

Modernisasi Manajemen Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin Wonorejo Lumajang dalam Menjawab Tantangan di Era Industri 4.0

Ica Melati Ayu Zildana

Institut Agama Islam Syarifuddin Lumajang, Indonesia

✉ ichazildana@gmail.com

Article Information:

Received Sept 27, 2022

Recived Sept 30, 2022

Accepted Dec 11, 2022

Keyword: Modernisasi,
Pengelolaan,
Pengembangan,
Koperasi Pesantren,
Tantangan, Era 4.0

Abstract:

Riset ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen pengelolaan koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin Wonorejo Lumajang, untuk mengetahui strategi pengembangannya di era Industri 4.0. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif-deskriptif, dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, observasi, dokumentasi. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin Wonorejo Lumajang telah menggunakan fungsi manajemen dengan baik, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerak atau pengimplementasian, dan juga pengawasan. Menggunakan perencanaan dalam setiap kegiatan yang ingin dicapai, melakukan pengorganisasian untuk pembagian kerja dan pengimplementasian dalam menerapkan rencana serta melakukan pengawasan untuk menilai sejauh mana rencana tersebut berjalan. Dengan menggunakan strategi modern koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin telah dipastikan tidak tergilas oleh perkembangan zaman. Sehingga Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin Wonorejo Lumajang dapat berkembang dan maju. Salah satu faktor utama dari berkembangnya koperasi ini yaitu dengan mendatangkan seorang konsultan yang dapat memberikan arahan untuk perkembangan dan kemajuan dari koperasi pondok pesantren syarifuddin ini.

Pendahuluan

Koperasi mengandung makna “kerja sama”. Koperasi (*cooperative*) bersumber dari kata *co-operation* yang artinya “kerja sama”. Ada juga yang mengartikan koperasi

dalam makna lain. Enriques memberi kan pengertian koperasi yaitu menolong satu sama lain (*to help one another*) atau saling bergandengan tangan (*hand in hand*).¹

Pengertian koperasi dapat dipilah menjadi dua bagian, yaitu: pengertian secara umum dan menurut Undang-Undang No. 25/1992 tentang perkoperasian. Pengertian secara umum, koperasi merupakan suatu perkumpulan orang-orang atau badan-badan hukum koperasi yang memberikan kebebasan masuk dan keluar sebagai anggota dengan kerjasama secara kekeluargaan dalam menjalankan usaha untuk mempertinggi kesejahteraan anggota-anggotanya.² Sedangkan berdasarkan Undang-Undang No. 25/1992, koperasi merupakan Badan usaha yang beranggotakan seseorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas-asas kekeluargaan.³ Dalam Pasal 41 ayat (1) disebutkan, modal Koperasi terdiri dari modal sendiri dan modal pinjaman. Dalam Pasal 42 ayat (2) dikemukakan, modal sendiri dapat berasal dari: a) simpanan pokok; b) simpanan wajib; c) dana cadangan; d) hibah.

Dalam penjelasan pasal ini dikemukakan, bahwa yang dimaksud dengan modal sendiri adalah modal yang menanggung risiko atau disebut modal ekuititi. Simpanan pokok adalah sejumlah uang yang sama banyaknya yang wajib dibayarkan oleh anggota kepada Koperasi pada saat masuk menjadi anggota. Tube Simpanan pokok tidak dapat diambil selama yang bersangkutan masih menjadi anggota. Simpanan wajib adalah jumlah simpanan tertentu yang tidak harus sama yang wajib dibayar oleh anggota kepada Koperasi dalam waktu dan kesempatan tertentu. Simpanan wajib tidak dapat diambil kembali selama yang bersangkutan masih menjadi anggota.⁴

Koperasi pesantren merupakan salah satu contoh pengembangan bisnis berbasis syariah yang dapat ditemui pada Lembaga Keuangan Non Bank (LKNB),

¹ Arifin Sitio, Halomoan Tamba, *Koperasi Teori dan Praktik* (Jakarta: Erlangga, 2001), 13.

² Sonny Sumarsono, *Manajemen Koperasi Teori dan Praktik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 1.

³ Usman Moonti, *Dasar-Dasar Koperasi* (Yogyakarta: Interpena, 2016), 13.

⁴ Sentosa Sembiring, *Hukum Perbankan* (Bandung: Mandar Maju, 2000), 34-35.

yaitu koperasi pondok pesantren (Kopontren).⁵ Kehadiran Koperasi pesantren ini sebagai pengembangan kelembagaan (*community development*) pesantren dan usaha ekonomi yang berdasarkan kebersamaan dan juga pemberdayaan potensi santri serta lingkungannya dalam meraih kesejahteraan dan kemandirian.⁶

Selain merambah ke dunia pendidikan formal, koperasi juga ternyata diminati oleh lembaga pendidikan non-formal seperti pondok pesantren. Marwan Sarijo mengatakan bahwa pertumbuhan pondok pesantren telah mengalami lima fase perkembangan terutama ditinjau dari bangunan fisiknya. Pada fase keempat, dia menjelaskan bahwa selain memiliki komponen fisik pesantren juga memiliki sarana sebagai suatu tempat pendidikan keterampilan seperti: peternakan, pertanian, sawah, ladang, koperasi dan sebagainya. Selanjutnya dia mengatakan bahwa koperasi merupakan salah satu dari tanda perkembangan sebuah pesantren.⁷

Manajemen sangatlah penting bagi kehidupan manusia karena manajemen dapat mempermudah pekerjaan manusia dengan spesialisasi pekerjaan serta berkembangnya skala operasi yang ada di era sekarang ini. Ada tiga alasan utama diperlukannya manajemen, yaitu untuk mencapai tujuan, untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas.⁸

Kata manajemen merupakan istilah yang berasal dari bahasa dan “alam pikiran” bangsa Inggris dan Amerika, dan istilah ini sulit untuk dipahami. Oleh karena itu perbedaan dasar kebudayaan yang terlampau jauh lebih-lebih Amerika Serikat, di mana tidak pernah ada kerajaan kerajaan dan tidak ada kebudayaan yang berdasarkan pada agama.⁹

⁵ Rizal Bagus Pambudi dan Achsania Hendratmi, “Pengembangan Bisnis oleh Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan”, *Jurnal Ekonomi Syariah: Teori dan Terapan*, vol. 7, no. 1 (Januari, 2020), 88. DOI: <http://dx.doi.org/10.20473/vol7iss20201pp87-99>

⁶ Adhi Iman Sulaiman, dkk, “Pemberdayaan Koperasi Pondok Pesantren Sebagai Pendidikan Sosial dan Ekonomi Santri”, *JPPM: Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*, vol. 3, no. 2, (November, 2016), 112.

⁷ Marwan Saridjo, Abd. Rachman Shaleh, dan Mustofa Syarif, *Sejarah Pondok Pesantren di Indonesia* (Jakarta: Dharmma Bhakti, 1979), 10.

⁸ M. Anang Firmansyah, Budi W. Mahardhika, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018), 1.

⁹ Ninik Widiyanti, *Manajemen Koperasi* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2007), 5.

Manajemen adalah salah satu bagian penting dari sebuah organisasi koperasi. Berhasil atau tidaknya suatu koperasi sangatlah tergantung pada mutu dan kerja dalam bidang manajemennya. Apabila orang-orang yang ada di dalam manajemen ini memiliki kejujuran, kecakapan dan giat dalam bekerja maka akan ada kemungkinan besarnya koperasi akan maju pesat atau setidak-tidaknya tendensi untuk terjadinya kebangkrutan dapat teratasi. Tetapi sebaliknya, apabila orang-orang ini tidak cakap, curang atau tidak berwibawa tentulah koperasi akan mundur atau tidak semaju seperti yang diharapkan.

Manajemen memang bukanlah satu-satunya unsur yang dapat menentukan gagal tidaknya suatu usaha, akan tetapi bagaimanapun orang-orang yang duduk dalam manajemen ini mempunyai peranan penting. Terlebih-lebih dalam organisasi koperasi yang bukan kumpulan modal uang, melainkan kumpulan orang-orang. Sehingga dari sekian banyak koperasi yang gagal banyak diantaranya yang disebabkan oleh kekacauan dalam bidang manajemennya.¹⁰

Revolusi industri 4.0 adalah era baru yang memberikan lompatan kuantitatif dan kualitatif dalam organisasi dan manajemen rantai nilai. Tahap baru industri ini berkomitmen pada otomatisasi, konektivitas, dan globalisasi yang lebih besar. Kemajuan teknologi di era ini memungkinkan kita untuk mengoptimalkan proses manufaktur, pengawasan, dan integrasi dengan proses dan sistem lain yang digunakan dalam sebuah industri-industri.¹¹

Sebagaimana kita ketahui bahwa, prinsip koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan Anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, sekaligus sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari tatanan perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan.¹² Kalau kita menilik kembali prinsip koperasi sebagai wadah untuk membantu kesejahteraan para anggota dalam bentuk gotong royong, yang mana hal ini sesuai dengan prinsip syariah yaitu *ta'awun ala al-birri* dan bersifat kolektif dalam membangun kemandirian hidup.

¹⁰ Sonny Sumarsono, *Manajemen Koperasi Teori dan Praktik*, 71.

¹¹ Dayu Pratyahara, *Revolusi Industri 4.0* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2020), 37.

¹² Undang-Undang No 17 Tahun 2012 Tentang Perkoperasian.

Modernisasi manajemen Koperasi Pondok Pesantren memiliki potensi yang besar sebagai faktor pendukung untuk mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat. Akan tetapi potensi yang besar ini tidak akan memberikan pengaruh yang signifikan jika tidak didukung dengan manajemen pengelolaan yang maksimal. Fenomena inilah yang kemudian menimbulkan pertanyaan apa yang menyebabkan koperasi pondok pesantren belum mampu menjalankan konsep ekonomi Islam dalam mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat.

Kemajuan dunia usaha di Indonesia mengakibatkan pentingnya pendidikan jiwa wirausaha diterapkan di dalam pondok pesantren. Kewirausahaan merupakan proses kemampuan seseorang untuk mengamati dan menilai sebuah peluang bisnis, mengambil sebuah tindakan keuntungan dengan cara mengumpulkan sumber daya yang ada. Konteks kewirausahaan tertera dalam QS. An-Nisa ayat 29 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَنْكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مَّنْكُمْ وَلَا
تَفْتَلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَّحِيمًا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil (tidak benar), kecuali dalam perdagangan yang berlaku atas dasar suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu. Sungguh, Allah Maha Penyayang kepadamu”.

Kesuksesan dalam pembentukan jiwa wirausaha kepada para santri ditinjau dari pola-pola manajemen yang ada di dalamnya. Kegiatan manajemen merupakan suatu kegiatan mengelola dan juga mengkoordinasikan suatu kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan secara efisien dan efektif.¹³ Pada umumnya, ada tiga alasan utama diperlukannya suatu manajemen, yaitu: *pertama*, untuk mencapai tujuan, *kedua*, untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan *ketiga*, untuk mencapai efisiensi dan efektifitas. Keberhasilan suatu kegiatan atau pekerjaan apapun itu pasti tergantung dari manajemennya. Pekerjaan itu akan berhasil

¹³ Zainuri, Agus Mahardiyanto, & Ravidha Mawadatur Rohmah, “Pengaruh Fungsi Manajemen Koperasi Pondok Pesantren dan Etos Kerja Islami Terhadap Pembentukan Jiwa Wirausaha Santri di Pondok Pesantren Al-Qodiri Jember”, *e-jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, vol. 8, no. 1 (Mei, 2021); 59. DOI: <https://doi.org/10.19184/ejeba.v8i1.23215>

apabila manajemennya terkonsep dengan baik dan teratur, yang mana manajemen itu sendiri merupakan suatu perangkat dengan melakukan proses tertentu dalam fungsi yang terkait.¹⁴

Kata pondok pesantren ini memiliki dua istilah yang menunjukkan satu pengertian. Bawa pondok berarti rumah atau tempat tinggal sederhana terbuat dari bambu, pesantren menurut pengertian dasarnya adalah tempat belajar para santri. Disamping itu kata pondok berasal dari bahasa arab *funduq* yang artinya adalah asrama atau hotel. Di Jawa termasuk Sunda dan Madura umumnya di gunakan istilah pondok dan pesantren, sedangkan di Aceh dikenal dengan istilah dayah atau rangkang atau menuasa, sedangkan di Minangkabau di sebut surau.¹⁵

Pondok Pesantren Syarifuddin tepatnya beralamatkan di Jl. Ponpes Kyai Syarifuddin Desa Wonorejo Kecamatan Kedungjajang Kabupaten Lumajang. Pondok pesantren Syarifuddin Wonorejo ini selain menerapkan ilmu keagamaan diberikan juga ilmu ekonomi kesejahteraan santri pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dan juga sekaligus sebagai bekal dalam bidang wirausaha bagi para santri itu sendiri. Oleh karena itulah, pondok pesantren Syarifuddin Wonorejo memiliki koperasi pesantren yang mana pada awal berdirinya koperasi ini memiliki dua unit usaha dan kini telah berubah nama menjadi Syarif Mart serta memiliki enam unit usaha, diantaranya yaitu: Syarif Mart Putra, Syarif Mart putri, dua unit usaha Percetakan, Syarifuddin pos dan Syarifuddin Food.

Riset ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen pengelolaan koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin Wonorejo Lumajang, dalam mengetahui strategi pengembangannya di era Industri 4.0. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif-deskriptif, dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, observasi, dokumentasi.

¹⁴ M. Anang Firmansyah, Budi W. Mahardhika, *Pengantar Manajemen*, 1.

¹⁵ Siti Nur Azizah. "Manajemen Unit Usaha Pesantren Berbasis Ekoproteksi (Studi Kasus Pondok Pesantren Al-Ihya Ulumuddin Kesugihan Cilacap)", *Al-Tijary: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 02, no. 1 (Desember, 2016); 81. DOI: <https://doi.org/10.21093/at.v2i1.611>

Pengertian Manajemen

Istilah manajemen berasal dari bahasa Italia: *managio* yang artinya pengurusan. Kemudian dalam bahasa Inggris menjadi *Management*, diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia dengan tata laksana, pengelolaan atau pengurusan. Pada era saat ini, ada dua macam praktik manajemen. *Pertama*, praktik manajemen tradisional dan *kedua*, praktik manajemen Modern.

Praktik manajemen tradisional kurang efektif untuk dipergunakan terhadap organisasi bisnis memasuki persaingan semakin ketat pada era ini, karena karakteristik-karakteristik yang dimiliki manajemen tradisional sebagai berikut:¹⁶

1. Manajemen tradisional terlalu berfokus kepada deskripsi pekerjaan yang statis (tidak aktif). Deskripsi pekerjaan yang bersifat statis tersebut digunakan untuk standar penilaian kinerja karyawan. Deskripsi pekerjaan tersebut tidak adaptif terhadap perubahan yang pesat dan cepat di lingkungan eksternal dan internal bisnis.
2. Manajemen tradisional berfokus ke individu. Pemfokusan terhadap kinerja individu menyebabkan pekerjaan terkotak dalam sistem hirarki. Cenderung membuat individu akan mementingkan hanya kinerja individu yang dapat mengorbankan kinerja karyawan lain, kinerja tim, dan kinerja organisasi.
3. Manajemen tradisional berharap kinerja dinyatakan dalam target yang baku atau *management by objective* (MBO). Jika kinerja yang dicapai karyawan dan tim manajemen tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan atau dibakukan, maka kinerja karyawan dianggap tidak baik.
4. Manajemen tradisional berorientasi pada volume pekerjaan dan penghematan biaya. Kinerja karyawan dinyatakan baik jika karyawan bekerja menghasilkan volume pekerjaan yang banyak dan menghemat banyak biaya. *Feedback* manajemen kinerja dari satu sumber yaitu dari atasan. *Feedback* penilaian hanya dipercayakan ke manajer atau supervisor.

¹⁶ Iman Suhartono, "Manajemen Kinerja Pada Perusahaan Bisnis dari Manajemen Kinerja Tradisional Ke Manajemen Kinerja Baru", *Among Makarti: Journal of Economics & Business*, vol. 3 no. 1 (Juli, 2010); 106-107. DOI: <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v3i1.21>

5. Manajemen tradisional terlalu berfokus pada praktik administratif yang terpisah. Kompensasi, penilaian kinerja, evaluasi dan deskripsi pekerjaan sering membawa persoalan berbeda-beda dan tidak mempunyai keterkaitan tujuan secara jelas antara yang satu dengan yang lain.
6. Manajemen tradisional terlalu berfokus ke masa lalu. Pemfokusan ke masa lalu mengganggu manajer untuk melihat kinerja bisnis saat ini dan yang akan datang. Partisipasi karyawan menjadi pasif. Lingkungan bisnis berubah cepat, menyebabkan organisasi bisnis sulit untuk melakukan penyesuaian terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan terhadap penentuan tujuan dan prioritas bisnis.
7. Manajemen tradisional mengoreksi terhadap suatu yang salah. MKT berorientasi tidak mencegah masalah, melainkan berorientasi terhadap pengoreksian sesuatu yang salah.

Dalam perkembanganya sampai dengan pemikiran manajemen modern terdapat beberapa pendekatan yang terkait dengan upaya untuk menentukan beberapa prediksi hubungan antara tindakan, hasil dan situasi, antara lain:¹⁷

1. Pendekatan kontingensi (*The Contingency approach*)

Pendekatan kontingensi dikembangkan oleh para manajer, konsultan dan peneliti yang mencoba untuk menerapkan konsep-konsep dari berbagai aliran manajemen dalam situasi kehidupan nyata.

2. *System approach* (pendekatan sistem)

Pendekatan sistem pada manajemen bermaksud untuk memandang organisasi sebagai suatu kesatuan, yang terdiri dari bagian-bagian yang saling berhubungan. Sebagai suatu prinsip fundamental, pendekatan sistem adalah sangat mendasar. Ini secara sederhana berarti bahwa segala sesuatu adalah saling berhubungan dan saling tergantung.

3. *Dynamic Engagement Approach*

¹⁷ Isnaeni Rokhayati, "Perkembangan Teori Manajemen dari Pemikiran Scientific Management Hingga Era Modern Suatu Tinjauan Pustaka", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 15, no. 2 (September, 2014), 16.

Menekankan pada hubungan organisasi modern yang intensif dan memiliki intensitas waktu yang menekankan pada hubungan antar karyawan dalam organisasi.

Definisi tentang manajemen banyak ragamnya, berbeda-beda meskipun mungkin isinya sama. Secara umum telah dirumuskan bahwa definisi manajemen adalah segenap perbuatan menggerakkan kelompok orang dan mengerahkan segala fasilitas dalam suatu usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Peranan manajemen adalah membuat koperasi berhasil dalam mencapai tujuannya, baik tujuan para anggotanya, seperti misalnya: untuk mencapai perbaikan tingkat hidup atau setidaknya meringankan biaya hidup sehari-hari, maupun tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Dalam hal yang pertama, manajemen merupakan unsur pembuat keputusan yang telah digaris kan oleh rapat anggota. Dalam hal yang kedua, pemerintah menetapkan bahwa koperasi bertujuan untuk menambah kesejahteraan anggota dan masyarakat dalam rangka mencapai masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Seperti badan usaha yang lain, koperasi juga akan menghadapi berbagai persoalan dalam mencapai tujuan. Sebagian besar tugas manajemen adalah memecahkan persoalan-persoalan itu dan membuat putusan-putusan yang akan menuju sasaran yang dikehendaki. Langkah-langkah yang diambil dalam memecahkan sesuatu persoalan adalah:

1. Membuat persoalan yang dihadapi menjadi jelas dan terang.
2. Mencari alternatif-alternatif untuk memecahkannya.
3. Memilih salah satu cara atau alternatif yang paling sesuai dengan tujuan koperasi.
4. Menilai hasil cara tersebut.¹⁸

Pada dasarnya aktivitas manajemen setiap lembaga atau organisasi selalu berkaitan dengan usaha-usaha mengembangkan dan memimpin suatu tim kerjasama atau kelompok orang dalam satu kesatuan, dengan memanfaatkan sumber daya yang

¹⁸ Sonny Sumarsono, *Manajemen Koperasi Teori dan Praktik*, 72-75.

ada, yang semuanya ditujukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Maka tidaklah salah jika manajemen sangat terkait erat dengan persoalan kepemimpinan. Karena manajemen sendiri jika dirunut dari etimologinya yang berasal dari sebuah kata *manage* atau *manus* yang berasal dari bahasa latin berarti memimpin, menangani, mengatur, atau membimbing.¹⁹

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan berbagai sumber daya organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan.²⁰ Manajemen merupakan suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata, manajemen merupakan suatu kegiatan, sedangkan pelaksananya disebut manajer atau pengelola.

Manajemen juga disebut sebagai ilmu pengetahuan maupun seni. Ada suatu pertumbuhan yang teratur mengenai manajemen, suatu ilmu pengetahuan yang menjelaskan manajemen dengan pengacuan kepada kebenaran-kebenaran umum. Seni adalah pengetahuan bagaimana mencapai hasil yang diinginkan.²¹

Dalam al-Qur'an terdapat ayat yang menyatakan bahwa Allah sangat mencintai perbuatan yang menggunakan manajemen atau aturan-aturan yang baik. Di antaranya dalam al-Qur'an surat Ash-Shaff: 4.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفَّا كَعْنَمْ بُنْيَانٌ مَرْصُوصٌ

Artinya :“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kukuh.” (Q.S. Ash-Shaf: 4).

Kukuh yang dimaksud pada ayat di atas bermakna adanya sinergi yang rapi antara bagian satu dengan bagian yang lain, jika hal ini terjadi maka akan menghasilkan sesuatu yang maksimal. Adapun Manajemen dapat berarti pencapaian tujuan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi dalam manajemen, yang meliputi:

¹⁹ A. Halim, *Manajemen Pesantren* (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005), 233.

²⁰ James A.F. Stoner dan Charles Wankel, *Perencanaan & Pengambilan Keputusan dalam Manajemen* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993), 5.

²¹ George R. Terry dan Lesly W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), 1-3.

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan penentuan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang, dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan tersebut.²²

Pada dasarnya tujuan dan rencana telah menjadi konsep umum dalam kehidupan masyarakat, suatu tujuan adalah keadaan yang diharapkan di masa depan yang berusaha untuk direalisasikan oleh organisasi. Tujuan ini penting sifatnya karena organisasi didirikan untuk maksud tertentu dan tujuan dibuat untuk menyatakan maksud tersebut. Suatu rencana merupakan cetak biru (*blueprint*) dari pencapaian tujuan yang merinci alokasi sumber daya, jadwal, tugas dan tindakan lain yang dibutuhkan. Proses perencanaan diawali dengan sebuah misi formal yang menjelaskan tujuan dari sebuah organisasi.²³

Di dalam hadist bukori juga ada yang menjelaskan tentang *planning* dan *actuating*, sebagai berikut:

حَدَّثَنَا أَبُو مَعْمِرٍ حَدَّثَنَا عَبْدُ الْوَارِثِ حَدَّثَنَا جَعْدُ بْنُ دِينَارٍ أَبُو عُثْمَانَ حَدَّثَنَا أَبُو رَجَاءٍ
الْعُطَّارِيُّ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِيمَا يَرْوِي عَنْ رَبِّهِ
عَزَّ وَجَلَّ قَالَ قَالَ إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْحَسَنَاتِ وَالسَّيِّئَاتِ ثُمَّ بَيَّنَ ذَلِكَ فَمَنْ هُمْ بِحَسَنَةٍ فَلَمْ
يَعْمَلُهَا كَتَبَهَا اللَّهُ لَهُ عِنْدَهُ حَسَنَةً كَمِلَةً كَمِلَةً فَإِنْ هُوَ هُمْ بِهَا فَعَمِلُهَا كَتَبَهَا اللَّهُ لَهُ عِنْدَهُ
عَشْرَ حَسَنَاتٍ إِلَى سَبْعِينَ مَائِيَّةً ضِعْفٌ إِلَى أَضْعَافِ كَثِيرٍ وَمَنْ هُمْ بِسَيِّئَةٍ فَلَمْ يَعْمَلُهَا كَتَبَهَا
اللَّهُ لَهُ عِنْدَهُ حَسَنَةً كَمِلَةً فَإِنْ هُوَ هُمْ بِهَا فَعَمِلُهَا كَتَبَهَا اللَّهُ لَهُ سَيِّئَةً وَاحِدَةً

Artinya: “Rasulullah SAW bersabda: “Allah menulis kebaikan dan kejelekan yang dilakukan hambanya, barang siapa yang berencana melakukan kebaikan tetapi tidak melaksanakannya, maka tetap ditulis sebagai satu amal baik yang sempurna baginya oleh Allah, tetapi barang siapa yang berencana melakukan kebaikan dan betul-betul dilaksanakan maka oleh Allah ditulis 10 kebaikan dan 700 lipat/cabang sampai cabang yang banyak, sebaliknya barang siapa yang berencana melakukan kejelekan tapi tidak dilaksanakan maka ia dianggap melakukan kebaikan yang sempurna, jika ia berencana melakukan kejelekan dan melaksanakannya maka ditulis sebagai satu kejelekan”. (HR. al-Bukhari).

²² George R. Terry dan Lesly W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, 1-3.

²³ Ricard L. Draft, *Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 315.

Planning baik akan menghasilkan laba yang baik, tentu saja tidak cukup hanya planing, tanpa diaktualisasikan. Planing adalah kegiatan awal dalam sebuah pekerjaan dalam bentuk memikirkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan agar mendapat hasil yang optimal. Hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan perencanaan adalah:

1. Hasil yang ingin dicapai.
2. Orang yang akan melakukan.
3. Waktu dan skala prioritas.
4. Dana atau modal.

Perencanaan dibuat berdasarkan data yang terperinci dan angka yang kongkret, pengetahuan yang lengkap tentang realitas dilapangan, lalu memahami prioritas program dan sejauh mana kepentingannya.²⁴

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, mentapkan wewenang secara relatif didelegasikan pada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.²⁵

Konsep dasar organisasi (*organization*) sebenarnya setua sejarah peradaban manusia di muka bumi. Sepanjang hidupnya manusia telah menggabungkan diri dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Namun, tidak semua orang sadar bahwa mereka sebenarnya telah berorganisasi. Berkembangnya kesadaran mengenai pentingnya organisasi bagi setiap orang sebenarnya melalui perjalanan yang amat lamban dibandingkan dengan peradaban manusia sendiri. Karena baru dalam beberapa dasawarsa terakhir orang mulai cenderung untuk melakukan studi tentang organisasi beserta perilakunya secara mendalam.

Organisasi tak ubahnya sebagai wadah dan alat untuk mencapai tujuan mereka yang di dalamnya terdapat norma-norma yang harus dipatuhi dan juga

²⁴ Ilfi Nur Diana, *Hadis-hadis Ekonomi* (Malang: UIN Malang Press, 2008), 163.

²⁵ Malaya S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 41.

terdapat nilai yang perlu dipegang teguh. Dalam suatu organisasi minimum mengandung tiga elemen yang saling berhubungan. Ketiga elemen organisasi tersebut adalah sekelompok orang, interaksi dan kerja sama, serta tujuan bersama.

Suatu organisasi dapat berkembang melebihi organisasi yang lain, walaupun organisasi itu bergerak dalam bidang dan lokasi yang sama, keunikan suatu organisasi tersebut dipengaruhi berbagai hal antara lain nilai dan norma yang dianut anggotanya, kepercayaan, kebiasaan yang berlaku di dalam organisasi, dan filosofi yang dianut.

Di dalam Hadist Bukhori juga ada yang menjelaskan tentang *organizing* atau pengorganisasian, sebagai berikut:

حَدَّثَنَا عَبْدُانْ أَخْبَرَنَا يُوْسُفُ عَنِ الرُّهْبَرِيِّ قَالَ حَدَّثَنِي أَبُو سَلَمَةَ عَنْ أَبِي سَعِيدِ الْخُدْرِيِّ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا اسْتُخْلِفُ خَلِيفَةً إِلَّا لَهُ بِطَانَةٌ تَأْمُرُهُ بِالْخَيْرِ وَتَحْضُنُهُ عَلَيْهِ وَبِطَانَةٌ تَأْمُرُهُ بِالشَّرِّ وَتَحْضُنُهُ عَلَيْهِ وَالْمَعْصُومُ مِنْ عَصْمَ اللَّهِ

Artinya: “Rasulullah SAW. bersabda: “Seseorang tidak diutus sebagai khalifah kecuali memiliki 2 niat, yaitu memerintahkan dan mendorong pada kebaikan dan memerintahkan dan mendorong pada kejelekan. Orang yang menjaga (dari kejelekan) adalah yang dijaga Allah.” (HR. al-Bukhori).

Seorang Muslim harus mampu menegakkan fungsi sebagai khalifah dan semangat kerja sama antar manusia. Fungsi khalifah adalah menggalang kebaikan dan mencegah kejelekan. Jika dikaitkan dengan pengorganisasian, hadis ini mendorong umatnya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisir dengan rapi.²⁶

3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan atau *actuating* bisa disebut juga dengan perencanaan, perencanaan ini merupakan suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok atau organisasi atau perusahaan berusaha untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi atau perusahaan.²⁷

²⁶ Ilfi Nur Diana, *Hadis-hadis Ekonomi*, 166.

²⁷ Roni Angger Aditama, *Pengantar Manajemen* (Manajemen: AE Publishing, 2020), 11.

Perencanaan dibuat berdasarkan dengan data yang terperinci dan angka yang konkret, barulah sebuah organisasi atau perusahaan dapat menjalankan atau mengimplementasikan *actuating* ini sesuai dengan rencana.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Yaitu pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan dapat terselenggara.²⁸

Konsep dasar pengawasan (*controlling*) adalah suatu usaha sistematik untuk menetapkan standar kinerja dengan sasaran perencanaan, mendesain sistem umpan balik informasi, membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan yang sedang digunakan sedapat mungkin secara efisien dan efektif guna mencapai sasaran perusahaan.

Menurut *The Contemporary Business Dictionary*, manajemen mempunyai dua makna, yaitu *pertama*, proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan perusahaan untuk mencapai sasaran tertentu; *kedua*, para pemimpin perusahaan. Dalam buku ini digunakan istilah manajemen menurut pengertian yang pertama.²⁹

Dari literatur dapat dipahami pengertian tentang manajemen yang satu berbeda dengan yang lain, namun intinya sama. Pada hakikatnya manajemen dapat disimpulkan sebagai suatu rangkaian tindakan sistematik untuk mengendalikan dan memanfaatkan segala faktor sumber daya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Maka ada dua unsur utama yang terdapat dalam pengertian manajemen, yaitu unsur pengendalian dan unsur pemanfaatan sumber daya.³⁰

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan salah satu bagian penting dari organisasi koperasi, berhasil tidaknya sebuah koperasi sangat

²⁸ Malaya S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, 41.

²⁹ Titik Sartika Partomo, *Ekonomi dan Koperasi* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), 66.

³⁰ Sonny Sumarsono, *Manajemen Koperasi Teori dan Praktik*, 71-72.

bergantung pada mutu dan kerja dalam bidang manajemennya. Apabila orang-orang dalam manajemen kejujuran, kecakapan dan giat dalam bekerja maka besar kemungkinannya, koperasi akan mengalami kemajuan yang lebih baik. Manajemen memang bukanlah satu-satunya unsur yang menentukan gagal tidaknya suatu usaha, tetapi bagaimanapun orang-orang dalam manajemen mempunyai peranan penting dalam menjalani usahanya.

Di dalam Hadist Bukhori juga ada yang menjelaskan tentang *controlling* atau pengawasan, sebagai berikut:

حَدَّثَنَا مُسَدِّدٌ قَالَ حَدَّثَنَا يَحْيَى عَنْ إِسْمَاعِيلَ عَلَيْهِ الْمَسْكَنُونَ قَالَ حَدَّثَنِي قَيْسُ بْنُ أَبِي حَازِمٍ عَنْ جَرِيرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَلَى إِقَامِ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءِ الرَّكَأَةِ وَالنُّصْحِ لِكُلِّ مُسْلِمٍ

Artinya: “Jarir bin Abdillah berkata: “Aku baiat pada Rasulullah untuk menegakkan salah, mengeluarkan zakat dan saling menasihati sesama saudara sesama Muslim”. (HR. al-Bukhori).

Selayaknya manusia yang selalu khilaf atau salah atau juga *alpha*, maka diperlukan adanya pengawasan baik dari diri sendiri yang bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT. maupun pengawasan dari orang lain. Menasihati antar teman atau saudara lebih mudah daripada menasihati pemimpin atau atasan.

Pengawasan dalam pandangan Islam adalah untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang hak. Oleh sebab itu Al-Qur'an menganjurkan untuk saling menasihati satu sama lain sebagai upaya mengingatkan jika terjadi kesalahan sebagai manusia.³¹

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia dan didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

³¹ Ilfi Nur Diana, *Hadis-hadis Ekonomi*, 56.

Mekrutmen bermaksud untuk mendapat persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar kerja sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon tenaga pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi atau perusahaan.

Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Oleh karena itulah rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan yang lain seperti deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan.

Proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan, setelah diadakan perencanaan SDM, dan analisis serta klasifikasi pekerjaan.³²

Strategi Pengembangan Koperasi

Untuk mencapai sasaran pengembangan suatu koperasi pada umumnya sebagaimana yang diinginkan, maka perlu ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

1. Meningkatkan prakarsa, kemampuan dan peran serta gerakan koperasi melalui peningkatan kualitas SDM dalam rangka mengembangkan dan memantapkan kelembagaan dan usaha untuk mewujudkan peran utamanya di segala bidang kehidupan ekonomi rakyat.
2. Menciptakan iklim usaha yang semakin kondusif sehingga memungkinkan bagi koperasi mendapatkan kesempatan atau akses kepada berbagai sumber daya yang penting.

³² Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan", *Jurnal Ilmiah Widya*, vol. 1, no. 1 (Mei-Juni, 2013); 9.

Untuk mengatasi kelemahan koperasi maka langkah-langkah di atas dapat dioperasionalkan dalam bentuk:

1. Meningkatkan akses dan pangsa pasar

Operasionalisasi ini dilaksanakan antara lain dengan cara meningkatkan keterkaitan usaha, kesempatan usaha, kepastian usaha, perluasan akses terhadap informasi usaha dan penyediaan sarana dan prasarana usaha yang memadai serta penyederhanaan perizinan. Upaya ini harus didukung berbagai peraturan perundang-undangan yang mendukung kehidupan koperasi.

2. Memperluas akses terhadap sumber permodalan

Hal ini dilakukan antara lain dengan cara memperkuat struktur permodalan dan meningkatkan kemampuan pemanfaatan permodalan. Secara lebih rinci program yang dilaksanakan meliputi peningkatan jumlah pagu kredit, menciptakan berbagai kemudahan untuk memperoleh pembiayaan usaha, pendayagunaan sumber daya yang tersedia, seperti dana BUMN, serta pengembangan berbagai lembaga keuangan, seperti lembaga jaminan kredit dan asuransi.

3. Meningkatkan kemampuan organisasi dan manajemen

Dalam hal ini dapat ditempuh antara lain dengan cara meningkatkan kemampuan kewirausahaan dan profesionalisme pengelolaan koperasi.

4. Meningkatkan akses terhadap teknologi

Hal ini dapat ditempuh antara lain dengan cara meningkatkan kegiatan penelitian dan pengembangan, memanfaatkan hasil penelitian dan pengkajian yang telah dihasilkan oleh berbagai lembaga yang telah ada, meningkatkan kegiatan alih teknologi, dan berbagai kemudahan untuk modernisasi peralatan berikut pemanfaatannya.

5. Mengembangkan kerja sama usaha

Dalam hal ini ditempuh melalui pengembangan kerja sama usaha antar pelaku ekonomi baik secara vertical maupun horizontal. Pada upaya pengembangan kerja sama ini terdapat muatan yang berwawasan pembinaan dan berwawasan ekonomis yang bertujuan jangka panjang. Manfaat kerja sama

yang dibangun diharapkan bukan saja bagi pelaku yang terlibat langsung dalam kerja sama usaha tersebut, melainkan bermanfaat secara keseluruhan dalam memperbaiki struktur ekonomi nasional menghadapi persaingan.³³

Perkembangan teknologi, globalisasi ekonomi dan perkembangan pasar yang pesat saat ini membawa dampak ke arah persaingan dalam dunia usaha yang cepat dan dinamis. Program pemasaran yang efektif meramu semua unsur-unsur *marketing mix* menjadi suatu program terpadu yang dirancang untuk mencapai sasaran perusahaan.

Menghadapi fakta yang demikian, perusahaan dituntut untuk dapat mengembangkan kebijakan pemasaran yang aktif serta senantiasa mengikuti perkembangan teknologi dan ekonomi. kebijakan yang aktif dan lebih berorientasi pada konsumen membawa perusahaan pada kemutlakan untuk mendefinisikan kebutuhan dan keinginan konsumen, bukan dari sudut pandang perusahaan.³⁴

Pengertian Koperasi Pesantren.

Pesantren adalah lembaga pendidikan Islam yang tumbuh di masyarakat dengan santri-santrinya mendapatkan sistem asrama (pondok) untuk tinggal, mendapat pendidikan agama melalui pengajian dan madrasah oleh beberapa kyai atau ulama sebagai pengajar atau pembimbing yang memiliki kepemimpinan yang kharismatik dan independen.³⁵ Menurut Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2014 tentang Satuan Pendidikan Muadalah pada Pondok Pesantren bahwa satuan pendidikan muadalah pada pondok pesantren adalah satuan pendidikan keagamaan Islam yang diselenggarakan oleh dan berada dilingkungan pesantren dengan mengembangkan kurikulum sesuai kekhasan pesantren yang islamiyah.

Pengembangan karakter dan keterampilan ekonomi, berjiwa sosial, dan bekerja sama dengan memiliki kegiatan kewirausahaan seperti budi daya perikanan dan peternakan, bengkel motor, warung kelontongan serta koperasi pondok

³³ Iman Suhartono, “Manajemen Kinerja Pada Perusahaan Bisnis dari Manajemen Kinerja Tradisional Ke Manajemen Kinerja Baru”, 112.

³⁴ Rusydi Abubakar, *Manajemen Pemasaran* (Bandung: Alfabeta, 2018), 114-115.

³⁵ Qomar, *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi* (Jakarta: Erlangga, 2006), 4-5.

pesantren sebagai induk usaha untuk kesejahteraan bersama. Sehingga para santri lulusan pesantren dapat menjadi generasi pembangunan yang memiliki karakter bermoral, berwirausaha dan mandiri serta mampu menciptakan lapangan usaha di masyarakat. Pondok pesantren telah melakukan berbagai inovasi untuk meningkatkan peran dan sekaligus memberdayakan potensinya bagi kemaslahatan lingkungan diantaranya mendirikan koperasi pondok pesantren.³⁶

Koperasi pondok pesantren sebagai badan usaha ekonomi dituntut untuk dapat mewujudkan suatu kesejahteraan ekonomi bagi pelaku-pelakunya, yang artinya pengurus dan badan pengawas harus mempunyai minat untuk mempergunakan kinerja pemikirannya dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada pada koperasi untuk memperkenalkan aktualisasi dan dinamisasi koperasi kepada anggota. Peran partisipasi aktif anggota tercermin dari keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan serta berjalannya fungsi kontrol anggota terhadap roda kepengurusan organisasi.³⁷

Pengertian Era Industri 4.0

Bagi berbagai perusahaan, pada era revolusi industry 4.0 merupakan fenomena yang mutlak dan tidak bisa dihindari. Pelaku usaha atau pebisnis harus mempunyai strategi untuk bertahan agar perusahaan dan bisnis yang dibangun tidak tergilas oleh zaman dan terhambat perkembangannya. Perusahaan harus sudah memiliki *road map* yang terintegrasi sehingga arah pengembangan bisnis terlihat dengan jelas.

Setidaknya, ada empat faktor kunci yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin perusahaan atau *leader* untuk menghadapi tantangan di era digital ini.³⁸

1. Pemimpin perusahaan harus dapat menyatukan dan memberikan arah tujuan yang jelas

³⁶ Burhanuddin, “Evaluasi Program Pendidikan dan Latihan pada Koperasi Pondok Pesantren”, *Economic: Jurnal Ekonomi & Hukum Islam*, vol. 6, no. 1 (Juni, 2006), 2.

³⁷ Gunawan Aji, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Koperasi Pondok Pesantren”, *Walisono*, vol. 19, no. 1 (Mei, 2011); 239.

³⁸ Dayu Pratyahara, *Revolusi Industri 4.0*, 125-126.

Sangat penting bagi seorang pemimpin untuk dapat berkomunikasi, membuat tim merasa aman, membuat sebuah engagement dan menjadi sebuah komunitas yang searah. Pemimpin yang kuat memiliki visi yang bukan sekadar visi untuk perusahaan, tetapi lebih besar dari itu, yang memiliki pengaruh untuk seluruh timnya, lingkungan sekitarnya, bahkan dunia.

2. Pemimpin perusahaan harus memiliki kecepatan dalam membuat keputusan.

Seorang pemimpin harus turun dan melihat, mengevaluasi dan mengontrol tim bersama sama. Lakukan *feedback* atau masukan secara konstan dan terintegrasi, bukan hanya secara internal, tetapi juga terhubung dengan pihak eksternal seperti klien dan supplier. Pemimpin juga harus berani, mau menerima, mendorong, dan memotivasi tim untuk memberikan *feedback* terhadap kepemimpinannya demi kemajuan bersama.

3. Pemimpin perusahaan harus dapat mengembangkan bakat anggota timnya.

Generasi pekerja loyal dan setia bekerja pada satu perusahaan sudah mulai tergantikan dengan generasi yang mudah bosan dan *mobile*. Generasi yang lebih memilih untuk bekerja secara bebas, menjadi *self-entrepreneur*, dan tidak terikat oleh satu perusahaan. Mengingat tingginya *turnover* karyawan, seorang pemimpin bukan hanya perlu untuk dapat memilih *talent* yang tepat, tetapi juga perlu untuk mengembangkan *talent* dengan cepat sehingga mereka lebih loyal dan juga produktif bekerja lebih lama.

4. Pemimpin harus beradaptasi dengan cepat pada perubahan zaman.

Perusahaan yang tidak beradaptasi dengan cepat dari pemikiran tradisional akan punah. Perusahaan bergerilya yang terkoneksi, berkolaborasi, terus belajar, terbuka akan perubahan, yang memiliki tim yang bergairah dan semangat maju serta memiliki dan mengadaptasi teknologi atau cara yang lebih maju akan menjadi pemimpin dalam Industri.

Menjadi seperti apa dan bagaimana perusahaan itu berjalan pada era revolusi industri 4.0 berlangsung bergantung kepada kemampuan pemilik usaha untuk menerapkan beberapa faktor di atas.

Manajemen Pengelolaan Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin

Manajemen merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena kemajuan sebuah perusahaan bergantung dengan manajemen yang dijalankan dan manajemen merupakan proses pengaturan yang terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengimplementasian (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Semua itu dilakukan untuk mewujudkan dan mencapai tujuan awal yang telah ditetapkan oleh lembaga atau perusahaan.

Mengenai tentang fungsi manajemen yang pertama yakni *planning* atau perencanaan. *Planning* atau perencanaan adalah proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil sekretaris Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin bahwa rencana (*planning*) yang ingin diwujudkan dalam waktu dekat ini adalah membuat toko kitab baru. Menurut Bapak Hoirul Ichfan untuk perencanaan jangka pendek ini pihak Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin masih memikirkan dana yang akan digunakan nantinya. Untuk mencapai kelancaran transaksi di Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin pada bagian unit Syarif Mart ada beberapa *planning* yang disampaikan yaitu dengan cara memenuhi beberapa kebutuhan para konsumen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil sekretaris Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin dan salah satu karyawannya, bahwa rencana (*planning*) yang ingin diwujudkan pada unit Syarif Mart ini adalah dengan menambah supplier dan mitra yang bila mana ini terwujud maka akan berdampak positif terhadap perkembangan unit Syarif Mart.

Setelah adanya *planning* atau perencanaan, tahap selanjutnya yakni *organizing* atau pengorganisasian. Pengorganisasian merupakan sebuah proses pembagian kerja atau tanggung jawab antar individu dalam sebuah struktur organisasi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau di rencanakan oleh sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil sekretaris Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin, bahwa untuk menjadikan Koperasi ini berkembang dan maju

seperti sekarang tidaklah mudah. *Step by step* selangkah demi selangkah telah dilewati dengan waktu yang cukup lama dan hasilnya tidak mengecewakan.

Dalam efektifitas bidang kerja yang berada dibawah naungan Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin, semua unit diberikan tanggung jawab sesuai bidangnya masing-masing agar tujuan dan target dari masing-masing unit tercapai sesuai dengan targetnya.

Bersadarkan hasil wawancara dengan wakil sekretaris Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin dapat diambil gambaran bahwa sebuah *planning* bisa teralisisi dengan adanya *organizing* atau pengorganisasian. *Organizing* disini meliputi pemberdayaan Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin secara keseluruhan mulai dari pemeliharaan dan perbaikan, juga memposisikan karyawan untuk bertanggung jawab atas bidangnya masing-masing.

Fungsi manajemen yang ke tiga yakni *actuating* atau penggerak atau bisa juga disebut pengimplementasian. Penggerakan atau *actuating* dalam manajemen adalah suatu proses yang mampu mengarahkan semua bawahan agar bersedia untuk kerja sama dan bekerja secara efektif guna mencapai tujuan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil sekretaris Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin dapat diambil gambaran bahwa *actuating* atau pengimplementasian di Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin tidak ada masalah untuk sumber daya manusia yang ada. Mampu bekerja sama dengan baik dan sangat membantu dalam menjalankan setiap rencana yang akan dilakukan.

Pengimplementasian disini bukan hanya untuk mengembangkan setiap unit usaha yang ada di Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin, tetapi pemberdayaan karyawan juga sangat penting untuk kemajuan koperasi ini. Rasa tanggung jawab dari setiap karyawan membuat mereka berkerja secara efektif dan efisien. Sumber daya manusianya tidak ada masalah, namun permasalahan yang dialami adalah konsumen yang berasal dari unit kelembagaan dibawah naungan yayasan yang sedikit membelanjakan keperluannya di Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin ini.

Tahap terakhir dari fungsi manajemen yaitu *controlling* atau pengendalian dan pengawasan. Pengawasan adalah suatu proses yang mengusahakan suatu pekerjaan

dapat dilaksanakan sesuai dengan yang telah direncanakan. Kegiatan ini merupakan penilaian suatu kinerja yang berdasarkan pada standar yang telah dibuat oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil sekretaris Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin, dapat disimpulkan bahwa *controlling* atau pengendalian atau pengawasan di Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin ini telah dilakukan dengan sangat baik. Keterlibatan seluruh pihak pengelola Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin sangat perpengaruh terhadap keberlangsungan koperasi ini, dengan adanya pengawasan ini dapat mengetahui kinerja setiap karyawan dan dapat memutuskan untuk melakukan tindakan perbaikan pada sumber daya manusia yang ada.

Pengawasan dilakukan untuk memastikan apakah semua kegiatan berjalan sesuai dengan rencana perusahaan dan untuk mengetahui progress kinerja para karyawan yang ada di Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin. Pengawasan ini mengusahakan agar para karyawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan *job description* dan prosedur yang ditetapkan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Hasil dari pengawasan ini dapat dievaluasi setiap hari ataupun setiap bulan saat evaluasi kerja.

Starategi Pengembangan Koperasi Pesantren Syarifuddin dalam Menjawab Tantangan di Era Industri 4.0

Strategi pengembangan juga merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk dapat mempertahankan keberlangsungan usaha atau bisnis demi tercapainya kesuksesan. Strategi di dalam Kopontren Syarifuddin telah mengalami perubahan pesat, dalam kegiatan operasionalnya telah menerapkan manajemen yang baik tapi tingkat keberhasilan belum mencapai target, seperti yang disampaikan oleh Canda Ayu Pitara tentang implementasi manajemen strategi Kopontren Syarifuddin.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan Canda Ayu Pitara diatas, dapat disimpulkan bahwa pada awalnya implementasi manajemen di Kopontren Syarifuddin ini belum beradaptasi dengan perkembangan digitalisasi saat ini. Namun pada saat pihak pengelola mendatangkan konsultan sebagai seseorang yang dapat

memberikan petunjuk dalam suatu bidang yang sebelumnya tidak diketahui oleh seseorang, sehingga koperasi pondok pesantren syarifuddin bisa berkembang dan maju seperti saat ini.

Manajemen dalam memilih karyawan Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin saat ini telah sesuai prosedur perekrutan karyawan pada organisasi atau perusahaan pada umumnya, seperti yang disampaikan oleh Canda Ayu Pitara bahwa Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin dalam merekrut karyawan pada masa ini telah menggunakan prosedur-prosedur yang biasa digunakan oleh setiap organisasi atau perusahaan dengan cara melakukan interview terlebih dahulu.

Strategi berikutnya adalah meningkatkan pangsa pasar, meningkatkan pangsa pasar ini akan berpengaruh penting dalam proses pengembangan Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin. Seperti yang disampaikan oleh Canda Ayu Pitara selaku wakil sekretaris Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin tentang hal ini bahwa pangsa pasar yang dituju oleh pihak Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin ini bukan hanya masyarakat sekitar koperasi saja, namun seluruh santriwan, santriwati, ustaz dan ustazah juga masyarakat sekitar yang berada di dalam naungan yayasan Syarifuddin.

Unit usaha pertama yang dibenahi oleh Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin yaitu Toko Smesco yang berubah nama menjadi Syarif Mart, seperti yang disampaikan oleh Canda Ayu Pitara selaku wakil sekretaris Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin tentang hal ini bahwa Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin telah beradaptasi dengan baik dengan mengikuti perkembangan zaman di era digitalisasi ini.

Pada dasarnya seluruh mini market haruslah mempunyai SOP (*Standart Operating Procedure*) yang nantinya akan ditaati oleh karyawan maupun para suplayer yang menitipkan produk-produknya di sebuah mini market, seperti yang disampaikan oleh Canda Ayu Pitara bahwa manajemen pengadaan produk di Syarif Mart saat ini tidak seperti dahulu, namun saat ini telah memakai sistem mini market. Pada saat ada suplayer yang menitipkan produknya, haruslah mengikuti SOP (*Standart Operating Procedure*) yang telah dibuat oleh perusahaan.

Pada era revolusi industri 4.0 ini merupakan sebuah fenomena yang tidak dapat dihindari oleh semua orang, terutama bagi pelaku bisnis. Telah menjadi sebuah

kewajiban bagi mereka untuk beradaptasi dengan baik atas perubahan zaman saat ini. Begitupula dengan Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin ini, seperti yang disampaikan oleh Canda Ayu Pitara bahwa melihat dari perkembangan di industri 4.0 yang mengarah pada digitalisasi ini, Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin sudah bisa dikatakan dapat beradaptasi dengan baik.

Pemberdayaan karyawan adalah upaya untuk mendorong atau membantu karyawan memiliki kepercayaan dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dan membuat karyawan mandiri sehingga karyawan merasa mempunyai rasa percaya diri dalam menjalankan tugas sehingga bisa bekerja secara efektif.

Pemberdayaan ini membantu karyawan untuk menambah *power* terhadap kinerja mereka dan penanggulangan yang lebih baik terhadap stres. Di dalam suatu organisasi atau perusahaan tentulah diperlukan pemberdayaan karyawan seperti yang disampaikan oleh Canda Ayu Pitara bahwa untuk memberdayakan para karyawannya Koperasi pondok pesantren Syarifuddin telah melakukan pelatihan-pelatihan yang dapat menunjang kemampuan setiap karyawannya.

Kesimpulan

Manajemen merupakan sebuah cara pengelolaan yang diterapkan dalam pengelolaan koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin Wonorejo Lumajang. Dalam penerapannya telah sesuai dengan arahan tentang manajemen yang baik yaitu menggunakan fungsi manajemen, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerak atau pengimplementasian, dan juga pengawasan. Menggunakan perencanaan dalam setiap kegiatan yang ingin dicapai, melakukan pengorganisasian untuk pembagian kerja dan pengimplementasian dalam menerapkan rencana serta melakukan pengawasan untuk menilai sejauh mana rencana tersebut berjalan.

Strategi pengembangan merupakan sebuah upaya yang dilakukan oleh pihak pengelola koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin Wonorejo Lumajang dengan secara sengaja mendesain strategi yang bertujuan meningkatkan kapasitas dan sumber daya manusia agar berkembang sebagaimana tujuan dari koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin. Dengan menggunakan strategi modern koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin telah dipastikan tidak tergilas oleh perkembangan zaman. Sehingga

Koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin Wonorejo Lumajang dapat berkembang dan maju. Salah satu faktor utama dari berkembangnya koperasi ini yaitu dengan mendatangkan seorang konsultan yang dapat memberikan arahan untuk perkembangan dan kemajuan dari koperasi Pondok Pesantren Syarifuddin ini.

Referensi

- Abubakar, Rusydi. *Manajemen Pemasaran*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Aditama, Roni Angger. *Pengantar Manajemen*. Manajemen: AE Publisihing, 2020.
- Aji, Gunawan. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Koperasi Pondok Pesantren”. *Walisongo*, vol. 19, no. 1 (Mei, 2011).
- Azizah, Siti Nur. “Manajemen Unit Usaha Pesantren Berbasis Ekoproteksi (Studi Kasus Pondok Pesantren Al-Ihya Ulumuddin Kesugihan Cilacap)”. *Al-Tijary: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 02, no. 1 (Desember, 2016). DOI: <https://doi.org/10.21093/at.v2i1.611>
- Burhanuddin. “Evaluasi Program Pendidikan dan Latihan pada Koperasi Pondok Pesantren”. *Economic: Jurnal Ekonomi & Hukum Islam*, vol. 6, no. 1 (Juni, 2006).
- Diana, Ilfi Nur. *Hadis-hadis Ekonomi*. Malang: UIN Malang Press, 2008.
- Draft, Ricard L. *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Firmansyah, M. Anang., Mahardhika, Budi W. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018.
- Halim, A. *Manajemen Pesantren*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Moonti, Usman. *Dasar-Dasar Koperasi*. Yogyakarta: Interpena, 2016.
- Pambudi, Rizal Bagus dan Hendratmi, Achsania. “Pengembangan Bisnis oleh Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan”, *Jurnal Ekonomi Syariah: Teori dan Terapan*, vol. 7, no. 1 (Januari, 2020). DOI: <http://dx.doi.org/10.20473/vol7iss20201pp87-99>
- Partomo, Titik Sartika. *Ekonomi dan Koperasi*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Pratyahara, Dayu. *Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2020.
- Qomar. *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Rokhayati, Isnaeni. “Perkembangan Teori Manajemen dari Pemikiran Scientific Management Hingga Era Modern Suatu Tinjauan Pustaka”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 15, no. 2 (September, 2014).

- Saridjo, Marwan., Shaleh, Abd. Rachman & Syarif, Mustofa. *Sejarah Pondok Pesantren di Indonesia*. Jakarta: Dharma Bhakti, 1979.
- Sembiring, Sentosa. *Hukum Perbankan*. Bandung: Mandar Maju, 2000.
- Setiani, Baiq. "Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan". *Jurnal Ilmiah Widya*, vol. 1, no. 1 (Mei-Juni, 2013).
- Sitio, Arifin. Halomoan Tamba, *Koperasi Teori dan Praktik*. Jakarta: Erlangga, 2001.
- Stoner, James A.F. & Wankel, Charles. *Perencanaan & Pengambilan Keputusan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993.
- Suhartono, Iman. "Manajemen Kinerja Pada Perusahaan Bisnis dari Manajemen Kinerja Tradisional Ke Manajemen Kinerja Baru". *Among Makarti: Journal of Economics & Business*, vol. 3 no. 1 (Juli, 2010). DOI: <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v3i1.21>
- Sulaiman, Adhi Iman., dkk. "Pemberdayaan Koperasi Pondok Pesantren Sebagai Pendidikan Sosial dan Ekonomi Santri". *JPPM: Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat*, vol. 3, no. 2, (November, 2016).
- Sumarsono, Sonny. *Manajemen Koperasi Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Terry, George R. dan Rue, Lesly W. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000.
- Undang-Undang No 17 Tahun 2012 Tentang Perkoperasian.
- Widiyanti, Ninik. *Manajemen Koperasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2007.
- Zainuri., Mahardiyanto, A & Rohmah, R.M. "Pengaruh Fungsi Manajemen Koperasi Pondok Pesantren dan Etos Kerja Islami Terhadap Pembentukan Jiwa Wirausaha Santri di Pondok Pesantren Al-Qodiri Jember". *e-jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, vol. 8, no. 1 (Mei, 2021). DOI: <https://doi.org/10.19184/ejeba.v8i1.23215>

Copyright Holder :
© Zildana, IMA (2023)

First Publication Right :
Risalatuna: Journal of Pesantren Studies

This article is licensed under:
CC BY-SA 4.0