

ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI KOPERASI GUNA MENCAPAI KEMANDIRIAN EKONOMI PONDOK PESANTREN

Farid Ilham Al Qorni

Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga

Email: faridilhamalqorni@gmail.com

Nuri Herachwati

Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga

Email: nuri-h@feb.unair.ac.id

Akhmad Rofiki

IAI Miftahul Ulum Pamekasan

Email: kangachmad13@gmail.com

Ridan Muhtadi

IAI Miftahul Ulum Pamekasan

Email: ridan_muhtadi@iaimu.ac.id

Abstract

The development of a business really needs a workforce or human resources that are skilled, have a high will, are innovative and experienced, but based on field conditions it shows that the development of human resources in the Miftahul Ulum Palengaan Islamic Boarding School Cooperative, Pamekasan is still lacking in consistency. This can be seen from employees who lack skills in human resource management so that problems arise, namely the lack of effectiveness in development, especially from an economic perspective. The research in this article uses a type of field research that describes phenomena that occur according to conditions in the field which are carried out by searching for data directly in the field. The research method used is a qualitative approach through interviews, observation, and documentation. The results of this study can be concluded that: (1) there are several roles of MSDI functions that we can do in advancing the development of this Islamic boarding school cooperative, especially in the Management of Human Resources such as the functions of planning, organizing, directing, controlling, procurement, development, integration, compensation, maintenance and discipline (2) there are inhibiting factors, namely the lack of human resources and many cooperatives or shops operating in the same sector. and there are supporting factors in the form of a high sense of enthusiasm between administrators and members and there is the development of ideas and innovations by students through the

Ulûmuna: Jurnal Studi Keislaman

Vol.8 No.2: Desember 2022

P-ISSN 2442-8566

E-ISSN 2685-9181

Santripreneur program which can develop Pasantren cooperatives in empowering economic independence at Miftahul Ulum Pamekasan Islamic Boarding School.

Keywords: *Management, Insan Resources, Economic Independence*

Abstrak

Pengembangan suatu usaha sangat diperlukan adanya tenaga kerja atau sumber daya insani yang terampil, mempunyai kemauan yang tinggi, inovatif serta berpengalaman, namun berdasarkan kondisi lapangan menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya insani di Koperasi Pondok Pasantren Miftahul Ulum Palengaan, Pamekasan masih kurang konsisten. Hal ini dilihat dari karyawan yang kurang memiliki kemampuan dalam manajemen sumber daya insaninya sehingga muncul permasalahan yakni kurangnya efektivitas terhadap pengembangan khususnya dari segi ekonomi. Penelitian dalam artikel ini menggunakan jenis penelitian lapangan yang menggambarkan fenomena yang terjadi sesuai kondisi di lapangan yang dilakukan dengan mencari data langsung di lapangan. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) terdapat beberapa peranan fungsi MSDI yang kita bisa lakukan dalam memajukan pengembangan koperasi pondok pasantren ini khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Insaninya seperti adanya fungsi planing, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, kompensasi, pemeliharaan dan kedisiplinan (2) terdapat faktor penghambat yakni SDI yang kurang mempuni dan banyak koperasi atau toko yang bergerak dalam sektor yang sama. serta terdapat faktor pendukung yang berupa rasa semangat yang tinggi antara pengurus dan anggota dan terdapat pengembang ide dan inovasi santri melalui program Santripreneur yang bisa mengembangkan koperasi Pasantren dalam memberdayakan kemandirian ekonomi di Pasantren Miftahul Ulum Pamekasan.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Insani, Kemandirian Ekonomi

Pendahuluan

Pondok pesantren termasuk salah satu pendidikan khas Indonesia yang tumbuh dan berkembang di tengah-tengah masyarakat serta merupakan lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia. Pada awal berdirinya bentuk pondok pesantren masih sangat sederhana. Kegiatan pondok pesantren juga masih sangat sederhana, kegiatan masih diselenggarakan di masjid dengan beberapa orang santri yang kemudian di bangun pondok-pondok sebagai

tempat tinggalnya. Pondok pesantren mempunyai peran penting sebagai lembaga pendidikan Islam, lembaga dakwah dan sebagai lembaga pengembangan masyarakat.¹

Sistem pendidikan pondok pesantren terus mengalami perkembangan. Hal ini terlihat dari adanya arus moderisasi yang mulai diterapkan dalam pesantren seperti sistem pendidikan pondok pesantren saat ini tidak hanya memperkenalkan kita secara klasik sebagai media pembelajarannya, akan tetapi sistem pendidikan pesantren juga menawarkan ilmu yang lain seperti sosial, ekonomi dan kemasyarakatan. Salah satu bentuk dari adanya perkembangan pondok pesantren dalam menjawab tuntutan zaman melalui arus moderisasi yakni dengan munculnya koperasi pesantren atau yang biasa disebut dengan kopontren.²

Adanya koperasi pesantren dapat menjadi media bagi santri untuk melakukan praktik kerja, sehingga dengan demikian mampu menyeimbangkan antara pola pendidikan agama dengan pendidikan kewirausahaan. Keberadaan kopontren tentunya mendapat dukungan dari pemerintah sebagai salah satu unit bisnis di lingkungan pesantren. Wujud adanya dukungan dari pemerintah terhadap kopontren tertuang dalam GBHN 1988 yang menyebutkan bahwa koperasi yang merupakan gerakan ekonomi rakyat perlu terus didorong perkembangannya dalam rangka mewujudkan demokrasi ekonomi. Koperasi harus bisa berkembang menjadi ekonomi rakyat yang mandiri. Sehingga dengan demikian perlu adanya kesadaran, kegairahan, dan kemampuan masyarakat luas untuk berkoperasi yang dapat dilakukan melalui pendidikan, penyuluhan dan pembinaan yang berkaitan dengan pengelolaan koperasi.³

Dengan adanya koperasi pondok pesantren paling tidak dapat dilihat dalam dua pendekatan, pertama yaitu dengan pendekatan pemberdayaan pondok pesantren. Pemberdayaan merupakan salah satu cara dimana seseorang, organisasi dan komunitas diarahkan untuk menguasai kehidupannya. Pemberdayaan santri ini dapat dilihat pada praktek pengelolaan koperasi pondok pesantrennya. Oleh sekumpulan santriwan dan santriwati yang

¹ Riskal Fitri Dan Syarifuddin Ondeng, "Pesantren Di Indonesia: Lembaga Pembentukan Karakter" 2 (1 Juni 2022): 44.

² Nor Syam, *Strategi Pondok Pesantren Dalam Menumbuhkan Semangat Jiwa Kemasyarakatan* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2009), 4.

³ Ninik Widiyanti, *Koperasi dan Perekonomian* (Jakarta: Bima Aksara, 1999), 3.

diawasi oleh pengasuh, kedua pembangunan dan perkembangan pondok pesantren.

Manajemen yang baik sangat diperlukan dalam pengelolaan ekonomi di pondok pesantren. Hal ini karena banyaknya pesantren tradisional yang mati suri akibat tidak dapat mempertahankan kebutuhan santri dan para penghuni pondok yang ada. Manajemen merupakan suatu rangkaian aktivitas yang didalamnya memuat perencanaan, dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan serta pengendalian yang diarahkan terhadap sumber daya organisasi untuk mencapai tujuannya melalui cara yang efektif dan efisien.⁴

Berdasarkan kondisi fakta di lapangan masih banyak pesantren yang memiliki kendala serius menyangkut ketersediaan sumber daya insani yang profesional serta penerapan manajemen yang baik. Hal ini terlihat dari tidak ada pemisah yang jelas baik antara yayasan, pimpinan madrasah, guru dan staff administrasi. Beberapa pesantren khususnya yang masih tradisional banyak memiliki kelemahan, utamanya disebabkan karena tidak diimbangi dengan kemampuan dan profesionalisme yang memadai meskipun tidak dapat dipungkiri bahwa pola manajemen yang mengedepankan terhadap penanaman jiwa ketulusan, keikhlasan dan kesukarelaan dapat menjadi modal dalam eksistensi pesantren.⁵

Perkembangan pesantren sangat ditentukan dengan adanya pengelolaan atau manajemen yang baik. Pesantren kecil mampu mengalami pengembangan secara signifikan apabila dikelola secara profesional. Begitupun juga sebaliknya, pesantren yang telah maju akan mengalami kemunduran apabila manajemen yang diterapkan tidak baik.⁶

Salah satu pesantren di Pamekasan tepatnya di pondok pesantren Miftahul Ulum di kecamatan Palengaan terus berusaha untuk mengembangkan sikap kemandirian dan mengembangkan kemandirian ekonomi dengan mendirikan koperasi pondok pesantren atau kopontren. Koperasi pondok pesantren Miftahul Ulum didirikan pada 04 April tahun 1993 yang dilatarbelakangi berdirinya Kopontren di pondok pesantren Miftahul Ulum ini

⁴ Griffin, *Manajemen Jiid I Edisi 7* (Surabaya: Erlangga, 2004), 8.

⁵ Amrullah, "Analisis Manajemen Pengelolaan Koperasi Pesantren dalam Mewujudkan Kemandirian Pesantren Ummul Ayman Samalanga," *Tadabbur: Jurnal Peradaban Islam* 1, no. 2 (1 Oktober 2019): 258, <https://doi.org/10.22373/tadabbur.v1i2.36>.

⁶ Qomar Mujamil, *Pesantren dan Transformasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2008), 63.

untuk mempermudah para santri dan masyarakat sebagai pemenuhan kebutuhan sehari-hari dan sumber pendapatan bagi pondok pesantren Miftahul Ulum. dengan adanya Kopontren ini diharapkan mampu memberikan perubahan yang juga dapat berdampak bagi masyarakat dan santri yang ada di sekitar pondok. Selain itu banyak pondok pesantren yang sudah mempunyai Kopontren yang maju dan berkembang untuk menciptakan kemandirian dan kesejahteraan umat, seperti pondok pesantren sidogiri yang sudah memiliki kopontren Basmalah yang sudah memiliki manajemen pengelolaan yang sudah ideal sehingga kopontren ini sudah memiliki beberapa cabang yang tersebar se-indonesia.

Sehingga dalam pengelolaannya koperasi pesantren Miftahul Ulum perlu adanya penerapan manajemen yang baik yang bertujuan untuk menjaga keberlangsungan secara utuh. Dalam pengelolaan koperasi pesantren yang sudah berjalan di pondok pesantren Miftahul Ulum, maka juga diperlukan konsep manajemen yang efektif, efisien, serta profesional dalam pengelolaannya. Sehingga hal ini mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap kemandirian pesantren. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai manajemen pengelolaan koperasi pesantren dalam mewujudkan kemandirian pondok pesantren Miftahul Ulum Pamekasan.

Sumber Daya Insani

Sumber Daya Insani merupakan sumber daya yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Hal tersebut karena SDI nantinya yang akan menjalankan setiap rangkaian aktivitas hingga pada tahap pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan.⁷ Al-Qur'an juga menerangkan bahwa manusia merupakan makhluk yang diciptakan secara sempurna serta memiliki banyak potensi sehingga SDI menjadi yang paling utama dalam suatu perusahaan.⁸

Hal utama dalam membangun Sumber Daya Insani yaitu kepercayaan dan kompetensi sehingga Rasulullah menerapkan empat sifat yang perlu diteladani oleh umatnya. Aspek kepercayaan mencakup sifat shiddiq dan

⁷ Linda Sari, Ridan Muhtadi, Dan Mansur Mansur, "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah," *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah* 1, No. 2 (31 Desember 2020): 161, <https://doi.org/10.55210/Arribhu.V1i2.487>.

⁸ Sukarno L. Hasyim, "Manajemen Sumber Daya Insani," *Pendidikan Multikultural* 4, No. 2 (13 Agustus 2020): 140, <https://doi.org/10.33474/Multikultural.V4i2.7417>.

amanah dari Rasulullah. Dimana unsur yang ada dalam shiddiq diantaranya yaitu tauhid, cinta kedamaian, thayyib atau orientasi pada yang halal dan juga istiqomah. Sedangkan unsur dalam amanah yaitu komitmen, pertanggungjawaban, keterbukaan serta kemandirian. Adapun untuk aspek kompeten meliputi sifat tabligh dan fathanah dari Rasulullah. Tabligh memiliki makna yaitu seseorang yang mempunyai visi masa depan dan mampu berkomunikasi secara efektif dan efisien dengan pihak lain. Sedangkan fathanah berarti kecerdasan yang muncul dari kemampuan serta kompetensi seseorang.⁹

Manajemen Sumber Daya Insani

Adanya tuntutan yang fleksibel di tempat kerja termasuk alasan paling penting untuk meningkatnya masalah kehidupan kerja dan stres. Karyawan diharapkan untuk tetap di atas perubahan terus menerus, menjadi kreatif, dan bertindak sebagai pengusaha. menunjukkan bahwa tuntutan yang tinggi bukanlah masalah mereka sendiri. Masalah muncul jika karyawan tidak memiliki jumlah kontrol yang sesuai untuk menangani dengan tuntutan. Maka diperlukan tata cara mengatur yang baik dalam melaksanakan semua kegiatan agar berjalan secara tepat.¹⁰

Manajemen Sumber Daya Insani adalah suatu pengelolaan, pendayagunaan serta pemanfaatan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif. Salah satu fungsi dari penerapan manajemen sumber daya insani dalam suatu perusahaan yaitu untuk mengatur dan mengelola setiap aktivitas atau kegiatan guna memudahkan tercapainya tujuan dari suatu perusahaan.¹¹

Manajemen Sumber Daya Insani sangat diperlukan guna meningkatkan kualitas serta efektivitas Sumber daya Insani dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan untuk memperoleh, menggunakan, mengembangkan, mengevaluasi serta memelihara karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas secara tepat.¹²

⁹ Mushlih Candrakusuma, "Teladan Rasulullah Saw Sebagai Dasar Implementasi Sumber Daya Insani" 1, No. 2 (Desember 2020): 157–58.

¹⁰ Mari Kira, "From Good Work to Sustainable Development," t.t., 25.

¹¹ Sari, Muhtadi, Dan Mansur, "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah," 162.

¹² L. Hasyim, "Manajemen Sumber Daya Insani," 141.

Fungsi MSDI (Manajemen Sumber Daya Insani yaitu :1) Perencanaan adalah merencanakan kepengurusan koperasi secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan koperasi, 2) Penggorganisasi adalah kegiatan untuk menggorganisasi seluruh kepengurusann dan anggota dengan cara menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi, 3) Pengarahan adalah suatu kegiatan untuk mengarahkan anggota agar terlibat dalam kegiatan koperasi dan turut melakukan kerjasama, 4) Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan anggota agar mentaati kesepakatan bersama yang telah ditetapkan dalam rapat anggota, 5) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi untuk mendapatkan pengelola/pengurus yang sesuai, 6) Pengembangan adalah proses untuk meningkatkan keterampilan baik secara teknis, teoritis, konseptual dan moral melalui pendidikan dan pelatihan. 7) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan koperasi dan anggota, hal ini bertujuan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan, 8)Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, 9) Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meingkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas anggota, 10) Kedisiplinan merupakan fungsi MSDI yang terpenting dan kunci untuk mewujudkan tujuan dimana dengan kedisiplinan ini mampu mengukur sejauh mana anggota menaati aturan dalam koperasi.

Koperasi Pesantren

Pesantren dapat menjadi pendidikan alternatif yang memiliki potensi untuk meminimalisir stigma negatif melalui keinginan yang kuat, kemampuan, dan bekerja dengan masyarakat melalui program pemberdayaan yang berhasil membentuk kelompok usaha syariah. Ekonomi syariah merupakan solusi alternatif sistem ekonomi yang menjalankan kegiatan ekonomi dengan menjunjung tinggi nilai kepemilikan, kebebasan, nilai keadilan, keseimbangan dan persaudaraan serta kebersamaan.¹³

Koperasi sebagai wadah ekonomi kerakyatan memiliki nilai instrumental yang paling penting yakni kerjasama ekonomi. Perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama (ta'awun) berdasarkan asas kekeluargaan dan kerjasama. Koperasi pondok pesantren mempunyai potensi

¹³ Adhi Imam Sulaiman, dkk., "Pemberdayaan Koperasi Pesantren Sebagai Pendidikan Sosial dan Ekonomi Santri", *Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat* 2, no.3, (Maret, 2016): 110.

besar sebagai sebuah lembaga untuk mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat.¹⁴

Koperasi pondok pesantren atau yang lebih dikenal dengan kopontren merupakan organisasi ekonomi berasaskan Islam aqidah dan mendidik. Oleh karena itu adanya koperasi pesantren tidak hanya membentuk jiwa wirausaha, akan tetapi juga memberikan pendidikan etos kerja Islam khususnya kepada para santri.¹⁵

Oleh karena itu, Pesantren dapat memberikan tambahan materi pembelajaran seperti mempelajari konsep ekonomi syariah, kewirausahaan, koperasi ekonomi, dan mengelola ekonomi islam. Pembelajaran multi bidang tersebut dapat diperdalam dan dipraktekkan di unit usaha di koperasi Pesantren, jadi Santri setelah lulus dari Pesantrendan kembali kepada masyarakat dapat bekerja, membuka usaha dan membuka lapangan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Pesantren juga bisa mendaftar Santri dan pengurus koperasi, yang berminat mengikuti program pemberdayaan ekonomi dan koperasi kepada lembaga lain seperti pemerintah daerah, perguruan tinggi, dan lembaga swadaya masyarakat.¹⁶

Setelah koperasi berjalan cukup lama, perlu dilakukan pengukuran agar dapat dilihat sejauh mana kinerja pengurus dalam mengembangkan usahanya. Tingkat efisiensi kelembagaan tidak dapat dihindari lagi, karena mengingat efisiensi berpengaruh terhadap perkembangan usahanya. Dalam koperasi, tingkat efisiensi juga harus dilihat secara seimbang dengan tingkat efektivitas, karena biaya pelayanan yang tinggi harus diimbangi dengan keuntungan keuntungan untuk mendapatkan pelayanan door to door yang lebih baik yang diberikan kepada anggotanya. Diharapkan setelah dilakukan pengukuran tingkat efisiensi kedua koperasi yaitu Kopkar dan Koperasi Hidmat dapat

¹⁴ Ahmad Lutfi Rijalul Fikri, Muaidy Yasin, Dan Akhmad Jupri, "Konsep Pengelolaan Koperasi Pesantren Untuk Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat: Telaah Surah Al-Hasyr Ayat 7," 2018, 133.

¹⁵ Zainuri Zainuri, Agus Mahardiyanto, dan Ravida Mawadatur Rohmah, "Pengaruh Fungsi Manajemen Koperasi Pondok Pesantren dan Etos Kerja Islami Terhadap Pembentukan Jiwa Wirausaha Santri di Pondok Pesantren Al-Qodiri Jember," *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi* 8, no. 1 (31 Maret 2021): 59, <https://doi.org/10.19184/ejeba.v8i1.23215>.

¹⁶ Adhi Iman Sulaiman, Chusmeru Chusmeru, dan Masrukin Masrukin, "Strategy of Cooperative Islamic Boarding School As Economic Empowerment Community," *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 12, no. 1 (1 Agustus 2018): 36, <https://doi.org/10.18326/infsl3.v12i1.25-44>.

meningkatkan kualitas sehingga tujuan pendirian koperasi dapat tercapai untuk mensejahterakan anggotanya.¹⁷

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.¹⁸ Dimana menekankan analisis dari proses berfikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antar fenomena yang diamati dan senantiasa menggunakan logika ilmiah.¹⁹ Adapun yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian deskriptif. Dalam hal ini peneliti mendeskripsikan bagaimana terkait dengan manajemen pengelolaan dalam koperasi pesantren yang ada di Pondok pesantren Miftahul Ulum. maksud penelitian deskripsi disini adalah penelitiakan menggambarkan terkait dengan semua data atau keadaan subjek penelitian yaitu Pondok Pesantren yang beralamatkan di Panyeppeen, Pamekasan, kemudian selanjutnya peneliti akan membahas terkait manajemen pengelolaan koperasi pesantren di Miftahul Ulum.

PEMBAHASAN

Manajemen SDI Koperasi Dalam Mewujudkan Kemandirian Ekonomi di Pondok Pesantren Miftahul Ulum Pamekasan

Pada dasarnya dalam Manajemen Sumber Daya Insani sangatlah dibutuhkan dalam mewujudkan perekonomian umat yang lebih baik. Termasuk dalam katategori perusahaan atau koperasi-koperasi yang bergerak untuk kemaslahatan umat. Manajemen Sumber Daya Insani ini pasti melibatkan beberapa hal untuk mewujudkan tatanan lembaga, perusahaan, ataaau koperasi bisa teratur dengan baik sesuai dengan komponen masing-masing koperasi tersebut. seperti halnya tahapan-tahapan manajemen dalam merekrut dan menyeleksi serta pengembangannya, dalam kaitannya dengan cara-cara bagaimana mengatur dan menata manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi dengan menggunakan fungsi-fungsi dari manajemen itu sendiri agar dapat tercapai tujuan dari adanya koperasi yang ada di Pondok Pesantren Miftahul Ulum dengan efektif dan efisien.

¹⁷ Solihah Sari Rahayu dan Aam S. Rusydiana, "Measuring The Efficiency of Pesantren Cooperatives: Evidence in Indonesia," *Global Review of Islamic Economics and Business* 6, no. 2 (25 Desember 2018): 104, <https://doi.org/10.14421/grieb.2018.062-03>.

¹⁸ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), 10.

¹⁹ Imam Gunawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif Teori dan Praktek* (Jakarta: PT. Bumi Alsara, 2014), 81.

Seperti yang disampaikan oleh H. Mohammad Nur selaku ketua Koperasi Pondok Pasantren Miftahul Ulum Pamekasan yakni:

“Saya merasa manajemen SDI ini khususnya di Koperasi Pondok Pasantren Miftahul Ulum ini tentu sangat di butuhkan. Dimana dengan adanya manajemen SDI yang baik akan menentukan kemajuan koperasi pondok pasantren ini kedepannya. begitupun dalam pengelolaan, tatanan perekrutan pengurus, struktural pengurus dan sebagainya. Sebab manajemen yang baik ini pasti tidak lepas dari yang namanya *planing* yang akan menentukan kelancaran dari tata kelola manajemen yang baik. Khususnya dalam perencanaan untuk persoalan perekrutan pengurus. Dimana dalam hal ini pengurus direkrut berdasarkan kemampuan dari masing-masing kepengurusan guna mendukung kesuksesan dari pengoperasian koperasi pasantren tersebut. Jika mampu dalam bidang admistrasi maka akan diletakkan di posisi sekretaris, dan jika mampu dalam bidang bendahara atau keuangan maka akan diletakkan di bendahara. Tentunya dari penempatan struktural kepengurusan yang baik juga akan menciptakan kemandirian koperasi pasantren dalam memajukan perekonomian pasantren. Untuk pengorganisasiannya yakni melakukan penjadwalan waktu kerja, pembagian tugas dan evaluasi setiap bulanya, karena Sumber Daya Insani yang terbatas sehingga perlu untuk pembagian tugas-tugas yang jelas agar mudah untuk melakukan tanggung jawabnya masing-masing, seperti penjadwalan waktu kerja.”

Hal tersebut sama dengan apa yang di sampaikan oleh H. Mohammad selaku manajer koperasi pesantren yaitu:

“Saya diamanahi menjadi sekretaris koperasi oleh bpk Moh. Thoif selaku ketua koperasi pesantren karena memang selain saya mempunyai tanggung jawab mengajar saya juga memiliki pengalaman dalam bidang sekretaris sehingga dalam melakukan pekerjaan di koperasi ini Alhamdulillah bisa berjalan dengan lancar apalagi ditambah dengan lebih memperdalam mengenai sekretaris seperti mengikuti pelatihan administrasi dan sebagainya”.

Hal senada juga disampaikan oleh Ach. Hanafi selaku anggota koperasi yakni:

“Pembagian tugas terhadap pengurus dan anggota koperasi memang perlu di lakukan secara merata agar pengurus dan anggota mempunyai tanggung jawab yang jelas sehingga tidak bingung apa yang harus di lakukan oleh pengurus dan anggota.”

Menurut Darussalam selaku pengurus koperasi Pondok Pasantren Miftahul Ulum yakni:

“Pengurus kami di tuntut untuk selalu belajar mandiri sesuai dengan apa yang sudah diarahkan agar nantinya kami mampu dalam mengembangkan serta meningkatkan koperasi, seperti halnya kami harus mengetahui tempat distribusi barang-barang yang diperlukan, rutin dalam mengontrol dan mengecek barang persediaan agar kami tahu barang yang masuk serta barang yang keluar, mengingat tempat barang dan harga barang. Apa yang kami lakukan ini bukan atas dasar paksaan melainkan kesadaran dan tanggung jawab yang sudah di berikan terhadap kami. Tahapan praktek selanjutnya pada pengurus dan anggota koperasi yaitu melalui pelayanan dan pemasran produk-produk koperasi, karena sangat di anggap penting praktek pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Insani yang berkaitan langsung dengan konsumen atau pelanggan, sebab tingkat kepuasan konsumen atau pelanggan dalam berbelanja salah satunya dengan tingkat pelayanan yang di berikan oleh pengurus atau anggota koperasi.”

Menurut Mohammad selaku anggota koperasi meyampaikan:

“Dalam pelayanan konsumen atau pelanggan kami sangat berhati-hati mulai dari tutur kata yang baik dan etika yang baik susuai kemampuan kami, tujuannya konsumen atau pelanggan agar merasa puas berbelanja di koperasi kami. Hal ini merupakan tanggung jawab kami dalam memberikan pelayanan yang baik terhadap konsumen agar dapat merasakan kepuasan tersendiri.”

Berdasarkan pemaparan data diatas, dapat diketahui bahwa manajemen SDI koperasi kopotren Miftahul Ulum telah banyak memberikan dorongan untuk mewujudkan kemandirian ekonomi kopontren, proses manajemen koperasi sudah menunjukkan perkembangan yang cukup baik, dilihat dari perkembangan SDI koperasi sudah menunjukkan beberapa perubahan yang cukup baik, seperti memperbaiki pelayanan dan perluasan pemasaran, peningkatan wawasan ilmu pengetahuan para pengurus dan anggota koperasi, dan rasa semangat dari SDI yang sangat tinggi. Hal ini, akan mencptakan adanya kerja sama pengurus dan anggota dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, mulai dari melayani kebutuhan santri dan masyarakat sekitar pondok pesantren.

Hal ini dapat memberikan dampak positif terhadap produktifitas pengelolaan kopontren yang nantinya akan membuat perubahan besar terhadap kopontren. Manajemen Sumber Daya Insani koperasi dilakukan

untuk menggerakkan pengurus dan anggota agar lebih semangat dan produktif dalam pengelolaan kopontren, seperti pembagian jadwal waktu kerja, pembagian tugas dan tanggung jawab, dan evaluasi bersama guna mengetahui kekurangan dan perkembangan kopontren yang lebih baik lagi kedepannya. Selain untuk meningkatkan kinerja di koperasi pengurus dan anggota di tuntut untuk bekerja semaksimal mungkin dalam mengelola koperasi pasantren tersebut sehingga nantinya bertujuan untuk memandirikan perekonomian pasantren.

Hal ini juga menjadi motivasi yang cukup besar bagaimana pemberdayaan adanya koperasi pondok pasantren sebagai sarana untuk meningkatkan perekonomian pesantren di sertai dengan melatih jiwa entrepreneurship santri yang ada di pasantren tersebut sehingga nantinya adanya Santripreneur juga bisa dikembangkan lebih spesifik lagi. Tujuan diadakannya manajemen yang baik akan meningkatkan kualitas koperasi pasantren tersebut. Mengingat sejauh ini masih belum beroperasi secara maksimal, karena terdapat beberapa masalah yang menghambat perkembangan koperasi tersebut.

Adanya peranan penting dari adanya SDI ini nantinya akan mengelola dan juga akan memberikan keuntungan bagi kemajuan koperasi pondok tersebut. Yang mana bukan hanya persoalan SDI nya saja, akan tetapi terdapat beberapa fungsi SDI yang harus berjalan dengan baik. Baik meliputi tata kelola koperasi pasantren, dalam merekrut kepengurusan koperasinya atau struktural yang terikat dalam kemandirian koperasi pondok pasantren tersebut. MSDI ini berperan penting baik dalam tatanan Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, kedisiplinan, kompensasi dan lain-lain untuk bisa mewujudkan kemandirian pondok pasantren melalui Koperasi pondok yang dimiliki. Dengan adanya Manajemen ini nantinya akan bisa mengevaluasi dari setiap hal-hal atau kegiatan yang dikerjakan dalam koperasi pondok pasantren tersebut.

Faktor Pendukung dan Tantangan Manajemen SDI Koperasi Dalam Mewujudkan Kemandirian Ekonomi di Pondok Pesantren Miftahul Ulum Pamekasan

Terdapat faktor pendukung dan tantangan dalam merealisasikan MSDI di Koperasi Pondok Pasantren Miftahul Ulum Pamekasan. Memang tidak mudah dalam merealisasikan manajemen yang baik meskipun dengan tujuan

baik akan tetapi masih terdapat beberapa tantangan guna mewujudkan kemandirian ekonomi. Seperti halnya yang di sampaikan oleh H. Mohammad Nur bahwa terdapat tantangan manajemen SDI yakni:

“Sumber Daya Insani yang terdapat disana memiliki peran ganda, misalnya terdapat pengurus yang berprofesi mengajar sekaligus menjadi pengurus koperasi pesantren. Sehingga dengan hal tersebut menjadi tantangan bagi kita untuk lebih berusaha lebih maksimal agar aktivitas maupun kinerja pengurus tetap profesional karena SDI menjadi kunci keberhasilan dalam mengelola apapun. Jika SDI sudah mumpuni maka hasil yang diharapkan pun akan lebih maksimal begitupun sebaliknya.”

Dengan adanya tantangan tersebut maka diperlukan tekad yang bulat untuk memajukan koperasi pondok pasantren ini mengingat penyampaian dari H. Mohammad:

“Disini, semua pengurus dan anggota yang terapat di koperasi sangat antusias, dalam merawat, memajukan, dan membranding pasantren ini. Cuma rasa semangat ini akan menjadi ancaman tanpa adanya manajemen yang baik. Maka memang perlukan sekali, ilmu-ilmu manajemen agar bisa bergerak sesuai antara teoritis dan praktisnya.”

Hal ini, juga disampaikan oleh Darussalam selaku pengurus yakni:

“Dengan adanya koperasi ini maka *santripreneur* akan berjalan dengan baik. Santri bisa berkreasi dan inovasi sesuai dengan keahlian seperti dalam makanan, minuman, atau kerajinan dan sebagainya. Sehingga hal ini bisa membantu juga terhadap pemasukan bagi pondok passantren sendiri.”

Berdasarkan paparan data tersebut maka diperoleh gambaran beberapa tantangan yang dihadapi oleh koperasi pondok pesantren Miftahul Ulum seperti:

1. Sumber Daya Insani di koperasi pondok pesantren Miftahul Ulum memiliki peran ganda, misalnya terdapat pengurus yang berprofesi mengajar sekaligus menjadi pengurus koperasi pesantren. Sehingga dengan hal tersebut menjadi tantangan untuk lebih berusaha lebih maksimal agar aktivitas maupun kinerja pengurus tetap profesional karena SDI menjadi kunci keberhasilan dalam mengelola apapun. Jika SDI sudah mumpuni maka hasil yang diharapkan pun akan lebih maksimal begitupun sebaliknya

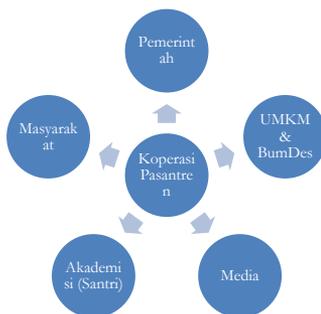
2. Terdapat beberapa pesaing yang bergerak dalam bidang yang sama. Dalam dunia bisnis menjadi hal yang sangat lumrah apabila terdapat pesaing yang sama dengan produk yang kita jual. Hal ini juga berlaku dalam koperasi pasantren ini. mengingat koperasi ini menyediakan berbagai kebutuhan sembako masyarakat dan kebutuhan tulis menulis siswi, maka pastinya terdapat pesaing yang bergerak di sektor yang sama juga.

Adapun untuk faktor pendukung dari kemajuan koperasi pondok pasantren ini adalah:

1. Adanya rasa semangat yang tinggi yang dimiliki oleh semua elemen dalam mewujudkan koperasi pasantren ini sebagai kemandirian ekonomi pondok pasantren. Mengingat, dengan SDI yang ada banyak santri, pengasuh maupun pengurus yang saling bekerja sama dalam memajukannya. Oleh sebab itulah rasa semangat yang tinggi juga akan menunjang keberlangsungan koperasi pondok pasantren ini.
2. Adanya peran santri yang terdapat di pasantren tentunya akan diasah dari berbagai kemampuan, mulai dari sisi agamanya, sosial, budaya, atau bahkan persoalan perekonomian sekalipun. Pada zaman sekarang yang sedang marak dibahas persoalan *santripreneur* untuk mengasah jiwa kewirausahaan santri. Dengan adanya jiwa usaha santri, maka akan tercipta yang namanya kemandirian ekonomi pasantren melalui kegiatan *santripreneur* yang semakin diasah.

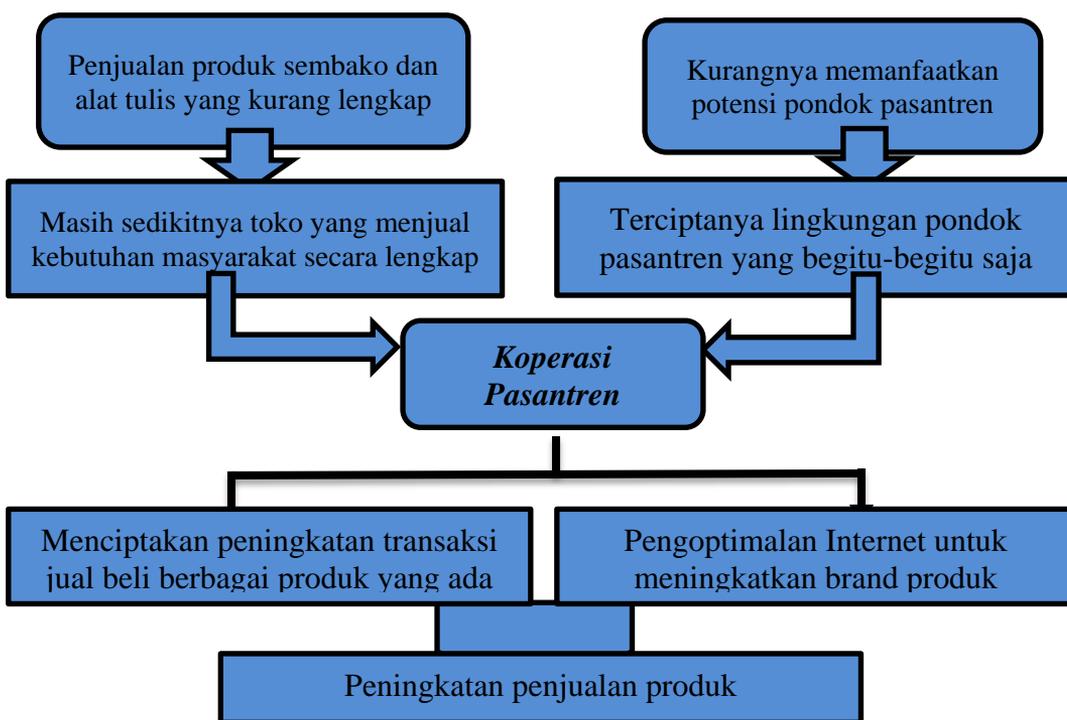
Implementasi Koperasi Pondok Pasantren Miftahul Ulum Pamekasan

Di dalam implementasi Koperasi pasantren yang ada di Pondok Pasantren Miftahul Ulum ini tentu diperlukan dukungan dan sinergi dari berbagai *stakeholders*. Tanpa ada dukungan dan sinergi dari *stakeholders*, koperasi ini akan sulit untuk dimajukan. Adapun skema dari sinergisitas *stakeholders* tergambar pada gambar berikut:



Gambar. Skema Dari Sinergisitas *Stakeholders*

Berdasarkan Gambar di atas pelaksanaan koperasi pasantren dibentuk dengan pendekatan Penta Helix yaitu berdasarkan kerjasama dan sinergi dari beberapa pihak, yakni pemerintah, UMKM dan BUMDES akademisi (Santri), media dan masyarakat. Para *stakeholders* akan berperan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dalam perjalanannya nantinya koperasi ini menerapkan gagasan penjualan dengan memanfaatkan aplikasi android dalam mengarungi pasar *e-commerce* di Madura guna meningkatkan penjualan produk yang ada di pasantren. Transmisi konsep koperasi ini dapat terilustrasi pada gambar dibawah ini:



Gambar. Transmisi Konsep Koperasi

Pondok Pasantren Miftahul Ulum Pamekasan merupakan salah satu pondok pasantren yang terdapat di pamekasan dan didalamnya terdapat koperasi pasantren yang bisa memajukan perekonomian pasantren. Hal ini berangkat dari persoalan pasantren yang hanya begitu-begitu saja, jika kita menganalisis akan potensi dari pasantren seperti Sidogiri yang terkenal akan pasantren yang paling kaya. Begitupula impian dari pondok pasantren tersebut,

menginginkan hal yang sama karena juga sama-sama basis pondok dengan SDI mungkin harus lebih dikembangkan.

Terkadang, terdapat beberapa toko yang menjual berbagai kelengkapan kebutuhan masyarakat Cuma tidak selengkap koperasi ini, hal ini membuat masyarakat masih mencari lagi toko-toko yang berada di sekitar tempat tinggalnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya Koperasi pasantren ini maka akan menciptakan peningkatan transaksi jual beli yang ada di koperasi tersebut. Ditambah lagi persoalan zaman yang semakin moderen akan membuat perkembangan koperasi itu pun harus lebih cepat. Semisal kita akan melakukan pembrandingan dengan melalui *online shop* yang akan meningkatkan penjualan karena apa-apa sekarang sudah serba digital. Tentunya dimulai dari hal yang lebih kecil dari *whatsapp, instagram, facebook, youtube* ataupun join dengan akun penjualan online seperti toko pedia dan sebagainya. Dengan demikian akan menciptakan peningkatan penjualan produk dan akan memberdayakan potensi ekonomi yang ada di pasantren.

Kesimpulan

Diperlukannya Manajemen SDI Koperasi yang baik dalam mewujudkan kemandirian ekonomi pondok pasantren Miftahul Ulum Manajemen sumber daya manusia koperasi dilakukan untuk menggerakkan pengurus dan anggota agar lebih semangat dan produktif dalam pengelolaan kopontren, seperti pembagian jadwal waktu kerja, pembagian tugas dan tanggung jawab, dan evaluasi bersama guna mengetahui kekurangan dan perkembangan kopontren yang lebih baik lagi kedepannya. Selain untuk meningkatkan kinerja di koprasa pengurus dan anggota di tuntut untuk bekerja semaksimal mungkin dalam mengelola koperasi pasantren tersebut sehingga nantinya bertujuan untuk memandirikan perekonomian pasantren. Selain itu, adanya faktor penghambat koperasi Miftahul Ulum dalam mewujudkan kemandirian ekonomi pondok pasantren seperti Sumber Daya Insaninya yang kurang mendukung, Adanya kompetitor yang bergerak dalam sektor yang sama. Adanya faktor pendukung perwujudan kemandirian ekonomi pondok pasantren Miftahul Ulum seperti pasantren memiliki rasa semangat yang sangat tinggi dalam menjalankan koperasi ini dari beberapa pihak yang ada dan *Santripreneurnya* berjalan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Ababil, R., Muhtadi, R., & Ratnasari, R. T. (2017). Model Optimalisasi Integrasi Pendidikan Ekonomi Syariah Pada Pondok Pesantren Di Madura. *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, 3(1), 45-60.
- Amrullah, Amrullah. "Analisis Manajemen Pengelolaan Koperasi Pesantren dalam Mewujudkan Kemandirian Pesantren Ummul Ayman Samalanga." *Tadabbur: Jurnal Peradaban Islam* 1, no. 2 (1 Oktober 2019): 257-77. <https://doi.org/10.22373/tadabbur.v1i2.36>.
- Ardiansyah, F., Agustin, F., & Muhtadi, R. (2021). Digitalisasi Filantropi Islam Pada Pesantren Di Pulau Madura. *IQTISADIE*, 1(2), 225-255.
- Candrakusuma, Mushlih. "TELADAN RASULULLAH SAW SEBAGAI DASAR IMPLEMENTASI SUMBER DAYA INSANI" 1, no. 2 (Desember 2020).
- Fikri, Ahmad Lutfi Rijalul, Muaidy Yasin, dan Akhmad Jupri. "KONSEP PENGELOLAAN KOPERASI PESANTREN UNTUK KESEJAHTERAAN EKONOMI MASYARAKAT: TELAHAH SURAH AL-HASYR AYAT 7," 2018, 20.
- Fitri, Riskal, dan Syarifuddin Ondeng. "PESANTREN DI INDONESIA: LEMBAGA PEMBENTUKAN KARAKTER" 2 (1 Juni 2022): 13.
- Griffin. "Manajemen Jiid I Edisi 7." *Erlangga*, 2004, 8.
- Imam Gunawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Bumi Alsara, 2014.
- Herry, E., Permana, P. Y. E., Aji, W. B., & Muhtadi, R. (2019). Total Quality Management Development and Sharia Governance Efforts in Sharia Micro Financial Institutions to Improve Market Share. *IJIIEEB International Journal of Integrated Education, Engineering and Business eISSN 2615-1596 pISSN 2615-2312*, 2(1), 27-35.
- Ihsan, F. M., Permana, P. Y. E., Arifin, N. R., & Muhtadi, R. (2020). Islamic Boarding Schools Toward the Industrial Revolution 4.0; Opportunities and Challenges. *FIKROTUNA*, 11(01).

- Kira, Mari. "From Good Work to Sustainable Development," t.t., 526.
- L. Hasyim, Sukarno. "MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI." *PENDIDIKAN MULTIKULTURAL* 4, no. 2 (13 Agustus 2020): 210. <https://doi.org/10.33474/multikultural.v4i2.7417>.
- Lexy J Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012.
- Mujamil, Qomar. "Pesantren dan Transformasi." *Yoytakarta*, 2008, 63.
- Muhtadi, R. (2012). Sinergisme Baitul Maal wa tamwil (BMT) dengan badan usaha milik desa (BUMDES) sebagai alternatif penguatan UMKM Masyarakat Pedesaan di Madura. *Jurnal Sains Ekonomi Islam Pascasarjana Universitas Airlangga*.
- Muhtadi, R. (2020). Pola Komunikasi Pengurus Dalam Pembinaan Kedisiplinan Hafalan Al Qur'an Di Lembaga Pesantren MaQis Al-Hamidy 4 Pasean Pamekasan. *Halimi: Journal of Education*, 1(1), 1-22.
- Nila, F., Utama, R. W. A., Mawardi, I., Fudholi, M., & Muhtadi, R. (2019). Sharia Local Funding (Salaf Card): Innovation On Smes Funding Using Islamic Boarding School Venture Capital. *Ekonomi Islam*, 10(1), 38-48.
- Rahayu, Solihah Sari, dan Aam S. Rusydiana. "Measuring The Efficiency of Pesantren Cooperatives: Evidence in Indonesia." *Global Review of Islamic Economics and Business* 6, no. 2 (25 Desember 2018): 103. <https://doi.org/10.14421/grieb.2018.062-03>.
- Sari, Linda, Ridan Muhtadi, dan Mansur Mansur. "ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH." *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah* 1, no. 2 (31 Desember 2020): 158-72. <https://doi.org/10.55210/arrribhu.v1i2.487>.
- Siyah, S., Mansur, M., & Muhtadi, R. (2020). Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, 1(2), 188-203.

- Subaida, S., Mansur, M., & Muhtadi, R. (2020). Strategi Keandalan Pelayanan Pada Pt. Bprs Sarana Prima Mandiri. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen dan Keuangan Syariah*, 1(2), 265-274.
- Sulaiman, Adhi Iman, Chusmeru Chusmeru, dan Masrukin Masrukin. "Strategy of Cooperative Islamic Boarding School As Economic Empowerment Community." *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 12, no. 1 (1 Agustus 2018): 25–44. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v12i1.25-44>.
- Syam, Nor. "Strategi Pondok Pesantren Dlam Menumbuhkan Semangat Jiwa Kemasyarakatan." *UIN Sunan Kalijaga*, 2009, 4.
- Zainuri, Zainuri, Agus Mahardiyanto, dan Ravida Mawadatur Rohmah. "Pengaruh Fungsi Manajemen Koperasi Pondok Pesantren dan Etos Kerja Islami Terhadap Pembentukan Jiwa Wirausaha Santri di Pondok Pesantren Al-Qodiri Jember." *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi* 8, no. 1 (31 Maret 2021): 58. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v8i1.23215>.