

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah koperasi. Teknologi yang canggih akan menjadi percuma apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang baik. Dalam era globalisasi seperti ini, koperasi terutama koperasi pondok pesantren dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan koperasi umum yang lainnya. Koperasi pondok pesantren juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan koperasi dengan efektif dan efisien. Salah satu hal yang terpenting dalam aktivitas sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Proses pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah koperasi.

Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (*energi* atau *power*). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu *merefresh* kembali kemampuan yang

dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut.¹

Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas.

Dalam sebuah organisasi, faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia (*human resources*), karena sumber daya manusia tersebut yang akan menjalankan roda organisasi. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut maka organisasi dapat berjalan secara optimal dan mencapai tujuan organisasi. Kemampuan yang harus dimiliki meliputi kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral dari setiap pelaku dalam organisasi tersebut.²

Berdasarkan hasil obeservasi di sejumlah koperasi pondok pesantren sebagai obyek penelitian, bahwa kondisi sumber daya manusia pengurus kopontren masih tergolong rendah, rata-rata latar belakang karyawan koperasi pondok pesantren adalah tingkat SMA atau yang sederajat. Selain itu, menjadi pengurus koperasi

¹ Maltus, R.obert L dan John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hal. 35

² A.A Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Penisahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2001), hal. 23

pondok pesantren sebagai sarana untuk menjalankan amanat dan takzim dari pimpinan pondok atau kyai, tanpa didasari pengetahuan keilmuan perkoperasian yang mumpuni, menjadikan sumber daya manusia pengurus, karyawan dan anggota koperasi pondok pesantren tergolong rendah dalam pengetahuan dan keterampilan perkoperasian.

Berkaitan dengan Koperasi, koperasi merupakan organisasi sebagai tempat sumber daya manusia bernaung. Bung Hatta sebagai Bapak Koperasi memandang bahwa organisasi koperasi adalah organisasi yang cocok sebagai unit usaha ekonomi rakyat karena sesuai dengan struktur sosial ekonomi yang ada pada jaman kolonial Belanda, hal ini kemudian dituangkan dalam Dasar Negara Republik Indonesia yaitu pasal 33 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.³

Sebagai sebuah organisasi, koperasi mempunyai ciri yang menekankan pada partisipasi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Organisasi ini dibentuk atas dasar kepentingan dan kesepakatan anggota pendirinya dan mempunyai tujuan utama untuk lebih mensejahterakan anggotanya. Peran dan kontribusi setiap elemen yang ada di dalam organisasi tersebut dapat menjamin eksistensi dan merangsang para anggotanya untuk berpartisipasi secara aktif. Organisasi koperasi ini sangat ditentukan oleh partisipasi sumber daya manusia dalam mengoptimalkan gerak organisasi.⁴

³ https://portal.mahkamahkonstitusi.go.id/eLaw/.../UUD_1945.

⁴ Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Penerbit Sulta, 1996), hal. 45

Pasal 1 UU No. 25 tahun 1992 dan disempurnakan menjadi UU No. 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian, dapat dilihat definisi tentang Koperasi, yaitu sebagai badan usaha yang beranggotakan orang, seorang atau badan hukum koperasi melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Dari definisi tersebut dapat digambarkan bahwa koperasi merupakan bentuk gerakan ekonomi rakyat. Sebagai gerakan ekonomi kerakyatan, koperasi mempunyai ciri khas sebuah kegiatan ekonomi yang berlandaskan azas kekeluargaan, dengan demikian koperasi yang ada di Indonesia mempunyai dua kata kunci yaitu ekonomi rakyat dan kekeluargaan.⁵

Pada dasarnya koperasi merupakan lembaga ekonomi, walaupun dalam pelaksanaannya mengemban tanggung jawab dan misi sosial, seperti dikatakan Buse dan Hembelger (Anoraga).⁶ Koperasi sebagai lembaga ekonomi harus menerapkan azas-azas bisnis dan manajemen yang baik dalam pengelolaannya. Koperasi dengan pengelolaan yang baik tetap harus menerapkan manajemen yang profesional seperti layaknya organisasi bisnis lainnya. Dalam menjalankan roda kegiatannya koperasi dituntut untuk terus melakukan pengelolaan secara baik dan melakukan inovasi yang memadai agar mampu bersaing dalam dunia usaha, namun demikian misi sosial yang diemban tidak boleh dilupakan.

⁵ Hudyanto, *Sistem Koperasi: Idiologi Dan Pengelolaan*, (Yogyakarta: Penerbit UII Press, 2002), hal. 56

⁶ Anoraga. P, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005), hal. 34

Sebagian besar koperasi banyak menghadapi masalah dalam perkembangan teknologi, kegiatan pemasaran, kemampuan dalam permodalan dan kemampuan dalam bersaing dengan pelaku bisnis yang lain. Hal tersebut hendaknya menjadi perhatian bagi para pemangku kebijakan yang bergerak dalam bidang koperasi. Dengan demikian koperasi mampu bergerak secara optimal dan dapat mencapai kemajuan seperti yang diharapkan.

Bila kita amati, koperasi tidak semata-mata sebagai badan usaha ekonomi seperti badan usaha ekonomi lainnya, tetapi manifestasi ideologi ekonomi atas dasar nilai-nilai: swadaya, swatanggungjawab, persamaan, keadilan, dan kesetiakawanan.⁷ Koperasi yang baik, seluruh anggotanya akan percaya pada nilai-nilai etis dari kejujuran, keterbukaan, tanggung jawab sosial dan kepedulian pada orang lain.

Dengan menerapkan azas-azas tersebut diatas, koperasi diharapkan mampu menggerakkan roda ekonomi rakyat dengan perannya sebagai organisasi ekonomi yang mensejahterakan pengurus, karyawan, anggota serta masyarakat. Peningkatan kualitas pengurus koperasi menjadi salah satu perhatian yang harus selalu dijalankan terus menerus. Peran dan manfaat koperasi di Indonesia telah banyak dirasakan oleh masyarakat, ada tiga eksistensi koperasi yang bisa dirasakan oleh masyarakat. Pertama, koperasi dipandang sebagai lembaga ekonomi yang menjalankan kegiatan usaha tertentu yang diperlukan oleh masyarakat.

⁷ Sukidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hal. 20

Bentuk kegiatan yang dapat dirasakan masyarakat seperti usaha simpan pinjam, unit usaha pemasaran, unit usaha produksi dan sebagainya. Kedua, lembaga yang mampu menjadi lembaga alternatif, dimana masyarakat telah merasakan bahwa koperasi telah menjadi lembaga yang lebih baik dibanding dengan lembaga lain. Ketiga, koperasi menjadi sebuah organisasi yang dimiliki oleh para anggotanya.⁸

Perasaan memiliki ini merupakan faktor utama sehingga koperasi mampu bertahan dalam berbagai kondisi yang sulit, yaitu dengan mengandalkan loyalitas anggota dan kesediaan anggota untuk bersama-sama koperasi menghadapi kesulitan tersebut. Dalam kondisi ekonomi negara yang sedang terpuruk, dimana angka pengangguran meningkat dan daya beli masyarakat menurun, koperasi mampu bertahan dan bahkan tampil sebagai juru selamat bagi masyarakat lapisan bawah.⁹

Lapisan bawah tersebut antara lain dengan adanya pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan agama juga sebagai motor penggerak perekonomian masyarakat, dan salah satu kemandirian pesantren untuk meningkatkan kesejahteraan para anggota dan santri juga untuk kemandirian pesantren yaitu dengan mendirikan Koperasi pondok pesantren atau biasa disebut Kopontren, Kopontren sendiri adalah suatu bentuk kerja sama dalam lapangan perekonomian yang ada di lingkungan pondok pesantren. Kerja sama ini diadakan orang-orang yang berkecimpung di dalam pondok

⁸ Ilham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 27

⁹ Handoko, T. Flani, *Manajemen. Edisi Kedua*, (Yogyakarta: Penerbit BPFE, 1992), hal. 45

pesantren karena adanya kesamaan jenis kebutuhan hidup mereka dan didasari ukhuwah Islamiyah khususnya para anggota koperasi, dan orang-orang ini bersama-sama mengusahakan kebutuhan sehari-sehari, yang mereka butuhkan. Untuk mencapai tujuan itu diperlukan adanya kerja sama yang akan berlangsung terus, oleh sebab itu dibentuklah suatu perkumpulan sebagai bentuk kerja sama yaitu Koppontren.¹⁰

Adanya koppontren diharapkan bisa membangkitkan perekonomian anggota yang terdiri dari para Asatidz, santri serta masyarakat sekitar, selanjutnya diikuti oleh masuknya beberapa program seperti ekonomi kerakyatan, teknologi tepat guna, dan koperasi, serta pelatihan ketrampilan dari berbagai kementerian, universitas dan lembaga swadaya masyarakat. Masuknya berbagai program tersebut memiliki nilai tambah bagi pesantren untuk pengembangan institusi dalam rangka menghadapi tantangan zaman, mewujudkan kemandirian ekonomi pesantren dan memberi keterampilan perkoperasian kepada para anggota dan santri.

Sedangkan koppontren yang ada di kawasan Tulungagung menurut dinas koperasi dan UMK sendiri ada koppontren yang berstatus aktif dan tidak aktif, ini dikarenakan kurang berkomitmennya pengurus koppontren yang ada di Tulungagung untuk memajukan koperasi pondok pesantren mereka maupun melaporkan RAT setiap tahunnya kepada dinas koperasi dan UMK. Pelaporan RAT kepada dinas Koperasi dan UMK sebagai salah satu bentuk pembinaan dinas terhadap koperasi

¹⁰ Pandji Anoraga dan Ninik Widiyanti, *Dinamika Koperasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 01

yang ada di wilayah administrasi Tulungagung, dan juga sebagai indicator kesehatan keuangan maupun kelembagaan koperasi.

Dengan berstatus tidak aktif mungkin ada sesuatu yang belum optimal mungkin lebih disebabkan antara lain: Kurang berkomitmennya pengurus Koppontren untuk menjalankan koppontren sendiri dan berakibat pada pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku kualitas sumber daya manusia yang dimiliki koperasi pondok pesantren yang belum siap dengan permasalahan dan tantangan ekonomi secara nasional, kemampuan manager dalam mengelola koperasi pondok pesantren kurang profesional. Pemerintah menyadari akan kualitas sumber daya manusia sebagai aspek yang sangat vital dalam kemajuan koperasi supaya memiliki daya saing yang akan memasuki era MEA (Masyarakat Ekonomi Asean), era keterbukaan dalam ekonomi masyarakat ASEAN. Maka dibutuhkan dukungan dari pemerintah untuk meningkatkan sumber daya manusia di koperasi salah satunya di Koperasi pondok pesantren.

Maka dari itu pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil 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, sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di koperasi. 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.¹¹

Berdasarkan Permen diatas maka Implementasi Peraturan Menteri Koperasi No: 18/PER/M.KUKM/IX/2015 ini, diharapkan dapat mendorong meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku perkoperasian di koppontren supaya lebih bisa survive terhadap perkembangan perekonomian dan bisa memberikan manfaat bagi anggota koperasi pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan pendidikan dan pelatihan.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang diungkapkan di atas, maka perlu ditetapkan fokus penelitian yang terkait dengan penelitian ini untuk menjawab segala permasalahan yang ada. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia Nomor: 18/PER/M.KUKM/IX/2015 dalam peningkatan kualitas pengetahuan sumber daya manusia di koperasi pondok pesantren Kabupaten Tulungagung?
2. Bagaimana Implementasi Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia Nomor: 18/PER/M.KUKM/IX/2015 dalam

¹¹ <http://www.peraturan.go.id/permen/kemenkukm-nomor-18-per-m.kukm-ix-2015> tahun 2015. html 06 diakses pada tanggal 20 Maret 2017

peningkatan kualitas keterampilan sumber daya manusia di koperasi pondok pesantren Kabupaten Tulungagung?

3. Bagaimana Implementasi Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia Nomor: 18/PER/M.KUKM/IX/2015 dalam peningkatan kualitas sikap dan perilaku sumber daya manusia di koperasi pondok pesantren Kabupaten Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan Implementasi Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia Nomor: 18/PER/M.KUKM/IX/2015 dalam peningkatan kualitas pengetahuan sumber daya manusia di koperasi pondok pesantren Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk mendeskripsikan Implementasi Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia Nomor: 18/PER/M.KUKM/IX/2015 dalam peningkatan kualitas keterampilan sumber daya manusia di koperasi pondok pesantren Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk mendeskripsikan Implementasi Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia Nomor: 18/PER/M.KUKM/IX/2015 dalam peningkatan kualitas sikap dan perilaku sumber daya manusia di koperasi pondok pesantren Kabupaten Tulungagung.

D. Kegunaan Penelitian

Penyusunan penelitian ini mempunyai dua kegunaan , yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan teoretis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur bagi seluruh elemen masyarakat, khususnya bagi dunia keilmuan tentang Implementasi Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia Nomor: 18/PER/M.KUKM/IX/2015 dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di koperasi pondok pesantren.

2. Kegunaan praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi masyarakat atau akademisi dalam mengembangkan teori dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dan Implementasi Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Menengah melalui dinas koperasi Kabupaten Tulungagung, koperasi pondok pesantren maupun masyarakat. Sedangkan untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memberikan khazanah baru dan juga ketika dijadikan penelitian dapat membantu dalam penyempurnaan hal-hal yang belum dijelaskan dalam tesis ini.

E. Penegasan Istilah

Supaya menghindari kesalahpahaman, memudahkan menelaah, dan memahami pokok-pokok permasalahan dalam uraian selanjutnya, maka terlebih dahulu akan dikemukakan pengertian yang ada dalam judul Tesis di atas. Adapun istilah-istilah yang akan penulis kemukakan dalam judul adalah sebagai berikut.

1. Secara Konseptual

a. Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil 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. Maksud pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil, dan menengah adalah untuk meningkatkan pengetahuan, 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.¹²

- b. Kualitas Sumber Daya Manusia: Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Sedangkan sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan

¹² <http://lawfile.blogspot.co.id/2012/01/status-fungsi-dan-materi-muatan.html>, diakses pada hari sabtu tanggal 15 Februari 2017 pukul 21.00 wib

organisasi itu.¹³

- c. Koperasi Pondok Pesantren: Organisasi/perkumpulan kelompok bisnis yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-seorang demi kepentingan bersama. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Dan menjalankan kegiatan koperasi di lingkungan pondok pesantren.¹⁴

2. Penegasan Operasional

Dengan adanya penegasan konseptual tersebut, digunakan untuk memberikan batasan-batasan dalam melakukan suatu penelitian. Dalam penegasan operasional ini akan dijelaskan berkaitan dengan 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 peningkatan sumber daya manusia di koperasi pondok pesantren Kabupaten Tulungagung.

1. Pengetahuan perkoperasian adalah pengetahuan pengurus tentang asas, definisi, prinsip, jenis, serta kewajiban dan hak anggota serta struktur organisasi
2. Keterampilan perkoperasian adalah keterampilan karyawan dalam kewirausahaan, keterampilan teknis, manajerial, berbasis kompetensi,

¹³ Fandy Tjiptono & Anastasia Diana, *Total Quality Management (TQM)*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2010), hal. 04

¹⁴ <https://id.wikipedia.org/wiki/Koperasi>, diakses pada hari sabtu tanggal 06 Februari 2017 pukul 21.00 wib

pengembangan sumber daya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil, dan menengah.

3. Sikap dan perilaku perkoperasian adalah kepedulian sosial, sikap percaya diri, sikap kebersamaan, asas kekeluargaan dan gotong royong antar unsur Koperasi.