mata pelajaran tertentu.<sup>26</sup>

## 2) Pelatihan di luar tempat kerja (*off the job training*)

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, hal. 35

Pelatihan di luar tempat kerja dapat dilakukan dengan teknik-teknik simulasi dan teknik presentasi informasi. Teknik-teknik simulasi, pada teknik ini petatar menerima representasi tiruan tentang suatu aspek organisasi dan petatar diminta untuk menanggapinya seperti dalam keadaan sebenarnya. Beberapa teknik simulasi yang banyak dikenal:<sup>27</sup>

- a) Studi kasus. Kasus ini mempergunakan contoh-contoh nyata, yang dikumpulkan dari berbagai organisasi untuk melakukan suatu diagnosis. Karyawan-karyawan yang terlibat diminta untuk dapat mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisis dan membuat alternatif pemecahan.
- b) *Business games*. Business games disusun dengan aturan-aturan tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi dan atau pelaksanaan bisnis secara rinci. Para petatar dibentuk untuk mengadakan diskusi-diskusi yang berkaitan dengan jumlah produksi, penelitian dan pengembangan, penjualan dan kegiatan lain yang disimulasikan.
- c) *Role playing*. Teknik ini merupakan suatu cara yang memungkinkan para petatar untuk memainkan berbagai peran yang berbeda. Petatar ditugaskan untuk memerankan individu

---

<sup>27</sup> Mckenna, Eugene & Beech, Nic, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Ed. I.*, Diterjemahkan oleh Totok Budi Santosa. (Yogyakarta: Andi, 2002), hal. 37

tertentu yang digambarkan dalam suatu kriteria dan diminta untuk menanggapi para petatar lain yang berbeda perannya.

- d) *Vestibule training*. Bentuk latihan ini dilaksanakan oleh pelatih-pelatih khusus. Perlengkapan yang akan digunakan karyawan dalam melaksanakan kerja atau perlengkapan pengganti ditempatkan pada ruang terpisah. Vestibule training dilakukan agar tidak mengganggu kegiatan operasi perusahaan.
- e) Latihan laboratorium. Teknik ini merupakan bentuk pelatihan kelompok, terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan antar pribadi. Salah satu bentuk latihan laboratorium yang terkenal adalah latihan kepekaan. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kepekaan dan kepercayaan manajerial, serta meningkatkan penghargaan bagi sumbangan orang lain.<sup>28</sup>
- f) Program pengembangan eksekutif. Biasanya diselenggarakan dilembaga-lembaga pendidikan. Karyawan bisa dikirim untuk mengikuti paket-paket khusus yang ditawarkan atau bekerja sama dengan lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan pelatihan khusus.

---

<sup>28</sup> *Ibid.*, hal. 38

g) Teknik presentasi informasi, teknik ini bertujuan untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para petatar, Seperti: kuliah, *program instruction*, *self study*, analisis transaksional, presentasi video, konferensi.<sup>29</sup>

c. Pengertian peningkatan sumber daya manusia

Peningkatan SDM adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Peningkatan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia. Peningkatan sumber daya manusia bagi karyawan adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.<sup>30</sup> Melalui peningkatan kualitas karyawan sekarang, bagian personalia mengurangi ketergantungan perusahaan pada penyewa pegawai-pegawai baru. Apabila para pegawai dikembangkan sebaik-baiknya, maka lowongan-lowongan jabatan yang ditemukan melalui perencanaan sumber daya manusia mungkin lebih banyak diisi dari dalam.

Promosi dan pemindahan juga menunjukkan kepada para pegawai

---

<sup>29</sup> *Ibid.*, hal. 39

<sup>30</sup> Achmad S.Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), hal. 227.

bahwa mereka mempunyai karier, tidak sekedar suatu jabatan. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara yang efektif untuk mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh kebanyakan organisasi yang besar.<sup>31</sup> Peningkatan sumber daya manusia saat ini, dapat dilihat sebagai pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Saat ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai untuk menangani berbagai jenis penugasan.

d. Tujuan peningkatan Sumber Daya Manusia

Para pegawai dan para manajer dengan pengalaman dan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan yang layak akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetisi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif.<sup>32</sup> Tujuan Peningkatan adalah memperbaiki tingkat efektivitas kinerja pegawai dalam mencapai hasil yang ditetapkan. Sifat peningkatan adalah peningkatan pengetahuan, pengembangan keterampilan, perubahan sikap.

Peningkatan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan meningkatkan kecakapan pegawai

---

<sup>31</sup> Moekijat, *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 1995), hal. 46.

<sup>32</sup> Roberth Mathis dan John H.Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Salemba Emban Patria, 2002), hal. 67.

dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan SDM, karena investasi di dalam peningkatan SDM merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.

e. Tahapan peningkatan Sumber Daya Manusia

Teknik perencanaan sumber daya manusia yang meliputi beberapa tahap yaitu:<sup>33</sup>

- 1) Investigasi baik pada lingkungan eksternal, internal, dan organisasional.
- 2) *Forecasting* atau peramalan atas ketersediaan *supply* dan *demand* sumber daya manusia saat ini dan masa depan .
- 3) Perencanaan bagi rekrutmen, pelatihan, dan promosi.
- 4) Utilisasi, yang ditujukan bagi manpower dan kemudian memberikan *feedback* bagi proses awal.

Menurut Manullang, tujuan peningkatan pegawai sebenarnya sama tujuan latihan pegawai. Sesungguhnya tujuan latihan atau tujuan peningkatan pegawai yang efektif, adalah untuk memperoleh tiga hal yaitu,

- 1) Menambah pengetahuan.
- 2) Menambah keterampilan.

---

<sup>33</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), hal. 35

### 3) Merubah sikap.<sup>34</sup>

Armstrong menyatakan: Peningkatan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program latihan yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.

Dalam rangka persaingan ini organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.<sup>35</sup>

Pelatihan adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.<sup>36</sup>

Pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.<sup>37</sup> Sedangkan pendidikan

---

<sup>34</sup> Manullang Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF, 2001), hal. 89.

<sup>35</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), hal. 03

<sup>36</sup> Komaruddin Sastradipoera, *Manajemen sumber daya manusia*, (Bandung: Kappa- sigma, 2002), hal. 46

<sup>37</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), hal. 62

adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan- persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.<sup>38</sup>

Menurut Suprihanto mengemukakan pendidikan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori dalam menghadapi persoalan- persoalan organisasi.<sup>39</sup>

Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan Menurut Husnan, arti dari pengembangan pegawai merupakan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi pegawai agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.

f. Kualitas Sumber daya manusia.

Dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan merupakan idaman setiap pengusaha. Sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha. Dalam rangka memperoleh

---

<sup>38</sup> John Suprihanto, *Penilaian kineija dan pengembangan*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hal. 74

<sup>39</sup> *Ibid.*, hal. 75

sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan, perlu dilakukan melalui penarikan pegawai yang sesuai dengan ilmu manajemen sumber daya manusia.<sup>40</sup>

Pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, kemampuan teoritis, kemampuan konseptual, peningkatan moral, dan peningkatan keterampilan teknik manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program kerja organisasi yang telah ditetapkan. Pendidikan bermanfaat untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan sikap/moral manusia, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan standar. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penentu kualitas SDM.<sup>41</sup>

Maksud kualitas SDM menurut Robbins, sebagaimana yang dikutip oleh Kuat Ismanto dapat diukur dari keberhasilan; (1) peningkatan kemampuan teoritis adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, (2) peningkatan kemampuan teknis

---

<sup>40</sup> Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 135-136

<sup>41</sup> Kuat Ismanto, *Manajemen Syariah; Implementasi TQM dalam Lembaga Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hal. 216

adalah metode atau sistem dalam mengerjakan suatu pekerjaan, (3) peningkatan kemampuan konseptual adalah mampu memprediksi segala sesuatu yang ada kaitannya dengan sasaran yang akan dituju, (4) peningkatan moral adalah mampu melaksanakan koordinasi, mampu bekerja sama, selalu berusaha menghindari perbuatan tercela dan mampu bersedia mengembangkan diri, (5) peningkatan keterampilan teknis.<sup>42</sup>

Sumber daya manusia memerankan peran penting baik dalam skala mikro (organisasi) maupun dalam skala makro (negara). Negara-negara maju yang menempati posisi papan atas dalam aspek ekonomi dan aspek- aspek lainnya tidak dapat dipisahkan dari kehandalan sumber daya manusia yang mereka miliki.<sup>43</sup>

Studi-studi empiris yang dilakukan oleh Dension, Todaro, Reich, dan Solow sebagaimana yang dikutip oleh Muhammad menunjukkan bahwa SDM menjadi bagian penting dalam proses pembangunan ekonomi nasional atau dalam pembangunan sebuah organisasi. Dension mengatakan bahwa produktivitas agregat dan pertumbuhan ekonomi meningkat seiring dengan sumber daya manusia masyarakat setempat. pertumbuhan ekonomi di Amerika berhubungan dengan perkembangan sumber daya manusia.<sup>44</sup>

Relevansi pengembangan sumber daya manusia terhadap

---

<sup>42</sup> *Ibid.*, hal. 217

<sup>43</sup> Muhammad, *Bank Syariah.*, hal. 65

<sup>44</sup> *Ibid.*, hal. 66

pertumbuhan ekonomi sangat ditentukan oleh latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan dan kepedulian manajemen terhadap karyawan dalam mengembangkan pelatihan dan pendidikan mereka.

Menurut ISO-8402, Kualitas adalah totalitas fasilitas dan karakteristik dari produk atau jasa yang memenuhi kebutuhan, tersurat maupun tersirat. Tjiptono, Mendefinisikan kualitas sebagai kesesuaian untuk digunakan. Definisi lain yang menekankan orientasi harapan pelanggan pertemuan. Kadir, Menyatakan bahwa kualitas adalah tujuan yang sulit dipahami, karena harapan para konsumen akan selalu berubah. Setiap standar baru ditemukan, maka konsumen akan menuntut lebih untuk mendapatkan standar baru lain yang lebih baru dan lebih baik. Dalam pandangan ini, kualitas adalah proses dan bukan hasil akhir (meningkatkan kualitas kontinuitas).<sup>45</sup>

Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.<sup>46</sup> Sehingga definisi kualitas pelayanan dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen serta ketepatan penyampaiannya dalam mengimbangi harapan konsumen. Sedangkan, Kualitas pelayanan (*service quality*) dapat diketahui dengan cara membandingkan persepsi para konsumen atas pelayanan yang nyata-nyata

---

<sup>45</sup> Fandy Tjiptono, *Strategi Pemasaran*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2007), hal. 6

<sup>46</sup> *Ibid.*, hal 8

mereka terima atau diperoleh dengan pelayanan yang sesungguhnya mereka harapkan inginkan terhadap atribut-atribut pelayanan suatu perusahaan. Jika jasa yang diterima atau dirasakan (*perceived service*) sesuai dengan yang diharapkan, maka kualitas pelayanan dipersepsikan baik dan memuaskan, jika jasa yang diterima melampaui harapan konsumen, maka kualitas pelayanan dipersepsikan sangat baik dan berkualitas. Sebaliknya jika jasa yang diterima lebih rendah daripada yang diharapkan, maka kualitas pelayanan dipersepsikan buruk.

Menurut Kotler definisi pelayanan adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan oleh suatu pihak kepada pihak lain, yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun. Produksinya dapat dikaitkan atau tidak dikaitkan pada satu produk fisik.<sup>47</sup>

Pelayanan merupakan perilaku produsen dalam rangka memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen demi tercapainya kepuasan pada konsumen itu sendiri. Kotler juga mengatakan bahwa perilaku tersebut dapat terjadi pada saat, sebelum dan sesudah terjadinya transaksi. Pada umumnya pelayanan yang bertaraf tinggi akan menghasilkan kepuasan yang tinggi serta pembelian ulang yang lebih sering. Kata kualitas mengandung banyak definisi dan makna, orang yang berbeda akan mengartikannya secara berlainan tetapi dari beberapa definisi yang dapat kita jumpai memiliki

---

<sup>47</sup> Philip Kotler, *Manajemen Pemasaran di Indonesia: Analisis, Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hal. 84

beberapa kesamaan walaupun hanya cara penyampaiannya saja biasanya terdapat pada elemen sebagai berikut:

- 1) Kualitas meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.
- 2) Kualitas mencakup produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan.
- 3) Kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah.

Dari definisi-definisi tentang kualitas pelayanan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kualitas pelayanan adalah segala bentuk aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan guna memenuhi harapan konsumen. Pelayanan dalam hal ini diartikan sebagai jasa atau service yang disampaikan oleh pemilik jasa yang berupa kemudahan, kecepatan, hubungan, kemampuan dan keramah tamahan yang ditujukan melalui sikap dan sifat dalam memberikan pelayanan untuk kepuasan konsumen. Kualitas pelayanan (*service quality*) dapat diketahui dengan cara membandingkan persepsi para konsumen atas pelayanan yang nyata-nyata mereka terima atau diperoleh dengan pelayanan yang sesungguhnya mereka harapkan terhadap atribut-atribut pelayanan suatu perusahaan.<sup>48</sup>

Hubungan antara produsen dan konsumen menjangkau jauh melebihi dari waktu pembelian ke pelayanan purna jual, kekal abadi melampaui masa kepemilikan produk. Perusahaan menganggap konsumen

---

<sup>48</sup> *Ibid.*, hal. 85

sebagai raja yang harus dilayani dengan baik, mengingat dari konsumen tersebut akan memberikan keuntungan kepada perusahaan agar dapat terus hidup.

#### 4. Koperasi

##### a. Pengertian Koperasi

Koperasi mempunyai makna “kerja sama”. Pengertian koperasi juga dapat dilakukan dari pendekatan asal, yaitu kata koperasi dari bahasa Latin “*coopere*” yang dalam bahasa Inggris disebut *cooperation*. *Co* berarti bersama dan *operation* berarti bekerja, jadi *cooperation* dapat diartikan “bekerja sama”. Dalam hal ini yang dimaksud adalah, kerjasama yang dilakukan oleh orang-orang yang mempunyai kepentingan dan tujuan sama.<sup>49</sup> Orang-orang seringkali mendefinisikan koperasi dengan menggunakan prinsip-prinsip koperasi atau serangkaian prinsip koperasi yang ada. Sebenarnya *terminologi* koperasi sendiri mempunyai arti “kerja sama” atau paling tidak mengandung makna kerja sama.

Sedangkan pengertian koperasi secara *etimologi* telah disebutkan oleh beberapa tokoh perkoperasian. Diantaranya, Arifinal Chaniago mendefinisikan koperasi sebagai perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum, yang memberikan kebebasan kepada anggota-anggotanya untuk masuk

---

<sup>49</sup> Arifin Sitio dan Halomoan Tamba, *Koperasi Teori dan Praktek*, (Jakarta: Erlangga, 2001), hal. 16

dan keluar, dengan kerjasama secara kekeluargaan dalam menjalankan usaha untuk mempertinggi kesejahteraan jasmaniah para anggotanya.<sup>50</sup>

Pengertian koperasi, di mana koperasi tidak hanya semata-mata berupa kumpulan orang-orang saja, akan tetapi koperasi juga dapat terdiri dari badan-badan hukum (*coporate*).<sup>51</sup> Sedangkan Mohammad Hatta “*Bapak Koperasi Indonesia*” ini mendefinisikan koperasi lebih sederhana tetapi jelas, padat, dan ada suatu visi dan misi yang di kandung koperasi. Dia mengatakan; Koperasi adalah usaha bersama untuk memperbaiki nasib penghidupan ekonomi berdasarkan tolong-menolong. Semangat tolong-menolong yang ada didorong oleh keinginan memberi jasa kepada kawan, asas itu berdasarkan seorang buat semua dan semua buat seorang”.<sup>52</sup>

#### b. Landasan-Landasan Koperasi

##### 1) Landasan Idil

Bagi bangsa Indonesia, Pancasila merupakan falsafah Negara dan bangsa Indonesia telah menjadi idil koperasinya (pasal 2 ayat (1) UU No. 12/1976).

##### 2) Landasan Struktural Dan Landasan Gerak

Landasan structural koperasi Indonesia adalah UUD 1945 dan landasan

---

<sup>50</sup> *Ibid.*, hal. 7

<sup>51</sup> *Ibid.*, hal. 16

<sup>52</sup> Ima Suwandi, *Koperasi Organisasi Ekonomi Yang Berwatak Sosial*, (Jakarta: Batara Karya Aksara, 1982), hal. 17

geraknya adalah pasal 33 ayat (1) yang berbunyi: ”perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas azas-azas kekeluargaan”. Dan penjelasannya berbunyi: dalam pasal 33 tercantum dasar demokrasi ekonomi, produksi dikerjakan oleh semua untuk semua di bawah pimpinan atau penilikan anggota-anggota masyarakat. Kemakmuran masyarakatlah yang diutamakan bukan kemakmuran orang seorang. Sebab itulah perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas azas kekeluargaan.

### 3) Landasan Mental

Agar koperasi Indonesia dapat tumbuh dan berkembang dalam mencapai tujuannya, harus ditopang kuat oleh sifat mental para anggotanya, yaitu setia kawan dan kesadaran pribadi (*solidarity and individual*). rasa setia kawan sangat penting, karena tanpa ada rasa itu maka tidak mungkin ada kerja sama dalam koperasi sebagai usaha bersama dalam kesamaan hak dan kewajiban. Rasa kesetiakawanan dan kesadaran berpribadi tersebut satu sama lainnya harus memperkuat.

Jadi jelaslah, bahwa ”setia kawan” dan ”kesadaran berpribadi” harus saling isi mengisi, dorong-mendorong , hidup menghidupi awas mengawasi, sebagai suatu kekuatan untuk mencapai dan atau mewujudkan cita-cita dan tujuan koperasi.<sup>53</sup>

#### c. Prinsip-prinsip koperasi

Sebagai pedoman bagi koperasi-koperasi dalam melaksanakan nilai- nilai

---

<sup>53</sup> Kartasapoetra dkk. *Koperasi Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hal. 7

koperasi dalam praktik.

Prinsip ke-1: Keanggotaan yang sukarela dan Terbuka Koperasi adalah organisasi yang bersifat sukarela, terbuka bagi semua orang yang bersedia menggunakan jasa-jasanya dan bersedia menerima tanggung jawab keanggotaan, tanpa membedakan jenis kelamin (gender) latar belakang sosial, ras, politik atau agama.

Prinsip ke-2: Pengawasan Demokratis oleh Anggota Koperasi adalah organisasi demokratis yang diawasi oleh para anggotanya, yang secara aktif menetapkan kebijakan dan membuat keputusan. Pria dan wanita yang dipilih sebagai wakil anggota bertanggung jawab kepada rapat anggota.

Prinsip ke-3: Partisipasi Anggota dalam Kegiatan Ekonomi Para anggota memberikan kontribusi permodalan koperasi secara adil dan melakukan pengawasan secara demokratis (terhadap modal tersebut). Setidak-tidaknya sebagian dari modal itu adalah milik bersama koperasi. Apabila ada, para anggota biasanya menerima kompensasi yang terbatas atas modal yang disyaratkan untuk menjadi anggota.

Para anggota mengalokasikan sisa hasil usaha untuk beberapa atau semua dari tujuan berikut ini:

- 1) Mengembangkan koperasi mereka, mungkin dengan membentuk dana cadangan, sebagian daripadanya tidak dapat dibagikan;
- 2) Membagikan kepada anggota seimbang dengan transaksi mereka dengan koperasi ;

3) Mendukung kegiatan lainnya yang disahkan oleh rapat anggota.

Prinsip ke-4: Otonomi dan Kemandirian (*Independence*)

Koperasi adalah organisasi otonom, menolong diri sendiri serta diawasi oleh para anggotanya. Apabila koperasi mengadakan perjanjian dengan organisasi lain, termasuk pemerintah, atau memupuk modal dari sumber luar, koperasi melakukannya berdasarkan persyaratan yang menjamin pengawasan demokratis oleh para anggotanyadan yang mempertahankan otonomi mereka.

Prinsip ke-5: Pendidikan, Pelatihan, Penerangan Koperasi memberikan pendidikan dan oelatihan bagi para anggota, wakil-wakil anggota yang dipilih oleh rapat anggota serta para manjer dan karyawan, agar mereka dapat melakukan tugasnya lebih efektif bagi perkembangan koperasinya. Mereka memberikan penerangan kepada masyarakat umum khususnya pemuda dan para pembentuk opini di masyarakat tentang hakikat perkoperasian dan manfaat berkoperasi.

Prinsip ke-6: Kerja Sama antar Koperasi Koperasi melayani anggotanya secara kolektif dan memperkuat gerakan koperasi dengan bekerja sama melalui organisasi koperasi tingkat lokal, nasional, regional, dan internasional.

Prinsip ke-7: Kepedulian terhadap Masyarakat Koperasi melakukan kegiatan untuk pengembangan masyarkat sekitarnya secara berkelanjutan, melalui kebijakan-kebijakan yang diputuskan oleh rapat anggota.<sup>54</sup>

d. Fungsi, Peran, dan Tujuan Koperasi

Dalam BAB II, Bagian kedua, Pasal (3) UU No. 25 Tahun 1992 tentang

---

<sup>54</sup> Notohamidjojo, *Rahasia Hukum*, (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2000), hal. 46

Perkoperasian, tentang tujuan koperasi Indonesia seperti berikut :

“Memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang - Undang Dasar 1945”.

Sedangkan di dalam pasal (4) UU No. 25 Tahun 1992, diuraikan fungsi dan peran koperasi Indonesia seperti berikut :

- 1) Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial.
- 2) Berperan serta secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat.
- 3) Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai sokogurunya.
- 4) Berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

#### e. Koperasi Syari'ah

Koperasi syari'ah yaitu koperasi yang prinsip kegiatan, tujuan dan kegiatan usahanya berdasarkan pada syari'ah Islam yaitu Al qur'an dan As-

sunnah.<sup>55</sup> Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi jasa keuangan Syariah, (Bab 1, Ketentuan Umum, Pasal 1), pengertian Koperasi Jasa Keuangan Syariah adalah koperasi yang kegiatan usahanya bergerak di bidang pembiayaan, investasi, dan simpanan sesuai pola bagi hasil (Syariah).<sup>56</sup> Apabila koperasi memiliki unit usaha produktif simpan pinjam, maka seluruh produk dan operasionalnya harus dilaksanakan dengan mengacu kepada fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN) Majelis Ulama Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, maka koperasi syariah tidak diperkenankan berusaha dalam bidang-bidang yang didalamnya terdapat unsur-unsur riba, maysir dan gharar. Disamping itu koperasi syariah juga tidak diperkenankan melakukan transaksi-transaksi derivatif sebagaimana lembaga keuangan syariah lainnya juga.

Oleh karena itu secara garis besar koperasi syariah memiliki aturan yang sama dengan koperasi umum, namun yang membedakannya adalah produk-produk yang ada di koperasi umum diganti dan disesuaikan nama dan sistemnya dengan tuntunan dan ajaran agama Islam. Sebagai contoh produk jual beli dalam koperasi umum diganti namanya dengan istilah murabahah, produk simpan pinjam dalam koperasi umum diganti namanya dengan mudharabah. Tidak hanya perubahan nama, sistem operasional yang digunakan juga berubah, dari

---

<sup>55</sup> <http://muhshodiq.wordpress.com/2017/07/29/koperasi-syariah-apa-b>

<sup>56</sup> Ahmad Imam Sholihin, *Pedoman Umum Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010), hal. 456

sistem konvensional (biasa) ke sistem syariah yang sesuai dengan aturan Islam.

1) Karakteristik koperasi syariah

- a) Mengakui hak milik anggota terhadap modal usaha.
- b) Tidak melakukan transaksi dengan menetapkan bunga (riba).
- c) Berfungsinya institusi zakat.
- d) Mengakui mekanisme pasar yang ada.
- e) Mengakui motif mencari keuntungan.
- f) Mengakui kebebasan berusaha.
- g) Mengakui adanya hak bersama.

2) Landasan koperasi dalam Al-qur'an

... وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ الْخُلَطَاءِ لَيَبْغِي بَعْضُهُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَقَلِيلٌ مَّا هُمْ ۗ وَظَنَّ دَاوُدُ أَنَّمَا فَتَنَّاهُ فَاسْتَغْفَرَ رَبَّهُ ۖ وَخَرَّ رَاكِعًا وَأَنَابَ ﴿٥٧﴾

*dan Sesungguhnya kebanyakan dari orang-orang yang berserikat itu sebahagian mereka berbuat zalim kepada sebahagian yang lain, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh; dan Amat sedikitlah mereka ini". dan Daud mengetahui bahwa Kami mengujinya; Maka ia meminta ampun kepada Tuhannya lalu menyungkur sujud dan bertaubat.<sup>57</sup>*

Ayat tersebut dengan jelas menegaskan bahwa di dalam berserikat

<sup>57</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, (Klaten: Sahabat, 2013), hal. 678

terkadang terdapat niat yang menyimpang dari aturan berserikat. Hal tersebut dapat menimbulkan salah satu pihak akan merasa terdzolimi atau dirugikan, akan tetapi jika niat dan komitmen yang ditanamkan semata-mata karena Allah SWT atau sportifitas dalam kerja sama, maka hal yang negative tidak akan terjadi.

#### f. Pembagian Koperasi Syari'ah

Banyak orang yang menganggap bahwa koperasi merupakan lembaga usaha yang cocok untuk memberdayakan rakyat kecil. Koperasi yang memiliki nilai-nilai mulia seperti kejujuran, keterbukaan, menolong diri sendiri, tanggung jawab sendiri, demokrasi, persamaan, keadilan, solidaritas, tanggungjawab sosial dan kepedulian terhadap orang lain.<sup>58</sup>

Sebagian ulama menyebut koperasi dengan *syirkah ta'awunyah* (persekutuan tolong-menolong) yaitu suatu perjanjian kerjasama antara dua orang atau lebih, yang satu pihak menyediakan modal usaha, sedangkan pihak lain melakukan usaha atas dasar *profit sharing* (membagi untung) menurut perjanjian. Dalam koperasi ini terdapat unsur mudharabah karena satu pihak memiliki modal dan pihak lain melakukan usaha atas modal tersebut.<sup>59</sup>

Menurut Mahmud Syaltut<sup>60</sup>, koperasi (*syirkah ta'awunyah*) adalah suatu persekutuan baru yang belum dikenal atau belum dijelaskan oleh fuqaha terdahulu

---

<sup>58</sup> Hendar S.E., M.Si., *Manajemen Perusahaan Koperasi (Pokok-pokok Pikiran mengenai Manajemen dan Kewirausahaan Koperasi)*, (Semarang: Erlangga, 2010), hal. 14

<sup>59</sup> Prof. Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Cetakan ke- 6 2010), hal. 289

<sup>60</sup> *Ibid.*, hal. 292

yang membagi syirkah menjadi empat macam, antara lain:

- 1) *Syirkah 'Inan*, merupakan bentuk kerja sama dua orang atau lebih dalam hal permodalan untuk melakukan usaha bersama dan membagi keuntungan atau kerugian berdasarkan proporsi jumlah modal masing-masing. *Syirkah 'Inan* disepakati kebolehanannya oleh para ulama.
- 2) *Syirkah Muwafadhoh*,<sup>61</sup> merupakan bentuk kerja sama dua orang atau lebih untuk melakukan usaha dengan persyaratan sebagai berikut:
  - a) Jumlah modal sama besar, sehingga bila ada diantara anggota persyarikatan modalnya lebih besar, maka syirkah itu tidak sah.
  - b) Memiliki kewenangan untuk bertindak secara hukum, sehingga anak-anak yang belum dewasa belum biasa menjadi anggota persyarikatan.
  - c) Harus sesama muslim, sehingga tidak sah jika bersyarikat dengan non muslim.
  - d) Masing-masing anggota mempunyai hak bertindak atas nama syirkah (kerja sama).
  - e) *Syirkah Muwafadhoh* dibolehkan menurut Abu Hanifah dan menurut lainnya tidak.
- 3) *Syirkah Wujuh*, merupakan kerja sama dua orang atau lebih untuk membeli sesuatu tanpa modal atau hanya modal kepercayaan dan

---

<sup>61</sup>Hendar S.E., M.Si, *Manajemen Perusahaan Koperasi (Pokok-pokok Pikiran mengenai Manajemen dan Kewirausahaan Koperasi)*, hal. 14

keuntungan dibagi di antara mereka. Imam Hanafiyah dan Hambali membolehkan *syirkah wujuh* ini, sedangkan Imam Syafi'i melarangnya sebab menurut Imam Syafi'i *syirkah* hanya boleh dengan uang atau dengan pekerjaan.

- 4) *Syirkah Abdan*, merupakan bentuk kerja sama antara dua orang atau lebih untuk melakukan suatu usaha atau pekerjaan dan hasilnya dibagi di antara sesama mereka berdasarkan perjanjian. *Syirkah Abdan* menurut Abu Hanifah dan Malik boleh, sedangkan Imam Syafi'i melarangnya.<sup>62</sup>

#### g. Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren)

Koperasi merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama memenuhi satu atau lebih kebutuhan ekonomi atau bekerja sama melakukan usaha, maka dapat dibedakan dengan jelas dari badan-badan usaha atau pelaku kegiatan ekonomi yang lebih mengutamakan modal."Bahwa pada hakekatnya pengertian Kopontren dan koperasi itu sama, perbedaannya cuma terletak pada tempat pengelolaannya saja".<sup>63</sup> Dari pendapat salah satu pengurus pondok pesantren serta pengertian koperasi secara umum itulah penulis mencoba mengambil kesimpulan tentang pengertian Kopontren, yaitu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum yang memberikan kebebasan kepada anggota untuk masuk dan keluar, dengan

---

<sup>62</sup> *Ibid.*, hal 14

<sup>63</sup> Hasil wawancara dengan Kyai Masrukan pada hari senin tanggal 24 April 2017 di Kopontren "La-Tahzan"

kerjasama secara kekeluargaan untuk menjalankan usaha dan mempertinggi kesejahteraan jasmani para anggotanya, serta dalam pengelolaan koperasi selalu berlandaskan pada asas-asas Islam yang lebih mendahulukan pada kemaslahatan bersama para anggota-anggotanya dan dikelola oleh pondok pesantren.

Dengan demikian koperasi sebagai badan usaha mengutamakan faktor manusia dan bekerja atas dasar perikemanusiaan bagi kesejahteraan para anggotanya. Meskipun koperasi merupakan kumpulan dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, tetapi koperasi bukanlah badan amal.

Koperasi berasal dari kata *corporation*, yang berarti kerja sama. Sedangkan menurut istilah, yang dimaksud dengan koperasi adalah suatu perkumpulan yang dibentuk oleh para anggota peserta yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan para anggotanya dengan harga yang relative rendah dan bertujuan memajukan tingkat hidup bersama.<sup>64</sup>

Prof. RS.soeriatmaja, dalam kuliahnya pada Fakultas Ekonomi universitas Indonesia memberikan definisi koperasi adalah suatu perkumpulan dari orang-orang yang atas dasar persamaan derajat sebagai manusia dengan tidak memandang haluan agama dan politik secara sukarela masuk, untuk sekedar

---

<sup>64</sup> Hendi suhendi, *Fiqh Muamalah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hal. 289

memenuhi kebutuhan bersama yang bersifat kebendaan atas tanggungan bersama.<sup>65</sup>

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah ayat 2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا  
 اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya: *dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya (Q.S. Al-maidah: 2).*<sup>66</sup>

Kerjasama dalam masyarakat modern telah nampak wujudnya dalam suatu jaringan sistem yang lebih kompleks. Bentuk-bentuk ikatan persekutuan hidup telah berkembang dan menjadi lebih beragam. Kini kerja sama di samping memenuhi kebutuhan menjaga kelangsungan hidup dan rasa aman, juga untuk memperoleh kasih sayang dan persahabatan seperti dalam keluarga dan paguyuban, juga telah digunakan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan, seperti nampak organisasi-organisasi yang resmi yang bersifat mendidik.

Koperasi mempunyai tujuan yang utama ialah meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan anggota-anggotanya. Pada dasarnya koperasi

---

<sup>65</sup> *Ibid.*, hal. 21

<sup>66</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al -Qur'an Al-Karim dan terjemahannya*, (Surabaya: HALIM Publishing & Distributing, 2016), hal. 106

bukanlah suatu usaha yang mencari keuntungan semata-mata seperti halnya usaha-usaha swasta seperti firma dan perseroan akan tetapi mensejahterakan anggotanya, dalam hal ini dengan meningkatkan kegiatan-kegiatan koperasi.

Berbicara mengenai koperasi sangat berkaitan dengan wirausahawan, mengingat teori wirausaha sering kali belum mampu memberikan jawaban-jawaban yang memuaskan terhadap masalah-masalah yang dihadapi dalam menganalisis dan membangun koperasi, perlu disadari bahwa fakta menunjukkan organisasi organisasi koperasi hanya mencakup suatu bagian dari semua kegiatan ekonomi, dan koperasi akan dapat hidup hanyalah dalam kondisi yang sangat khusus.<sup>67</sup>

Dalam GBHN 1988 dinyatakan “Bahwa koperasi sebagai gerakan ekonomi rakyat perlu terus didorong pengembangannya dalam rangka mewujudkan demokrasi ekonomi. Koperasi harus dapat berkembang menjadi lembaga ekonomi rakyat yang mandiri yang pertumbuhannya berakar di dalam masyarakat. Untuk itu perlu lebih ditingkatkan kesadaran, kegairahan dan kemampuan masyarakat luas untuk berkoperasi, antara lain melalui pendidikan, penyuluhan dan pembinaan pengelolaan koperasi. Selanjutnya untuk ditingkatkan partisipasi aktif anggota pada semua tingkat serta keterkaitan kelembagaan antara primer, pusat dan induk”.

---

<sup>67</sup> Chaniago, *Koperasi di Indonesia*, (Jakarta: Lembaga penerbit, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1998), hal. 76

Asumsi manusia rasional merupakan dasar dari pemikiran ekonomi, sehingga setiap kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh manusia yang rasional akan berprinsip pada prinsip ekonomi yaitu menggunakan sumber yang terbatas untuk mencapai hasil yang maksimal. Terutama dalam koperasi adanya prinsip – prinsip yang diterapkan dalam sebuah koperasi. Untuk terlaksananya proses ekonomi dalam sebuah koperasi yang baik maka factor lain yang sangat menentukan adalah terciptanya suatu koperasi dengan pengelolaan organisasi yang lebih efektif.<sup>68</sup>

Selanjutnya, untuk keberlangsungan hidup masyarakat pondok (santri) mereka mempunyai ide untuk membuat suatu usaha dengan tujuan mendidik santri untuk mempunyai jiwa usaha. Permasalahan awal yaitu santri mempunyai keinginan untuk menciptakan lapangan pekerjaan dan belajar berwirausaha, kemudian diciptakanlah koperasi pondok pesantren.

Koperasi pondok pesantren adalah sekumpulan pengurus dari unsur santri/santriwati yang bekerja sama untuk kepentingan mereka sendiri dan menggunakan modal mereka sendiri serta melakukan kegiatan perkoperasian di dalam lingkungan pondok pesantren. Maka, dapat di artikan koperasi pondok pesantren mempunyai asas; dari santri, oleh santri dan untuk santri. Adapun

---

<sup>68</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Perkoperasian*, (Jakarta: Bina Aksara Jakarta, 1991), hal. 45

pengelolaan koperasi ini dikelola santri itu sendiri yang dipimpin oleh salah satu ketua dan diawasi oleh pengasuh pondok pesantren.<sup>69</sup>

Di dalam koperasi pesantren perlu adanya pengelolaan yang baik, yang mana dalam kegiatan ekonomi ini santri ikut serta dalam mengelola proses ekonomi yang sedang berlangsung. Koperasi pesantren ini memberikan arahan bagi santri dalam kegiatan ekonomi dan kegiatan itu dijadikan media pendidikan bagi santri, tujuan ini memberikan arahan bagi santri tentang cara memilih berbagai alternatif yang dapat memuaskan kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Yang mana dengan adanya koperasi pesantren kebutuhan santri dapat terpenuhi dan koperasi pesantren menyediakan apa yang santri butuhkan tetapi bukan hanya pihak pesantren saja, koperasi pesantren ini memberikan kebebasan kepada masyarakat sekitar untuk melakukan kegiatan ekonomi sesuai dengan kebutuhan mereka.

Bila koperasi mempunyai keunggulan dalam menawarkan produk kepada anggotanya dibanding dengan non koperasi maka dengan sendirinya anggota akan bertransaksi dengan koperasi. Demikian halnya koperasi pesantren, jika koperasi mempunyai keunggulan dalam menawarkan alternatif investasi kepada investor, maka investor akan menanamkan dananya kedalam koperasi. Dengan demikian, anggota masyarakat dapat dianggap

---

<sup>69</sup> Gunawan Aji, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Koperasi Pondok Pesantren*. (Jurnal Ekonomi. Semarang: Walisongo, 2011) No. 1.Vol. 19

sebagai konsumen potensial atau investor potensial yang sewaktu-waktu dapat ditarik oleh unit - unit usaha dalam rangka hubungan bisnis.<sup>70</sup>

Koperasi pesantren ini di samping tujuan yang ekonomis komersial, koperasi harus memperhatikan pula tujuan dan cita-cita sosialnya, terutama bagi anggota-anggotanya. Jadi seorang pengurus koperasi pesantren yang baik harus berusaha dan mampu memberikan pelajaran yang bersifat membentuk jiwa wirausaha dan fungsi sosial koperasi yang dipimpin dibawah naungan pengasuh pondok pesantren dan dijalankan oleh pengurus yang melibatkan semua santri secara baik dan berimbang, koperasi pesantren harus memperhatikan pendidikan anggota-anggotanya.

Koperasi harus memperhatikan kesejahteraan serta kesehatan para anggotanya diantaranya para santri dan masyarakat sekitar yang selalu ikut serta dalam kegiatan ekonomi. Tegasnya koperasi pesantren adalah organisasi ekonomi yang berwatak sosial dan mendidik.

## **5. Pendidikan Dan Pelatihan Peraturan Menteri Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 18/PER/M.KUKM/IX/2015 Tentang Pedoman Pendidikan Dan Pelatihan Bagi Sumber Daya Manusia Koperasi, Pengusaha Mikro, Kecil, Dan Menengah.**

### **a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan .**

Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan

---

<sup>70</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Perkoperasian.*, hal. 46

hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi yang berdasarkan asas kekeluargaan sebagaimana diatur dalam Undang- Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian.

Gerakan Koperasi adalah keseluruhan organisasi koperasi dan kegiatan perkoperasian yang bersifat terpadu menuju tercapainya cita-cita dan tujuan bersama koperasi.<sup>71</sup>

Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang- perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang-perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.<sup>72</sup>

Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang

---

<sup>71</sup> Peraturan Menteri Koperasi Dan Usaha Kecil Dan Menengah Republik Indonesia Nomor 18/Per/M.Kukm/Ix/2015 tentang pedoman pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia koperasi, pengusaha mikro, kecil, dan menengah, hal. 3

<sup>72</sup> *Ibid.*, hal. 4

dilakukan oleh orang- perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung ataupun tidak langsung dari usaha kecil atau usaha besar dari hasil penjualan tahunan yang memenuhi kriteria Usaha Menengah sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Pendidikan dan Pelatihan adalah upaya yang dilakukan secara terarah dan berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas dalam rangka meningkatkan kompetensi sumber daya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil, dan menengah.<sup>73</sup>

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan materi pendidikan dan pelatihan serta cara yang digunakan sebagai acuan penyelenggaraan kegiatan untuk mencapai tujuan pendidikan dan pelatihan.

Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki untuk melakukan tindakan yang bersifat fisik maupun mental.

Penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan adalah institusi yang secara riil melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia koperasi, pengusaha mikro, kecil, dan menengah.

Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

---

<sup>73</sup> *Ibid.*, hal. 5

Tugas Pembantuan adalah penugasan dari Pemerintah Pusat kepada daerah otonom untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat atau dari Pemerintah Daerah provinsi kepada Daerah kabupaten/kota untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah provinsi.<sup>74</sup>

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disebut SKKNI, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Monitoring adalah kegiatan pengamatan yang dilakukan terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang sedang berjalan untuk mengetahui keberhasilan, dan kemungkinan adanya hambatan, kendala, penyimpangan, kelemahan, atau kekurangan yang terjadi selama pendidikan dan pelatihan. Evaluasi adalah kegiatan penilaian terhadap suatu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan setelah seluruh kegiatan selesai dilaksanakan, sehingga diketahui manfaat dan dampaknya.<sup>75</sup>

#### b. Maksud dan Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Maksud pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil, dan menengah adalah meningkatkan pengetahuan,

---

<sup>74</sup> *Ibid.*, hal. 5

<sup>75</sup> *Ibid.*, hal. 6

kemampuan, keterampilan, kapasitas serta memperbaiki sikap dan perilaku sumber daya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil, dan menengah dalam rangka meningkatkan produktivitas dan daya saing usaha.

Tujuan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil, dan menengah adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap dan perilaku sumber daya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil, dan menengah.<sup>76</sup>

c. Penyelenggaraan, Lembaga, dan Sasaran Peserta Pendidikan dan Pelatihan

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan perkoperasian bagi Koperasi yang wilayah keanggotaannya lintas daerah provinsi dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan perkoperasian bagi koperasi yang wilayah keanggotaannya lintas daerah kabupaten/kota dalam satu daerah provinsi dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi/Daerah Istimewa. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan perkoperasian bagi koperasi yang wilayah keanggotaannya dalam daerah kabupaten/kota. dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten/Kota. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi pengusaha menengah dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat.

---

<sup>76</sup> *Ibid.*, hal. 6

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi pengusaha kecil dilaksanakan oleh Pemerintah Provinsi/Daerah Istimewa. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi pengusaha mikro dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten/Kota.<sup>77</sup>

d. Sasaran Peserta Pendidikan dan Pelatihan

Peserta pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia koperasi merupakan pengawas, pengurus, dan pengelola koperasi. Peserta pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia pengusaha mikro, kecil dan menengah merupakan pelaku usaha mikro, kecil dan menengah. Peserta pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi merupakan orang yang telah menduduki jabatan kerja dan/atau yang akan dipromosikan menduduki jabatan kerja sesuai dengan SKKNI.<sup>78</sup>

e. Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Jenis pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil dan menengah meliputi:

- 1) pendidikan dan pelatihan perkoperasian.
- 2) pendidikan dan pelatihan kewirausahaan.
- 3) pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis.
- 4) pendidikan dan pelatihan manajerial.
- 5) pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi.

---

<sup>77</sup> *Ibid.*, hal. 7

<sup>78</sup> *Ibid.*, hal. 8

- 6) pendidikan dan pelatihan bagi pelatih, pendamping dan fasilitator (*training of trainers*); dan
- 7) pendidikan dan pelatihan lain dalam rangka pengembangan sumber daya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil, dan menengah.<sup>79</sup>

Pendidikan dan pelatihan perkoperasian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a antara lain pemahaman nilai dasar, prinsip dan jati diri koperasi, peraturan perundang-undangan dan kebijakan pemberdayaan koperasi, organisasi dan manajemen koperasi, akuntansi koperasi, kiat dan strategi pengembangan usaha koperasi dan lain-lain yang terkait dengan perkoperasian.

Pendidikan dan pelatihan kewirausahaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi pengembangan potensi diri, motivasi, penyusunan proposal usaha, sumber pembiayaan, kiat dan strategi pengembangan usaha dan lain-lain.<sup>80</sup>

Pendidikan dan pelatihan keterampilan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c meliputi pelatihan untuk meningkatkan kualitas dan nilai tambah produk, meningkatkan daya saing, meningkatkan akses pasar, teknologi dan lain-lain.

Pendidikan dan pelatihan manajerialsebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d meliputi manajemen produksi, manajemen mutu dan kualitas, manajemen pemasaran, manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia dan lain-lain.

Pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi sebagaimana dimaksud pada

---

<sup>79</sup> *Ibid.*, hal. 9

<sup>80</sup> *Ibid.*, hal. 9

ayat (1) huruf e meliputi kompetensi yang diperuntukkan bagi jabatan kerja bidang Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan dan/atau Koperasi Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah, kompetensi bagi pelaku usaha kecil dan menengah ekspor dan kompetensi bidang ritel koperasi dan kompetensi lainnya.

Pendidikan dan pelatihan bagi pelatih, pendamping dan fasilitator (*training of trainers*) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f meliputi metodologi pelatihan, manajemen pelatihan, perencanaan pendidikan dan pelatihan dan lain-lain.

Masing-masing pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan secara berjenjang dalam berbagai level dan/atau tingkatan.<sup>81</sup>

#### f. Program, Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan, dan Standar Kompetensi

Program pendidikan dan pelatihan disusun berdasarkan identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan, kebutuhan kompetensi sesuai dengan SKKNI dan kebutuhan pemberdayaan dan pengembangan koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Program pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil, dan menengah mencakup tujuan pendidikan pelatihan, metodologi, peserta, fasilitator, sarana dan prasarana, pembiayaan, monitoring dan

---

<sup>81</sup> *Ibid.*, hal. 12

evaluasi.<sup>82</sup>

Kurikulum pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil, dan menengah disusun berdasarkan:

- 1) identifikasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan;
- 2) pemenuhan kebutuhan kompetensi sesuai dengan SKKNI.
- 3) kebutuhan pemberdayaan dan pengembangan koperasi dan pengusaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Kurikulum pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil, dan menengah meliputi tujuan pendidikan, pokok bahasan, metodologi, waktu, sumber pustaka dan lain-lain.

Standar kurikulum pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil, dan menengah disusun secara berjenjang oleh Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.

Standar modul pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil, dan menengah disusun berdasarkan kurikulum yang telah ditetapkan.

Standar modul pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil, dan menengah disusun secara berjenjang oleh Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.<sup>83</sup>

---

<sup>82</sup> *Ibid.*, hal. 12

<sup>83</sup> *Ibid.*, hal. 13

g. Pembiayaan

Pembiayaan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil, dan menengah yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan Pemerintah bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Pembiayaan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil, dan menengah yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan non Pemerintah bersumber dari swadana atau bantuan lainnya.

## **B. Penelitian terdahulu**

Berikut ini akan memberikan contoh telaah pustaka dengan judul:

Penelitian oleh Indarta Priyana Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan pendekatan kualitatif berupa studi kasus untuk mendapatkan data yang deskriptif. Tujuan penelitian ini Mengkaji dan mengetahui pemberdayaan sumber daya manusia di PT. SIMNU, Mengkaji dan mengetahui potensi *human capital* di PT. SIMNU, Mengkaji dan mengetahui faktor-faktor yang menghambat atau menjadi tantangan dalam pemberdayaan sumber daya manusia di PT. SIMNU, Mengkaji dan mengetahui perbaikan implementasi pemberdayaan sumber daya manusia sehingga mendukung upaya optimalisasi potensi *human capital* di PT. SIMNU.<sup>84</sup>

Persamaan pada penelitian ini yakni pembahasan yang berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia, sedangkan perbedaannya yaitu tidak dikaji bagaimana cara untuk memberdayakan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan sesuai, begitu juga obyek penelitian yang berbeda dan lebih spesifik yaitu di koperasi.

Penelitian yang lain oleh I Wayan Juniantara Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni pendekatan korelasional, tujuan penelitian Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Menganalisis pengaruh

---

<sup>84</sup> Indarta Priyana, *Kajian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Mengoptimalkan Potensi Human Capital Perusahaan (Studi Kasus pada PT SIMNU di Bandung)*, Tesis Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Pasundan 2016, Hal. 4

motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.<sup>85</sup>

Persamaan pada penelitian ini yakni pembahasan yang berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan mendasarnya yaitu tidak dikaji cara untuk meningkatkan kinerja dengan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia.

Penelitian yang lain oleh Pahrullaili Tinjauan Hukum terhadap pelaksanaan pemberdayaan koperasi: Studi pada koperasi pegawai Republik Indonesia departemen agama kota Tebing Tinggi. Penelitian ini bersifat yuridis dan empiris. Metode yang digunakan adalah kualitatif dan tujuan pemberdayaan Koperasi di Indonesia, pelaksanaan pemberdayaan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Departemen Agama Kota Tebing Tinggi, hambatan – hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan pemberdayaan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Departemen Agama Kota Tebing Tinggi dan untuk mengetahui upaya – upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pemberdayaan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Departemen Agama Kota Tebing Tinggi.<sup>86</sup>

Persamaan pada penelitian ini yakni pembahasan yang berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia koperasi, sedangkan perbedaan mendasarnya

---

<sup>85</sup> I Wayan Juniantara, *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*, (Tesis Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Udayana 2015), hal 6

<sup>86</sup> Pahrullaili, *Tinjauan Hukum terhadap pelaksanaan pemberdayaan koperasi : Studi pada koperasi pegawai Republik Indonesia departemen agama kota Tebing Tinggi*. Tesis Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara: Medan 2008, hal. 23

yaitu tidak dikaji cara melaksanakan pemberdayaan sumber daya manusia koperasi dan juga obyek penelitian yang berbeda menjadikan hasil penelitian juga berbeda.

Penelitian oleh Yudi Rustandi berjudul Identifikasi perilaku santri pada pengembangan kompetensi agribisnis (Studi pemberdayaan santri di pondok pesantren al – itifaq ciwidey – Bandung). Metode penelitian deskriptif – analisis. Tujuan penelitian mendeskripsikan pengembangan model pemberdayaan santri melalui kegiatan agribisnis di Pondok Pesantren Al Itifaq di Ciwedey Bandung, mendeskripsikan tingkat kompetensi agribisnis santri di Ponpes Al Itifaq, menganalisis faktor – faktor pendorong perilaku santri apa saja upaya pemberdayaan santri yang berhubungan positif dan signifikan dengan pembentukan kompetensi agribisnis santri di Ponpes Al Itifaq.<sup>87</sup>

Persamaan pada penelitian ini yakni pembahasan yang berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia di Koperasi pondok pesantren, sedangkan perbedaan mendasarnya yaitu hanya mengkaji perilaku santri dalam pengembangan sumber daya manusia, dan tidak dikaji bagaimana cara untuk memberdayakan sumber daya manusia melalui pedoman pendidikan dan pelatihan sesuai dengan Peraturan Menteri Koperasi. Selain itu obyek penelitiannya pun juga berbeda sehingga hasil penelitian pun akan berbeda.

---

<sup>87</sup> Yudi Rustandi, *Identifikasi perilaku santri pada pengembangan kompetensi agribisnis ( studi pemberdayaan santri di pondok pesantren al – itifaq ciwidey – Bandung )*. Tesis Program pascasarjana Universitas Sebelas Maret: Surakarta 2010, hal 7

Jurnal Ilmiah oleh Fitri Nuraini, Rieska Maharani dan Andrianto berjudul Strategi peningkatan daya saing umkm dan koperasi dalam menghadapi AEC (Asean Economic Community) : suatu telaah kepustakaan. Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan eksploratif deskriptif dengan mengetahui strategi peningkatan daya saing sektor UMKM dan koperasi dalam menghadapi AEC. Dan dikembangkan dengan menggunakan pendekatan kajian literatur atau studi pustaka. Tujuan penelitian mendiskripsikan peran koperasi dan tantangannya dalam pasar AEC, menganalisis strategi yang dilakukan koperasi dan UMK dalam persaingan di pasar ASEAN.<sup>88</sup>

Persamaan pada penelitian ini yakni pembahasan yang berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia dan strategi di Koperasi pondok pesantren dalam persaingan di pasar ASEAN, sedangkan perbedaan mendasarnya yaitu hanya mengkaji strategi koperaasi dan usaha kecil menengah dalam persaingan di pasar ASEAN, dan tidak dikaji bagaimana cara untuk memberdayakan sumber daya manusia melalui pedoman pendidikan dan pelatihan sesuai dengan Peraturan Menteri Koperasi. Selain itu obyek penelitiannya pun juga berbeda sehingga hasil penelitian pun akan berbeda.

---

<sup>88</sup> Fitri Nuraini, Rieska Maharani dan Andrianto, *Strategi peningkatan daya saing umkm dan koperasi dalam menghadapi AEC (Asean Economic Community) : suatu telaah kepustakaan*. Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Surabaya, 2016, hal 4

### **C. Paradigma Penelitian**

Dalam penelitian ini konsep dan juga teori yang akan digunakan peneliti bertaut pada Implementasi Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia nomor 18/PER/M.KUKM/IX/2015, tentang pedoman pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia koperasi pondok pesantren di Kabupaten Tulungagung, serta teori-teori penelitian, serta pihak-pihak yang berkaitan dalam penelitian ini Dinas Koperasi dan UMK Kabupaten Tulungagung, pengurus Koppontren di Kabupaten Tulungagung, teori dan konsep digunakan peneliti sebagai bahan dasar dalam menggali data di lapangan utamanya di beberapa Koperasi pondok pesantren di kabupaten Tulungagung, sehingga akan diketahui antara teori dan praktik telah terjadi kesingkronan atau belum.