

BAB V

PEMBAHASAN

A.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.

Definisi koperasi di Indonesia termuat dalam UU No. 25 tahun 1992 tentang Perkoperasiaan yang menyebutkan bahwa koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Dari pengertian tersebut dapat dirumuskan unsur-unsur penting koperasi. Menurut Arifinal Chaniago, Koperasi sebagai suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum, yang memberikan kebebasan kepada anggota untuk masuk dan keluar, dengan bekerja sama secara kekeluargaan menjalankan usaha untuk mempertinggi kesejahteraan jasmaniah para anggotanya.¹ Koperasi merupakan badan usaha, koperasi dapat didirikan oleh orang seorang dan atau badan hukum koperasi yang sekaligus sebagai anggota koperasi yang bersangkutan, koperasi dikelola berdasarkan prinsip-prinsip koperasi, koperasi

¹ Hudyanto, *Sistem Koperasi:Idiologi Dan Pengelolaan*, (Yogyakarta: Penerbit UII Press, 2002), hal. 67

dikelola berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Dari beberapa pengertian di atas koperasi dapat diartikan sebagai perkumpulan orang atau badan usaha yang memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai kesejahteraan ekonomi yang berlandaskan asas kekeluargaan. Koperasi disebut sebagai soko guru perekonomian di Indonesia. Keberadaannya diharapkan mampu menjadi penopang perekonomian.

Berdasarkan temuan penelitian, bahwasannya melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kualitas pengetahuan sumber daya manusia terutama pengurus koperasi, yang mana dengan adanya pendidikan dan pelatihan pengetahuan pengurus koperasi pondok pesantren lebih bertambah dan menjadikan pengurus lebih mengetahui serta menjalankan tugas-tugasnya sebagai pengurus untuk memajukan koperasi dan berimplikasi pada meningkatnya tata kelola koperasi. Menurut Knowles Pelatihan adalah keseluruhan aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Tujuannya adalah memperkenalkan tingkah laku baru atau memodifikasi tingkah laku mereka saat ini (*existing behavior*) sehingga menghasilkan perilaku atau sikap yang lebih spesifik dan lebih baik.²

Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Pengembangan

²Dessler, G., *Human Resource management. 8th Edition*, (New jersey: Prentice-Hall.Inc, 2000), hal. 67

lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah (pelaksana).

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dari 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 koperasi di Kabupaten Tulungagung dilaksanakan beberapa kali dalam satu tahun, dan peserta pendidikan dan pelatihan tidak secara spesifik untuk Koperasi pondok pesantren saja, tapi di tujukan kepada semua koperasi yang ada di bawah administrasi dinas koperasi dan Usaha Kecil Menengah di kabupaten Tulungagung.³

Menurut Heidjrachman dan Suad Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan, sedangkan latihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuannya.⁴

³ 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. 9

⁴ Heidjrachman Ranupandowo dan Suad Husnan. *Manajemen Personalialia*. (Yogyakarta: BPFE, 1997), hal. 45

Sasaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk semua koperasi yang masih aktif di bawah pembinaan dan pengawasan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, dan dinas berhak untuk menunjuk koperasi mana saja yang berpotensi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia, baik KOPKAR, KOPWAN, KOPSYAH dll, tidak hanya dikhususkan pada Koppontren, di karenakan posisi Koppontren sebagai salah satu jenis koperasi, belum bisa sepenuh hati berkomitmen untuk memajukan Koperasi, hal inilah membuat para pegawai dinas kurang terlalu perhatian terhadap Koppontren, dan itu berimbas pada segala informasi tidak bisa diterima oleh pengelola Koppontren, maka pengelola Koppontren secara mandiri mengelola Koppontren bagaimanapun kondisinya, ada yang masih bertahan dengan manajerial seadanya, ada juga yang sudah aktif lagi dalam kegiatan perkoperasian, antara lain:

1. Koperasi pondok pesantren Darul Hikmah, Desa Tawang Sari, Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung.

Program pendidikan dan pelatihan yang dikeluarkan oleh Pemerintah melalui Peraturan Menteri Koperasi bertujuan meningkatkan kualitas pengetahuan sumber daya manusia koperasi yang nantinya bisa berimplikasi pada kinerja koperasi terutama pengurus koperasi pondok pesantren, dikarenakan bertambahnya pengetahuan sumber daya manusia terutama pengurus dalam mengelola koperasi pondok pesantren. Menurut Mariot Tua Efendi H pelatihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari

organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.⁵

Selanjutnya Mariot Tua menambahkan pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tetapi, dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.⁶

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas koperasi dan UMK Kabupaten Tulungagung ditujukan tidak hanya untuk Koperasi pondok pesantren, akan tetapi koperasi pada umumnya. Dan koperasi pondok pesantren Darul Hikmah merasakan dampak positif dari adanya pendidikan dan pelatihan yang diadakan Dinas Koperasi yaitu dengan meningkatnya kualitas pengetahuan pengurus koperasi pondok pesantren Darul Hikmah berdampak pada meningkatnya kinerja dan tata kelola koperasi supaya lebih profesional terutama meningkatnya SHU yang dibagikan pada saat RAT, dengan meningkatnya SHU secara otomatis meningkatkan kesejahteraan anggota koperasi dan pemasukan bagi pondok pesantren yang bersangkutan.

⁵ Harianandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hal. 45

⁶ *Ibid.*, hal. 47

Selain itu juga dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ada beberapa hambatan yang dirasakan oleh Koperasi pondok pesantren Darul Hikmah, salah satunya waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang terbilang singkat yaitu 1 sampai 3 hari saja, dan itupun dilaksanakan satu sampai dua kali dalam satu tahun, menjadikan materi yang disampaikan pada saat pendidikan dan pelatihan belum bisa secara menyeluruh diterapkan dalam Koppontren Darul Hikmah.

Waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terbilang singkat, tetapi pengurus Koppontren Darul Hikmah mensiasatinya dengan mengkaji terlebih dahulu materi yang diberikan pada saat pendidikan dan pelatihan apabila dirasa sesuai dengan program dan tujuan Koppontren Darul Hikmah, maka akan mengimplementasikan materi yang diberikan saat pendidikan dan pelatihan.

Metode *On Job Training* dalam pemberian materi pada saat pendidikan dan pelatihan yang paling cocok untuk menyampaikan materi kepada para peserta pelatihan oleh tim pelatihan yang bersangkutan. Penggunaan metode yang cocok akan mempermudah peserta latihan menerima materi yang diberikan. Dengan demikian perubahan yang diharapkan dapat dicapai sesuai dengan tujuan pelatihan harapan peserta pelatihan.

Dalam implementasi Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia Nomor: 18/PER/M.KUKM/IX/2015 ditujukan untuk meningkatkan kualitas pengetahuan sumber daya manusia koperasi supaya memiliki kompetensi dan pengetahuan perkoperasian sebagai salah satu sarana

mempersiapkan sumber daya manusia yang bersaing di era MEA. Selain itu dengan adanya peraturan menteri koperasi ini sebagai kesempatan yang dinanti oleh pengurus Koppontren Darul Hikmah, dikarenakan Koppontren belum bisa secara mandiri menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan secara mandiri hal tersebut berkaitan dengan banyak faktor salah satunya biaya yang dianggarkan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Materi tentang perkoperasian selalu berkembang dan berubah, dan perlu disosialisasikan kepada koperasi melalui adanya pendidikan dan pelatihan, dan materi yang terbaru juga sebagai salah satu kendala yang dihadapi apabila melaksanakan pendidikan dan pelatihan secara mandiri, dikarenakan materi yang terbaru dan sesuai peraturan yang berlaku biasanya disosialisasikan oleh Dinas terkait melalui pendidikan dan pelatihan, adapun pendidikan dan pelatihan secara mandiri hanya berkaitan dengan operasional dan teknis Koppontren Darul Hikmah apalagi yang berkaitan dengan unit usaha yang dijalankan oleh Koppontren. Dan diharapkan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK Kabupaten Tulungagung materi yang diserap bisa lebih Uptodate sebagai satu langkah menuju peningkatan kualitas pengetahuan sumber daya manusia koperasi pondok pesantren.

Materi pendidikan dan pelatihan tersebut tidak bisa terserap secara maksimal tanpa di iringi dengan metode yang tepat dalam menyampaikan materi yang diajarkan pada saat pendidikan dan pengajaran. Materi yang monoton dan metode penyampaian yang beragam bisa memperbesar peluang peserta untuk

menangkap materi yang disampaikan, memahami dan menerapkan materi yang telah diperoleh dari pendidikan dan pelatihan khususnya pengurus Koppontren Darul Hikmah diharapkan bisa secara antusias memajukan Koppontren karena bertambahnya wawasan dan gagasan untuk memajukan Koppontren Darul Hikmah.

Pendidikan dan pelatihan diharapkan pengurus lebih mengetahui seluk beluk Koperasi secara manajerial maupun operasional, jangan sampai pengurus tidak mengetahui seluk beluk koperasi, dikarenakan maju maupun mundurnya koperasi pondok pesantren tergantung dari pengurus yang melaksanakan operasional Koppontren, semakin bertambahnya pengetahuan pengurus Koppontren Darul Hikmah maka semakin ahli dan berpengalaman dalam mengelola Koppontren. Serta memiliki inovasi-inovasi dan terobosan terbaru karena bertambahnya wawasan dan pengetahuan dalam memajukan Koppontren sebagai hasil dari mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Bertambahnya pengetahuan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan khususnya pengurus bisa memetakan dan menguji kelayakan usaha untuk meningkatkan unit usaha yang dimiliki oleh Koppontren, supaya unit usaha bisa bersaing dengan para kompetitor dan Koppontren bisa bertahan dari arus persaingan usaha yang semakin ketat. Dan semua materi akan hal tersebut ada dalam pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh sumber daya manusia koperasi terutama pengurus Koppontren.

Program pendidikan dan pelatihan sebagai sarana membekali sumber daya

manusia koperasi dan antisipasi serta penambahan pengetahuan perkoperasian yang terus berkembang, sebagai wujud kesiapan pengurus koperasi bisa terus berupaya menguatkan citra dan kelembagaan koperasi di mata masyarakat, supaya persepsi masyarakat tentang koperasi hanya sebagai sapi perah oleh pengurus bisa tereliminasi dengan baik, dengan cara memberikan pengetahuan yang lebih mendalam tentang koperasi, dan juga sebagai kesiapan pengurus untuk menghadapi persaingan dimasa yang akan datang, khususnya perdagangan antar negara ASEAN/MEA.

2. Koperasi pondok pesantren La-Tahzan, Desa. Ringinpitu, Kecamatan. Kedungwaru, Kabupaten. Tulungagung.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia terutama yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK sangat diharapkan oleh Koperasi pondok pesantren La-Tahzan, dikarenakan Kopontren belum bisa secara mandiri melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia perkoperasian untuk meningkatkan kualitas pengetahuan sumber daya manusia. Pelatihan (*training*) menurut Mathis adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang

digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.⁷

Dengan bertambahnya pengetahuan pengurus maka tata kelola Koppontren juga semakin maju, dalam implementasi PERMENKUKM ini sebagaimana tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu diharapkan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan semakin menambah wawasan dan pengetahuan pengurus dalam menjalankan operasional Koppontren La-Tahzan. Yang berdampak pada meningkatnya kinerja Koppontren dan hasilnya bisa dinikmati oleh semua unsur koperasi terutama anggota Koppontren.

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pastinya ada beberapa kendala yang dihadapi, baik waktu, materi maupun hasil dari mengikuti pendidikan dan pelatihan. Waktu yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan yang singkat berpengaruh pada tingkat pemahaman peserta Diklat, hal yang sama dialami oleh Koppontren La-Tahzan, dimana waktu pendidikan dan pelatihan yang singkat hanya 1 sampai 2 hari itu pun tidak *fullday* berdampak pada pemahaman pengetahuan pengurus tentang manajerial koperasi sebagai salah satu materi pendidikan dan pelatihan, karena pengetahuan tanpa dipraktekkan maka hasilnya akan sia-sia tidak ada gunanya. Dari sini peneliti memberikan masukan meskipun hanya 1 atau 2 hari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, tapi dibarengi dengan tekad untuk mamajukan Koppontren saya kira bukan hal yang mustahil terlaksana dengan hasil yang memuaskan.

⁷ Anoraga ... *Mathis*, dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2002), hal. 34

Dari segi materi pendidikan dan pelatihan yang ada di PERMENKUKM tahun 2015 pada pasal 7 (ayat 1) disebutkan secara berjenjang dan berkesinambungan untuk mendapatkan hasil pendidikan dan pelatihan yang maksimal.⁸ Materi tersebut disesuaikan dengan kebutuhan koperasi pada umumnya, memang masih terus belajar dan berbenah supaya lebih baik. Sebenarnya materi-materi tersebut semuanya relevan dengan kebutuhan koperasi sekarang, akan tetapi koperasi pada umumnya diisi oleh pengurus yang berpengalaman bertahun-tahun, sedangkan bagi Koppondren itu banyak hal yang baru, dikarenakan tidak semua sumber daya manusia pengurus mengenal sekolah formal, kebanyakan pengurus yang ada di Koppondren pengangkatannya tidak melalui RAT tapi langsung ditunjuk oleh kyai dan penunjukkan itu menurut santri adalah sebuah amanah yang harus dijaga.

Materi perkoperasian yang diadakan di dalam pendidikan dan pelatihan diharapkan lebih relevan dan mudah diserap oleh peserta Diklat, materi yang berkualitas sebagai salah satu sumber pengetahuan pengurus supaya bisa langsung mengimplemetasikan di dalam koperasi pondok pesantren juga untuk memperkuat kelembagaan koperasi pondok pesantren paling tidak, tertib administrasi dengan melaporkan RAT tahunan kepada Dinas Koperasi. Dengan pendidikan dan pelatihan diharapkan pengetahuan pengurus bisa bertambah

⁸ 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. 9

secara legal hukum dan sesuai dengan mekanisme teknis pelaporan RAT dan keuangan yang lain.

Bertambahnya pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia koperasi terutama pengurus Koppontren La-Tahzan bisa lebih memperkuat kelembagaan Koppontren dengan terus memperbaiki kekurangan yang ada dalam manajemen Koppontren, karena manajemen yang baik akan berdampak pada kinerja Koppontren yang meningkat, dan manajemen yang baik tidak bisa terlepas dari peran aktif pengurus Koppontren untuk terus menambah wawasan pengetahuan perkoperasian dan mengimplementasikan gagasan dan inovasi terbaru untuk kemajuan Koppontren La-Tahzan.

3. Koperasi pondok pesantren Al-Hikmah, Desa Bolorejo, Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung.

Peningkatan pengetahuan sumber daya manusia koperasi bisa dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, dengan pendidikan dan pelatihan diharapkan sumber daya manusia yaitu pengurus Koppontren memiliki pengetahuan yang menonjol daripada pengetahuan yang dimiliki karyawan maupun anggota koperasi, dikarenakan penguruslah yang memiliki wewenang lebih tinggi untuk menentukan dan memutuskan kebijakan-kebijakan yang diberlakukan di Koppontren, apabila pengurus kurang memahami seluk beluk perkoperasian maka bisa dipastikan roda organisasi maupun manajerial Koppontren tidak bisa berjalan dengan maksimal. Menurut Payaman Simanjuntak mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM

(*Human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) bagi manajemen tingkat atas dan menengah sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai tingkat bawah (pelaksana).⁹

Melihat pentingnya sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi manajerial Kopontren, maka Kopontren Al-Hikmah secara berkala mengikutsertakan para pengurusnya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan terutama yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK Kabupaten Tulungagung, karena dari mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut pengetahuan pengurus akan perkoperasian baik definisi, asas dan tujuan diharapkan bisa bertambah untuk menjalankan organisasi Kopontren supaya lebih baik.

Materi pendidikan dan pelatihan tentang keorganisasian koperasi serta definisi secara mendalam tentang koperasi dan pengembangan usaha koperasi bisa memberikan warna dan wawasan tersendiri bagi pengurus untuk menemukan alternatif kebijakan-kebijakan yang menguntungkan Kopontren itu sendiri, karena apabila materi yang diberikan saat pendidikan dan pelatihan hanya berkulat

⁹ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2005), hal. 67

hal-hal yang sama dengan yang diberikan sebelum-sebelumnya maka berimplikasi pada kinerja dan jalannya organisasi Koppontren.

Pemahaman materi pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan karena materi pendidikan dan pelatihan diharapkan langsung bisa diimplementasikan dalam kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh Koppontren, akan tetapi hal yang paling penting dalam pemahaman materi peserta diklat yaitu dengan metode penyampaian materi yang komunikatif, melalui metode *on the job training* dan demonstrasi peserta Diklat bisa secara bertahap memahami dan menerapkan materi yang ada dipadukan dengan kebijakan Koppontren yang sudah direncanakan sebelumnya didalam Rapat Anggota Tahunan.

Kendala yang terjadi dalam pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK Kabupaten Tulungagung adalah waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang relatif singkat yaitu hanya 1 sampai 2 hari, penentuan waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan juga melihat anggaran yang ada di dinas terkait dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan, sebenarnya pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK diibaratkan sebagai stimulus bagi pengurus Koperasi untuk bisa melaksanakan pendidikan dan pelatihan secara mandiri.

Kopontren pada dasarnya tidak memiliki alokasi anggaran yang cukup untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi pengurus, karyawan maupun anggota koperasi. Maka dengan adanya program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan Dinas Koperasi dan UMK Kabupaten

Tulungagung yang dananya dialokasikan dari anggaran negara sesuai dengan PERMENKUKM tahun 2015 pada pasal 13 tentang pembiayaan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi tingkat kabupaten sebagai kesempatan yang sangat bagus bagi Koppontren mengikut sertakan pengurus, karyawan maupun anggota untuk bisa meningkatkan kualitas pengetahuan perkooperasian mereka dan berharap berimplikasi pada meningkatnya kinerja pengurus dalam menjalankan amanat yang sudah dibebankan kepada mereka pada saat Rapat anggota tahunan.¹⁰

Pendidikan dan pelatihan pengurus Koppontren Al-Hikmah juga memiliki pandangan dan sasaran yang jelas dalam menjalankan roda organisasi dan manajerial dan pencapaian kinerja Koppontren, hal ini dikarenakan di dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan peserta tidak melulu mendapatkan materi perkooperasian saja, akan tetapi juga menambah tali silaturahmi antar Koperasi sebagai penguat organisasi dan tukar menukar informasi dan pengalaman untuk kemajuan Koppontren Al-Hikmah.

4. Koperasi pondok pesantren Al-Ghojali, Desa Punjul, Kecamatan Karangrejo, Kabupaten Tulungagung.

Program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK Kab. Tulungagung sebagai sarana untuk

¹⁰ 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. 13

mengimplementasikan PERMENKUKM tentang pedoman pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia koperasi terutama yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK sangat diharapkan oleh Koperasi pondok pesantren Al-Ghojali, dikarenakan Koppontren belum bisa secara mandiri melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia perkoperasian untuk meningkatkan kualitas pengetahuan sumber daya manusia.

Bertambahnya pengetahuan pengurus tentang koperasi menjadikan tata kelola Koppontren juga semakin maju, dalam implementasi PERMENKUKM ini sebagaimana tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu diharapkan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan semakin menambah wawasan dan pengetahuan pengurus dalam menjalankan operasional Koppontren Al-Ghojali. Yang berdampak pada meningkatnya kinerja Koppontren dan hasilnya bisa dinikmati oleh semua unsur koperasi terutama anggota Koppontren. Menurut Andrew E. Sikula pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.¹¹

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pastinya ada beberapa

¹¹ Andrew E. Sikula, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2011), hal. 24

kendala yang dihadapi, baik waktu, materi maupun hasil dari mengikuti pendidikan dan pelatihan. Waktu yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan yang singkat berpengaruh pada tingkat pemahaman peserta Diklat, hal yang sama dialami oleh Kopontren Al-Ghojali, dimana waktu pendidikan dan pelatihan yang singkat hanya 1 sampai 2 hari berdampak pada pemahaman pengetahuan pengurus tentang manajerial koperasi sebagai salah satu materi pendidikan dan pelatihan, karena pengetahuan tanpa dipraktekkan maka hasilnya akan sia-sia tidak ada gunanya. Dari sini peneliti memberikan masukan meskipun hanya 1 atau 2 hari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, tapi dibarengi dengan tekad untuk mamajukan Kopontren saya kira bukan hal yang mustahil terlaksana dengan hasil yang memuaskan.

Materi pendidikan dan pelatihan yang ada di PERMENKUKM pada pasal 7 (ayat 1) disebutkan secara berjenjang dan berkesinambungan untuk mendapatkan hasil pendidikan dan pelatihan yang maksimal.¹² Materi tersebut disesuaikan dengan kebutuhan koperasi pada umumnya. Sebenarnya materi-materi tersebut semuanya relevan dengan kebutuhan koperasi sekarang, akan tetapi koperasi pada umumnya diisi oleh pengurus yang berpengalaman bertahun-tahun, sedangkan bagi Kopontren itu banyak hal yang baru, dikarenakan tidak semua sumber daya manusia terutama pengurus mengenal sekolah formal, kebanyakan pengurus

¹² 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. 9

yang ada di Koppontren pengangkatannya tidak melalui RAT tapi langsung ditunjuk oleh kyai dan penunjukannya itu menurut santri adalah sebuah amanah yang harus dijaga.

Materi yang diadakan di dalam pendidikan dan pelatihan diharapkan lebih relevan dan mudah diserap oleh peserta Diklat, materi yang berkualitas sebagai salah satu sumber pengetahuan pengurus supaya bisa langsung mengimplemetasikan di dalam koperasi pondok pesantren juga untuk memperkuat kelembagaan koperasi pondok pesantren paling tidak tertib administrasi dengan melaporkan RAT tahunan kepada Dinas Koperasi. Dengan pendidikan dan pelatihan diharapkan pengetahuan pengurus bisa bertambah dan sah secara legal hukum dan bisa apalagi dalam mekanisme teknis pelaporan RAT dan keuangan yang lain.

Pengetahuan yang bertambah dimiliki oleh sumber daya manusia koperasi terutama pengurus Koppontren Al-Ghojali bisa lebih memperkuat kelembagaan Koppontren dengan terus memperbaiki kekurangan yang ada dalam manajemen Koppontren, karena manajemen yang baik akan berdampak pada kinerja Koppontren yang meningkat, dan manajemen yang baik tidak bisa terlepas dari peran aktif pengurus Koppontren untuk terus menambah wawasan perkoperasian untuk mengimplementasikan gagasan dan inovasi terbaru untuk kemajuan Koppontren Al-Ghojali.

5. Koperasi pondok pesantren Raudlatul Hikmah, Desa Srikaton, Kecamatan Ngantru, Kabupaten Tulungagung.

Program pendidikan dan pelatihan yang dikeluarkan oleh Pemerintah melalui Peraturan Menteri Koperasi bertujuan meningkatkan kualitas pengetahuan sumber daya manusia koperasi yang nantinya bisa berimplikasi pada kinerja koperasi terutama pengurus koperasi pondok pesantren, dikarenakan bertambahnya pengetahuan sumber daya manusia terutama pengurus dalam mengelola koperasi pondok pesantren. Menurut Kenneth Robinson, dalam Sadirman mengemukakan bahwa pelatihan merupakan instruksional atau experensial untuk mengembangkan pola-pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan keterampilan atau sikap untuk mencapai standar yang di harapkan.¹³

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas koperasi dan UMK Kab. Tulungagung ditujukan tidak hanya untuk Koperasi pondok pesantren, akan tetapi koperasi pada umumnya. dan koperasi pondok pesantren Raudlatul Hikmah merasakan dampak positif dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang diadakan Dinas Koperasi yaitu dengan meningkatnya kualitas pengetahuan pengurus koperasi pondok pesantren Raudlatul Hikmah, dan berdampak pada meningkatnya kinerja dan tata kelola koperasi supaya lebih profesional terutama meningkatnya SHU yang dibagikan pada saat RAT, dengan meningkatnya SHU secara otomatis meningkatkan kesejahteraan anggota koperasi dan pemasukan bagi pondok pesantren yang bersangkutan.

¹³ A.M. Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), hal. 224

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ada beberapa hambatan yang dirasakan oleh Koperasi pondok pesantren Raudlatul Hikmah, salah satunya waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang terbilang singkat yaitu 1 sampai 3 hari saja, dan itupun dilaksanakan satu sampai dua kali dalam satu tahun, menjadikan materi yang disampaikan pada saat pendidikan dan pelatihan belum bisa secara menyeluruh diterapkan dalam Koppontren Raudlatul Hikmah

Pendidikan dan pelatihan terbilang singkat, tetapi pengurus Koppontren Raudlatul Hikmah mensiasatinya dengan mengkaji terlebih dahulu materi manajemen keuangan maupun manajemen operasional koperasi yang diberikan pada saat pendidikan dan pelatihan apabila dirasa sesuai dengan program dan tujuan Koppontren Raudlatul Hikmah, maka akan mengimplementasikan materi yang diberikan saat pendidikan dan pelatihan.

Implementasi PERMENKUKM tahun 2015 yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas pengetahuan sumber daya manusia koperasi supaya memiliki kompetensi dan pengetahuan yang lebih akan perkoperasian sebagai salah satu sarana mempersiapkan sumber daya manusia yang bersaing di era MEA. Selain itu dengan adanya peraturan menteri koperasi ini sebagai kesempatan yang dinanti oleh pengurus Koppontren Raudlatul Hikmah, dikarenakan Koppontren belum bisa secara mandiri menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan secara mandiri hal tersebut berkaitan dengan banyak faktor salah satunya biaya yang dianggarkan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Materi yang *up to date* juga sebagai salah satu kendala yang dihadapi

apabila melaksanakan pendidikan dan pelatihan secara mandiri, dikarenakan materi terbaru sesuai peraturan yang berlaku biasanya disosialisasikan oleh Dinas terkait melalui pendidikan dan pelatihan, adapun pendidikan dan pelatihan secara mandiri hanya berkaitan dengan operasional dan teknis Koppontren Raudlatul Hikmah, apalagi yang berkaitan dengan unit usaha yang dijalankan oleh Koppontren. Dan diharapkan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK Kabupaten Tulungagung materi yang diserap bisa sesuai dengan materi yang terbaru sebagai satu langkah menuju peningkatan kualitas pengetahuan sumber daya manusia koperasi pondok pesantren

Materi yang bagus dan terbaru tidak bisa terserap secara maksimal tanpa di iringi dengan metode yang tepat dalam menyampaikan materi yang diajarkan pada saat pendidikan dan pelatihan, materi yang monoton dan metode penyampaian yang beragam bisa memperbesar peluang peserta untuk menangkap materi yang disampaikan, memahami dan menerapkan materi yang telah diperoleh dari pendidikan dan pelatihan khususnya pengurus Koppontren Raudlatul Hikmah .diharapkan bisa secara antusias memajukan Koppontren karena bertambahnya wawasan dan gagasan untuk memajukan Koppontren Raudlatul Hikmah.

Metode tersebut adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Pegawai mempelajari jobnya dengan mengamati perilaku pekerja lain yang sedang bekerja. Di mana pegawai senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaan dan training baru memperhatikannya. Fungsi dari metode

on the job training antara lain supervisor mampu menarik simpati pegawai peserta pelatihan, maka dari itu supervisor harus terlatih secara memadai. Metode *on the job training* sangat tepat, cocok untuk mengajarkan pengetahuan, skill yang dapat dipelajari dalam metode *on the job training* harus dilakukan pada waktu yang sama dan untuk job yang sama pula. *On the job training* sangat tepat pula digunakan untuk pelatihan yang semi skill, seperti pekerja klerk, sales atau pramuniaga.¹⁴

Pendidikan dan pelatihan yang diikuti pengurus menjadikan mereka lebih mengetahui seluk beluk Koperasi secara manajerial maupun operasional, jangan sampai pengurus tidak mengetahui seluk beluk koperasi, dikarenakan maju maupun mundurnya koperasi pondok pesantren tergantung dari pengurus yang melaksanakan operasional Koppontren, semakin bertambahnya pengetahuan pengurus Koppontren Raudlatul Hikmah maka semakin ahli dan berpengalaman dalam mengelola Koppontren. Serta memiliki inovasi-inovasi dan terobosan terbaru karena bertambahnya wawasan dan pengetahuan dalam memajukan Koppontren sebagai hasil dari mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Bertambahnya pengetahuan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan khususnya pengurus bisa memetakan dan menguji kelayakan usaha untuk meningkatkan unit usaha yang dimiliki oleh Koppontren, supaya unit usaha bisa bersaing dengan para kompetitor dan Koppontren bisa bertahan dari arus

¹⁴ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Ed. I.*,(Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2013), hal. 89

persaingan usaha yang semakin ketat. Dan semua materi akan hal tersebut ada dalam pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh sumber daya manusia koperasi terutama pengurus Koppontren.

Adanya pendidikan dan pelatihan sebagai sarana membekali sumber daya manusia koperasi, antisipasi dan penambahan pengetahuan perkoperasian yang terus berkembang, sebagai wujud kesiapan pengurus koperasi untuk terus berupaya menguatkan citra dan kelembagaan koperasi di mata masyarakat, supaya persepsi masyarakat tentang koperasi hanya sebagai sapi perah oleh pengurus bisa tereliminasi dengan baik, dengan cara memberikan pengetahuan yang lebih mendalam tentang koperasi, dan juga sebagai kesiapan pengurus untuk menghadapi persaingan dimasa yang akan datang,

6. Koperasi pondok pesantren Darul Huda, Desa Betak, Kecamatan Kalidawir, Kabupaten Tulungagung.

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. Menurut Gomes mengatakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pegawai pada suatu pekerjaan tertentu

yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Hal tersebut memberikan arti bahwa pelatihan merupakan suatu yang penting untuk diberikan kepada pekerja (pegawai) yang ada dalam organisasi guna menciptakan prestasi yang lebih baik, sehingga dapat mencapai sasaran-sasaran serta kebijakan-kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi itu sendiri 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.¹⁵

Menurut Miner menyebut bahwa pendidikan lebih terkait dengan tujuan-tujuan yang bersifat individual dan tidak terkait langsung dengan tujuan organisasi, sedang pelatihan pada dasarnya berhubungan dengan peran khusus individu dalam organisasi. Pelatihan ditujukan untuk membantu individu agar berhasil menampilkan kinerjanya dalam suatu pekerjaan tertentu.¹⁶ Jadi, pertumbuhan mereka dan berbagai peran yang akan mereka mainkan di lingkungan sosial mereka menjadi titik awal dalam pendidikan, sedangkan pelatihan berawal dari kebutuhan dalam suatu pekerjaan tertentu yang akan dilakukan. Lebih jauh Miner menjelaskan bahwa proses pelatihan lebih dipusatkan pada pembelajaran dan perubahan pada suatu hal yang secara khusus

¹⁵ Gomes, F. C., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), hal. 56

¹⁶ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, hal. 94

dapat diterapkan pada suatu jabatan, melengkapi persyaratan jabatan yang dibutuhkan, dan efisien dalam hal waktu, biaya, dan sumber daya yang digunakan.

Peningkatan pengetahuan sumber daya manusia koperasi bisa dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, dengan pendidikan dan pelatihan diharapkan sumber daya manusia terutama pengurus memiliki pengetahuan yang menonjol daripada para karyawan maupun anggota koperasi, dikarenakan penguruslah yang memiliki wewenang yang lebih tinggi untuk menentukan dan memutuskan kebijakan-kebijakan yang diberlakukan di Koperasi, apabila pengurus kurang memahami seluk beluk perkoperasian maka bisa dipastikan roda organisasi maupun manajerial Koppontren tidak bisa berjalan dengan maksimal.

Melihat pentingnya sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi manajerial Koppontren, maka Koppontren Darul Huda secara berkala mengikut sertakan para pengurusnya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan terutama yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK Kab. Tulungagung, karena dari mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut pengetahuan pengurus akan perkoperasian diharapkan bisa bertambah supaya lebih baik dalam menjalankan organisasi Koppontren.

Materi pendidikan dan pelatihan yang beragam bisa memberikan warna tersendiri bagi pengurus untuk menemukan alternatif kebijakan-kebijakan yang menguntungkan Koppontren itu sendiri, karena apabila materi yang diberikan saat

pendidikan dan pelatihan hanya berfokus hal-hal yang sama dengan yang diberikan sebelum-sebelumnya maka berimplikasi pada kinerja dan jalannya organisasi Kopontren.

Pemahaman materi pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan karena materi pendidikan dan pelatihan diharapkan langsung bisa diimplementasikan dalam kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh Kopontren, akan tetapi hal yang paling penting dalam pemahaman materi peserta diklat yaitu dengan *metode on the job training* materi yang komunikatif sehingga peserta Diklat bisa secara bertahap memahami dan menerapkan materi yang ada dipadukan dengan kebijakan Kopontren yang sudah direncanakan sebelumnya didalam Rapat Anggota Tahunan.

Kendala dalam pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK Kab. Tulungagung adalah waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang singkat yaitu hanya 1 sampai 2 hari, penentuan waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan juga melihat anggaran yang didapat dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan, sebenarnya pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK sebagai stimulus bagi pengurus Koperasi untuk bisa melaksanakan pendidikan dan pelatihan secara mandiri.

Koperasi pondok pesantren pun tidak semuanya memiliki alokasi anggaran yang cukup untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi pengurus, karyawan maupun anggota koperasi. Maka dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan Dinas Koperasi dan UMK sebagai kesempatan

yang sangat bagus mengikut sertakan pengurus, karyawan maupun anggota untuk bisa meningkatkan kualitas pengetahuan perkooperasian mereka yang berimplikasi pada meningkatnya kinerja pengurus dalam menjalankan amanat yang sudah dibebankan kepada mereka pada saat Rapat anggota tahunan.

Pengurus yang mengikuti pendidikan dan pelatihan di Koppondren Darul Huda juga memiliki pandangan dan sasaran yang jelas dalam menjalankan roda organisasi Koppondren, apa yang ingin dicapai dan target pencapaian kinerja Koppondren, hal ini dikarenakan di dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan peserta tidak melulu mendapatkan materi akan tetapi juga menambah tali silaturahmi antar Koperasi sebagai penguat organisasi dan tukar menukar informasi dan pengalaman untuk kemajuan Koppondren Darul Huda.

Pengetahuan tentang perkoperasian yang dimiliki oleh pengurus seyogyanya bisa menelurkan pengalaman akan pengetahuan tersebut kepada anggota yang lain, sebagai salah satu cara pengkaderan untuk meneruskan manajerial di masa yang akan datang, selain itu juga faktor pemberian amanat dan tanggung jawab serta takzim pada pimpinan pondok tanpa mengetahui latar belakang pendidikan karyawan juga memiliki andil yang besar dalam meningkatnya sumber daya manusia koperasi.

Meskipun pada akhirnya dengan terimplementasikannya Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia Nomor: 18/PER/M.KUKM/IX/2015 dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pengurus dalam pengetahuan perkoperasian koperasi pondok pesantren hal ini

terindikasi pada peningkatan pengetahuan pengurus tentang definisi, hak dan kewajiban pengurus dan hal lain yang berkaitan dengan pengelolaan koperasi.¹⁷

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Manullang, yang mana Menurut Manullang, tujuan peningkatan sumber daya manusia sebenarnya sama tujuan latihan sumber daya manusia. Sesungguhnya tujuan latihan atau tujuan peningkatan sumber daya manusia yang efektif, adalah untuk memperoleh tiga hal yaitu:¹⁸

1. Menambah pengetahuan.
2. Menambah keterampilan.
3. Merubah sikap.

Peraturan menteri Koperasi tentang pedoman pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia ini memiliki kesamaan dengan teori yang dikemukakan oleh para ahli, dan pemerintah telah mengimplementasikan dengan benar peraturan menteri Koperasi tersebut dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia koperasi, meskipun tidak semua koperasi mengikuti pendidikan dan pelatihan yang di selenggarakan oleh dinas terkait. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan sebagai sarana membekali sumber daya manusia koperasi dan antisipasi serta penambahan pengetahuan perkoperasian yang terus berkembang, sebagai wujud kesiapan pengurus koperasi bisa terus berupaya menguatkan citra dan

¹⁷ 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. 9

¹⁸ Manullang Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hal. 89

kelembagaan koperasi di mata masyarakat, supaya persepsi masyarakat tentang koperasi hanya sebagai sapi perah oleh pengurus bisa tereliminasi dengan baik, dengan cara memberikan pengetahuan yang lebih mendalam tentang koperasi, dan juga sebagai kesiapan pengurus untuk menghadapi persaingan dimasa yang akan datang, khususnya perdagangan antar negara ASEAN/MEA.

Perbandingan antara hasil penelitian ini dengan penelitian yang relevan adalah penelitian ini membahas tentang Implementasi Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha kecil Menengah tentang pedoman pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia, dan hasil penelitian ini dapat mengungkapkan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan ini kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan pengetahuan pengurus koperasi pondok pesantren mengalami peningkatan.

Implementasi Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia Nomor: 18/PER/M.KUKM/IX/2015 dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan pasal 7 yang menerangkan jenis pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil dan menengah.¹⁹

B. Implementasi Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia Nomor: 18/PER/M.KUKM/IX/2015 dalam peningkatan kualitas

¹⁹ 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

keterampilan sumber daya manusia di koperasi pondok pesantren Kabupaten Tulungagung.

1. Koperasi pondok pesantren Darul Hikmah, Desa Tawang Sari, Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung.

Pada hakekatnya pendidikan dan pelatihan akan dapat mencapai sasaran apabila Implementasi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dalam meningkatkan keterampilan sumber daya manusia koperasi. Masalah esensial yang perlu menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah metode yang tepat dan materi keterampilan tentang retail koperasi yang sesuai dengan kondisi umum yang ada di koperasi, supaya peningkatan kualitas keterampilan sumber daya manusia khususnya karyawan terlaksana dengan baik di koperasi yang mereka kelola. Menurut Soekidjo bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan.²⁰

Pendidikan dan pelatihan akan dapat mencapai sasaran apabila program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dalam meningkatkan keterampilan sumber daya manusia Koppontren. Masalah esensial yang perlu menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah metode demonstrasi dan materi yang sesuai dengan kondisi umum yang ada di koperasi.

Salah satu aspek penting untuk meningkatkan sumber daya manusia

²⁰ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003), hal. 4

dikoperasi adalah meningkatnya keterampilan sumber daya manusia yang ada di Koppontren, dan yang menjadi sasaran utama meningkatnya keterampilan yaitu para karyawan Koppontren, supaya skill dan keterampilan meningkat salah satunya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Materi dan metode penyampaian yang ada di dalam program pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu kunci terpenting terserapnya materi yang diberikan, karena menyangkut peningkatan skill atau kemampuan sumber daya manusia untuk menjalankan unit usaha Koppontren Darul Hikmah yaitu unit usaha retail/pertokoan.

Peningkatan kualitas keterampilan bagi karyawan adalah sesuatu yang sangat penting dan urgen, karena belum tentu karyawan yang direkrut untuk menjalankan usaha Koppontren mengerti dan faham akan operasional unit usaha retail yang ada di Koppontren Darul Hikmah. Maka pada saat pengurus mendapatkan informasi tentang adanya program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK Kabupaten Tulungagung, pengurus dengan sigap dan tanggap mendelegasikan karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, hal tersebut disebabkan karena Koppontren Darul Hikmah sendiri belum memiliki program untuk mendidik dan melatih sumber daya manusia koperasi yaitu karyawan, disebabkan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan secara mandiri membutuhkan anggaran yang tidak sedikit, maka dengan adanya program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK Kabupaten Tulungagung sebagai kesempatan yang sangat bagus untuk menambah keterampilan dan skill karyawan Koppontren Darul

Hikmah.

Materi yang diberikan juga mempengaruhi skill dan keterampilan karyawan, hal ini disebabkan materi manajemen keuangan yang diberikan pada saat pendidikan dan pelatihan diharapkan sesuai dengan kebutuhan karyawan, misalnya materi tentang draft laporan keuangan, pencatatan laba rugi dll, maka dengan materi yang sesuai dengan unit usaha Koppondren Darul Hikmah sangat membantu untuk meningkatkan skill dan keterampilan karyawan. Dan saat pemberian materi perkoperasian aspek metode penyampaian materi juga menjadi aspek yang fundamental untuk bisa memahami peserta Diklat, materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan Karyawan akan tetapi metode yang dipergunakan tidak sesuai, maka akan berimplikasi pada kurangnya peserta didik menyerap materi yang diajarkan.

Peserta pelatihan mengamati keterampilan yang dipertunjukkan oleh mentor, yang biasanya seorang manajer senior yang bukan atasan langsung, dan menirukan dan mengadopsi perilaku manajer senior itu. Mentor/penasehat mendorong dan membantu dalam berbagai tugas yang ditangani oleh bawahan dan bisa memberikan pandangan yang tidak ternilai dalam politik dan budaya organisasi itu. Bawahan bisa mengambil manfaat dari dialog berkesinambungan dengan mentor yang bila berpengaruh dalam organisasi itu maka akan dapat memberikan pengaruh untuk tugas-tugas yang menarik bawahan, disamping bisa membuka banyak kesempatan. Akibatnya, mentor memberikan kontribusi bagi pengembangan kepercayaan dan karir bawahan dan memberikan jaringan informal

yang berguna bagi bawahan didalam organisasi itu. Saat ini pentingnya sistem mentoring dalam sense budaya perusahaan telah di garis bawahi. Sistem mentoring ini menyediakan saluran dimana nilai-nilai organisasi yang utama dan makna-makna disampaikan dan diperkuat oleh para mentor yang berstatus manajer senior di penghujung karir mereka, dan diserap oleh mereka yang pada akhirnya akan menggantikan kedudukan mereka.

Tutor memiliki keahliannya masing-masing dalam memberikan materi maupun pemilihan metode perkoperasian seperti pelaporan keuangan koperasi, semakin bertambahnya ketrampilan dan skill karyawan dalam bidangnya, menjadikan Kopontren Darul Hikmah bisa menjalankan unit usaha retailnya dengan baik, mulai dari pencatatan masuknya barang, laporan laba rugi, maupun masalah teknis yang lain.

Program pendidikan dan pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas keterampilan sumber daya manusia khususnya karyawan di Kopontren, maka pemerintah melalui Dinas Koperasi dan UMK sudah mengimplemetasikan PERMENKUKM tersebut kepada koperasi, dan pengusaha kecil menengah dengan sangat baik, sebagai implikasinya menjadikan kinerja dan keterampilan karyawan menjadi bertambah untuk memajukan Kopontren Darul Hikmah.

2. Koperasi pondok pesantren La-Tahzan, Desa Ringinpitu, Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung.

Program pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia koperasi dan usaha kecil menengah yang selenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK

Kabupaten Tulungagung bertujuan untuk meningkatkan kualitas keterampilan sumber daya manusia koperasi supaya berdaya saing dengan usaha yang lain, hal ini dikarenakan persaingan antara usaha yang menjadi unit usaha koperasi seperti retail dan pertokoan semakin ketat, dan koperasi yang bertujuan untuk mensejahterakan para anggota dan sebagai soko guru perekonomian rakyat.

Pendidikan dan pelatihan yang ditujukan bagi karyawan kopontren bisa menambah keterampilan karyawan dalam mengelola unit usaha koperasi supaya memiliki daya saing dengan usaha-usaha sejenis yang lain, maka daripada itu aspek materi pendidikan dan pelatihan sangat penting dalam menunjang meningkatnya skill dan keterampilan karyawan, dengan materi akuntansi koperasi diharapkan karyawan menerapkannya di dalam pelaporan keuangan dan pertanggung jawaban kepada pengurus dan anggota, karena materi akuntansi sangat dibutuhkan dalam pelaporan hasil operasional usaha retail yang dimiliki oleh Kopontren.

Selama pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ada beberapa kendala yang sama seperti waktu pelaksanaan yang terbilang singkat menjadikan materi pendidikan dan pelatihan belum terserap dengan maksimal, apalagi menyangkut keterampilan individu sumber daya manusia, karena mengasah keterampilan individu membutuhkan waktu tidak sedikit, dan perlu beberapa tahapan untuk mengembangkan keterampilan sumber daya manusia.

Menurut Silalahi pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang

seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan dan pembinaan.²¹ Dengan pengembangan keterampilan sumber daya manusia diharapkan individu memiliki keterampilan yang mumpuni untuk mengelola Koppontren secara handal dan profesional.

Metode penyampaian materi melalui *On the job training* dalam pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kualitas keterampilan sumber daya manusia koperasi bertujuan supaya peserta/karyawan Koppontren bisa menyerap dengan sepenuhnya materi yang disampaikan, materi pendidikan dan pelatihan tentang manajemen pertokoan maupun kelayakan usaha sangat dibutuhkan oleh karyawan Koppontren sebagai bekal dan penambahan wawasan akan pengelolaan dan manajerial unit usaha Koppontren.

Komitmen karyawan dalam rangka mengelola unit usaha koperasi harus tetap dijaga dan dikawal, apalagi setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan pengurus selalu mengevaluasi prestasi yang sudah di capai oleh karyawan sebagai wujud kepedulian pengurus yang menganggap karyawan sebagai investasi yang sangat berharga bagi operasional Koppontren La-Tahzan, selain itu dengan tingkat pendidikan karyawan Koppontren yang hanya SMA adanya program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK Kabupaten Tulungagung menjadi sebuah kesempatan yang sangat bagus untuk menambah keterampilan karyawan, karena materi yang ada di pendidikan formal sebagian

²¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), hal. 45

besar belum aplikatif bisa diterapkan dalam organisasi koperasi.

3. Koperasi pondok pesantren Al-Hikmah, Desa. Bol orejo, Kecamatan Kauman, Kabupaten Tulungagung.

Pendidikan dan pelatihan akan dapat mencapai sasaran apabila Implementasi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dalam meningkatkan keterampilan sumber daya manusia koperasi. Masalah esensial yang perlu menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah metode yang tepat dan materi yang sesuai dengan kondisi umum yang ada di koperasi, supaya peningkatan kualitas keterampilan sumber daya manusia terlaksana dengan baik di koperasi yang mereka kelola.

Pendidikan dan pelatihan akan dapat mencapai sasaran apabila program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dalam meningkatkan keterampilan sumber daya manusia Koppontren. Masalah esensial yang perlu menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah metode yang tepat dan materi yang sesuai dengan kondisi umum yang ada di koperasi.

Salah satu aspek penting untuk meningkatkan sumber daya manusia dikoperasi adalah meningkatnya keterampilan sumber daya manusia yang ada di Koppontren, dan yang menjadi sasaran utama meningkatnya keterampilan yaitu para karyawan Koppontren supaya skill dan keterampilan meningkat, salah satunya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Materi dan metode penyampaian yang ada di dalam program pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu kunci terpenting terserapnya materi yang diberikan, karena menyangkut

peningkatan skill atau kemampuan sumber daya manusia untuk menjalankan unit usaha Kopontren Al-Hikmah yaitu unit usaha pertokoan.

Metode kerja sangat dibutuhkan agar mekanisme kerja berjalan efektif dan efisien. Metode kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik yang menyangkut proses produksi maupun administrasi tidak terjadi begitu saja melainkan memerlukan waktu yang lama. Bahkan sering terjadi, untuk memperoleh metode kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, pimpinan perusahaan meminta bantuan ahli. Hal ini dilakukan karena penciptaan metode kerja, mekanisme kerja, serta prosedur kerja sangat besar manfaatnya

Peningkatan kualitas keterampilan bagi karyawan adalah sesuatu yang sangat penting dan urgen, karena belum tentu karyawan yang direkrut untuk menjalankan usaha Kopontren mengerti dan faham akan operasional unit usaha retail yang ada di Kopontren Al-Hikmah. Maka pada saat pengurus mendapatkan informasi tentang adanya program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK Kabupaten Tulungagung, pengurus dengan sigap dan tanggap mendelegasikan karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, hal tersebut disebabkan karena Kopontren Al-Hikmah sendiri belum memiliki program untuk mendidik dan melatih sumber daya manusia koperasi yaitu karyawan, disebabkan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan secara mandiri membutuhkan anggaran yang tidak sedikit, maka dengan adanya program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK Kabupaten Tulungagung sebagai kesempatan yang sangat bagus untuk menambah

keterampilan dan skill karyawan Koppontren Al-Hikmah.

Materi akuntansi koperasi yang diberikan pada pendidikan dan pelatihan juga mempengaruhi skill dan keterampilan karyawan, hal ini disebabkan materi yang diberikan pada saat pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan, misalnya materi tentang draft laporan keuangan, pencatatan laba rugi dll, maka dengan materi yang sesuai dengan unit usaha Koppontren Al-Hikmah sangat membantu untuk meningkatkan skill dan keterampilan karyawan. Dan saat pemberian materi perkoperasian aspek metode penyampaian materi juga menjadi aspek yang fundamental untuk bisa memahami peserta Diklat, materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan Karyawan akan tetapi metode yang dipergunakan tidak sesuai, maka akan berimplikasi pada kurangnya peserta didik menyerap materi yang diajarkan.

Peserta pelatihan mengamati keterampilan yang dipertunjukkan oleh mentor, yang biasanya seorang manajer senior yang bukan atasan langsung, dan menirukan dan mengadopsi perilaku manajer senior itu. Mentor (penasehat) mendorong dan membantu dalam berbagai tugas yang ditangani oleh bawahan dan bisa memberikan pandangan yang tidak ternilai dalam politik dan budaya organisasi itu. Bawahan bisa mengambil manfaat dari dialog berkesinambungan dengan mentor yang bila berpengaruh dalam organisasi itu maka akan dapat memberikan pengaruh untuk tugas-tugas yang menarik bawahan, disamping nisa membuka banyak kesempatan. Akibatnya, mentor memberikan kontribusi bagi pengembangan kepercayaan dan karir bawahan dan memberikan jaringan informal

yang berguna bagi bawahan didalam organisasi itu. Saat ini pentingnya sistem mentoring dalam sense budaya perusahaan telah di garis bawahi. Sistem mentoring ini menyediakan saluran dimana nilai-nilai organisasi yang utama dan makna-makna disampaikan dan diperkuat oleh para mentor yang berstatus manajer senior di penghujung karir mereka, dan diserap oleh mereka yang pada akhirnya akan menggantikan kedudukan mereka.

Dan hal itu semua tidak menjadi kendala, dikarenakan para tutor memiliki keahliannya masing-masing dalam memberikan materi perkoperasian maupun tentang pelaporan keuangan koperasi, semakin bertambahnya ketrampilan dan skill karyawan dalam bidangnya, menjadikan Koppontren Al-Hikmah bisa menjalankan unit usaha retailnya dengan baik, mulai dari pencatatan masuknya barang, laporan laba rugi, maupun masalah teknis yang lain.

Dengan terselenggaranya program pendidikan dan pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas keterampilan sumber daya manusia khususnya karyawan di Koppontren, maka pemerintah melalui Dinas Koperasi dan UMK sudah mengimplemetasikan PERMENKUKM tersebut kepada koperasi, dan pengusaha kecil menengah dengan sangat baik, sebagai implikasinya menjadikan kinerja dan keterampilan karyawan menjadi bertambah untuk memajukan Koppontren Al-Hikmah.

4. Koperasi pondok pesantren Al-Ghojali, Desa Punjul, Kecamatan Karangrejo, Kabupaten Tulungagung.

Implementasi Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah

Republik Indonesia Nomor: 18/PER/M.KUKM/IX/2015 tentang pedoman pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas keterampilan sumber daya manusia koperasi khususnya Kopontren.²² Dalam hal materi pendidikan dan pelatihan haruslah sesuai dengan kondisi kopontren yang ada, apabila materi yang diberikan pada saat pendidikan dan pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan Kopontren maka akan memberikan dampak negatif terutama dalam pengelolaan maupun manajerial koperasi. Jika materi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan dengan kebutuhan dan metode yang sesuai dalam penyampaianya mudah dan dipahami oleh peserta pendidikan dan pelatihan, dan otomatis akan berimplikasi pada peningkatan kinerja dan keterampilan manajerial unit usaha Kopontren Al-Ghojali.

Kebijakan yang ditempuh oleh Dinas Koperasi dan UMK Kabupaten Tulungagung dalam mengadakan pendidikan dan pelatihan, dapat dikatakan baik, karena telah mengakomodir kondisi riil yang terjadi pada koperasi-koperasi. Dan kalau merujuk pada peraturan menteri koperasi dan UMK no. 18 tahun 2015 sesuai dengan amanat yang di berikan pemerintah dan terimplementasikan dengan baik untuk meningkatkan kualitas keterampilan sumber daya manusia perkoperasian khususnya karyawan sebagai pengelola unit usaha kopontren Al-Ghojali, meskipun memiliki rentang waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

²² 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. 04

yang relative singkat tidak menyurutkan antusias peserta pendidikan dan pelatihan untuk mengikutinya.

Pendidikan dan pelatihan dengan materi akuntansi retail merupakan unsur yang sangat penting dalam mendukung pengembangan unit usaha koperasi terutama unit retail. Sebagaimana diketahui bahwa pada umumnya manajemen di koperasi masih belum sesuai dengan manajemen bisnis sehingga penekanan pendidikan dan pelatihan pada manajemen sangat penting. Pendidikan dan pelatihan juga menyajikan materi penyusunan dan pelaporan keuangan toko dan pengembangan usaha. Penyajian materi penyusunan dan pelaporan keuangan toko ini sebagai salah satu alternatif yang terbaik bagi koperasi dalam menyajikan laporan keuangan secara komprehensif terhadap kesehatan keuangan unit retail.

Implementasi pendidikan dan pelatihan pada prinsipnya memberikan pemahaman yang lebih baik bagi pengurus maupun karyawan sehingga tumbuh jiwa berwirausaha. Pendidikan dan pelatihan dengan materi pengembangan usaha koperasi, peserta tidak hanya diberikan pemahaman tentang arti dan makna pengembangan usaha untuk kopontren Al-Ghojali sendiri, tapi juga bisa sebagai bekal santri saat mereka sudah tidak berada di dalam kepengurusan koperasi pondok pesantren, disamping itu peserta juga diberikan simulasi dan praktek usaha yang digelar.

Koperasi sebagai badan usaha kelompok yang mempunyai karakteristik tertentu dan tidak seperti badan usaha swasta, maka materi pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Materi

pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan tetap mengacu peraturan yang berlaku yaitu peraturan menteri koperasi dan UMK no. 18 pasal 7 tahun 2015 tentang jenis pendidikan dan pelatihan perkoperasian yang meliputi:²³

- 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.
- 6) Pendidikan dan pelatihan bagi pelatih, pendamping dan fasilitator (*training of trainers*).
- 7) Pendidikan dan pelatihan lain dalam rangka pengembangan sumber daya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil, dan menengah.

Pendidikan dan pelatihan perkoperasian merupakan kegiatan penulanan ilmu/pengetahuan perkoperasian serta peningkatan keterampilan teknis yang dilakukan secara terus menerus dan kekesinambungan oleh koperasi dan atau pihak-pihak di luar koperasi yang terarah kepada unsur-unsur gerakan koperasi dan masyarakat dengan tujuan agar anggota koperasi meningkat pengetahuan, pemahaman, kesadaran, keperilakuan dan keterampilannya dalam berkoperasi serta masyarakat menjadi tahu, mengerti dan termotivasi menjadi anggota koperasi

²³ 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. 09

secara sukarela. Pendidikan dalam hal ini menggambarkan tentang proses, frekuensi, materi, kelompok sasaran, agen-agen pelaksanaan dan tujuan yang ingin dicapai.²⁴

1) Keterampilan Teknis.

Keterampilan ini meliputi pemahaman dan kompetensi dalam aktivitas yang spesifik, khususnya yang berkaitan dengan suatu metode, proses, prosedur tertentu yang bersifat teknis. Ia melibatkan pengetahuan dan kemampuan analitis yang khusus dan mempunyai tahapan pemecahan masalah (*troubleshooting*) yang relative baku/standar. Dalam terminologi pelatihan, maka pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan (*vocational and on the job training*) besar manfaatnya dalam rangka mengembangkan keterampilan ini.²⁵

2) Keterampilan *Inter-personal*.

Ini berhubungan dengan kemampuan untuk bekerja dengan, memahami dan memotivasi orang lain, memahami sudut pandang dan perilaku atasan, rekan sejawat, dan bawahan terhadap suatu masalah dan memposisikan dirinya secara proporsional. Seseorang yang mempunyai kemampuan ini kiranya cukup sensitif terhadap keinginan dan motivasi orang lain dalam kelompoknya sehingga dia dapat memperkirakan

²⁴ Hudiyanto, *Sistem Koperasi : Idiologi Dan Pengelolaan*, (Yogyakarta: Penerbit UII Press, 2002), hal. 34

²⁵ Malayu Hasibuan, SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, cetakan keenam, 2008), hal. 56

tindakan apa yang perlu dan hasil yang yang diharapkan. Keterampilan ini bisa juga diklasifikasikan dalam:²⁶

- a) kepemimpinan dalam kelompok sendiri (*intra-group skill*), dan
- b) keterampilan dalam mengelola hubungan antar kelompok (*inter-group skill*).

Dalam ranah tingkat manajemen, *intra-group skill* mempunyai peran dominan pada kelompok manajer dasar (*first line management*) dan menengah (*middle management*), maka *inter-group skill* sangat dirasakan penting peranannya pada manajer tingkat atas (*higher level/top management*).

Untuk menguasai keterampilan ini, seorang karyawan harus dapat mengembangkan sendiri persepsi pribadinya terhadap aktivitas orang lain sehingga ia dapat:²⁷

- a) mengenali perasaan dan sentimen dalam situasi tertentu.
- b) mempunyai sikap terhadap pengalamannya sendiri dan berusaha untuk belajar dari pengalaman.
- c) mengembangkan kemampuan untuk memahami apa yang ingin disampaikan seseorang melalui tindakan dan kata-kata mereka.
- d) mengembangkan kemampuan untuk mengkomunikasikan ide dan sikapnya kepada orang lain secara tepat.

²⁶ *Ibid.*, hal. 58

²⁷ *Ibid.*, hal. 60

- e) Pelatihan yang bersifat spontan dan dipandu oleh seorang pelatih yang berpengalaman dapat memberikan nuansa positif bagi pengenalan dan pengembangan keterampilan.

3) Keterampilan Konseptual

Keterampilan ini melibatkan kemampuan untuk melihat suatu perusahaan/organisasi secara utuh, mengenali cara kerja dan ketergantungan bermacam-macam fungsi yang ada, dan lebih jauh lagi untuk memahami hubungan antara perusahaan/organisasinya dan industri, masyarakat, dan situasi ekonomi dan sosial secara umum.

Pada dasarnya keterampilan ini lebih banyak melibatkan intuisi seorang manajer sehingga ia dapat memahami gejala-gejala umum dan keterkaitan antar variabel-variabel elementer, memberikan penekanan dan prioritas pola tindakan, serta dapat memperkirakan kecenderungan dan probabilitas hasil dari tindakan yang akan dilakukan. Di luar teknis pelatihan manajemen, prinsip *'learning by doing'* sangat dirasakan penting untuk mengasah keterampilan konseptual ini. Sedangkan pelatihan manajemen strategi, pola promosi kepada karyawan untuk menduduki posisi lebih tinggi dan melibatkan kerja antar kelompok juga merupakan beberapa upaya untuk mengembangkan keterampilan ini secara lebih terstruktur.²⁸

²⁸ *Ibid.*, hal. 61

Manajer membutuhkan minimal tiga keterampilan dasar. Ketiga keterampilan tersebut adalah:²⁹

1) Keterampilan konseptual (*conceptional skill*)

Manajer tingkat atas (*top manager*) harus memiliki keterampilan untuk membuat konsep, ide, dan gagasan demi kemajuan organisasi. Gagasan atau ide serta konsep tersebut kemudian haruslah dijabarkan menjadi suatu rencana kegiatan untuk mewujudkan gagasan atau konsepnya itu. Proses penjabaran ide menjadi suatu rencana kerja yang kongkret itu biasanya disebut sebagai proses perencanaan atau *planning*. Oleh karena itu, keterampilan konseptual juga merupakan keterampilan untuk membuat rencana kerja.

2) Keterampilan berhubungan dengan orang lain (*humanity skill*)

Selain kemampuan konseptual, manajer juga perlu dilengkapi dengan keterampilan berkomunikasi atau keterampilan berhubungan dengan orang lain, yang disebut juga keterampilan kemanusiaan. Komunikasi yang persuasif harus selalu diciptakan oleh manajer terhadap bawahan yang dipimpinnya. Dengan komunikasi yang persuasif, bersahabat, dan terbuka akan membuat karyawan merasa dihargai dan kemudian mereka akan

²⁹ Hudiyanto, *Sistem Koperasi : Idiologi Dan Pengelolaan.*, hal. 37

bersikap terbuka kepada atasan. Keterampilan berkomunikasi diperlukan, baik pada tingkatan manajemen atas, menengah, maupun bawah.

3) Keterampilan teknis (*technical skill*).

Keterampilan ini pada umumnya merupakan bekal bagi manajer pada tingkat yang lebih rendah. Keterampilan teknis ini merupakan kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan tertentu, misalnya menggunakan program komputer, memperbaiki mesin, membuat kursi, akuntansi dan lain-lain.

Selain tiga keterampilan dasar di atas, menambahkan dua keterampilan dasar yang perlu dimiliki manajer, yaitu:³⁰

1) Keterampilan manajemen waktu.

Merupakan keterampilan yang merujuk pada kemampuan seorang manajer untuk menggunakan waktu yang dimilikinya secara bijaksana. Namun demikian, waktu yang mereka miliki tetap merupakan aset berharga, dan menyianyikannya berarti membuang-buang uang dan mengurangi produktivitas perusahaan.

2) Keterampilan membuat keputusan

Merupakan kemampuan untuk mendefinisikan masalah dan menentukan cara terbaik dalam memecahkannya. Kemampuan

³⁰ Flippo. E. B.. *Manajemen Personalia. Terjemahan*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1984), hal. 56

membuat keputusan adalah yang paling utama bagi seorang manajer, terutama bagi kelompok manajer atas (*top manager*). Griffin mengajukan tiga langkah dalam pembuatan keputusan. Pertama, seorang manajer harus mendefinisikan masalah dan mencari berbagai alternatif yang dapat diambil untuk menyelesaikannya. Kedua, manajer harus mengevaluasi setiap alternatif yang ada dan memilih sebuah alternatif yang dianggap paling baik. Dan terakhir, manajer harus mengimplementasikan alternatif yang telah ia pilih serta mengawasi dan mengevaluasinya agar tetap berada di jalur yang benar.

keterampilan yang dimiliki sumber daya manusia koperasi bisa lebih mahir dalam menjalankan program, dan materi pendidikan dan pelatihan yang berlandaskan pada peraturan menteri Perkoperasian, sesuai dengan pasal 6 tentunya Pengurus dan karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional koperasi akan tetap dalam koridor yang benar. Pendidikan dan pelatihan yang disajikan dianggap oleh banyak pihak sangat relevan sesuai dengan keterampilan sumber daya manusia koperasi.

Materi yang baik tentunya harus didukung dengan metode yang baik agar pendidikan dan pelatihan memenuhi sasaran. Materi perkoperasian yang baik namun cara penyampaian materi tidak mampu diterima oleh peserta, maka tidak akan memberikan hasil yang optimal. Oleh karena itu masalah metode penyampaian materi juga perlu menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan pendidikan dan

pelatihan agar memperoleh hasil yang optimal. Metode yang digunakan oleh tutor dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan relatif sesuai dengan yang diinginkan oleh peserta.

Mengingat perkembangan dunia usaha yang semakin kompleks, maka diperlukan nara sumber yang memadai dan memang ahli dalam bidang koperasi. Hal ini sebagai salah satu cara yang efektif dalam memberikan pemahaman pada anggota tentang kondisi riil yang terjadi di lapangan. Dengan narasumber yang memadai dan pengalaman serta ahli dalam bidang bisnis, maka akan dapat disajikan materi-materi yang *up to date*.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan skill pengurus, karyawan serta anggota tentunya akan menjadi kekuatan yang besar bagi koperasi dalam mengembangkan usaha. Namun demikian masalah yang sangat penting adalah aplikasi hasil pendidikan dan pelatihan karena sebaik apapun dari materi, nara sumber dan metode dalam pendidikan dan pelatihan, namun tidak diaplikasikan, maka akan percuma dan koperasi tetap dalam kondisi yang stagnan. Terjadinya stagnasi koperasi akan merugikan banyak pihak terutama anggota karena tujuan koperasi adalah meningkatkan kesejahteraan anggota. Kesejahteraan anggota akan terealisasi apabila pengelolaan koperasi dapat berjalan secara efektif dan efisien sehingga mampu tumbuh dan berkembang sebagaimana diharapkan.

Perkembangan koperasi akan dapat tercapai apabila semua unsur menyadari dan memberikan masukan-masukan bagi perkembangan koperasi. Oleh

karena setiap hasil pendidikan dan pelatihan harus dapat diakses pada anggota dan hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan kewajiban anggota untuk membuat laporan hasil pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan pada hakekatnya ditujukan untuk meningkatkan keterampilan sehingga pengurus, pengawas maupun karyawan mampu bekerja secara optimal. Optimalisasi pelaksanaan pekerjaan dalam pengelolaan koperasi, dalam jangka pendek, menengah maupun jangka panjang akan berpengaruh positif bagi kinerja koperasi. Pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh koperasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Keterangan dapat dijelaskan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan, secara eksplisit dapat meningkatkan keterampilan karyawan baik dalam kewirausahaan, ataupun manajerial. Dengan pendidikan dan pelatihan, karyawan mempunyai keterampilan yang lebih baik sehingga dapat bekerja secara optimal. Peranan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan keterampilan karyawan.

Pendidikan dan pelatihan telah mampu memberikan penambahan keterampilan bagi peserta pendidikan dan pelatihan tentang perkoperasian. Karyawan yang semula hanya mengerjakan pekerjaan tanpa mengetahui secara rinci makna dari pekerjaan yang dikerjakan, namun dengan adanya pendidikan dan pelatihan, karyawan lebih memahami sistem yang sistematis. Pelaksanaan pekerja yang sistematis inilah merupakan bentuk peningkatan kinerja karyawan karena telah memperoleh pendidikan dan pelatihan. Kinerja yang semakin meningkat bukan hanya dari sektor karyawan saja akan tetapi juga dari pengurus.

Dari hasil penelitian menerangkan bahwa Implementasi Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia nomor 18/PER/M.KUKM/IX/2015 tentang pedoman pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan realita yang ada dilapangan, yang menyebutkan bahwa peningkatan kualitas keterampilan sumber daya manusia memberikan dampak yang signifikan dalam memajukan koperasi.³¹

5. Koperasi pondok pesantren Raudlatul Hikmah, Desa. Srikaton, Kecamatan Ngantru, Kabupaten Tulungagung.

Pendidikan dan pelatihan akan dapat mencapai sasaran apabila Implementasi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dalam meningkatkan keterampilan sumber daya manusia koperasi. Masalah esensial yang perlu menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah metode yang tepat dan materi yang sesuai dengan kondisi umum yang ada di koperasi, supaya peningkatan kualitas keterampilan sumber daya manusia terlaksana dengan baik di koperasi yang mereka kelola.

Pendidikan dan pelatihan akan dapat mencapai sasaran apabila program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dalam meningkatkan keterampilan sumber daya manusia Koppontren. Masalah esensial yang perlu menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah metode

³¹ 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. 03

yang tepat dan materi yang sesuai dengan kondisi umum yang ada di koperasi.

Salah satu aspek penting untuk meningkatkan sumber daya manusia dikoperasi adalah meningkatnya keterampilan sumber daya manusia yang ada di Koppontren, dan yang menjadi sasaran utama meningkatnya keterampilan yaitu para karyawan Koppontren supaya skill dan keterampilan meningkat, salah satunya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Materi dan metode *on the job training* dan penyampaian yang ada di dalam program pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu kunci terpenting terserapnya materi yang diberikan, karena menyangkut peningkatan skill atau kemampuan sumber daya manusia untuk menjalankan unit usaha Koppontren Raudlatul Hikmah yaitu unit usaha pertokoan.

Peningkatan kualitas keterampilan bagi karyawan adalah sesuatu yang sangat penting dan urgen, karena belum tentu karyawan yang direkrut untuk menjalankan usaha Koppontren mengerti dan faham akan operasional unit usaha retail yang ada di Koppontren Raudlatul Hikmah. Maka pada saat pengurus mendapatkan informasi tentang adanya program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK Kab. Tulungagung, pengurus dengan sigap dan tanggap mendelegasikan karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, hal tersebut disebabkan karena Koppontren Raudlatul Hikmah sendiri belum memiliki program untuk mendidik dan melatih sumber daya manusia koperasi yaitu karyawan, disebabkan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan secara mandiri membutuhkan anggaran yang tidak sedikit, maka dengan adanya program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas

Koperasi dan UMK Kabupaten Tulungagung sebagai kesempatan yang sangat bagus untuk menambah keterampilan dan skill karyawan Kopontren Raudlatul Hikmah.

Selain itu juga materi yang diberikan juga mempengaruhi skill dan keterampilan karyawan, hal ini disebabkan materi yang diberikan pada saat pendidikan dan pelatihan diharapkan sesuai dengan kebutuhan karyawan, misalnya materi tentang draft laporan keuangan, pencatatan laba rugi dll, maka dengan materi yang sesuai dengan unit usaha Kopontren Raudlatul Hikmah sangat membantu untuk meningkatkan skill dan keterampilan karyawan. Dan saat pemberian materi perkoperasian aspek metode penyampaian materi juga menjadi aspek yang fundamental untuk bisa memahami peserta Diklat, materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan Karyawan akan tetapi metode yang dipergunakan tidak sesuai, maka akan berimplikasi pada kurangnya peserta didik menyerap materi yang diajarkan.

Peserta pelatihan mengamati keterampilan yang dipertunjukkan oleh mentor, yang biasanya seorang manajer senior yang bukan atasan langsung, dan menirukan dan mengadopsi perilaku manajer senior itu. Mentor (penasehat) mendorong dan membantu dalam berbagai tugas yang ditangani oleh bawahan dan bisa memberikan pandangan yang tidak ternilai dalam politik dan budaya organisasi itu. Bawahan bisa mengambil manfaat dari dialog berkesinambungan dengan mentor yang bila berpengaruh dalam organisasi itu maka akan dapat memberikan pengaruh untuk tugas-tugas yang menarik bawahan, disamping bisa

membuka banyak kesempatan. Akibatnya, mentor memberikan kontribusi bagi pengembangan kepercayaan dan karir bawahan dan memberikan jaringan informal yang berguna bagi bawahan didalam organisasi itu. Saat ini pentingnya sistem mentoring dalam sense budaya perusahaan telah digarisbawahi. Sistem mentoring ini menyediakan saluran dimana nilai-nilai organisasi yang utama dan makna-makna disampaikan dan diperkuat oleh para mentor yang berstatus manajer senior di penghujung karir mereka, dan diserap oleh mereka yang pada akhirnya akan menggantikan kedudukan mereka.

Tutor memiliki keahliannya masing-masing dalam memberikan materi perkoperasian maupun tentang pelaporan keuangan koperasi, semakin bertambahnya ketrampilan dan skill karyawan dalam bidangnya, menjadikan Kopontren Raudlatul Hikmah bisa menjalankan unit usaha retailnya dengan baik, mulai dari pencatatan masuknya barang, laporan laba rugi, maupun masalah teknis yang lain.

Program pendidikan dan pelatihan yang terselenggara ditujukan untuk meningkatkan kualitas keterampilan sumber daya manusia khususnya karyawan di Kopontren, maka pemerintah melalui Dinas Koperasi dan UMK sudah mengimplemetasikan PERMEN tersebut kepada koperasi, dan pengusaha kecil menengah dengan sangat baik, sebagai implikasinya menjadikan kinerja dan keterampilan karyawan menjadi bertambah untuk memajukan Kopontren Raudlatul Hikmah.

6. Koperasi pondok pesantren Darul Huda, Desa. Betak, Kecamatan. Kalidawir, Kabupaten. Tulungagung.

Implementasi Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia Nomor: 18/PER/M.KUKM/IX/2015 tentang pedoman pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas keterampilan sumber daya manusia koperasi khususnya Koppontren dalam hal materi pendidikan dan pelatihan haruslah sesuai dengan kondisi koppontren.³² Apabila materi yang diberikan pada saat pendidikan dan pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan Koppontren maka akan memberikan dampak negatif terutama dalam pengelolaan maupun manajerial koperasi. Jika materi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan metode yang sesuai dalam penyampaiannya mudah dan dipahami oleh peserta pendidikan dan pelatihan, dan otomatis akan berimplikasi pada peningkatan kinerja dan keterampilan manajerial unit usaha Koppontren Darul Huda.

Kebijakan yang ditempuh oleh Dinas Koperasi dan UMK Kabupaten Tulungagung dalam mengadakan pendidikan dan pelatihan, dapat dikatakan baik, karena telah mengakomodir kondisi riil yang terjadi pada koperasi-koperasi. Dan kalau merujuk pada peraturan menteri koperasi dan UMK no. 18 tahun 2015 sesuai dengan amanat yang di berikan pemerintah dan terimplementasikan dengan

³² 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. 03

baik untuk meningkatkan kualitas keterampilan sumber daya manusia perkoperasian khususnya karyawan sebagai pengelola unit usaha kopontren, meskipun memiliki rentang waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang relative singkat tidak menyurutkan antusias peserta pendidikan dan pelatihan untuk mengikutinya.

Pendidikan dan pelatihan dengan materi akuntansi retail merupakan unsur yang sangat penting dalam mendukung pengembangan unit usaha koperasi terutama unit retail. Sebagaimana diketahui bahwa pada umumnya manajemen di koperasi masih belum sesuai dengan manajemen bisnis sehingga penekanan pendidikan dan pelatihan pada manajemen sangat penting. Pendidikan dan pelatihan juga menyajikan materi penyusunan dan pelaporan keuangan toko dan pengembangan usaha. Penyajian materi penyusunan dan pelaporan keuangan toko ini sebagai salah satu alternatif yang terbaik bagi koperasi dalam menyajikan laporan keuangan secara komprehensif terhadap kesehatan keuangan unit retail.

Implementasi pendidikan dan pelatihan pada prinsipnya memberikan pemahaman yang lebih baik bagi pengurus maupun karyawan sehingga tumbuh jiwa berwirausaha. Pendidikan dan pelatihan dengan materi pengembangan usaha koperasi, peserta tidak hanya diberikan pemahaman tentang arti dan makna pengembangan usaha untuk kopontren Darul Huda sendiri, tapi juga bisa sebagai bekal santri saat mereka sudah tidak berada di dalam kepengurusan koperasi pondok pesantren, disamping itu peserta juga diberikan simulasi dan praktek usaha yang digeluti.

Koperasi sebagai badan usaha kelompok yang mempunyai karakteristik tertentu dan tidak seperti badan usaha swasta, maka materi pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Materi pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan tetap mengacu peraturan yang berlaku yaitu peraturan menteri koperasi dan UMK no. 18 pasal 7 tahun 2015 tentang jenis pendidikan dan pelatihann perkoperasian.³³

Pendidikan dan pelatihan perkoperasian merupakan kegiatan penularan ilmu/pengetahuan perkoperasian serta peningkatan keterampilan teknis yang dilakukan secara terus menerus dan kekesinambungan oleh koperasi dan atau pihak-pihak di luar koperasi yang terarah kepada unsur-unsur gerakan koperasi dan masyarakat dengan tujuan agar anggota koperasi meningkat pengetahuan, pemahaman, kesadaran, keperilakuan dan keterampilannya dalam berkoperasi serta masyarakat menjadi tahu, mengerti dan termotivasi menjadi anggota koperasi secara sukarela. Pendidikan dalam hal ini menggambarkan tentang proses, frekuensi, materi, kelompok sasaran, agen-agen pelaksanaan dan tujuan yang ingin dicapai.³⁴

Keterampilan yang dimiliki sumber daya manusia koperasi bisa lebih mahir dalam menjalankan program, dan materi pendidikan dan pelatihan yang berlandaskan pada peraturan menteri Perkoperasian, sesuai dengan pasal 6

³³ 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.09

³⁴ Hudiyanto, *Sistem Koperasi:Idiologi Dan Pengelolaan*, (Yogyakarta: Penerbit UII Press, 2002), hal. 34

tentunya Pengurus dan karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional koperasi akan tetap dalam koridor yang benar. Pendidikan dan pelatihan yang disajikan dianggap oleh banyak pihak sangat relevan sesuai dengan keterampilan sumber daya manusia koperasi.

Materi yang baik tentunya harus didukung dengan metode yang baik agar pendidikan dan pelatihan menuhi sasaran. Materi yang baik namun cara penyampaian materi tidak mampu diterima oleh peserta, maka tidak akan memberikan hasil yang optimal. Oleh karena itu masalah metode penyampaian materi juga perlu menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan agar memperoleh hasil yang optimal. Metode yang digunakan oleh tutor dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan relatif sesuai dengan yang diinginkan oleh peserta.

Mengingat perkembangan dunia usaha yang semakin kompleks, maka diperlukan nara sumber yang memadai dan memang ahli dalam bidang koperasi. Hal ini sebagai salah satu cara yang efektif dalam memberikan pemahaman pada anggota tentang kondisi riil yang terjadi di lapangan. Dengan nara sumber yang memadai dan pengalaman serta ahli dalam bidang bisnis, maka akan dapat disajikan materi-materi yang *up to date*.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan skill pengurus, karyawan serta anggota tentunya akan menjadi kekuatan yang besar bagi koperasi dalam mengembangkan usaha. Namun demikian masalah yang sangat penting adalah aplikasi hasil pendidikan dan pelatihan karena sebaik

apapun dari materi, nara sumber dan metode dalam pendidikan dan pelatihan, namun tidak diaplikasikan, maka akan percuma dan koperasi tetap dalam kondisi yang stagnan. Terjadinya stagnasi koperasi akan merugikan banyak pihak terutama anggota karena tujuan koperasi adalah meningkatkan kesejahteraan anggota. Kesejahteraan anggota akan terealisasi apabila pengelolaan koperasi dapat berjalan secara efektif dan efisien sehingga mampu tumbuh dan berkembang sebagaimana diharapkan.

Perkembangan koperasi akan dapat tercapai apabila semua unsur menyadari dan memberikan masukan-masukan bagi perkembangan koperasi. Oleh karena setiap hasil pendidikan dan pelatihan harus dapat diakses pada anggota dan hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan kewajiban anggota untuk membuat laporan hasil pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan pada hakekatnya ditujukan untuk meningkatkan keterampilan sehingga pengurus, pengawas maupun karyawan mampu bekerja secara optimal. Optimalisasi pelaksanaan pekerjaan dalam pengelolaan koperasi, dalam jangka pendek, menengah maupun jangka panjang akan berpengaruh positif bagi kinerja koperasi. Pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh koperasi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Keterangan dapat dijelaskan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan, secara eksplisit dapat meningkatkan keterampilan karyawan baik dalam kewirausahaan, ataupun manajerial. Dengan pendidikan dan pelatihan, karyawan

mempunyai keterampilan yang lebih baik sehingga dapat bekerja secara optimal. Peranan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan keterampilan karyawan.

Pendidikan dan pelatihan telah mampu memberikan penambahan keterampilan bagi peserta pendidikan dan pelatihan tentang perkoperasian. Karyawan yang semula hanya mengerjakan pekerjaan tanpa mengetahui secara rinci makna dari pekerjaan yang dikerjakan, namun dengan adanya pendidikan dan pelatihan, karyawan lebih memahami sistem yang sistematis. Pelaksanaan pekerja yang sistematis inilah merupakan bentuk peningkatan kinerja karyawan karena telah memperoleh pendidikan dan pelatihan. Kinerja yang semakin meningkat bukan hanya dari sektor karyawan saja akan tetapi juga dari pengurus.

C. 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.

1. Koperasi pondok pesantren Darul Hikmah, Desa. Tawangsari, Kecamatan. Kedungwaru, Kabupaten. Tulungagung.

Berdasarkan temuan penelitian, bahwa koperasi pondok pesantren secara umum mengalami perubahan sikap dan perilaku, sikap dan perilaku dalam berkoperasi kepedulian social, sikap percaya diri, sikap kebersamaan.

Koperasi sejatinya adalah kumpulan orang-orang yang memiliki kesamaan tujuan untk mendapatkan hasil bersama-sama dan bukan tumpukan modal, Atau dalam kalimat lain ditegaskan, harta paling berharga dalam koperasi adalah

anggota (manusia) itu sendiri. Tidak hanya kumpulan orang-orang, kumpulan orang-orang ini didasarkan atas asas kekeluargaan, sebagaimana tertuang dalam konstitusi kita. Itu artinya kehidupan koperasi berjalan dalam asas kekeluargaan. Semua unsur koperasi adalah keluarga yang saling membantu dan mempunyai tanggung jawab akan tugasnya demi mendapatkan hasil untuk semua unsur koperasi, baik pengurus, karyawan, maupun anggota koperasi sendiri. Dan prinsip Kerjasama di antara koperasi prinsip ini terdiri dari faktor:³⁵

- 1) Kerjasama usaha secara horizontal, didasarkan pada banyaknya koperasi/jenis kerjasama yang dilakukan dengan koperasi sejenis.
- 2) Kerjasama usaha secara vertikal, didasarkan pada banyaknya koperasi/jenis kerjasama yang dilakukan koperasi secara vertikal.
- 3) Manfaat kerjasama, didasarkan pada manfaat yang diperoleh dari hasil kerjasama yang dilakukan koperasi.

Asas kekeluargaan menghendaki setiap orang yang berjuang untuk sesama anggotanya dengan kesadaran yang utuh. Semua anggota bekerja untuk semua anggota. Tidak boleh satu orang yang bekerja untuk semua anggota atau banyak orang bekerja untuk kepentingan satu orang. Di sini nampak hubungan kesalingan, saling membantu, saling menolong. Tentu saja hal ini bertentangan dengan sikap mementingkan diri sendiri. Nah, kekeluargaan tak lain adalah kebersamaan itu sendiri, yang mana dasar bagi kehidupan koperasi. Lalu, seberapa penting

³⁵ Ima Suwandi, *Koperasi Organisasi Ekonomi Yang Berwatak Sosial*, (Jakarta:Batara Karya Aksara, 1982), hal. 45

kebersamaan itu dihayati dalam koperasi? Secara sederhana, di koperasi kita bisa menolong sesama dan diri sendiri dalam kebersamaan. Dengan kebersamaan kita bisa menolong orang lain. Apa yang kita buat di koperasi punya efek sosial yang berarti. Dana-dana solidaritas yang kita himpun setiap bulan akan berarti bagi orang yang membutuhkan. Misalnya; ada anggota yang tertimpa bencana. Koperasi akan menyantuninya dana sosial yang terhimpun dari dana solidaritas anggota, demikian juga keluarga dari anggota yang meninggal akan disantuni santunan dan duka. Anggota A menabung di Simpanan Bungan Harian (Sibuhar). Simpanan ini akan disalurkan pada anggota yang membutuhkan dengan pengelolaan yang rapi. Selain membantu sesama, kita bisa menolong diri kita sendiri dalam koperasi. Koperasi memberikan kita pinjaman dengan harapan dana tersebut bisa digunakan untuk hal-hal produktif. Beberapa anggota sudah memberikan contoh kepada kita, bagaimana pinjaman itu dikelola untuk kebutuhan produktif. Dengan itu kita bisa berdiri di atas kaki sendiri, dan tidak bergantung pada orang lain.

Adanya kemandirian dalam koperasi berarti mengarahkan anggota koperasi menjadi pribadi yang percaya akan kemampuan dirinya untuk mengembangkan potensi untuk maju. Kemandirian dalam koperasi pada dasarnya mereka tidak perlu mengandalkan bantuan dari pihak lain untuk maju dan berkembang. Sehingga diharapkan koperasi dapat menjadi wadah untuk membangun dan mengembangkan potensi dari kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan

sosialnya. Koperasi juga dapat berperan serta secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas hidup manusia dan masyarakat koperasi sebagai basis ekonomi kerakyatan yang berdiri tanpa intervensi pihak lain.

Indonesia sebagai negara yang menganut sistem ekonomi pancasila perlu menekankan adanya peran dominan koperasi sebagai motor penggerak perekonomian yang berdasar pada unsur sosial. Dalam prakteknya, asas kekeluargaan dan prinsip harmoni diutamakan. Intervensi dalam konteks ini mengandung maksud bahwa koperasi yang tidak menggantungkan diri pada uluran tangan dari luar, termasuk dari pemerintah. Koperasi didorong mampu dan aktif menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah, tanpa harus membangun ketergantungan.

Dilain pihak, kemandirian tidak berarti sikap tertutup, atau tidak mau bekerjasama, melainkan sikap yang menghargai kerjasama, untuk mengembangkan kemandirian itu sendiri pada tingkat yang lebih luas. Sehingga pada akhirnya jiwa kemandirian ini akan membawa koperasi menjadi pioner ekonomi kerakyatan yang membuahakan inovasi serta dapat pengembangan usaha yang dapat menggenjot perekonomian nasional.

koperasi sebagai organisasi otonom dan independen, manakala koperasi mengadakan perjanjian dengan pihak lain termasuk dalam hal ini pemerintah, atau memupuk sumber dana dari luar, maka persyaratannya koperasi harus melaksanakannya berdasarkan persyaratan yang menjamin pengawasan

demokratis oleh para anggotanya dan dapat mempertahankan otonomi mereka. Pengurus, pengawas dan manajemen koperasi haruslah bersifat independen tidak memihak kepada pihak manapun terkecuali untuk kemajuan koperasi tersebut. Menempatkan koperasi sebagai koperasi multifungsi, sejatinya koperasi memiliki peran ganda yaitu sebagai organisasi bisnis yang berorientasi pada keuntungan tetapi juga sebagai organisasi sosial untuk memberikan pemerataan terhadap pendapatan dan penghidupan yang layak.

Kekuatan ekonomi anggota sebagai indikator keberhasilan koperasi tolak ukur keberhasilan koperasi dapat diukur melalui dua sudut, yaitu sudut perusahaan dan sudut efek koperasi, yakni peningkatan jumlah anggota. Pada dasarnya peningkatan jumlah anggota merupakan pengembangan penting dari asas koperasi, karena sebagai kumpulan orang kekuatan ekonomi bersumber dari anggota perorangan.

Kemudian peningkatan modal, terutama yang berasal dari koperasi sendiri. Jumlah modal dari dalam dapat digunakan sebagai salah satu indikator utama dari kemandirian koperasi. Semakin besar modal dari dalam berarti kemandirian koperasi tersebut semakin tinggi. Yang secara lebih lanjut akan berpengaruh pada peningkatan volume usaha. Volume usaha ini tentunya berkaitan pula dengan skala ekonomi, semakin besar volume usaha suatu koperasi berarti semakin besar potensinya sebagai koperasi, sehingga dapat memberikan pelayanan dan jasa yang lebih baik kepada para anggota.

Secara umum tolak ukur bagi koperasi yang dikatakan mandiri dapat dilihat pula ketika ia mampu dan berwenang memutuskan semua kegiatan yang berhubungan dengan usaha koperasi, mampu dan berwenang mengelola seluruh kegiatan usahanya secara efektif dan efisien, mampu mengarahkan segala sumber daya dan mampu mempengaruhi kebijakan pemerintah yang berhubungan dengan usaha koperasi, dan mampu mengatur dan mengelola para karyawan secara mandiri. Atau juga dengan menciptakan suasana demokratis dalam manajemen koperasi untuk menampilkan sosok kepengurusan yang efektif dan dinamis. Mengembangkan dan melaksanakan program yang bermuara pada peningkatan kesejahteraan anggota, pengelola, dan pengurus, sehingga koperasi dapat menjadi kekuatan ekonomi yang bersifat kekeluargaan dan berwatak sosial.

Di Kopontren Darul Hikmah sendiri peran dari para anggota sangatlah penting, dikarenakan organisasi koperasi tidak bisa berjalan tanpa adanya peran aktif dari para anggota, peran aktif tersebut antara lain secara rutin membayar simpanan wajib yang memang menjadi kewajiban para anggota, dan simpanan wajib tersebut nantinya akan dikelola oleh pengurus dalam unit usaha koperasi, dari unit usaha tersebut akan mendapatkan hasil usaha yang nantinya hasil usaha tersebut akan kembali kepada para anggota. Maka dengan itu perlu adanya sikap saling percaya antar unsur koperasi dalam menjalankan kewajiban masing-masing.

Karena peran anggota sangatlah penting, maka dengan adanya program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK sebagai sarana yang penting untuk menambah pengetahuan anggota koperasi, dan

nantinya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan anggota memiliki sikap dan perilaku yang bisa membangun koperasi, sikap percaya terhadap pengurus, sikap kepemilikan bersama terhadap koperasi dan sikap kekeluargaan dan saling membantu antar anggota koperasi apabila ada salah satu unsur koperasi mengalami musibah.

Begitu pentingnya peran anggota koperasi dalam menjalankan roda organisasi koperasi, yang mana prinsip koperasi dari anggota dan untuk anggota pada unit usaha koperasi pondok pesantren Darul Hikmah, diharapkan anggota Koppontren secara aktif memegang peran untuk memajukan Koppontren dengan melakukan transaksi perdagangan di unit usaha Koppontren yaitu unit Retail, apalagi anggota Koppontren yang notabene sebagai asatidz maupun santri pondok memiliki kefanatikan terhadap pondok pesantren menjadikan itu semua suatu potensi yang sangat besar untuk kemajuan Koppontren, maka para anggota perlu mendapatkan tambahan pengetahuan sikap akan Koperasi pondok pesantren melalui pendidikan dan pelatihan, hal itulah yang sangat disadari oleh pengurus Koperasi pondok pesantren Darul Hikmah, dimana mereka pun juga mengikut sertaka para anggota untuk mengikuti pendidikan dan pengetahuan, disamping menambah pengalaman juga dipersiapkan untuk re-generasi kepengurusan selanjutnya pada saat rapat anggota tahunan (RAT).

2. Koperasi pondok pesantren La-Tahzan, Desa. Ringinpitu, Kecamatan. Kedungwaru, Kabupaten. Tulungagung.

Nilai-nilai Koperasi akan tercermin dalam sikap tindakan para insan Koperasi, baik dalam perilaku berfikir, bersikap maupun bertindak. Perilaku berfikir harus berangkat dari konsep serta nilai-nilai yang benar agar lahir makna (persepsi) yang benar pula. Menurut Hasibuan, orang akan bertindak sesuai dengan persepsi, oleh karena itu pemahaman tentang konsep serta nilai Koperasi harus benar dulu agar sikap tindakan atau perilaku keseluruhannya berada dalam konteks yang benar. Ada tiga sikap dasar yang perlu diperhatikan dalam berperilaku kooperatif, yaitu (1) kepedulian sosial, (2) sikap percaya diri, dan (3) sikap kebersamaan. Ketiga sikap dasar ini tidak boleh dipisah-pisahkan karena semua merupakan satu kesatuan yang bulat. Hanya penekanannya bervariasi secara kontekstual.³⁶

Waktu membicarakan interaksi antara individu dengan kelompok, hendaknya lebih ditonjolkan sikap kepedulian sosial (soisiabilitas), karena pada hakikatnya seluruh anggota Koperasi telah menyatu, senasib-sepenanggungan. Sikap-sikap dasar keprilakuan Koperasi merupakan indikator hubungan yang sangat penting antara aspek sosial dengan aspek ekonomi dalam Koperasi. Jadi munculnya sifat-sifat unggul Koperasi sangat tergantung kepada derajat aktualisasi sikap-sikap dasar keprilakuan Koperasi, terutama sikap dasar individualitas

³⁶ Malayu Hasibuan, . *Manajemen Sumber Daya manusia*. (Jakarta: PT Bumi. Aksara.2013), hal. 56

solidaritas sehingga esensi harmoni-transparansi-efisiensi pasti benar-benar bisa terwujud. 1. Perilaku Anggota Koperasi Yang dimaksud dengan anggota Koperasi disini adalah orang-orang secara perorangan yang memenuhi “syarat” menjadi anggota Koperasi. Pengertian “syarat” disini bukan sekadar syarat-syarat formal (berdasarkan UU, AD/ART) tapi yang lebih penting lagi adalah syarat-syarat materialnya, yaitu orang –orang yang ingin mencapai kemajuan ekonomi dari usaha-usaha yang dilakukannya sendiri akan tetapi secara individual selalu dihadapkan kepada berbagai kesulitan untuk memanfaatkan unsure-unsur kemajuan karena posisi lawannya lemah. Yang menjadi anggota itu adalah sebaiknya orang-orang yang benar-benar memiliki kepentingan ekonomi yang jelas dan benar-benar pula sudah mengerti Koperasi. Mereka yang belum memenuhi syarat itu, terutama mengerti Koperasi, sebaiknya diberi status calon anggota dulu meskipun syarat-syarat administrasi dan keuangan sudah terpenuhi.

Untuk memahami anggota tentang koperasi maka perlu adanya sebuah pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan sikap dan perilaku anggota koperasi, hal ini dilakukan sebagai wujud tanggung jawab pengurus untuk mecerdaskan dan memahami anggota arti daripada koperasi.

Ada satu proses perubahan sikap mental yang harus ditempuh oleh calon-calon anggota Koperasi, yaitu : sadar diri, yakin diri, percaya diri, siap diri, siap mandiri. Prosesnya adalah sebagai berikut : Urutan-urutan seperti itu tidak boleh bertukar karena tangga ke 5 pada hakikatnya merupakan kumulasi dari tangga ke 1 sampai dengan ke 4. Secara logika sederhana, amat sulit munculnya tangga ke 5

tanpa dukungan tangga ke 4, ke 3, ke 2, ke 1, padahal kualitas anggota dengan sikap individualitas yang paling tinggi terletak pada tangga ke 5. Implikasi praktisnya adalah bahwa tujuan instruksional dalam pendidikan anggota Koperasi harus berurut sesuai dengan tangga kesadaran no. 1 sampai dengan no. 5. Jika hanya sebatas hanya pengetahuan saja, mungkin tingkat kelima tingkat kesadaran tersebut tidak sulit, apalagi bagi kelompok yang memiliki daya intelektual yang memadai.

2. Perilaku Pengurus Koperasi pada hakikatnya adalah anggota Koperasi.

Ada beberapa anggota yang mendapat kepercayaan dari sebagian besar atau seluruh anggota perorangan untuk menjalankan aktifitas kebersamaan, sesuai dengan etika dasar prinsip dasar Koperasi. Sasaran kegiatannya ada dua macam, yaitu kegiatan keorganisasian dan kegiatan usaha. Inti kegiatan keorganisasian adalah upaya-upaya untuk mencapai harmoni yang dinamik, yaitu harmoni yang konstruktif, sesuai dengan keyakinan berkoperasi dan harmoni yang kontributif, yaitu kebersamaan dalam berbagai bentuk partisipasi anggota. Disamping itu tugas utama pengurus dibidang keorganisasian adalah menjalankan organisasi sesuai dengan prinsip-prinsip Koperasi agar transparansi manajemen, efisiensi usaha, dan keterpaduan untuk mencapai kekuatan yang pasti yang berguna untuk bersaing benar-benar dapat diwujudkan dalam kenyataan. Tugas pengurus dalam kegiatan usaha sebaiknya disesuaikan dengan tingkat kerumitan dalam pengelolaan serta skala usahanya.

Perlu disadari bahwa pengurus umumnya dipilih berdasarkan kredibilitas social bukan berdasarkan kriteria professional. Seorang yang kredibilitas sosialnya tinggi (dalam satu kelompok) belum tentu memiliki kemampuan professional dalam manajemen serta jiwa kewirausahaan dalam bisnis. Adalah sangat beruntung jika seseorang yang terpilih sebagai pengurus, memiliki ketiga sekaligus, yaitu kredibilitas social yang tinggi, professional dalam manajemen, dan kewirausahaan dalam bisnis. Sekalipun demikian tetap saja jabatan pengurus itu bukan jabatan professional karena ia diangkat dalam jangka waktu yang terbatas (3 sampai 5 tahun).

Ada 4 arah hubungan (interaksi) yang harus selalu menjadi perhatian pengurus, yaitu (1) dengan anggota (2) dengan karyawan (3) dengan Koperasi sekunder (4) dengan lingkungan makro. Sebaiknya pengurus mengatur interaksi dengan karyawan, dengan Koperasi sekunder, dan dengan lingkungan makro, semuanya diorientasikan kepada interaksi dengan anggota, karena tugas utama Koperasi adalah mensejahterkan anggota. Dalam mengatur hubungan dengan anggota dan Koperasi sekunder hendaknya dipelihara suasana harmoni dan dinamik, oleh karena itu sikap-sikap dasar sosiabilitas dan kolektifitas sebaiknya dijadikan acuan utama. Tentu saja prinsip-prinsip dasar seperti kebebasan, transparansi, keadilan, serta moral kejujuran, harus dijadikan pembimbing di dalam berperilaku.

Dalam hubungan dengan karyawan, sikap individualitaslah yang perlu diberi porsi agak tinggi, karena hubungan dengan karyawan dilandasi pamrih,

yaitu hubungan kontraktual dengan hak kewajiban serta tanggung jawab yang pasti namun tetap saja tujuan akhirnya untuk menciptakan harmoni (pelayanan) yang dinamik. Oleh karena itu sebaiknya interaksi pengurus dengan karyawan, pada awalnya porsi individualitaslah yang dominan akan tetapi secara bertahap diatur porsinya secara “reversible” antara individualitas dan kolektivitas. Interaksi dengan lingkungan makro pada dasarnya merupakan upaya mengatasi kendala, memanfaatkan peluang serta menghadapi tantangan, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan anggota. Interaksi hubungan tersebut lebih bersifat negosiasi (tawar menawar), oleh karena itu sikap individualitas dan sosiabilitas mungkin lebih baik agak dominan. Karena sifatnya negosiasi, maka di sini perlu strategi negosiasi agar menang. Kadang-kadang perlu mengalah dahulu (jika dirasa posisinya dirasa masih lemah) untuk kemudian tetap diupayakan adanya pertimbangan antara sikap sosiabilitas, individualitas, dan kolektivitas serta professional dengan tetap mengacu kepada nilai-nilai dasar serta etika dasar Koperasi.

Perilaku Pengawas Koperasi Pada dasarnya kedudukan pengawas setara dengan pengurus, dua-duanya dipilih oleh rapat anggota dan dua-duanya harus bertanggung jawab kepada rapat anggota. Yang berbeda adalah fungsi tugasnya. Pengurus ditugasi untuk menjalankan (mengelola) organisasi sedang pengawas bertugas mengawasi jalannya Koperasi agar harmoni – transparansi – efisiensi – dan kapasitas usaha, benar-benar terpelihara dan bahkan lebih meningkat. Sifatnya hanya menilai apakah tindakan-tindakan pengurus sudah sesuai dengan item-item keputusan rapat anggota atau tidak. Juga apakah perilaku pengurus sudah

sesuai dengan nilai etika, dan prinsip Koperasi baik dalam interaksi dengan anggota, dengan Koperasi sekunder, dengan karyawan, maupun dengan lingkungan makro. Karena tugasnya sebagian besar dalam lingkungan mikro Koperasi maka sikap dasar sosiabilitas, individualitas, dan kolektifitas berdasarkan nilai-nilai dasar dan prinsip Koperasi harus selalu dijadikan pegangan dalam keperilakuannya.

Perilaku Pembina Koperasi Yang termasuk Pembina Koperasi adalah pemerintah, organisasi gerakan Koperasi, dan LSM-LSM yang menaruh perhatian kepada Koperasi. Para Pembina harus benar-benar memahami karakteristik Koperasi, nilai-nilai dan etika keperilakuan Koperasi serta fungsi prinsip Koperasi dalam pengelolaan organisasi dan usaha Koperasi. Semua unsur Pembina sebaiknya berperilaku mengayomi, memotivasi dan memfasilitasi agar jiwa Koperasi benar-benar tumbuh. Para Pembina harus memiliki keyakinan bahwa Koperasi harus memiliki keunggulan-keunggulan komparatif yang dapat dimanfaatkan untuk mengatasi permasalahan anggota (mikro dan permasalahan masyarakat pada umumnya (mikro). Hindarilah sikap-sikap menggurui, memanja, apalagi mengendalikan aktifitas intern Koperasi. Sikap lain yang harus disadari oleh Pembina Koperasi adalah sikap sabar, karena Koperasi pada dasarnya merupakan proses perubahan nilai-nilai budaya yang memakan waktu relative lama untuk sampai pada pola-pola budaya Koperasi yang diinginkan.

3. Koperasi pondok pesantren Al-Hikmah, Desa. Bolorejo, Kecamatan. Kauman, Kabupaten. Tulungagung.

Dengan azas kegotong royongan berarti bahwa pada Koperasi tersebut telah terdapat keinsyafan dan kesadaran semangat kerja sama dan tanggung jawab bersama terhadap akibat dari karya, yang dalam hal ini bertitik berat pada kepentingan kebahagiaan bersama, ringan sama dijinjing berat sama dipikul. Dengan demikian maka kedudukan Koperasi akan kuat dan pelaksanaan kerjanya akan lancar karena para anggotanya dukung-mendukung dan dengan penuh kegairahan kerja dan tanggungjawab berjuang mencapai tujuan koperasi.

Dan tujuan diterbitkannya Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia nomor 18/PER/M.KUKM/IX/2015 tentang pedoman pendidikan dan pelatihan salah satunya adalah menumbuhkan sikap dan perilaku anggota koperasi, dengan Azas kekeluargaan dan kegotong royongan merupakan faham yang dinamis, artinya timbul dari semangat yang tinggi untuk secara bekerjasama dan tanggungjawab bersama berjuang menyukseskan tercapainya segala sesuatu yang menjadi cita-cita dan tujuan bersama dan berjuang secara manunggal untuk mengatasi/menanggulangi resiko yang diderita koperasinya sebagai akibat usahanya untuk kepentingan bersama.

Gotong-royong merupakan sifat kepribadian bangsa kita yang asli, dan lazimnya terdapat dalam masyarakat yang *gemeinschaftlich* (erat rasa persaudaraannya). Gotong royong ini tampak pada waktu-waktu tertentu untuk tujuan tertentu, misalnya pada waktu orang mengadakan peralatan, pembangunan

rumah, semua orang di lingkungan desanya akan turut bekerja secara bahu-membahu tanpa mengharapkan imbalan/diberi upah sedikit pun juga. Apabila pekerjaan itu telah selesai, maka selesai pulalah gotong-royong tersebut, baik yang dibantu maupun yang membantu masing-masing merasa puas. Adapun kegotong royongan yang teratur dan terorganisasi, yang artinya kegotong royongan ini dilakukan oleh semua anggota demi kepentingan mereka masing-masing, tidak akan bubar/dibubarkan walau tujuan Koperasi telah tercapai, melainkan akan terus berlangsung selama Koperasi tidak dibubarkan.

Sikap kekeluargaan dan gotong royong inilah yang harus diterapkan di lingkungan koperasi khususnya Koppontren sesuai dengan azas koperasi, dengan sikap kekeluargaan para anggota saling membantu antara yang satu dengan yang lain, supaya hubungan antara pengurus, karyawan, dan anggota berjalan dengan harmonis, maka diperlukan sikap saling percaya antara satu dengan yang lain, dan menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Dengan terkondisinya lingkungan yang berkekeluargaan maka terciptalah keharmonisan didalam Koppontren, apalagi Koppontren memiliki unit usaha dan anggota yang sudah tertanam kuat didalamnya sikap kekeluargaan dan sikap saling memiliki koperasi secara bahu membahu pasti akan berusaha sekuat tenaga untuk memajukan koppontren dengan sikap fanatik.

Dalam program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Koperasi dan UMK diberikan materi yang penting dalam perkoperasian, supaya dengan penyerapan materi tersebut menumbuhkan sikap kepedulian terhadap

keberlangsungan koperasi, dengan begitu terciptalah perilaku loyal terhadap semua aktifitas koperasi.

Sebagai sebuah organisasi Koppontren Al-Hikmah memiliki potensi untuk bisa maju, dikarenakan dalam diri para anggota yang berlatar belakang santri dan pengurus memiliki sikap loyal terhadap keberlangsungan Koppontren, hal itu berimbas pada keberlangsungan Koppontren sendiri dan pondok pesantren sebagai wadah pembelajaran ekonomi umat berbasis pondok pesantren.

4. Koperasi pondok pesantren Al-Ghojali, Desa. Punjul, Kecamatan. Karangrejo, Kabupaten. Tulungagung.

Program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK Kab. Tulungagung sebagai sarana untuk mengimplementasikan PERMEN DINKOP Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia terutama yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK sangat diharapkan oleh Koperasi pondok pesantren Al-Ghojali, dikarenakan Koppontren belum bisa secara mandiri melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia perkoperasian untuk meningkatkan kualitas pengetahuan sumber daya manusia.

Dengan bertambahnya pengetahuan pengurus maka tata kelola Koppontren juga semakin maju, dalam implementasi PERMENKUKM ini sebagaimana tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu diharapkan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan semakin menambah wawasan dan pengetahuan pengurus dalam menjalankan operasional Koppontren Al-Ghojali. Yang berdampak pada

meningkatnya kinerja Koppontren dan hasilnya bisa dinikmati oleh semua unsur koperasi terutama anggota Koppontren. Menurut Andrew E. Sikula pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.³⁷

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pastinya ada beberapa kendala yang dihadapi, baik waktu, materi maupun hasil dari mengikuti pendidikan dan pelatihan. Waktu yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan yang singkat berpengaruh pada tingkat pemahaman peserta Diklat, hal yang sama dialami oleh Koppontren Al-Ghojali, dimana waktu pendidikan dan pelatihan yang singkat hanya 1 sampai 2 hari itu pun tidak *fullday* berdampak pada pemahaman pengetahuan pengurus tentang manajerial koperasi sebagai salah satu materi pendidikan dan pelatihan, karena pengetahuan tanpa dipraktekkan maka hasilnya akan sia-sia tidak ada gunanya. Dari sini peneliti memberikan masukan meskipun hanya 1 atau 2 hari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, tapi dibarengi dengan tekad untuk mamajukan Koppontren saya kira bukan hal yang mustahil terlaksana dengan hasil yang memuaskan.

³⁷ Andrew E. Sikula, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2011), hal.24

Dari segi materi pendidikan dan pelatihan yang ada di PERMENKUKM pada pasal 7 (ayat 1) disebutkan secara berjenjang dan berkesinambungan untuk mendapatkan hasil pendidikan dan pelatihan yang maksimal.³⁸ Materi tersebut disesuaikan dengan kebutuhan koperasi pada umumnya, akan tetapi belum tentu sesuai dengan kebutuhan Kopontren yang memang masih terus belajar dan berbenah supaya lebih baik. Sebenarnya materi-materi tersebut semuanya relevan dengan kebutuhan koperasi sekarang, akan tetapi koperasi pada umumnya diisi oleh pengurus yang berpengalaman bertahun-tahun, sedangkan bagi Kopontren itu banyak hal yang baru, dikarenakan tidak semua sumber daya manusia pengurus mengenal sekolah formal, kebanyakan pengurus yang ada di Kopontren pengangkatannya tidak melalui RAT tapi langsung ditunjuk oleh kyai dan penunjukannya itu menurut santri adalah sebuah amanah yang harus dijaga.

Maka materi yang diadakan di dalam pendidikan dan pelatihan diharapkan lebih relevan dan mudah diserap oleh peserta Diklat, materi yang berkualitas sebagai salah satu sumber pengetahuan pengurus supaya bisa langsung mengimplemetasikan di dalam koperasi pondok pesantren juga untuk memperkuat kelembagaan koperasi pondok pesantren paling tidak tertib administrasi dengan melaporkan RAT tahunan kepada Dinas Koperasi. Dengan pendidikan dan pelatihan diharapkan pengetahuan pengurus bisa bertambah dan

³⁸ 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.9

sah secara legal hukum dan bisa apalagi dalam mekanisme teknis pelaporan RAT dan keuangan yang lain.

Bertambahnya sikap dan perilaku yang dimiliki oleh sumber daya manusia koperasi terutama pengurus Koppontren Al-Ghojali bisa lebih memperkuat kelembagaan Koppontren dengan terus memperbaiki kekurangan yang ada dalam manajemen Koppontren, karena manajemen yang baik akan ber dampak pada kinerja Koppontren yang meningkat, dan manajemen yang baik tidak bisa terlepas dari peran aktif pengurus Koppontren untuk terus menambah wawasan perkoperasian untuk mengimplementasikan gagasan dan inovasi terbaru untuk kemajuan Koppontren Al-Ghojali.

5. Koperasi pondok pesantren Raudlatul Al-Hikmah, Desa. Bolorejo, Kecamatan. Kauman, Kabupaten. Tulungagung.

Koperasi sejatinya adalah kumpulan orang-orang yang memiliki kesamaan tujuan untuk mendapatkan hasil bersama-sama dan bukan tumpukan modal, Atau dalam kalimat lain ditegaskan, harta paling berharga dalam koperasi adalah anggota (manusia) itu sendiri. Tidak hanya kumpulan orang-orang, kumpulan orang-orang ini didasarkan atas asas kekeluargaan, sebagaimana tertuang dalam konstitusi kita. Itu artinya kehidupan koperasi berjalan dalam asas kekeluargaan. Semua unsur koperasi adalah keluarga yang saling membantu dan mempunyai tanggung jawab akan tugasnya demi mendapatkan hasil untuk semua unsur

koperasi, baik pengurus, karyawan ,maupun anggota koperasi sendiri. Dan prinsip Kerjasama di antara koperasi prinsip ini terdiri dari faktor:³⁹

Asas kekeluargaan menghendaki setiap orang yang berjuang untuk sesama anggotanya dengan kesadaran yang utuh. Semua anggota bekerja untuk semua anggota. Tidak boleh satu orang yang bekerja untuk semua anggota atau banyak orang bekerja untuk kepentingan satu orang. Di sini nampak hubungan kesalingan, saling membantu, saling menolong. Tentu saja hal ini bertentangan dengan sikap mementingkan diri sendiri. Nah, kekeluargaan tak lain adalah kebersamaan itu sendiri, yang mana dasar bagi kehidupan koperasi. Lalu, seberapa penting kebersamaan itu dihayati dalam koperasi? Secara sederhana, di koperasi kita bisa menolong sesama dan diri sendiri dalam kebersamaan. Dengan kebersamaan kita bisa menolong orang lain. Apa yang kita buat di koperasi punya efek sosial yang berarti. Dana-dana solidaritas yang kita himpun setiap bulan akan berarti bagi orang yang membutuhkan. Misalnya; ada anggota yang tertimpa bencana. Koperasi akan menyantuninya dana sosial yang terhimpun dari dana solidaritas anggota, demikian juga keluarga dari anggota yang meninggal akan disantuni santunan dan duka.

Adanya kemandirian dalam koperasi berarti mengarahkan anggota koperasi menjadi pribadi yang percaya akan kemampuan dirinya untuk mengembangkan potensi (baik potensi diri maupun potensi koperasi yang bersangkutan) untuk

³⁹ Ima Suwandi.. *Koperasi Organisasi*., hal.45

maju. Kemandirian dalam koperasi pada dasarnya mereka tidak perlu mengandalkan bantuan dari pihak lain untuk maju dan berkembang. Sehingga diharapkan koperasi dapat menjadi wadah untuk membangun dan mengembangkan potensi dari kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya. Koperasi juga dapat berperan serta secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas hidup manusia dan masyarakat koperasi sebagai basis ekonomi kerakyatan yang berdiri tanpa intervensi pihak lain.

Indonesia sebagai negara yang menganut sistem ekonomi pancasila perlu menekankan adanya peran dominan koperasi sebagai motor penggerak perekonomian yang berdasar pada unsur sosial. Dalam prakteknya, asas kekeluargaan dan prinsip harmoni diutamakan. Intervensi dalam konteks ini mengandung maksud bahwa koperasi yang tidak menggantungkan diri pada uluran tangan dari luar, termasuk dari pemerintah. Koperasi didorong mampu dan aktif menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah, tanpa harus membangun ketergantungan.

Dilain pihak, kemandirian tidak berarti sikap tertutup, atau tidak mau bekerjasama, melainkan sikap yang menghargai kerjasama, untuk mengembangkan kemandirian itu sendiri pada tingkat yang lebih luas. Sehingga pada akhirnya jiwa kemandirian ini akan membawa koperasi menjadi pioneer

ekonomi kerakyatan yang membuahkan inovasi serta dapat pengembangan usaha yang dapat menggenjot perekonomian nasional.

koperasi sebagai organisasi otonom dan independen, manakala koperasi mengadakan perjanjian dengan pihak lain termasuk dalam hal ini pemerintah, atau memupuk sumber dana dari luar, maka persyaratannya koperasi harus melaksanakannya berdasarkan persyaratan yang menjamin pengawasan demokratis oleh para anggotanya dan dapat mempertahankan otonomi mereka. Pengurus, pengawas dan manajemen koperasi haruslah bersifat independen tidak memihak kepada pihak manapun terkecuali untuk kemajuan koperasi tersebut. Menempatkan koperasi sebagai koperasi multifungsi, sejatinya koperasi memiliki peran ganda yaitu sebagai organisasi bisnis yang berorientasi pada keuntungan tetapi juga sebagai organisasi sosial untuk memberikan pemerataan terhadap pendapatan dan penghidupan yang layak.

kekuatan ekonomi anggota sebagai indikator keberhasilan koperasi tolak ukur keberhasilan koperasi dapat diukur melalui dua sudut, yaitu sudut perusahaan dan sudut efek koperasi, yakni peningkatan jumlah anggota. Pada dasarnya peningkatan jumlah anggota merupakan pengembangan penting dari asas koperasi, karena sebagai kumpulan orang kekuatan ekonomi bersumber dari anggota perorangan.

Kemudian peningkatan modal, terutama yang berasal dari koperasi sendiri. Jumlah modal dari dalam dapat digunakan sebagai salah satu indikator utama dari kemandirian koperasi. Semakin besar modal dari dalam berarti kemandirian

koperasi tersebut semakin tinggi. Yang secara lebih lanjut akan berpengaruh pada peningkatan volume usaha. Volume usaha ini tentunya berkaitan pula dengan skala ekonomi, semakin besar volume usaha suatu koperasi berarti semakin besar potensinya sebagai koperasi, sehingga dapat memberikan pelayanan dan jasa yang lebih baik kepada para anggota.

Secara umum tolak ukur bagi koperasi yang dikatakan mandiri dapat dilihat pula ketika ia mampu dan berwenang memutuskan semua kegiatan yang berhubungan dengan usaha koperasi, mampu dan berwenang mengelola seluruh kegiatan usahanya secara efektif dan efisien, mampu mengarahkan segala sumber daya dan mampu mempengaruhi kebijakan pemerintah yang berhubungan dengan usaha koperasi, dan mampu mengatur dan mengelola para karyawan secara mandiri. Atau juga dengan menciptakan suasana demokratis dalam manajemen koperasi untuk menampilkan sosok kepengurusan yang efektif dan dinamis. Mengembangkan dan melaksanakan program yang bermuara pada peningkatan kesejahteraan anggota, pengelola, dan pengurus, sehingga koperasi dapat menjadi kekuatan ekonomi yang bersifat kekeluargaan dan berwatak sosial.

Di Kopontren Raudlatul Hikmah sendiri peran dari para anggota sangatlah penting, dikarenakan organisasi koperasi tidak bisa berjalan tanpa adanya peran aktif dari para anggota, peran aktif tersebut antara lain secara rutin membayar simpanan wajib yang memang menjadi kewajiban para anggota, dan simpanan wajib tersebut nantinya akan dikelola oleh pengurus dalam unit usaha koperasi, dari unit usaha tersebut akan mendapatkan hasil usaha yang nantinya

hasil usaha tersebut akan kembali kepada para anggota. Maka dengan itu perlu adanya sikap saling percaya antar unsur koperasi dalam menjalankan kewajiban masing-masing.

Karena peran anggota sangatlah penting, maka dengan adanya program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK sebagai sarana yang penting untuk menambah pengetahuan anggota koperasi, dan nantinya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan anggota memiliki sikap dan perilaku yang bisa membangun koperasi, sikap percaya terhadap pengurus, sikap kepemilikan bersama terhadap koperasi dan sikap kekeluargaan dan saling membantu antar anggota koperasi apabila ada salah satu unsur koperasi mengalami musibah.

Begitu pentingnya peran anggota koperasi dalam menjalankan roda organisasi koperasi, yang mana prinsip koperasi dari anggota dan untuk anggota pada unit usaha koperasi pondok pesantren Raudlatul Hikmah, diharapkan anggota Koppontren secara aktif memegang peran untuk memajukan Koppontren dengan melakukan transaksi perdagangan di unit usaha Koppontren yaitu unit Retail, apalagi anggota Koppontren yang notabene sebagai asatidz maupun santri pondok memiliki kefanatikan terhadap pondok pesantren menjadikan itu semua suatu potensi yang sangat besar untuk kemajuan Koppontren, maka para anggota perlu mendapatkan tambahan pengetahuan sikap akan Koperasi pondok pesantren melalui pendidikan dan pelatihan, hal itulah yang sangat disadari oleh pengurus Koperasi pondok pesantren Raudlatul Hikmah, dimana mereka pun juga mengikut

sertakan para anggota untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, disamping menambah pengalaman dan menumbuhkan sikap empati terhadap Koppontren juga dipersiapkan untuk re-generasi kepengurusan Koppontren Raudlatul Hikmah.

6. Koperasi pondok pesantren Darul Huda, Desa. Bolorejo, Kecamatan. Kalidawir, Kabupaten. Tulungagung.

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. Menurut Gomes mengatakan: pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan”. Hal tersebut memberikan arti bahwa pelatihan merupakan suatu yang penting untuk diberikan kepada pekerja (pegawai) yang ada dalam organisasi guna menciptakan prestasi yang lebih baik, sehingga dapat mencapai sasaran-sasaran serta kebijakan-kebijakan yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi itu sendiri. 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.⁴⁰

Menurut Miner menyebut bahwa pendidikan lebih terkait dengan tujuan-tujuan yang bersifat individual dan tidak terkait langsung dengan tujuan organisasi (walaupun tujuan-tujuan tersebut bisa saja tumpang tindih), sedang pelatihan pada dasarnya berhubungan dengan peran khusus individu dalam organisasi. Pelatihan ditujukan untuk membantu individu agar berhasil menampilkan kinerjanya dalam suatu pekerjaan tertentu.⁴¹ Jadi, pertumbuhan mereka dan berbagai peran yang akan mereka mainkan di lingkungan sosial mereka menjadi titik awal dalam pendidikan, sedangkan pelatihan berawal dari kebutuhan dalam suatu pekerjaan tertentu yang akan dilakukan. Lebih jauh Miner menjelaskan bahwa proses pelatihan lebih dipusatkan pada pembelajaran dan perubahan pada suatu hal yang secara khusus dapat diterapkan pada suatu jabatan, melengkapi persyaratan jabatan yang dibutuhkan, dan efisien dalam hal waktu, biaya, dan sumber daya yang digunakan.

Peningkatan pengetahuan sumber daya manusia koperasi bisa dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, dengan pendidikan dan pelatihan diharapkan sumber daya manusia yaitu pengurus memiliki pengetahuan yang menonjol daripada para karyawan maupun anggota koperasi, dikarenakan penguruslah yang memiliki wewenang yang lebih tinggi untuk menentukan dan memutuskan kebijakan-kebijakan yang diberlakukan di

⁴⁰ Gomes, F. C., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), hal. 56

⁴¹ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 94

Koperasi, apabila pengurus kurang memahami seluk beluk perkoperasian maka bisa dipastikan roda organisasi maupun manajerial Koppontren tidak bisa berjalan dengan maksimal.

Melihat pentingnya sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi manajerial Koppontren, maka Koppontren Darul Huda secara berkala mengikut sertakan para pengurusnya untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan terutama yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK Kab. Tulungagung, karena dari mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut pengetahuan pengurus akan perkoperasian diharapkan bisa bertambah untuk menjalankan organisasi Koppontren supaya lebih baik.

Materi pendidikan dan pelatihan yang beragam bisa memberikan warna tersendiri bagi pengurus untuk menemukan alternatif kebijakan-kebijakan yang menguntungkan Koppontren itu sendiri, karena apabila materi yang diberikan saat pendidikan dan pelatihan hanya berkulat hal-hal yang sama dengan yang diberikan sebelum-sebelumnya maka berimplikasi pada kinerja dan jalannya organisasi Koppontren itu sendiri.

Pemahaman materi pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan karena materi pendidikan dan pelatihan diharapkan langsung bisa diimplementasikan dalam kebijakan-kebijakan yang buat oleh Koppontren, akan tetapi hal yang paling penting dalam pemahaman materi peserta diklat yaitu dengan metode penyampaian materi yang komunikatif sehingga peserta Diklat bisa secara bertahap memahami dan menerapkan materi yang ada dipadukan dengan

kebijakan Koppontren yang sudah direncanakan sebelumnya didalam Rapat Anggota Tahunan.

Dan yang masih menjadi kendala dalam pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK Kab. Tulungagung adalah waktu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang singkat yaitu hanya 1 sampai 2 hari, setiap kegiatan Dinas membutuhkan anggaran untuk pelaksanaannya, penentuan waktu melaksanakan pendidikan dan pelatihan juga melihat anggran yang didapat dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan, sebenarnya pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMK diibaratkan sebagai stimulus dan rangsangan pengurus Koperasi untuk bisa melaksanakan pendidikan dan pelatihan secara mandiri.

Akan tetapi pada kenyataannya Koperasi pun tidak semuanya memiliki alokasi anggaran yang cukup untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi pengurus, karyawan maupun anggota koperasi. Maka dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan Dinas Koperasi dan UMK sebagai kesempatan yang sangat bagus mengikut sertakan pengurus, karyawan maupun anggota unutm bisa meningkatkan kualitas pengetahuan perkooperasian mereka yang berimplikasi pada meningkatnya kinerja pengurus dalam menjalankan amanat yang sudah dibebankan kepada mereka pada saat Rapat anggota tahunan.

Disamping itu juga dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan pengurus Koppontren Darul Huda juga memiliki pandangan dan sasaran yang jelas dalam

menjalankan roda organisasi Koppontren, apa yang ingin dicapai dan target pencapaian kinerja Koppontren, hal ini dikarenakan di dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan peserta tidak melulu mendapatkan materi akan tetapi juga menambah tali silaturahmi antar Koperasi sebagai penguat organisasi dan tukar menukar informasi dan pengalaman untuk kemajuan Koppontren Darul Huda.

Dengan sikap dan perilaku sumber daya manusia perkoperasian yang dimiliki oleh pengurus seyogyanya bisa menelurkan pengalaman akan pengetahuan tersebut kepada anggota yang lain, sebagai salah satu cara pengkaderan untuk meneruskan manajerial di masa yang akan datang, selain itu juga faktor pemberian amanat dan tanggung jawab serta takzim pada pimpinan pondok tanpa mengetahui latar belakang pendidikan karyawan juga memiliki andil yang besar dalam meningkatnya sumber daya manusia koperasi.

Meskipun pada akhirnya dengan terimplementasikannya Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia nomor 18/PER/M.KUKM/IX/2015 dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pengurus dalam pengetahuan perkoperasian koperasi pondok pesantren hal ini terindikasi pada peningkatan pengetahuan pengurus tentang definisi, hak dan kewajiban pengurus dan hal lain yang berkaitan dengan pengelolaan koperasi.

Dan hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Manullang, yang mana Menurut Manullang, tujuan peningkatan sumber daya manusia sebenarnya sama tujuan latihan sumber daya manusia. Sesungguhnya tujuan latihan atau tujuan

peningkatan sumber daya manusia yang efektif, adalah untuk memperoleh tiga hal yaitu:⁴²

1. Menambah pengetahuan
2. Menambah keterampilan, dan
3. Merubah sikap

Maka dengan di keluarnya peraturan menteri Koperasi tentang pedoman pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia ini memiliki kesamaan dengan teori yang dikemukakan oleh para ahli, dan pemerintah telah mengimplemnetasikan dengan benar peraturan menteri Koperasi tersebut dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia koperasi, meskipun tidak semua koperasi mengikuti pendidikan dan pelatihan yang di selenggarakan oleh dinas terkait.dengan adanya pendidikan dan pelatihan sebagai sarana membekali sumber daya manusia koperasi dan antisipasi serta penambahan pengetahuan perkoperasian yang terus berkembang, sebagai wujud kesiapan pengurus koperasi bisa terus berupaya menguatkan citra dan kelembagaan koperasi di mata masyarakat, supaya persepsi masyarakat tentang koperasi hanya sebagai sapi perah oleh pengurus bisa tereliminasi dengan baik, dengan cara memberikan pengetahuan yang lebih mendalam tentang koperasi, dan juga sebagai kesiapan pengurus untuk menghadapi persaingan dimasa yang akan datang, khususnya perdagangan antar negara ASEAN/MEA.

⁴² Manullang Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE,2001), hal. 89

Adapun perbandingan antara hasil penelitian ini dengan penelitian yang relevan adalah penelitian ini membahas tentang Implementasi Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha kecil Menengah tentang pedoman pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia, dan hasil penelitian ini dapat mengungkapkan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan ini kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan pengetahuan pengurus koperasi pondok pesantren mengalami peningkatan.

Implementasi Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia nomor 18/PER/M.KUKM/IX/2015 dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan pasal 7 yang menerangkan jenis pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia koperasi dan pengusaha mikro, kecil dan menengah.