

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI KOPERASI PONDOK PESANTREN AL-MUNAWWIR
KRAPYAK YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah untuk memenuhi
salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial Islam dalam Ilmu
Pengembangan masyarakat Islam pada program Strata Satu
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Oleh:
LATIFAH
02231086

**PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2006

Drs. H. Afif Rifa'i, MS
Dosen Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga
NOTA DINAS
HAL : **Skripsi Latifah**
Lamp : 5 Eksemplar

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga
di
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, dan mengoreksi serta memberikan perbaikan seperlunya, terhadap skripsi saudara:

Nama : Latifah
NIM : 02231086
Jurusan : Pengembangan masyarakat Islam (PMI)
Judul : **Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Koperasi Pondok Pesantren Al- Munawwir Krapyak Yogyakarta**

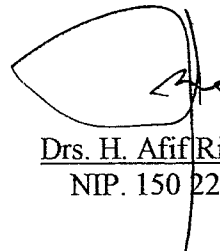
Maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara tersebut di atas telah dapat dimunaqosahkan sebagai satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Sosial di Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Akhirnya kami berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi almamater, agama, nusa dan bangsa.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, April 2006

Pembimbing



Drs. H. Afif Rifa'i, MS
NIP. 150 222 293



DEPARTEMEN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 552230
Yogyakarta 55221

PENGESAHAN

Nomor : UIN.02/DD/PP.00.9/668/2006

Skripsi dengan judul :

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI
KOPERASI PONDOK PESANTREN AL-MUNAWWIR KRAPYAK YOGYAKARTA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

LATIFAH

NIM : 02231086

Telah dimunaqosyahkan pada :

Hari : SELASA

Tanggal : 11 APRIL 2006

Dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH

Ketua Sidang

Drs. Saissyanto, M.Pd

NIP. 150228025

Sekretaris Sidang

Drs. Moh Abu Suhud, M.Pd

NIP. 150241646

Pembimbing/Penguji I

Drs. H. Afif Rifai, MS

NIP. 150222293

Penguji II

Waryono, M.Ag

NIP. 150292518

Penguji III

Drs. Zainudin, M.Ag

NIP. 150291020

Yogyakarta,11. April 2006.....

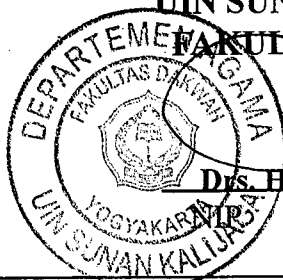
UIN SUNAN KALIJAGA

FAKULTAS DAKWAH

DEKAN

Drs. H. Afif Rifai, MS

NIP. 150222293



MOTTO

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى

وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

**Tolong-menolonglah Kamu pada kebaikan dan taqwa
dan Janganlah Kamu saling tolong-menolong dalam melakukan
dosa dan permusuhan¹**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Al Maidah (4) : 2

**P
E
R
S
E
M
B
A
H
A
N**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Sebuah "Persembahan Kecilku" Untuk

Sebuah "Persembahan Kecilku" Untuk

Kedua Orang Tuaku

dan Adikku Tersebut

KATA PENGANTAR

Puji Syukur *Alhamdulillah* penulis panjatkan dan haturkan ke hadirat *ilahi robbi* Allah SWT yang tiada henti-hentinya selalu mencurahkan rahmat, hidayat serta inaya-Nya kepada hambaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Penyusunan skripsi dengan judul **PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KOPERASI PONDOK PESANTREN AL-MUNAWWIR KRAPYAK YOGYAKARTA** ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih Gelar Kesarjanaan di Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak maka skripsi ini tidak dapat terwujud. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. H. Afif Rifa'i, MS, selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dan sekaligus sebagai Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi I.
2. Bapak Drs. Suisyanto, M.Pd, selaku Pembimbing Akademik dan Ketua Jurusan Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. Abu Suhud, M.Pd, selaku Sekretaris Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Musyaffa' S.Th.I, selaku Ketua Kopontren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta dan Edi Purnomo, selaku Kabid PSDA Kopontren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta. Terima kasih banyak atas bantuannya.
5. Bapak, Ibu, terima kasih banyak sudah membimbing, memperhatikan, mendo'akan, dan mendukung penulis.
6. Adikku Afah Mumtazah, Berdo'a, berusaha dan berusaha. Kamu Pasti bisa masuk Fakultas favorit. Amin.
7. Teman-teman baikku, Ndah, Hani, Dhian, Elly: Terima kasih atas kebersamaannya selama ini. Semoga Kesuksesan selalu menyertai kita. Amin.
8. *Saudaraku dan sahabatku... Anita sahara, "Mbak Ita Terima kasih atas bantuannya selama ini"*
9. Teman-teman PMI-A'02, *terima kasih atas semua obrolan, suka duka dan kebersamaannya.*

Yogyakarta, 11 April 2006

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Nota Dinas	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Motto	iv
Halaman Persembahan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Lampiran	x

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Kegunaan Penelitian	9
F. Telaah Pustaka	9
G. Kerangka Teoritik	
1. Tinjauan Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia	11
2. Tinjauan Tentang Koperasi Pondok Pesantren	22
H. Metode Penelitian	
1. Subyek dan obyek Penelitian	25
2. Metode Pengumpulan data	26
3. Metode Analisa data	28
I. Sistematika Pembahasan	30

BAB II GAMBARAN UMUM TENTANG KOPERASI PONDOK PESANTREN AL-MUNAWWIR KRAPYAK YOGYAKARTA

A. Sejarah Singkat Kopontren Al-Munawwir	31
B. Landasan, Azaz Dan Tujuan	32
C. Modal Dan Potensi Dasar	33
D. Posisi Dan Peranan Kopontren Al-Munawwir	34
E. Perizinan	35
F. Prestasi	35
G. Dinamika Usaha	35
H. Dinamika Keanggotaan	39
I. Dinamika Keuangan	41
J. Struktur Organisasi	44

BAB III. PELAKSANAAN PROGRAM PENGEMBANGAN SDM DI KOPONTREN AL-MUNAWWIR

A. Pelaksanaan Program	
1. Langkah Program Pengembangan SDM	52
2. Bentuk Pelaksanaan Program Pengembangan SDM	57
3. Hasil Pelaksanaan Program Pengembangan SDM	77
B. Faktor Pendukung Dan Penghambat Pelaksanaan Program	
1. Faktor Pendukung Pelaksanaan Program	82
2. Faktor Penghambat Pelaksanaan Program	84

BAB IV. PENUTUP

1. Kesimpulan	87
2. Saran-saran	89

Daftar Pustaka

Lampiran-lampiran

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pedoman Wawancara
- Lampiran 2. Matrik Observasi
- Lampiran 3. Materi Pelatihan PSDM
- Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 5. Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 6. Sertifikat OSPEK UIN Sunan Kalijaga
- Lampiran 7. Sertifikat Kuliah Kerja Nyata UIN Sunan Kalijaga
- Lampiran 8. Sertifikat Kuliah Kerja Lapangan UIN Sunan Kalijaga
- Lampiran 9. Riwayat Hidup



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. PENEGASAN JUDUL

Untuk memperjelas dan mempersatukan persepsi dalam memahami istilah yang penulis pakai untuk judul skripsi ini maka perlu ada penegasan judul terlebih dahulu sehingga tidak akan menjadi salah penafsiran serta pemahaman yang berbeda.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Canadian Internasional Development Agency (CIDA), yang dimuat dalam Mc Whinney, kemudian dikutip oleh Tadjuddin Noer Effendi¹ bahwa :

“Pengembangan Sumber Daya Manusia menekankan manusia, baik sebagai alat (means) maupun tujuan akhir pembangunan. Dalam jangka pendek dapat diartikan sebagai pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan segera, tenaga ahli teknik, kepemimpinan, tenaga administrasi, dan upaya ini ditujukan pada kelompok sasaran untuk mempermudah mereka terlibat dalam sistem sosio ekonomi di negara itu.”

Sementara itu, Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo mendefinisikan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Hasil yang dicapai tersebut dapat berupa jasa, benda maupun uang.²

¹ Tadjuddin Noer Effendi, *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja, dan Kemiskinan*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1995), hlm. 4

² Soekidjo Notoatmodjo, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), hlm. 3

Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dimaksud dalam skripsi ini adalah suatu perencanaan dan pelaksanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan yang dilakukan oleh kopontren kepada *anggota Koperasi Pondok Pesantren Al-Munawwir* demi terwujudnya anggota koperasi yang berkepribadian, berwatak dan berbudi luhur, tinggi ketrampilannya serta dapat membangun dirinya sendiri secara mandiri.

2. Koperasi Pondok Pesantren

Koperasi adalah organisasi ekonomi rakyat yang berwatak sosial dan beranggotakan orang-orang serta mempunyai badan hukum yang berdasarkan asas kekeluargaan.³ Sedangkan yang dimaksud dengan Koperasi Pondok Pesantren adalah sebuah lembaga atau organisasi yang bergerak di bidang ekonomi, yang berbasis Pondok Pesantren sebagai dasar gerakannya.⁴ Adapun tujuan berdirinya adalah sebagai berikut:

- meningkatkan kesejahteraan anggota (santri) dalam rangka membangun manusia seutuhnya
- membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan serta pengembangan kewirausahaan.

3. Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta

Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta sebagai salah satu lembaga pendidikan yang dalam khasanah ilmu dunia pesantren dikenal dengan istilah *salaf* merupakan lembaga pendidikan yang hingga kini tetap

³ Departemen P dan K, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1998), hlm. 995.

⁴ Pengurus Pusat PP. Al-Munawwir, *Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta, Sejarah dan Perkembangannya*, (Yogyakarta : El Muna Q, 1998), hlm.122

mampu bertahan dan terus berkembang dalam kiprahnya membangun bangsa dan negara Indonesia dalam rangka membentuk manusia Indonesia seutuhnya sebagaimana dituangkan dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN).⁵

Berdasarkan penjelasan beberapa istilah tersebut di atas maka yang dimaksud dengan judul “**Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Pondok Pesantren Al-Munawwir Krpyak Yogyakarta**” adalah usaha mengungkapkan beberapa kegiatan yang dilakukan oleh Koperasi Pondok Pesantren Al-Munawwir Krpyak, Yogyakarta untuk meningkatkan kualitas sumber daya anggotanya. Dalam hal ini berhubungan dengan materi, pemateri, waktu pelaksanaan, dan hasilnya.

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip-prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Tujuan pokok didirikannya koperasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan anggota, dalam rangka membangun manusia seutuhnya serta membangun dan mengembangkan potensi serta pengembangan kewirausahaan.

Sebagaimana jamak diketahui, Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan keagamaan milik masyarakat yang tumbuh dan berkembang untuk menyiapkan para santri dalam memahami, mendalami serta melaksanakan ilmu-ilmu agama Islam (*tafaqquh fi ad-din*) saja, tidak ke arah *tafaqquh fi ad-dunya*.

⁵ *Ibid*, hlm. 2

Pada mulanya tujuan utama pondok pesantren adalah *pertama* menyiapkan santri mendalami dan menguasai ilmu agama Islam atau lebih dikenal dengan *tafaqquh fi al-din*, yang diharapkan dapat mencetak kader-kader ulama dan turut mencerdaskan masyarakat Indonesia. *Kedua* tugas dakwah menyebarkan agama Islam dan *ketiga* benteng pertahanan umat dalam bidang akhlak. Sejalan dengan inilah, materi yang diajarkan di pondok pesantren semua terdiri dari materi agama yang langsung digali dari kitab-kitab klasik yang berbahasa arab dan *keempat* berupaya meningkatkan pengembangan di berbagai sektor kehidupan. Namun sesungguhnya, tiga tujuan terakhir adalah manifestasi dari hasil dicapai pada tujuan pertama, *tafaqquh fi ad-din*. Hal inilah yang kemudian dikenal dengan istilah pesantren *salafiyah*. Dengan cirinya yang begitu khas, yakni memahami dan menguasai berbagai literatur klasik (kitab kuning), para alumni pesantren diharapkan mampu berperan sebagai ulama, ustadz, mubaligh atau seorang da'i yang dapat mengajarkan, mengembangkan dan menyiarkan dakwah Islam di daerahnya masing-masing.

Sejarah telah membuktikan bahwa peran santri lulusan pesantren memiliki ilmu yang cukup sebagai bekal hidupnya untuk terjun di dalam masyarakat. Banyak para lulusan pesantren menjadi tokoh agama di wilayahnya masing-masing. Pada mulanya, ketokohan dalam bidang ilmu agama saja dapat memberikan manfaat kehidupan kepada mereka, akan tetapi setelah zaman berubah, berkembang dengan pesat, serta tantangan hidup yang semakin keras, maka terjadilah proses marjinalisasi peran dan posisi tokoh agama dalam kehidupan riil di masyarakat. Memang, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa

kepemimpinan moral dan agama masih bisa dipegang oleh tokoh-tokoh agama, tetapi tidak untuk urusan dunia di era sekarang, yang membutuhkan kualifikasi dan persyaratan lebih dari sekedar ilmu-ilmu agama yang telah dikembangkan oleh pesantren salaf.

Menyadari bahwa zaman telah begitu berubah, banyak tokoh pesantren yang memandang bahwa peran dan fungsi pesantren tidak bisa dipertahankan hanya dengan berkuat dalam budaya komunitas mereka. Menarik sekali komentar yang dilontarkan oleh Abdurrahman Wahid, “sebagaimana institusi keagamaan lain, pesantren juga tidak kedap terhadap perubahan (*change*) dan pembaharuan (*reform*).”⁶ Beliau sendiri menyebutnya dengan istilah “dinamisasi dan modernisasi” lembaga pesantren.

Pada dasarnya pengembangan yang dilakukan Pondok Pesantren ini tidak terlepas dari usaha pengembangan peran masyarakat pesantren dalam upaya meningkatkan kualitas dan profesionalitas penyelenggaraan Pondok Pesantren. Karena yang berperan dalam pengembangan suatu lembaga, termasuk diantaranya adalah Pondok Pesantren adalah para pelaku sendiri (*stake holders*) yang bergerak di dalamnya.

Dalam menghadapi perubahan tersebut, pondok pesantren telah melakukan *transformasi fundamental* pada dua level, yakni transformasi institusional dan kurikulum. Yang dimaksud dengan transformasi institusional di sini adalah adanya penambahan institusi yang secara tradisional berada di luar peran fungsi *asasi* pesantren. Jika peran dan fungsi pesantren adalah sebagai pusat

⁶ Abdurrahman Wahid, *Bunga Rampai Pesantren: Kumpulan Karya Tulis Abdurrahman Wahid*, (Jakarta: CV. Dharma Bhakti, 1984), hlm.7-10

pengembangan, penyiaran, pendidikan dan pendalaman ilmu-ilmu keislaman, maka salah satu fungsi tambahan pesantren secara institusional adalah berdirinya koperasi pondok pesantren.

Koperasi pondok pesantren yang berbasiskan pondok pesantren mempunyai *double fungsi*, yaitu *pertama* sebagai wahana untuk meningkatkan kesejahteraan anggota khususnya dan pesantren serta masyarakat pada umumnya, *kedua*, berfungsi sebagai wahana untuk belajar berorganisasi dan berwirausaha bagi para santri. Hal ini menunjukkan bahwa kopontren mempunyai peran strategis dalam meningkatkan kesejahteraan dan kemampuan para santri dalam bidang organisasi dan wirausaha. Peran ini sekaligus mendorong bagi majunya kualitas sumber daya santri yang siap mengabdikan di masyarakat baik melalui bidang keagamaan maupun perekonomian umat. Peran strategis Kopontren tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya santri dalam bidang organisasi bisnis saja, akan tetapi juga berkaitan dengan hal yang lebih mendasar yaitu ikut mewarnai gerakan koperasi di Indonesia.

Keberadaan kopontren dan anggota memang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, mengingat Kopontren merupakan gerakan ekonomi yang berbasiskan anggota (*member based association*). Tingkat keberhasilan suatu kopontren tentunya tidak bisa terlepas dari tingkat keberhasilan kopontren tersebut dalam usaha mengembangkan sumber daya anggotanya, karena pada dasarnya kopontren memang berasal dari anggota, oleh anggota dan untuk anggota.

Koperasi Pondok Pesantren Al-Munawwir, Krapyak Yogyakarta sebagai lembaga perekonomian berbasis pesantren, tidak disangkal lagi merupakan salah satu lembaga ekonomi di lingkungan pesantren yang hingga saat ini masih tetap

eksis di tengah keterpurukan ekonomi yang melanda negara kita. Kopontren Al-Munawwir sebagai salah satu Kopontren di Indonesia memiliki visi dan misi yang sama dengan gerakan koperasi pada umumnya, yang mengedepankan aspek rakyat atau umat. Selain itu fungsi Kopontren tidak hanya berorientasi pada laba atau keuntungan akan tetapi juga mengemban misi sosial yang bertujuan pada pendidikan yang mengarah pada pembentukan jiwa mandiri bagi para santri sebagai anggotanya.

Dengan menyadari kedudukan dan predikat Kopontren Al-Munawwir sebagai Koperasi kader dan wahana pendidikan serta penggemblengan santri untuk berlatih diri dalam menjalankan organisasi ekonomi, maka Kopontren Al-Munawwir tidak semata-mata berusaha agar membuat anggotanya lebih sejahtera, akan tetapi juga berusaha agar mampu membuat anggotanya lebih terdidik. Oleh karena itu, setiap anggota diupayakan untuk senantiasa aktif dalam berbagai macam aktifitas pembinaan sumber daya anggota dengan melalui beberapa jalur pembinaan yang diprogramkan.

Untuk sebuah tataran ideal tersebut di atas memang terasa mudah untuk diucapkan, namun ketika kita meninjau lebih dalam (tataran realitas), tentunya hal tersebut tidak bisa lepas dari persoalan para anggotanya sendiri (santri). Ketika kopontren sudah mulai tumbuh dan berkembang, beberapa persoalan yang muncul dalam upaya pengembangan sumber daya anggotanya adalah beranekaragamnya latar belakang santri, baik asal daerah, karakter, tingkat pendidikan, kesadaran berorganisasi, maupun persoalan-persoalan mendasar yang lain, seperti padatnya jadwal (aktifitas) pondok, biaya pendidikan profesional yang cukup tinggi maupun tersebarnya populasi santri dalam beberapa asrama. Beberapa persoalan tersebut sangat menarik untuk diamati, ketika kita menyadari betapa *urgennya*

fungsi kopontren untuk mengembangkan sumber daya anggotanya (santri) agar mampu mengembangkan potensi yang ada pada dirinya pada masa yang akan datang di daerahnya masing-masing.

Berangkat dari latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh berbagai pelaksanaan PSDM dan beberapa faktor pendukung dan penghambat terlaksananya PSDM di Kopontren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta, mengingat keberadaan Kopontren Al-Munawwir sebagai Pusat Koperasi Pondok Pesantren se-D.I. Yogyakarta, memiliki jumlah anggota kopontren terbesar, serta sering menjadi tempat studi banding bagi pengembangan kopontren-kopontren yang lain. Ketertarikan penulis juga didasari karena Kopontren Al-Munawwir merupakan lembaga koperasi yang dimiliki oleh Pondok Pesantren yang memiliki kepedulian terhadap proses PSDM melalui beberapa usaha pembinaan anggotanya yang terprogram cukup jelas dalam garis-garis besar haluan organisasinya (GBHO) serta telah diamanatkan dalam Rapat Anggota Tahunan (RAT). Materi ini dipandang sesuai dengan jurusan Pengembangan Masyarakat Islam yang juga menekankan Pengembangan Sumber Daya Manusia, terutama keberadaan mata kuliah Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam salah satu kurikulumnya.

C. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang tersebut di atas, penulis merumuskan masalah yang akan dijadikan fokus dalam penelitian, yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan program Pengembangan Sumber Daya Anggota di Koperasi Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta?

2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat terlaksananya Pengembangan Sumber Daya Anggota di koperasi Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta?

D. TUJUAN PENELITIAN

1. Ingin mengetahui pelaksanaan program Pengembangan Sumber Daya Anggota di Koperasi Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta
2. Ingin mengetahui faktor pendukung dan penghambat terlaksananya Pengembangan Sumber Daya Anggota di koperasi Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta

E. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wacana pengembangan masyarakat, khususnya pengembangan kopontren
2. Bagi Koperasi Pondok Pesantren Al-Munawwir
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan konstruktif bagi koperasi pondok pesantren dalam pengembangan sumber daya anggota, pembinaan organisasi dan kewirausahaan.

F. TELAAH PUSTAKA

Dalam penelitian ini, penulis juga melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan penulis teliti, diantaranya penelitian Hurriyatul Jannah, Upaya Kopontren Al-

Munawwir Krapyak Yogyakarta dalam bidang Usaha. Di sini penulis menjelaskan bahwa alasan dari dilakukannya penelitian tersebut adalah untuk mengetahui berbagai macam bentuk usaha yang dilakukan oleh Kopontren Al-Munawwir dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Sampai saat ini skripsi tersebut sedang dalam proses penyusunan.

Penelitian Slamet Prasetya, Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan dan Latihan di Kwartir Cabang banyumas Gerakan Pramuka. Dalam skripsinya, Pengembangan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh Kwartir adalah berupa Pendidikan dan Latihan (Diklat) untuk para anggota pramuka.⁷

Penelitian Sari'ah, studi Pelaksanaan Zakat Kopontren Al-munawwir Krapyak Yogyakarta. Penelitian ini menitikberatkan pada mekanisme pelaksanaan zakat, baik dari aspek distribusi, penentuan jumlah zakat berdasarkan *cash flow* keuangan Kopontren per tahun maupun bentuk pengeluaran zakat sesuai tuntunan syari'ah.⁸

Sedangkan yang dikaji oleh penulis adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh Kopontren Al-Munawwir untuk meningkatkan kualitas anggotanya, baik dari segi pengetahuan maupun keahlian, khususnya di bidang wirausaha dan organisasi, demi masa depan mereka ketika kembali ke masyarakat. Jadi, penelitian yang dilakukan oleh saudari hurriyyatul Jannah, Slamet Prasetya dan Sari'ah berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

⁷ Slamet Prasetya, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan dan Latihan di Kwartir Cabang Banyumas Gerakan Pramuka", *skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2003)

⁸ Sari'ah, "Studi Pelaksanaan Zakat Kopontren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta", (Yogyakarta fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga, 2003)

G. KERANGKA TEORI

1. Tinjauan Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Batasan Pengembangan Sumber Daya Manusia⁹

PSDM merupakan suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal.¹⁰ Batasan tersebut mengandung makna sebagai berikut:

- 1) suatu proses perencanaan
artinya bahwa suatu hasil yang optimal tidak akan tercapai dengan sendirinya, melainkan harus direncanakan, dilaksanakan dimonitoring, kemudian dievaluasi
- 2) pendidikan, pelatihan dan pengelolaan
merupakan nilai instrinsik dalam proses perencanaan untuk mencapai hasil yang optimal, artinya untuk mencapai hasil optimal diperlukan tenaga yang profesional dan berkualitas baik dalam bidangnya. Dalam hal ini diperlukan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan.
- 3) Ungkapan untuk mencapai suatu hasil yang optimal mengandung makna, bahwa PSDM bersifat syarat nilai. Hasil yang diinginkan secara optimal tersebut perlu dengan bantuan perangkat nilai inti instrumental yang jelas, teruji serta bermanfaat untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi.

⁹ Untuk menyederhanakan penulisan *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, maka untuk selanjutnya disingkat menjadi PSDM

¹⁰ Soekidjo Notoatmodjo, 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta. Hlm. 3

Bernardin, John H. dan Joyce E.A. Russel yang kemudian dikutip oleh Bakti Wibawa, mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai alat atau sarana untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja SDM dan manajerial dalam suatu organisasi.¹¹ Mengembangkan SDM merupakan bagian integral dari strategi dan daya saing suatu organisasi. Untuk tetap mampu bersaing, organisasi senantiasa dituntut untuk selalu meningkatkan kapasitas SDM-nya, baik kuantitas maupun kualitasnya. Pengembangan SDM secara kuantitatif dapat dilakukan oleh suatu organisasi relatif lebih mudah. Di lain pihak, pengembangan SDM secara kualitatif merupakan mekanisme untuk meningkatkan kualitas SDM, baik pengetahuan, kemampuan maupun keahliannya yang sering kali terkesan cukup rumit dan membutuhkan kecermatan.

b. Dasar Pengembangan Sumber Daya Manusia

Adapun dasar atau pedoman dalam mengembangkan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :¹²

- 1) Inti sifat manusia yang positif, sosial, rasional dan realistik.
- 2) Manusia pada dasarnya adalah kooperatif, konstruktif dan dapat dipercaya.

c. Motivasi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manusia, baik sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan, baik kebutuhan material maupun

¹¹ Bakti Wibawa, "*Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Upaya Pengembangan Organisasi pada Laboratorium Pengkajian Teknik Pantai- Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (LPTP-BPPT)*", Thesis, Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta (2000)

¹² Martaniah SM, 1985, *Konseling Pribadi*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM

kebutuhan non material. Soekidjo Notoatmodjo dalam buku PSDM mengemukakan bahwa Abraham H. Maslow mengklasifikasikan kebutuhan manusia itu dalam tingkatan kebutuhan, yang selanjutnya disebut dengan Hierarki Kebutuhan,¹³ yaitu :

1) Kebutuhan fisiologis

Merupakan kebutuhan dasar bagi manusia (*basic need*) dan bersifat kebutuhan fisik atau kebendaan, seperti sandang, pangan dan papan. Untuk dapat memenuhi kebutuhan itu secara optimal, manusia tersebut otomatis harus bekerja, maka ia perlu kemampuan yang memadai.

2) Kebutuhan jaminan keamanan

Rasa aman dapat terpenuhi bila seseorang terbebas dari segala ancaman, baik fisik, psikologis maupun sosial.

3) Kebutuhan yang bersifat sosial

Kebutuhan ini mencakup kebutuhan akan kasih sayang, berkumpul dengan orang lain dan pengenalan diri.

4) Kebutuhan yang bersifat pengakuan atau penghargaan

Kebutuhan yang berkenaan dengan pencapaian prestasi, kesuksesan dan penghargaan.

5) Kebutuhan akan kesempatan untuk mengembangkan diri

Kebutuhan ini dapat dicapai dengan mempertinggi kualitas kerja, dan memantapkan peranannya dalam kehidupan. Ini merupakan tingkatan kebutuhan yang paling tinggi.

¹³ Soekidjo Notoatmodjo, *Loc. Cit.* Hlm, 4-8

Dengan demikian menurut *Maslow*, PSDM memiliki urgensi sebagai upaya untuk merealisasikan semua kebutuhan.¹⁴

d. Sasaran Pengembangan Sumber daya Manusia

Konsep PSDM memiliki makna yang serupa atau dipertukarkan dengan konsep pengembangan masyarakat walaupun sebenarnya memiliki penekanan yang berbeda. Untuk itu sasaran PSDM dapat berupa sasaran individu, kelompok, dan sasaran lingkungan fisik dan sosial.

Sedangkan aspek-aspek yang dibangun meliputi:

- 1) Sasaran individu, yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), sikap dan nilai-nilai (*attitude and values*), ketrampilan produktif untuk memperoleh pendapatan (*income generating*).
- 2) Sasaran kelompok, yang meliputi kemampuan berorganisasi, kemampuan diskusi atau musyawarah untuk memecahkan masalah, kehidupan kelompok yang dinamis.
- 3) Sasaran lingkungan sosial, yang meliputi penciptaan iklim kondusif bagi terjadinya proses pembangunan, pengembangan partisipasi masyarakat, pembentukan atau pengembangan institusi sosial sebagai prasarat terjadinya proses pembangunan atau pembelajaran.
- 4) Sasaran lingkungan fisik, yang meliputi fungsi memfasilitasi terjadinya kegiatan masyarakat, seperti pembangunan gedung, tempat ibadah, gapura, sarana transportasi, irigasi, perumahan, listrik, alat komunikasi, pelayanan pendidikan atau kesehatan.

e. Langkah dan Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia

¹⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Loc. Cit.* Hal. 8

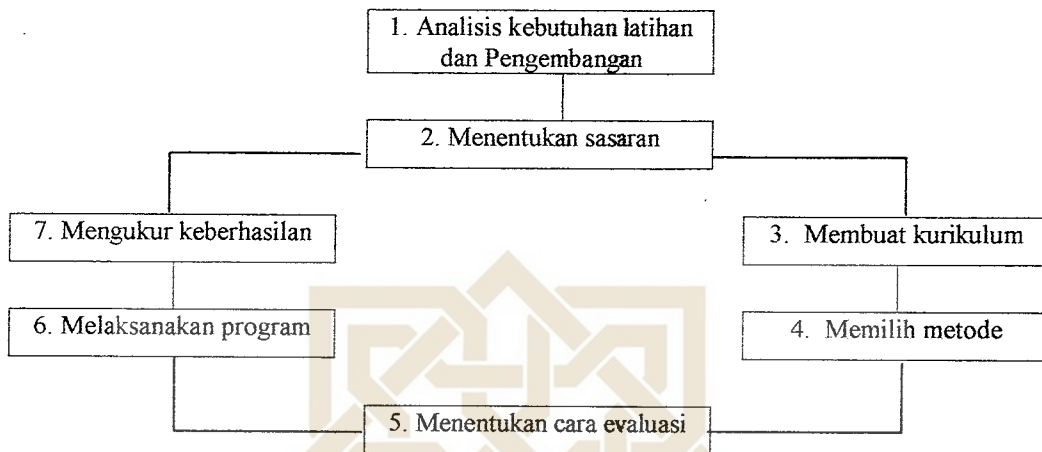
Model *Dale Yolder* merupakan suatu model rancangan program Latihan dan Pengembangan yang terdiri dari tujuh langkah untuk menerangkan proses latihan dan pengembangan.¹⁵

Ketujuh langkah tersebut dimulai dengan *langkah pertama* menentukan kebutuhan akan latihan dan pengembangan. Kebutuhan tersebut ditentukan dengan cara menganalisis organisasi, tugas dan manusianya. Dengan cara demikian, maka *langkah kedua* adalah tujuan spesifik dari latihan dan pengembangan. *Langkah ketiga*, merupakan rancangan program, yang ditekankan kepada tingkat penciptaan tingkat latihan dan pengembangan yang dapat diterapkan di dalam pekerjaan dan pengembangan karier. *Langkah keempat* adalah pemilihan metode latihan yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektifitas dalam jabatan. *Langkah kelima* sampai ketujuh meliputi pendekatan, penerapan dan pengukuran keberhasilan program latihan dan pengembangan. Hasil pengukuran ini akan dibandingkan dengan obyektif yang telah ditetapkan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹⁵ Aris Ananta, 1990, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan PAU Bidang Ekonomi Universitas Indonesia. Hal. 192-193

Gambar 1.1. Model Dale Yoder



Menurut *Hornby P, ray DK, Shipp PJ, and Hall TL* yang kemudian dikutip oleh Soewadi, proses Pengembangan Sumber Daya Manusia secara umum melalui tahap-tahap sebagai berikut.¹⁶

- 1) Menentukan kebutuhan pengembangan SDM
- 2) Menetapkan tujuan khusus
- 3) Memilih metode pengembangan SDM
- 4) Pelaksanaan program pengembangan SDM
- 5) Mengevaluasi program pengembangan SDM

Bila telah ditetapkan bahwa pengembangan SDM memang dibutuhkan maka segera ditentukan dan dipilih metode yang akan dipakai, seperti latihan, pendidikan, atau pengembangan program. Harus diperhatikan pula bahwa tujuan pengembangan SDM jangan terlalu sempit dan tidak pula terlalu luas. Perlu ditekankan bahwa tujuan pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan produktivitas secara menyeluruh, mencegah sikap

¹⁶ Soewadi, 2005, "Pengembangan Sumber Daya manusia dalam Inovasi Pendidikan", Makalah Fakultas Kedokteran Universitas Gajah Mada, Yogyakarta

mempertahankan hal lama (sikap kolot), dan mempersiapkan SDM pada tugas yang lebih tinggi atau maju.

f. Bentuk Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Vembriata mengelompokkan konsep pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia menjadi tiga golongan,¹⁷ yaitu:

1) Pendidikan Formal

Pendidikan yang terstruktur, baik umur, waktu dan urutan, serta memiliki kurikulum, standar akademis dan sistem ujian yang relatif ketat. Lebih populernya pendidikan formal ini merupakan pendidikan yang aktivitasnya dilakukan di sekolah-sekolah

2) Pendidikan Informal

Pendidikan yang dapat diperoleh melalui kehidupan sehari-hari baik melalui mass media, maupun pergaulan yang tidak disertai persyaratan dan berlangsung seumur hidup

3) Pendidikan Non formal

Pendidikan yang dilakukan di luar sekolah, tetapi tetap ada rencana dan program pendidikan yang pasti (sistematis) tetapi tidak seluas dan sedalam rencana pendidikan formal.

g. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam buku PSDM, Soekidjo Notoatmojo¹⁸ mengemukakan bahwa pada garis besarnya ada dua macam metode yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu :

¹⁷ Vembriata, *Kapita Selektu Pendidikan*, (Yogyakarta : Yayasan Pendidikan Paramita, 1979), hal 133

1) Metode *Off The Job Site* (di luar kegiatan)

PSDM melalui pendidikan dan latihan dengan menggunakan metode ini berarti peserta didik keluar sementara dari kegunaanya untuk mengikuti pendidikan dan latihan. Pada umumnya metode ini mempunyai dua macam teknik, yaitu :

a) Teknik Presentasi Informasi

Yang dimaksud dengan teknik ini adalah menyajikan informasi yang tujuannya memperkenalkan pengetahuan, sikap, dan ketrampilan baru kepada para peserta didik. Harapan akhir dari proses pengetahuan, sikap, dan ketrampilan peserta diadopsi oleh peserta pendidikan dan latihan. Termasuk dalam teknik ini antara lain adalah ceramah biasa, diskusi teknik pemodelan perilaku, dan teknik magang.

b) Teknik Simulasi

Simulasi adalah suatu peniruan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga, para peserta didik dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya.

Metode-metode simulasi ini mencakup *imulator* alat-alat, studi kasus, permainan peran, teknik di dalam keranjang.

2) Metode *On the job site* (Di dalam Kegiatan)

Pelatihan ini berbentuk penugasan peserta didik baru kepada yang telah berpengalaman (Senior). Hal ini berarti, kepada peserta didik

yang sudah berpengalaman untuk membimbing atau mengajarkan kepada yang baru.

Sedangkan *Dale Yoder* mengemukakan pendapat bahwa terdapat tujuh metode latihan yang dapat digunakan dalam PSDM, yaitu :¹⁹

1) Metode *On the job*

Metode ini merupakan metode latihan yang paling banyak digunakan. Ada yang memperkirakan 90 persen dari pengetahuan dalam jabatan berasal dari metode ini. Latihan meliputi instruksi dan petunjuk langsung, biasanya dengan demonstrasi yang jelas.

Metode *on the job* ini praktis, tidak mahal, yang penting bahwa pengikut latihan ini ikut serta dalam memberikan sumbangannya pada hasil produksi/ pelayanan, dan memperoleh imbalan selama mengikuti latihan (belajar). Sayangnya manfaat metode ini sulit diukur secara tepat karena metode ini sering merupakan metode informal, sehingga sukar dibedakan dari proses produksi/ pelayanannya itu sendiri.

2) Metode *Vestibule*

Metode latihan ini dilakukan di suatu ruangan praktek, biasanya suatu balai kerja yang diadakan oleh pabrik. Metode ini cocok dilakukan jika karyawan-karyawan baru yang diterima itu akan ditempatkan dalam bidang pekerjaan yang sama dalam waktu yang bersamaan. Meskipun sejauh mungkin ruangan praktek tersebut dibuat persis sama dengan keadaan sebenarnya (bahan-bahan, peralatan dan kondisi

¹⁹ Aris Ananta, 1990, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan PAU Bidang Ekonomi Universitas Indonesia. Hal. 193-197

kerja), tetapi metode vestibule ini hanya bisa dilaksanakan di perusahaan-perusahaan besar.

3) Metode Simulasi

Dasar pemikiran dari metode ini adalah untuk menciptakan suatu keadaan yang sebenarnya, seperti yang akan dijumpai dalam pekerjaan. Simulasi telah digunakan secara luas dalam mengembangkan ketrampilan motorik pilot-pilot pesawat udara, astronot, dan montir. Metode vestibule, business games dan in basket adalah merupakan bentuk-bentuk lain dari metode simulasi.

4) Metode Magang

Metode latihan magang (*apprenticeship*) merupakan salah satu cara untuk mengembangkan ketrampilan. Seorang pemula dalam latihan ketrampilan ini memerlukan persiapan, bukan hanya satu jenis pekerjaan, tetapi banyak jenis pekerjaan yang saling berkaitan, sehingga akan dapat menghasilkan seorang ahli dibidangnya. Program magang ini mengkombinasikan metode *in the job* dengan petunjuk teknis dalam aspek praktis dan teoritis dari pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan.

5) Metode Demonstrasi dan contoh

Dengan metode demonstrasi, pengikut latihan diajarkan bagaimana cara menggunakan peralatan, bagaimana dan mengapa pengawas melakukannya, kemudian pengikut latihan menirunya. Biasanya metode demonstrasi ini disertai metode lainnya, misalnya: diskusi.

Keuntungannya bahwa dengan menyaksikan sendiri, pengikut latihan akan lebih mengerti permasalahannya. Sedangkan metode latihan dengan contoh, adalah dengan membuat suatu model atau kasus yang menyerupai keadaan sebenarnya. Metode contoh ini dapat digunakan baik untuk pengetahuan operasional, mekanis maupun hubungan antar manusia. Dalam hal latihan yang bersifat operasional, mekanis, metode ini sama dengan metode demonstrasi. Selain itu, metode ini mengajarkan pula kewajiban kerja serta tanggung jawab.

6) Metode dalam kelas

Metode ini merupakan metode latihan konvensional yang sudah sangat dikenal. Tetapi banyak kenyataan (fakta) membuktikan bahwa yang dipelajari di dalam kelas terlalu mudah (tidak seperti kenyataan yang dihadapi), prakteknya lain dari teori. Pada umumnya metode dalam kelas diberikan dalam bentuk kuliah, konperensi, studi kasus, permainan peran dan instruksi diri.

a) Kuliah

b) Konperensi

c) Studi kasus

d) Permainan peran

e) Instruksi diri

7) Metode Lainnya

Metode dengan bantuan *audiovisual*. metode ini merupakan metode yang cukup banyak digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Media

audiovisual ini meliputi bermacam-macam alat Bantu seperti papan tulis, peta, grafik, *slides*, tape kaset, film, *video tape* dan lain sebagainya. Efektifitas metode ini sangat tergantung kepada seberapa jauh pengikut latihan ikut terlibat langsung secara aktif. Dalam prakteknya, metode ini sering dikombinasikan dengan metode-metode lainnya, misalnya diskusi, atau permainan peran.

2. Tinjauan Tentang Koperasi Pondok Pesantren

a. Pengertian Koperasi Pondok Pesantren²⁰

Secara harfiah koperasi berasal dari kata *cooperation*. Dalam bahasa Indonesia koperasi dapat diartikan sebagai kerjasama atau bekerjasama²¹.

Sedangkan yang dimaksud dengan Kopontren adalah Koperasi yang didirikan di Pondok Pesantren yang Anggota-anggotanya terdiri dari para santri.²²

b. Prinsip Kopontren

Prinsip Kopontren merupakan satu kesatuan dan tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan berkoperasi. Dengan melaksanakan keseluruhan prinsip tersebut, Kopontren mewujudkan dirinya sebagai badan usaha sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berwatak sosial. Prinsip Kopontren ini merupakan esensi dari dasar kerja Kopontren sebagai badan usaha dan merupakan ciri khas dan jati diri Kopontren yang membedakannya dengan

²⁰ Untuk menyederhanakan penulisan *Koperasi Pondok Pesantren*, maka untuk selanjutnya disingkat menjadi Kopontren

²¹ Edilius dan Sudarsono, *Koperasi Dalam Teori dan Prakteknya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hal. 1

²² Abu Ivan, *Koperasi Pondok Pesantren*, (Jakarta: PT Hidakarya Agung, 1974) hal. 30

badan usaha lain. Adapun prinsip-prinsip Kopontren adalah sebagai berikut:²³

- Keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka.
- Pengelolaan dilakukan secara demokratis.
- Pembagian Sisa Hasil Usaha (SHU) dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota.
- Pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal.
- Mandiri.

c. *Tujuan Kopontren*

Sesuai dengan latar belakang berdirinya, maka tujuan didirikannya Kopontren adalah sebagai berikut.²⁴

- Meningkatkan kesejahteraan anggota (santri), dalam rangka membangun manusia seutuhnya.
- Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan serta pengembangan kewirausahaan.

d. *Bentuk Usaha Kopontren*

Agar usaha kopontren benar-benar otonom dapat menjamin tujuan berkoperasi dan berhasil menuju koperasi yang bisa membiayai sendiri usaha-usahanya, benar-benar menjadi pilar penopang utama pembangunan ekonomi dalam rangka mensejahterakan kehidupan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila, maka koperasi harus mampu

²³ Ditjen Kelembagaan Agama Islam, DEPAG, *Pedoman Pembinaan Koperasi Pondok Pesantren*, (Jakarta: 2003) hal. 25-27

²⁴ AD/ ART Kopontren Al-Munawwir Krpyak Yogyakarta, 1997. Pasal 3

mengembangkan usaha-usahanya sendiri dan dengan manajemen yang baik.²⁵ Adapun beberapa usaha kopontren yang dapat dikembangkan adalah sebagai berikut:

- Koperasi simpan pinjam

Sistem simpan pinjam dalam kopontren didasarkan atas adanya saling ketergantungan yang saling menguntungkan antara penerima kredit dengan pemberi kredit. Hal ini terjadi jika di antara keduanya terdapat suatu mekanisme yang saling berhubungan, yang memberi juga memerlukan adanya yang menerima, dan sebaliknya. Disinilah terdapat unsur kebersamaan, kerja sama dan kooperatif.²⁶

Proses kebersamaan ini tercermin dalam kebiasaan saling membantu, yang diawali dari kebiasaan simpanan yang dihimpun dari para santri yang mempunyai kelebihan uang yang dipinjamkan kepada anggota yang memerlukan sehingga ada keterkaitan antara simpan dan pinjam.

- Koperasi konsumsi

Selaku koperasi konsumsi, kopontren juga menyelenggarakan beraneka macam kebutuhan hidup sehari-hari para santri dalam berbagai macam jenis kebutuhan, seperti sabun, makanan ringan, pakaian, kitab, alat tulis dan lain-lain

- Koperasi pelayanan jasa

²⁵ Ninik Widayanti, *Manajemen Koperasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1989) hal. 59

²⁶ M. Amin Aziz, *Koperasi dan Agroindustri*, (Jakarta : Cides, 1993) hal. 75

Selaku koperasi pelayanan jasa, kopontren mengembangkan usaha yang bersifat pelayanan jasa, seperti pelayanan pos dan telekomunikasi.

Dengan mendirikan berbagai macam bentuk usaha tersebut, koperasi selain dapat meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat maupun anggota koperasi itu sendiri juga dapat menciptakan lapangan kerja baru. Kalau pembinaan usaha tersebut dapat berhasil, maka akan semakin menguatkan koperasi sebagai wadah pemberdayaan masyarakat dan sebagai *sokoguru* perekonomian nasional.²⁷

H. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu cara bertindak menurut sistem aturan atau tatanan yang bertujuan agar praktis terlaksana secara rasional dan terarah sehingga dapat mencapai hasil yang optimal²⁸. Penelitian adalah pencarian fakta menurut metode obyektif yang jelas, untuk menemukan fakta dan menghasilkan dalil atau hukum. Adapun langkah penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Penentuan Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian adalah keseluruhan dari sumber informasi yang dapat memberikan data yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber informasi adalah:

- Pengurus harian Kopontren Al-Munawwir
- Pengurus Kabid. Pengembangan Sumber Daya Anggota
- Anggota Kopontren Al-Munawwir

²⁷ Panji Anaroga, *Dinamika Koperasi* (Jakarta : Rineka Cipta, 1992), hal. 135

²⁸ Anton H. Bakker, *Metode-Metode Filsafat*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1986), hal 6.

Adapun obyek penelitiannya adalah pelaksanaan pengembangan sumber daya anggota Kopontren yang meliputi beberapa usaha pembinaan, yaitu :

- Peningkatan Pengetahuan Dasar Perkoperasian melalui Pembinaan Formal
 - Pendidikan dasar perkoperasian (diksarkop)
 - Pendidikan menengah perkoperasian (dikmenkop)
 - Pendidikan professional
- Optimalisasi dan Pengembangan Sumber Daya Anggota melalui Kepanitiaan di berbagai even
- Penampungan dan pengembangan kualitas serta bakat dan minat, melalui magang Anggota atau Part time (*on the job training*).
- Mengefektifkan komunikasi pengurus dan pengawas dengan anggota, melalui
 - Kotak saran
 - Buletin
 - Papan program kerja
 - Papan informasi
- Menumbuhkembangkan rasa memiliki terhadap koperasi melalui peringatan Harlah dengan rangkaian kegiatan :
 - Dialog Anggota
 - Lomba-Lomba
 - Seminar Usaha

2. Metode Pengumpulan Data

a. Metode Interview

Metode interview adalah metode pengumpulan data dengan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian. Interview di sini merupakan teknik atau pengumpulan data-data dengan jalan tanya jawab langsung yang terdiri dari dua orang yang berhadap-hadapan, tetapi dalam kedudukan yang berbeda-beda yaitu antara penulis dengan subyek penelitian yang telah ditentukan.

Adapun jenis interview yang penulis gunakan adalah interview bebas terpimpin, yaitu penulis memberikan kebebasan kepada responden untuk berbicara dan memberikan keterangan yang diperlukan penulis melalui pertanyaan-pertanyaan yang diberikan.

Interview ditujukan kepada Kabid. PSDA, pengurus harian Kopontren Al-Munawwir serta sebagian anggota Kopontren Al-Munawwir, sebagai informan untuk mengumpulkan data-data tentang gambaran umum, bentuk-bentuk pengembangan sumber daya anggota Kopontren Al-Munawwir serta faktor-faktor penghambatnya.

b. *Metode Dokumentasi*

Metode Dokumentasi adalah penyelidikan ditujukan pada penguraian dan penjelasan apa yang telah lalu melalui sumber-sumber dokumen²⁹. Metode ini digunakan untuk meneliti dokumen-dokumen atau arsip-arsip yang ada hubungannya dengan penelitian. Adapun yang diperoleh dari dokumen tersebut adalah data-data tentang gambaran umum

²⁹ Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Tarsito, 1982), hal. 123

Kopontren, antara lain mengamati struktur organisasi, sejarah berdirinya, data-data tentang anggota Kopontren Al-Munawwir dan lain-lain.

c. *Metode Observasi*

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis tentang fenomena-fenomena yang diselidiki³⁰. Adapun observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non-partisipan, yaitu peneliti bukan merupakan bagian anggota yang ditelitinya. Dalam hal ini penulis mengamati upaya Kopontren Al-Munawwir dalam pengembangan sumber daya anggota Kopontren Al-Munawwir, kemudian mencatat beberapa hal yang berhubungan dengan faktor penghambatnya.

3. Metode Analisa Data

Metode analisa data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif kualitatif*. Keseluruhan data yang terkumpul akan diidentifikasi dan diklasifikasikan sedemikian rupa sesuai dengan kategori masing-masing, kemudian diadakan penganalisaan data secara terperinci. Dalam penelitian kualitatif ini, instrumen penelitiannya adalah beberapa rancangan pertanyaan dan mengembangkan pertanyaan tersebut pada saat melakukan wawancara kepada subyek yang diteliti.

Untuk lebih jelasnya analisis data pada penelitian *deskriptif kualitatif* ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:³¹

³⁰ *Ibid*, hal 136

³¹ Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1999)

- A. Menelaah seluruh data yang tersedia dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dokumen dan lain-lain.
- B. Pemilihan data dan informasi dalam satuan-satuan data dan informasi
- C. Kategorisasi data, baik menurut jenis, sifat maupun tingkat keterkaitan antara data satu dengan data lainnya.
- D. Penafsiran data, dilakukan dalam kerangka analisis data dan informasi dengan cara menghubungkan-hubungkan data dan informasi, mencari sebab akibat, membuat argumentasi, membuat diskripsi dan lain-lain.
- E. Penarikan Kesimpulan

I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

- BAB I. Merupakan pendahuluan yang didalamnya mencakup beberapa sub bahasan, antara lain tentang latar belakang masalah, batasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian dan sistematika pembahasan.
- BAB II. Merupakan uraian tentang gambaran umum koperasi pondok pesantren Al-Munawwir yang mencakup: a. Sejarah singkat kopontren Al-Munawwir b. Dinamika usaha c. Dinamika keanggotaan d. Dinamika keuangan e. Struktur organisasi
- BAB III. Data dan analisis data yang mencakup pembahasan secara deskriptif kualitatif yaitu: a. Pelaksanaan Program Pengembangan SDM di Kopontren Al-Munawwir Krpyak Yogyakarta dan b. faktor pendukung dan penghambat program Pengembangan SDM
- BAB IV. Merupakan penutup dari penelitian ini yang memuat kesimpulan yang diharapkan bisa membawa manfaat. Di samping itu penulis juga memuat saran-saran yang dianggap perlu dan dilanjutkan dengan lampiran-lampiran

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisis yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Beberapa langkah yang dilaksanakan oleh Kopontren Al-Munawwir dalam pengembangan sumber daya manusia mencakup lima buah tahapan, yakni *pertama* penentuan kebutuhan pengembangan SDM yang menitikberatkan pada sistem pembinaan yang akan dibangun oleh Kabid. PSDA. *Langkah kedua* penetapan tujuan khusus yang terdiri dari penggalian dan pengembangan SDA, pengelolaan SDA secara efektif dan efisien serta perencanaan kegiatan PSDA. *Langkah ketiga* adalah pemilihan metode pengembangan SDM yang menggunakan beberapa metode, seperti metode *On the job*, metode magang, metode demonstrasi dan contoh serta metode dalam kelas. *Langkah keempat* merupakan pelaksanaan program pengembangan SDM serta *langkah kelima* adalah evaluasi program pengembangan SDM yang dilakukan dalam tiga level, yaitu evaluasi mingguan, evaluasi bulanan serta evaluasi Tahunan
2. Adapun beberapa program yang dilaksanakan oleh Kopontren Al-Munawwir dalam pengembangan sumber daya anggotanya adalah : a) Peningkatan Pengetahuan Dasar Perkoperasian melalui Pembinaan Formal, yang meliputi pendidikan dasar perkoperasian (Diksarkop), Pendidikan menengah

- perkoperasian (Dikmenkop) dan Pendidikan profesional. b) Optimalisasi dan Pengembangan Sumber Daya Anggota melalui kepanitiaan di berbagai even seperti Harlah Kopontren Al-Munawwir, RAT, seminar bisnis maupun pengutusan anggota pada acara di luar kopontren, baik sebagai peserta maupun panitia. c) Penampungan dan pengembangan kualitas serta bakat dan minat, melalui magang anggota atau *part time (on the job training)*. d) Mengefektifkan komunikasi pengurus dan pengawas dengan anggota serta e) Menumbuhkembangkan rasa memiliki terhadap koperasi melalui peringatan Hari Ulang Tahun Kopontren dengan rangkaian kegiatan seperti lomba, *training* maupun seminar usaha.
3. Beberapa faktor yang mendukung pelaksanaan program yang dilakukan oleh Kopontren Al-Munawwir dalam mengembangkan sumber daya anggotanya antara lain adalah : a) dukungan dari pengasuh sepuh, alumni, pengurus pondok pesantren serta instansi terkait, b) Kopontren Al-Munawwir sebagai Puskopontren untuk wilayah D.I. Yogyakarta, c) Beberapa agenda tertentu merupakan program kerja tetap pengurus setiap tahun yang dananya diambilkan dari alokasi dana sisa hasil usaha (SHU), d) Banyaknya lembaga-lembaga ekonomi yang mudah dijadikan sponsor dalam pelaksanaan program, e) Tersedianya sarana maupun fasilitas yang cukup memadai, f) Sasaran program cukup jelas dan mudah diajak komunikasi karena tinggal di asrama pondok pesantren
4. Adapun beberapa faktor yang menjadi penghambat pelaksanaan program pengembangan sumber daya anggota adalah : a) Beragamnya latar belakang

pendidikan santri, b) Minimnya partisipasi aktif anggota, c) Lemahnya sistem pengkaderan, d) Minimnya waktu pelaksanaan, e) Minimnya sosialisasi dan publikasi program kurang menarik, f) Perencanaan dan persiapan program kurang baik, g) Pembentukan panitia cukup mendadak, h) Minimnya pembuatan LPJ, i) *Job deskripsi* panitia yang kurang jelas dan tumpang tindih serta j) Kurangnya kesadaran para santri atau anggota Kopontren untuk memelihara dan memanfaatkan beberapa fasilitas

B. SARAN-SARAN

Dalam penelitian ini penulis telah memperoleh contoh konsep pelaksanaan PSDM yang diwujudkan melalui dua bentuk, yaitu pembinaan formal dan pembinaan non-formal yang dilakukan oleh Kopontren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta. Hasil penelitian ini setidaknya dapat dijadikan rujukan dalam mencari format yang ideal dalam mengembangkan santri dalam hal ini anggota Kopontren melalui PSDM. Walaupun secara keseluruhan konsep PSDM di Kopontren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta tidak sepenuhnya bisa dijadikan rujukan, dengan alasan adanya perbedaan kondisi santri yang menimbulkan kebutuhan yang berbeda-beda. Namun hasil penelitian ini adalah sebagai tambahan wacana praktis dalam menemukan ide-ide baru guna merealisasikan pengembangan masyarakat melalui PSDM. Dalam rangka mensukseskan pelaksanaan PSDM melalui pembinaan formal dan pembinaan non-formal dan demi peningkatan serta pencapaian tujuan dan sasaran yang lebih baik lagi, maka dengan terselesainya penelitian ini, tanpa

mengurangi rasa hormat kepada pihak manapun dan dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepada bapak ketua umum Kopontren Al-Munawwir hendaknya kegiatan PSDM melalui pembinaan formal dan non-formal bagi anggota Kopontren Al-Munawwir yang telah terlaksana perlu terus diperhatikan dan ditingkatkan agar sumber daya santri atau anggota Kopontren khususnya dapat terus bertahan dan meningkat serta diharapkan akan selalu memperhatikan PSDM pada santri-santri lainnya yang menjadi anggota. Karena, kelak nantinya para santri akan kembali ke masyarakat dan dituntut bisa mengikuti perkembangan zaman tidak hanya pengetahuan agama saja.
2. Kepada Kabid PSDA yang ada di Kopontren Al-Munawwir untuk lebih meningkakan kualitas dan penguasaan materi pendidikan dengan jalan banyak belajar dari semua informasi yang telah ada, baik membaca buku-buku mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan proses PSDM, majalah, koran. Berusaha memperbaiki kualitas PSDM anggota dengan cara mengikuti seminar-seminar, pelatihan-pelatihan dan lain sebagainya.
3. Konsep bentuk pelaksanaan pembinaan, baik formal maupun non-formal yang akan dilaksanakan dalam program PSDM anggota Kopontren harus selalu berdasarkan pada sistem nilai kehidupan masyarakat dan juga sesuai kebutuhan para anggotanya

4. Perlu adanya perbaikan dan peningkatan yang kontinyu terhadap kualitas pembinaan agar terwujud sumber daya manusia (SDM) yang handal dan professional
5. Dalam PSDM perlu ditingkatkan kedisiplinan terutama dalam kegiatan pembinaan.
6. Dalam melakukan PSDM dibutuhkan kesabaran, ketabahan, dan ketekunan, agar program yang dilakukan dapat terealisasi dengan baik, dan tak kalah penting adalah konsistensi terhadap program yang direncanakan demi keberhasilan PSDM, lebih-lebih PSDM di Kopontren Al-Munawwir Krpyak Yogyakarta.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Wahid, *Bunga Rampai Pesantren: Kumpulan Karya Tulis Abdurrahman Wahid*, CV. Dharma Bhakti, Jakarta, 1984
- Abu Ivan, *Koperasi Pondok Pesantren*, PT Hidakarya Agung, Jakarta, 1974
- _____, AD/ ART Kopontren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta, 1997. Pasal 3
- Aris Ananta, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Demografi Fakultas Ekonomi dan PAU Bidang Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta 1990,
- Bashir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Makro*, Bumi Aksara, Jakarta, 1990
- Bakti Wibawa, *Analisis Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Upaya Pengembangan Organisasi pada Laboratorium Pengkajian Teknik Pantai- Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (LPTP-BPPT)* Thesis, Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2000
- Edilius dan Sudarsono, *Koperasi Dalam Teori dan Praktiknya*, Rineka Cipta, Jakarta, 1992
- Bernardin, H. John and Joyce E. A. Russel, 1993, *Human Resources Management*, Mc Graw Hill, Inc. New York.
- Departemen P dan K, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1998
- Ditjen Kelembagaan, *Pendirian dan Pengelola Koperasi di Lingkungan Pondok Pesantren*, Departemen Agama RI, Jakarta, 2000
- Ditjen Kelembagaan, Depag, *Pedoman Pembinaan Koperasi Pondok Pesantren*, Jakarta, 2003
- M. Amin Aziz, *Koperasi dan Agroindustri*, Cides, Jakarta, 1993
- Martaniah SM, 1985, *Konseling Pribadi*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM
- Muhammad Nadzir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998
- Ninik Widayanti, *Manajemen Koperasi*, Rineka Cipta, Jakarta, 1989
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1998
- Panji Anaroga, *Dinamika Koperasi*, Rineka Cipta, Jakarta, 1992
- Pengurus Pusat PP. Al-Munawwir, *Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak Jogjakarta, Sejarah dan Perkembangannya*, El Muna Q, Yogyakarta, 1998

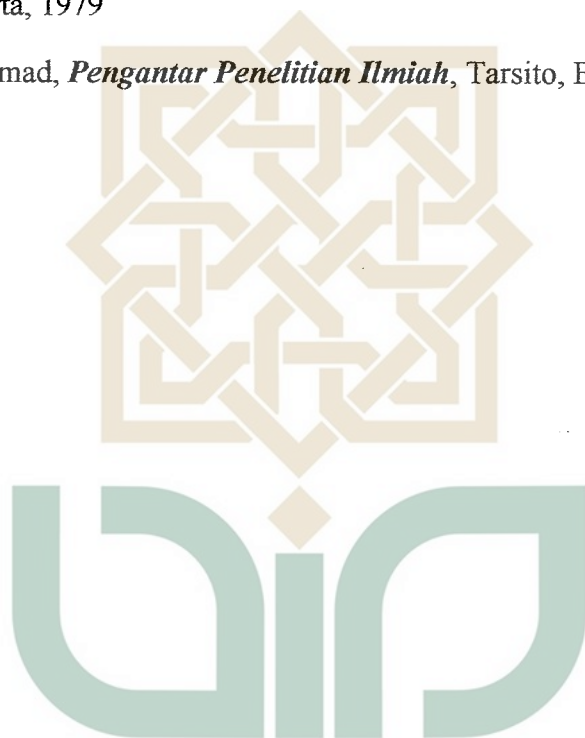
_____, Rapat Anggota Tahunan X Kopontren Al-Munawwir Krapyak
Yogyakarta 2005

Tajjuddin Noer Effendi, *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja, dan
Kemiskinan*, Tiara Wacana, Yogyakarta, 1995

Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT.
Rineka Cipta, Jakarta, 1998)

Vembriata, *Kapita Selekta Pendidikan*, Yayasan Pendidikan Paramita,
Yogyakarta, 1979

Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung, 1982



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA