

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

### Manajemen Pengembangan Sumber Daya Anggota (PSDA) KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

**Reni Septiani**

Fakultas Manajemen Pendidikan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

e-mail : [reniseptiani03995@gmail.com](mailto:reniseptiani03995@gmail.com)

#### ABSTRACT

*The ups and downs of the journey of KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta was able to give an idea to all its cadres that the optimization of the development of member resources was not optimal. This study aims to describe how the process and implementation of human resource management in the development of member resources (PSDA) of KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. So that it is hoped that in the future the cadres are required to be able to optimize the development of the resources of KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta members to achieve common goals. The research is a type of qualitative research whit data collection carried out by conucting observations, interviews and documentation. The validity of the data was tested by using triangulation technique. The results showed that:1) human resource management of KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta through: a) planning and recruitmen: b)selection process: c) education and training; d)career development; e) comensation. 2) development of mamber resourvces (PSDA) of KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta through: a) member development; b) communication media; c) membership administration; d) member welfare; e) special programs.*

**Keywords:** *Management; Development; Member Resources*

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

#### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peranan kunci dalam menentukan keberlangsungan (*survival*), efektivitas, dan daya saing suatu organisasi (Kaswan 2012, 15).

Pengembangan sumber daya manusia (PSDM) adalah proses peningkatan dan pemantapan potensi-potensi baik fisik maupun non-fisik yang dimiliki manusia atau tenaga kerja suatu organisasi, secara teratur dan berkesinambungan. Tujuan PSDM adalah untuk meningkatkan sikap dan kualitas manusia atau tenaga kerja organisasi. Sasaran PSDM adalah memantapkan sumber daya yang ada dalam diri manusia yang terdiri dari unsur mental, fisik, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan, sehingga terjadi perubahan sikap dan perilaku yang memungkinkan manusia atau tenaga kerja itu mampu berprestasi dan mampu menghadapi tantangan-tantangan baik yang ditimbulkan oleh kemajuan teknologi maupun perubahan-perubahan lain, serta mampu mandiri. Tantangan-tantangan di atas sering kali mudah dilihat tetapi sukar untuk memprediksi perubahannya dan bisa memiliki efek yang serius bagi perusahaan. Didalam prakteknya telah terjadi perubahan-perubahan dalam kebijakan tenaga kerja. Dan dalam mengelola tenaga anggota seperti mengubah cara-cara memperkerjakan anggota dengan mengelompokkan anggota dengan anggota inti, yang dipegang oleh anggota karier dan tetap, anggota pendukung yang mengelompokkan dengan para pekerja *part-time*, dan karyawan luar yang dipekerjakan berdasarkan kontrak (Marihot T. E Hariandja, 2009, 44-45).

Koperasi berkiprah dan bersaing di dalam pasar bebas (*free market*). Akses yang terbuka adalah suatu kunci yang diperlukan agar bisa berkiprah secara optimal dipasar. Koperasi adalah salah satu mekanisme penting untuk memasuki pasar. Menurut

Peter Davis dalam bukunya "*Managing The Cooperative Difference*" dalam banyak hal ini koperasi berjuang untuk bersaing dengan alasan sebagai berikut:

Koperasi kekurangan komitmen atau kesadaran terhadap kebutuhan untuk mengembangkan manajemen eksekutif dan pada umumnya tidak menyadari peran krusial kepemimpinan didalam memperjuangkan dan mempertahankan tujuan dan nilai-nilai koperasi. Koperasi berkembang secara lambat didalam sektor bisnis dan informasi yang secara teknologi berkembang secara pesat, dan hanya sedikit koperasi primer yang beroperasi secara nasional atau bahkan masuk ke dalam perdagangan internasional. Koperasi dicirikan oleh sangat rendahnya semangat kewirausahaan dan budaya, sehingga menyebabkan hilangnya peluang dan rendahnya inovasi. Tidak ada usaha nyata oleh gerakan untuk mengkaitkan manajemen koperasi dengan prinsip identitas koperasi. Dalam situsai ini mungkin koperasi berhasil ditangan manajemen profesional, tetapi dengan budaya dan gaya yang tidak tepat, bahkan membahayakan nilai-nilai dan tujuan koperasi (Marihot T. E Hariandja 2009, 110).

Koperasi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah wadah Kegiatan Kewirausahaan mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Trend* mahasiswa pada saat ini lebih berfokus pada kegiatan akademis. Sangat disayangkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan pada saat ini oleh KOPMA tidak begitu memikirkan akademis anggotanya, karena kegiatan KOPMA hanya berfokus pada bidangnya. Dengan kurangnya kegiatan yang berhubungan dengan akademis mengakibatkan timbul ketakutan anggota akan ketertinggalan dari segi perkuliahan. Hal ini pula yang menjadi pertimbangan seorang mahasiswa untuk bergabung dengan suatu unit tertentu karena mahasiswa lebih ingin bergabung dengan unit yang lebih menjaga akademisnya (Ardiansyah W.P, 2014).

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Koperasi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta merupakan organisasi yang membina kader-kadernya menggunakan ilmu manajemen dalam pengembangan sumber daya anggota khususnya di bidang pengembangan sumber daya anggota (PSDA). Dengan tujuan para kadernya mampu menjadi pemimpin bangsa yang akan datang. Pasang surutnya perjalanan Koperasi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta mampu memberikan gambaran kepada seluruh kadernya bahwa optimalisasi pengembangan sumber daya anggota yang dilakukan belum begitu optimal. Sehingga harapan kedepannya para kader dituntut mampu mengoptimalkan pengembangan sumber daya anggota Koperasi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan latar belakang di atas saya melakukan penelitian terhadap penerapan ilmu manajemen terkait Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada di Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam Pengembangan Sumber Daya Anggotanya pada priode kepengurusan tahun 2016 (Februari-Desember). Oleh karena itu, topik “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Anggota Koperasi Mahasiswa (KOPMA) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, menjadi penting dan menarik untuk diteliti.

#### KERANGKA TEORITIS

Menurut Teori Pemberdayaan, Stewart seperti dikutip oleh Suparno Eko Widodo mengatakan bahwa pemberdayaan berasal dari kata *power* yang berarti kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mengusahakan agar sesuatu itu terjadi ataupun tidak sama sekali. Upaya atau proses untuk mengurangi kebergantungan karyawan (anggota) kepada atasannya dan memberikan penekanan kepada pengendalian individu pada tanggung jawab terhadap pekerjaan yang harus dilakukannya, disebut pemberdayaan (*empowerment*). Konsep pemberdayaan pada

hakikatnya berdasarkan kepercayaan bahwa anggota membutuhkan organisasi sama besarnya seperti organisasi juga membutuhkan mereka, dan pemimpin memahami bahwa karyawan (anggota) merupakan aset yang paling berharga bagi organisasi. (Suparno 2015,200).

Pada pembahasan ini, peneliti mengkaitkan teori pemberdayaan dalam pengembangan sumber daya anggota. Penelitian memfokuskan dampak yang ditimbulkan dari ilmu manajemen sumber daya manusia pada pengembangan sumber daya anggota yang ada di Koperasi Mahasiswa.

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan salah satu bagian penting dari organisasi koperasi. Berhasil tidaknya suatu koperasi sangat tergantung pada mutu dan kerja dalam bidang manajemennya. (Sonny Sumarsono 2003, 71).

Menejemen adalah proses pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan dan kerjasama orang lain. Namun definisi secara umum yaitu suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan-kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian-pengawasan, dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan atau sasaran tertentu yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. (Abd.Ghani 2014, 33).

Gary Dessler mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan Praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. (Gary Dessler 2009,5)

Menurut H. Hadari Nawawi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

(perusahaan). Dalam rumusan lain dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah pengelolaan individu-individu yang bekerja dalam organisasi berupa hubungan antara pekerjaan dengan pekerja (*employer-employee*), terutama untuk menciptakan pemanfaatan individu-individu secara produktif sebagai usaha mencapai tujuan organisasi dalam rangka perwujudan kepuasan kebutuhan individu tersebut. (Hadari Nawawi 2011, 45)

Dari beberapa pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan manusia atau anggota yang mencakup:

- a. Perencanaan penerimaan sumber daya manusia.
- b. Penggunaan sumber daya manusia.
- c. Pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia yang ada.

Dari penjelasan di atas juga dapat disimpulkan bahwa sebenarnya manajemen sumber daya manusia itu sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Karena, dalam mencapai tujuan tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut.

#### Koperasi mahasiswa

Terdapat beberapa macam tentang definisi koperasi dan jika diteliti secara seksama, maka akan terlihat jelas bahwa definisi itu berkembang sejalan dengan perkembangan zaman. Definisi awal pada umumnya menekankan bahwa koperasi itu menekankan peningkatan kesejahteraan ekonomi, seperti definisi yang diberikan Moh. Hatta D dikutip oleh M. Kadarisman, yang menyatakan bahwa koperasi adalah:

“Usaha bersama untuk memperbaiki nasib penghidupan ekonomi berdasarkan tolong-menolong. Semangat tolong-menolong tersebut didorong oleh keinginan memberi jasa kepada kawan berdasarkan seorang buat semua dan semua buat seorang”.

Menurut Bapak Margono Djojohadikoesoemo dalam bukunya yang berjudul “10 Tahun Koperasi” 1941 dikutip oleh Hendrojogi, mengatakan bahwa:

“koperasi ialah perkumpulan manusia seorang-seorang yang dengan sukanya sendiri hendak bekerja sama untuk memajukan ekonominya”.

Kata-kata yang tersurat dalam definisi tersebut dapat diterangkan sebagai berikut:

- a. Adanya unsur kesukarelaan dalam berkoperasi.
- b. Bahwa dengan bekerjasama itu, manusia akan lebih mudah mencapai apa yang diinginkan.
- c. Bahwa pendirian dari suatu koperasi mempunyai pertimbangan-pertimbangan ekonomis. (Hendrojogi 2012, 21)

Sedangkan menurut Djabaruddin “koperasi mahasiswa adalah koperasi yang anggota-anggotanya para mahasiswa dan mahasiswa beserta civitas akademika lainnya”. (Tulus Dermawan, 2013)

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa koperasi adalah sebuah badan usaha yang didirikan oleh beberapa orang untuk mewujudkan kesejahteraan bersama dan berasaskan kekeluargaan serta demokrasi.

Sedangkan koperasi mahasiswa adalah koperasi yang beranggotakan para mahasiswa di perguruan tinggi yang menaunginya, yang menerapkan atau mengaplikasikan nilai-nilai koperasi untuk tercapainya tujuan koperasi yaitu kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

#### Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Sumber Daya Anggota (PSDA) Koperasi Mahasiswa

Implementasi pengembangan sumber daya manusia memerlukan tahapan-tahapan, agar pengembangan sumber daya anggota koperasi dapat berjalan dengan baik, yakni menggunakan strategi pengembangan/pelatihan SDM terdiri dari

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

pengembangan/pelatihan pada tingkat mikro yang dilakukan oleh dan untuk lingkungan organisasi agar dapat mewujudkan sasaran organisasi secara maksimal.

Kemudian pengembangan/pelatihan pada tingkat makro, diselenggarakan bersama oleh dua atau lebih organisasi yang memiliki kepentingan yang sama dalam usaha meningkatkan kemampuan kerja para karyawan/manajer koperasi. Tahap pelaksanaan pengembangan SDM terdiri atas: tahap seleksi dan rekrutmen, tahap pengembangan/pelatihan dan tahap penilaian hasil pengembangan/pelatihan.( Handaru, 2014)

Penjelasan di atas menunjukan bahwa proses pengembangan sumber daya anggota koperasi melalui dasar perencanaan rekrutmen untuk calon anggotanya. Sebuah organisasi yang baik Harus memiliki perencanaan yang baik dan matang. Sebelum melaksanakan kegiatan maka harus direncanakan terlebih dahulu. Kemudian, anggota juga harus melewati tahap pengembangan/pelatihan yang ada dalam koperasi sebagai sarana meningkatkan kualitas SDM. Dan yang terakhir ada penilaian dari hasil pengembangan dan pelatihan yang sudah dijalankan.

#### METODELOGI PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan di KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk menghasilkan data deskriptif yang menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam pengembangan sumber daya anggota (PSDA) di KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pada penelitian kualitatif menggunakan (*field research*) dimana peneliti mengamati dan berpartisipasi secara langsung.

Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan metode deskriptif yaitu melibatkan pengumpulan data untuk

mengguji hipotesis yang berkaitan dengan status atau kondisi objek yang diteliti pada saat dilakukan penelitian. Penelitian deskriptif berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan apa yang ada (bisa mengenai kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang sedang tumbuh, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi atau kecenderungan yang tengah berkembang). Data penelitian deskriptif dikumpulkan melalui, Ketua Umum, Kabid PSDA (Ketua Bidang Pengelola Sumber Daya Anggota), dan Anggota KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. (Sumanto 2014, 179).

Dalam hal ini metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber yaitu dengan membandingkan atau mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Cara yang dilakukan pada penelitian ini adalah peneliti membandingkan data hasil wawancara dengan observasi yang dilakukan dalam Koperasi Mahasiswa (KOPMA) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.( Eric et al, 2013, 4).

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil wawancara dan studi dokumentasi. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Sejarah berdirinya KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Sejak resmi berdiri pada 24 November 1982 KOPMA UIN Sunan Kalijaga mulai menapaki jejak melalui pelatihan bagi calon pengurus Koperasi Pemuda yang diselenggarakan oleh Dekopinwil (bidang Generasi Muda) Provinsi DIY pada waktu itu yang bertempat di Kaliurang. Rapat



## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

pembentukan Koperasi Mahasiswa IAIN Sunan Kalijaga di hadiri oleh 22 orang yang kemudian menjadi angkatan pertama. Pembentukan itu dihadiri oleh pejabat Dekopinwil DIY, Drs.Subawanto dan Rektor IAIN Sunan Kalijaga, Prof. H. Zaini Dahlan, MA.

Pada generasi pertama kepengurusan KOPMA IAIN diisi langsung oleh Iqbal Tausikal (Usuludin) sebagai Ketua Umum pertama dengan rekomposisi akhir Ketua Bidang Administrasi dan Umum M. Fauroni (Adab), Ketua Bidang Anggota Antoni Jamil (Syari'ah) dan Sartini S.R. (Syari'ah), Ketua Bidang Keuangan Noor Huriyati (Syari'ah), sebagai Bidang Usaha Rini Indriyati (Tarbiyah). Pada pembentukan tersebut juga ditetapkan Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART) sebagai arah gerak organisasi KOPMA IAIN Sunan Kalijaga sebagai aktivitas kemahasiswaan. Mengiringi langkah tersebut pula, untuk memudahkan pergerakan KOPMA IAIN Sunan Kalijaga maka resmi pada 9 September 1983 memiliki Badan Hukum (BH) bernomor: 1294/BH/1983 dan untuk menyesuaikan terhadap UU No. 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian maka BH KOPMA IAIN Sunan Kalijaga dirubah dengan No. 12/BH.PAD.KWK-12/XI/1995. Pengembangan terhadap unit pelayanan KOPMA IAIN Sunan Kalijaga dilakukan sejak tahun 2002 dengan diresmikanya gedung baru KOPMA IAIN Sunan Kalijaga oleh Rektor IAIN waktu itu, Prof. Dr. H.M. Amin Abdullah, MA. Pembangunan gedung ini juga didasari atas dana hibah dari Departemen Agama RI sebagai penghargaan kepada KOPMA IAIN Sunan Kalijaga selaku pilot project pengembangan koperasi mahasiswa PTAI se-Indonesia.

Berubah nama menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga pada tahun 2004 posisi KOPMA IAIN Sunan Kalijaga turut serta mengambil posisi *brand*

*image* sebuah perguruan tinggi negeri islam di Yogyakarta dan berubah nama dengan penyesuaian tersebut menjadi "KOPMA UIN Sunan Kalijaga". Tahun 2006 ketika Yogyakarta ditimpa bencana alam gempa bumi berdampak pada gedung KOPMA UIN Sunan Kalijaga roboh seketika itu dan beberapa aset rusak yang mengakibatkan kerugian yang tidak sedikit. Begitu juga dengan perenovasian yang dilakukan oleh Universitas pada Oktober 2007 yang juga menuntut KOPMA UIN Sunan Kalijaga untuk menempati Gedung Campus Service Centre (CSC) hingga saat ini.

Saat ini, manajemen kepengurusan KOPMA UIN Sunan Kalijaga mencoba terus mengukur prestasi dan mengembangkan usahanya dengan menambah untuk kebermanfaatan kepada masyarakat umum dan mahasiswa khususnya. Beberapa unit usaha KOPMA UIN Sunan Kalijaga antara lain: Book Store UIN Sunan Kalijaga (1982), Mini Market (1984), Warung Pariwisata - Pos dan Telekomunikasi (Warpostel/1987-1994-1998), KOPMA Media, KOPMA Grafika, dan Unit Simpan Pinjam (2005). Sedangkan unit usaha Kafetaria (1984) harus dihentikan sementara waktu dikarenakan perpindahan pasca gempa yang menuntut lokasi Kafetaria yang tidak memungkinkan. Namun pada tahun 2010 ekspansi unit usaha Kafetaria yang diberi nama "*La Cafe*" di luar kampus juga tidak memberikan dampak positif untuk keberlangsungan unit usaha Kafetaria KOPMA UIN Sunan Kalijaga sehingga hanya berjalan selama satu tahun.

Selain itu manajemen KOPMA UIN Sunan Kalijaga juga menunjang keberadaan Lembaga Kekayaan anggota yang diwadahi oleh: Forum Kajian Ekonomi dan Perkoperasiian (FOKEP/1994), Lembaga Pers Koperasi Mahasiswa (LPKM/1994), Pengembangan Bakat dan Minat (PBDM/2000), Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Koperasi Mahasiswa

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

(LP2KIS/2002), Lembaga Pelatihan Pengembangan dan Pengelolaan Perpustakaan (LP4KOM/2002), dan Lembaga Pengembangan Panitia Profesional Koperasi Mahasiswa (LEP3KOM/2003) yang memiliki visi bersama sebagai wadah apresiasi aktivitas keanggotaan. (LAPTAH 2017, xv)

#### Manajemen Sumber Daya Manusia KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Manajemen sumber daya manusia di KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dimaksudkan untuk memudahkan tugas pengembangan sumber daya anggota (PSDA) yang bekerja di bidang pengembangan sumber daya manusia. Dengan tujuan bidang pengembangan sumber daya anggota (PSDA) lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta maupun tujuan individu yang bersangkutan. Adapun manajemen sumber daya manusia yang ada di PSDA yaitu:

##### 1. Perencanaan dan Rekrutmen Anggota

Perencanaan rekrutmen disiapkan untuk menyiapkan calon anggota sesuai dengan pedoman yang ada di KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Persiapan yang harus dilaksanakan sebelum rekrutmen berjalan adalah memebentuk tim sebagai berikut:

- a. Tim Panitia adalah yang bertugas mengkonsep acara, menentukan pematari, menentukan tempat acara dan lain sebagainya. Dan yang bertanggung jawab selama kegiatan berlangsung.
- b. Tim Seleksi yaitu bertugas menyaring atau memilih anggota yang masuk dalam kriteria lulus dari tes tertulis.
- c. Tim Khusus bertugas untuk melanjutkan hasil tes tertulis. Dengan cara mewawancara calon anggota KOPMA. Untuk mengetahui visi, misi, motivasi dan kepribadian calon anggota. (Taufiq, 2017)

Perencanaan dalam PSDA dimaksudkan untuk memperoleh anggota yang berkualitas melalui rekrutmen, proses seleksi,

pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, dan kompensasi. Adapun bentuk perencanaannya adalah dengan membuat jadwal pelaksanaan kegiatan yang tersusun sebelumnya. (Nurul Hidayah, 2017)

##### 2. Proses Seleksi

Tahapan setelah rekrutmen calon anggota adalah proses seleksi. Seperti halnya rekrutmen sumber daya anggota baru, proses seleksi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan wawancara dan buku pedoman tentang proses seleksi tahun 01 Januari 2005 (Pedoman Penerimaan Anggota, 2017), melalui tahapan sebagai berikut:

###### a. Seleksi Administratif

Syarat-syarat administrasi yang harus dipenuhi adalah:

- 1). Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dibuktikan dengan KTM atau slip pembayaran.
- 2). Mengisi formulir pendaftaran dengan lengkap.
- 3). Membayar uang pendaftaran

###### b. Seleksi Tertulis

Proses yang dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana calon anggota memahami koperasi baik dari aspek kognitif maupun afektif. Tes tertulis terdiri dua jenis tes yaitu tes kualitatif (yang berdasarkan pada aspek kognitif) dan psikotes (yang berdasarkan pada aspek afektif).

###### c. Seleksi Wawancara

Proses seleksi yang dilaksanakan untuk mengetahui visi, misi, motivasi serta kecenderungan kepribadian calon anggota KOPMA, yang direlevansikan dengan hasil psikotes. Dilaksanakan oleh tim seleksi wawancara.

###### d. Seleksi DIKLATSARKOP

Proses seleksi yang dilaksanakan oleh tim pemandu selama kegiatan DIKLATSARKOP dengan tujuan untuk

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

memutuskan lulus tidaknya serta kualitas calon anggota Kopma.

Proses seleksi ini diharapkan calon anggota memberikan informasi yang akurat mengenai dirinya. Mengerjakan soal tertulis, wawancara dengan kejujuran dan mengikuti acara DIKLATSARKOP (Pendidikan Dasar Koperasi) dengan sungguh-sungguh. Sehingga ilmu yang disampaikan pada acara DIKSAR dapat diserap dengan baik.

### 3. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan anggota aktif KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai sarana pengembangan sumber daya anggota dalam hal perkoprasian dan pelatihan-pelatihan kewirausahaan. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk menambah wawasan keilmuan dan menambah kualitas *skill* anggota aktif.

Pendidikan dan pelatihan di KOPMA ada tiga yaitu : DIKSAR ( Pendidikan Dasar) untuk anggota baru, DIKMEN (pendidikan menengah) untuk anggota aktif dan DIKJUT (pendidikan lanjutan) untuk semua anggota aktif. (Lailatul Hanifah, 2017)

Menurut penjelasan di atas pendidikan dan pelatihan sasaran utamanya memang anggota aktif. Yang mana anggota aktif KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tidak hanya anggota baru, tapi juga anggota lama yang bisa jadi menjabat sebagai pengurus, panitia, pengawas juga masih boleh mengikuti pendidikan dan pelatihan yang ada. Tapi berdasarkan jenjang pendidikan yang sudah diikuti.

### 4. Pengembangan Karier

Pengembangan Karier yang ada di KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta bagi anggotanya adalah untuk meningkatkan pribadi anggota secara sistematis atau menggunakan perencanaan karier sendiri. Perencanaan karier sebaiknya memang sudah dari awal direncanakan mulai dari anggota baru lantas akan kemana selanjutnya. Karena di KOPMA mengenai perencanaan karier

memiliki banyak pilihan, bisa melalui karier kepengurusan maupun karir di lembaga dan wahana. Tergantung minat dan keinginan anggota masing-masing.

Bidang pengembangan sumber daya anggota (PSDA) dalam menangani program pengembangan karier untuk anggota KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Melalui, pengembangan karir melalui lembaga dan wahana, juga sebagai salah satu upaya pengoptimalan peran dan fungsi lembaga kekeayaan dan wahana sebagai wadah pengembangan anggota melalui fokus yang berbeda-beda, sesuai keinginan anggota yang akan menjalaninya. Kemudian pengembangan karier melalui kepengurusan, magang dan *part time* yang terlaksana pada bulan februari- Oktober. (M. Farkhan, 2017)

Magang itu ada magang eksternal dan internal. Namun selama ini yang dilaksanakan di KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta baru magang internal. Magang dan *part time* dilaksanakan pada bidang usaha di KOPMA seperti, Pos dan Jne, Swalayan dan Toko buku. Bedanya pengembangan karier melalui magang ini adalah mendapatkan gaji sesuai dengan kesepakatan diawal.

### 5. Kompensasi Anggota

KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menerapkan sistem kompensasi yang dibagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial yang diberlakukan di KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berupa pembagian SHU (sisa hasil usaha), diskon belanja 5 % bagi anggota, pembagian hadiah lomba-lomba untuk anggota berprestasi yang membawa nama baik KOPMA dan beasiswa anggota berprestasi. Namun setelah gempa pada tahun 2006 KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta belum pernah memberikan beasiswa untuk anggota berprestasi.



## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Kompensasi non finansial yang ada di KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta antara lain: di *anniversary* KOPMA kita kasih penghargaan buat anggota aktif seperti piagam dan sertifikat, jadi setiap kepanitiaan kita juga beri penghargaan berupa sertifikat. Setiap kepengelolaan lembaga dan wahana kita beri sertifikat. ( Taufiq, 2017)

Dari berbagai penjelasan di atas kompensasi merupakan sumber utama penghasilan seseorang dalam memenuhi kebutuhannya terutama karyawan yang ada di KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Oleh karena itu kompensasi merupakan masalah yang sangat penting karena mampu memberikan dorongan dalam bekerja. Memberikan kompensasi atau imbalan kepada anggota dan karyawan di KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta juga dapat menumbuhkan motivasi dan semangat dalam bekerja atau mengerjakan segala sesuatunya, membuat seseorang merasa dihargai atas kerja kerasnya.

#### **Pengembangan sumber daya anggota KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Pengembangan Sumber Daya Anggota merupakan suatu bidang yang berperan penting dalam pengembangan potensi anggotanya salah satunya melalui pendidikan. Sehingga anggota memiliki kemampuan dan keterampilan dan sikap yang mendukung dalam mencapai tujuan organisasi lebih efektif dan efisien. KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta merupakan organisasi kader yang mengutamakan fungsi dan peran anggota dalam mengemabangkan organisasi Koperasi. Oleh sebab itu, bidang PSDA berperan sebagai sentral pengembangan anggota yang bertanggung jawab atas pembinaan-pembinaan anggotanya. Adapun program-program yang ada di bidang PSDA sebagai berikut:

#### **1. Pembinaan anggota**

Penyelenggaraan manajemen dalam pengembangan sumber daya anggota (PSDA) melalui pembinaan. Penyelenggaraan pembinaan ini bertujuan untuk mewujudkan cita-cita KOPMA UIN Sunan Kalijaga sebagai koperasi Kader, maka sebagai upaya untuk menciptakan kader koperasi yang tangguh dan mampu mengimplementasikan nilai serta prinsip-prinsip koperasi diperlukan adanya pembinaan berjenjang yang berkualitas sehingga mampu menanamkan jiwa koperasi dalam diri anggota.

Pembinaan anggota melalui pembinaan formal yaitu: *pertama*, pendidikan dan pelatihan dasar perkoperasian (DIKLATSARKOP) DIKLATSARKOP LXVII dilaksanakan pada tanggal 14-22 Mei 2016 di Rumah Ijo, Piyungan, Bantul. Sedangkan DIKLATSARKOP LXVIII dilaksanakan pada tanggal 14-16 Oktober 2016 di Cangkringan, Kaliurang, Sleman., kedua, pendidikan dan pelatihan menengah perkoperasian (DIKMENKOP) Tahun ini DIKLATMENKOP dilaksanakan satu kali dalam satu tahun yaitu pada tanggal 17 Desember 2016 dilaksanakan di gedung PKS I UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Ketiga, pendidikan dan pelatihan lanjutan perkoperasian (DIKJUTKOP) Pada tahun ini dilaksanakan sebanyak 19 kali terealisasi pada kegiatan *upgrading*, *follow up* dan pelatihan pimpinan sidang sebelum acara rapat anggota tahunan (RAT) tahun 2016.)

Sedangkan, untuk pembinaan non formal KOPMA UIN Sunan Kalijaga merupakan pembinaan yang dilaksanakan diluar pembinaan berjenjang KOPMA UIN Sunan Kalijaga. Pembinaan ini lebih menekankan pada peningkatan kemampuan anggota dalam menangani suatu permasalahan yang bersifat *rill*. Dalam hal ini anggota dituntut untuk berfikir secara cerdas, kreatif, inovatif, dan kemampuan kerja tim yang baik. (LAPTAH 2017, 20-22) Pembinaan non formal melalui:

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

pertama, Lembaga Kekayaan ada Lembaga LPKM (Lembaga Pers Koperasi Mahasiswa) merupakan lembaga yang bergerak dalam bidang pers dan jurnalistik, Lembaga FOKEP merupakan lembaga yang fokus pada kegiatan diskusi dan mengkaji hal-hal yang berkaitan dengan ekonomi dan perkoperasian, Lembaga PBDM merupakan lembaga yang bergerak dalam pengembangan bakat dan minat anggota, Lembaga Pendidikan dan Pelatihan KOPMA UIN Sunan Kalijaga (LP2KIS) Proses pengembangan anggota dilembaga LP2KIS, dalam hal kepengurusan melalui 3 tahap : anggota biasa, staf dan pengurus. Kemudian dalam hal jenjang kariernya, yang pertama bisa menjadi pemandu dan MC (*master of ceremonies*), kemudian kedua menjadi pemateri dan yang ketiga menjadi pelatihnya., Lembaga Pengembangan Panitia Profesional Koperasi Mahasiswa (LEP3KOM) merupakan lembaga yang bergerak dalam bidang kepanitiaan. Yang bertugas dibagian pembuat Event, mengikuti event, dan menjalankan roda organisasi khususnya untuk mensukseskan setiap agenda dalam bidang kepanitiaan yang ada di KOPMA. Lembaga Pelatihan, Pengembangan, dan Pengelolaan Perpustakaan, KOPMA UIN Sunan Kalijaga (LP4KOM) merupakan wadah kepada anggota untuk mendalami ilmu perpustakaan, dan merupakan fasilitas kebutuhan anggota dalam membaca buku. Serta kegiatan lain yang mendukung kegiatan utama .

Wahana Keanggotaan di KOPMA UIN Sunan Kalijaga meliputi Klub bisnis anggota, dan klub bisnis keuangan. Pengutusan Anggota merupakan salah satu upaya dalam rangka peningkatan skill dan pengetahuan anggota pada pelaksanaan kegiatan eksternal serta sebagai partisipasi dan dukungan KOPMA UIN Sunan Kalijaga kepada pihak eksternal., dan Magang, Kegiatan ini dilaksanakan dalam rangka pelibatan anggota

dalam bidang organisasi maupun usaha yang merupakan perwujudan konsep *link and macth* antara dunia pendidikan dan dunia usaha. Program ini diarahkan untuk memberikan pendidikan yang aplikatif dalam dunia kerja.

## 2. Media komunikasi

Media komunikasi merupakan upaya untuk mewujudkan komunikasi dua arah yang efektif informasi kepada anggota. Dalam media komunikasi ini, pengurus memberikan informasi kepada anggota, dan anggota dapat memberikan evaluasi kinerja pengurus, pengawas dan elemen lainnya adapun bentuk komunikasi tersebut antara lain: *pertama*, Rapat kerja (RAKER) merupakan rapat yang dilaksanakan oleh pengurus KOPMA dengan pengelola lembaga dan wahana yang terpilih diawal tahun. *Kedua*, rapat pimpinan lembaga dan wahana (RAPIM) merupakan salah satu media komunikasi yang dilaksanakan oleh pengurus bidang PSDA dengan pimpinan lembaga dan wahana. Rapat ini berfungsi untuk penyampaian informasi tentang KOPMA UIN Sunan Kalijaga kepada lembaga dan wahana. *Ketiga*, rapat koordinasi lembaga dan wahana (RAKOR) merupakan salah satu media komunikasi yang dilaksanakan oleh pengurus bidang PSDA dengan salah satu lembaga kekayaan KOPMA UIN Sunan Kalijaga. Dalam forum ini diharapkan ada proses bertukar informasi dari Pengurus kepada lembaga maupun wahana tertentu, dan dari lembaga dan wahana melaporkan kondisi dinamika pelaksanaan program yang telah dilaksanakan. *Kelima*, Dialog anggota merupakan forum yang dibentuk untuk membahas kondisi KOPMA UIN Sunan Kalijaga secara *incidental*, yang berfungsi memberikan informasi sekaligus wacana kepada anggota tentang kondisi KOPMA UIN Sunan Kalijaga yang mendesak dan perlu pemecahan segera.

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

### 3. Administrasi Keanggotaan

Administrasi keanggotaan merupakan bagian dari manajemen yang memberikan informasi layanan bidang administrasi yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif dan mampu memberikan kelancaran pada bidang lainnya. Program administrasi keanggotaan yang telah dilaksanakan, sebagai berikut:

Administrasi Keanggotaan melalui pemantapan database anggota, pembaharuan kartu tanda anggota (KTA), Buku Tabungan dan Pin, poin aktivitas anggota dan penertiban laporan kegiatan

### 4. Kesejahteraan Anggota

Program kesejahteraan anggota merupakan salah satu fungsi dan tujuan pendirian koperasi yaitu untuk mensejahterakan anggotanya. Program kesejahteraan bagi anggota yang diberikan oleh KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu sebagai berikut: diskon belanja 5% setiap belanja dengan menyebutkan nomor induk anggota (NIA), Dana yang diberikan kepada lembaga kekeayaan dan wahana keanggotaan ini merupakan salah satu upaya pelayanan untuk meningkatkan kaaktifan anggota, Untuk lembaga mendapat Rp.300.000 yang dapat dicairkan dua kali dalam setahun, sedangkan wahana Rp.200.00 yang dapat dicairkan hanya sekali dalam setahun.

### 5. Program Khusus

Program Khusus disini diartikan sebagai program tambahan yang dapat dilaksanakan pada tahun kepengurusan ini. Biasanya berbentuk kepanitiaan, Program khusus disini juga tak lepas dari tanggung jawab bidang PSDA. Melalui beberapa kegiatan kegiatan: pertama, *Student fair* merupakan sebuah event yang memiliki tujuan untuk memperkenalkan tentang KOPMA UIN Sunan Kalijaga kepada mahasiswa baru UIN Sunan Kalijaga. Selain itu, manfaat event ini adalah untuk mengembangkan potensi

anggota KOPMA UIN Sunan Kalijaga serta ekonomi lokal yang ada di Yogyakarta, sebab dalam acara ini melibatkan banyak pelaku UMKM untuk ikut berpartisipasi dalam acara tersebut melalui kegiatan bazar. Kedua, *Anniversary 34* Kegiatan diselenggarakan dalam rangka perayaan kelahiran KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang lahir pada tanggal 24 November 1982. Ketiga, Ramadhan ceria merupakan salah satu kegiatan anggota KOPMA UIN Sunan Kalijaga yang diselenggarakan untuk mengisi kegiatan dibulan ramadhan. (LAPTAH, 2017 :35-36)<sup>1</sup>

Dari ketiga kegiatan kepanitiaan (*Student Fair, Anniversary, Ramadhan Ceria*) ini, merupakan salah satu program khusus untuk mengembangkan potensi anggota KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Program ini adalah sebagai sarana belajar bagi anggota KOPMA yang statusnya sebagai mahasiswa. Panitia akan mengerti betapa pentingnya mengatur waktu untuk kegiatannya.

### SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh setelah melakukan penelitian di KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dapat ditarik kesimpulan dari manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan sumber daya anggota (PSDA) diperoleh:

Manajemen sumber daya manusia KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta melalui: Perencanaan dan rekrutmen anggota disiapkan untuk menyiapkan calon anggota sesuai dengan pedoman yang ada di KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Ketika proses rekrutmen sudah berjalan dengan lancar mulai dari tugas panitia dan tim khusus yang dibentuk oleh PSDA dapat dilaksanakan dengan baik. Proses seleksi anggota dilaksanakan melalui proses administrasi, tes tertulis dan tes wawancara.

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Pendidikan dan pelatihan diadakan melalui pendidikan dan pelatihan dasar perkoperasian (DIKLATSARKOP), pendidikan dan pelatihan menengah perkoperasian (DIKMENKOP), dan pendidikan dan pelatihan lanjutan perkoperasian (DIKJUTKOP). Pengembangan karir melalui lembaga dan wahana, juga sebagai salah satu upaya pengoptimalan peran dan fungsi lembaga kekayaan dan wahana sebagai wadah pengembangan anggota melalui fokus yang berbeda-beda, sesuai keinginan anggota yang akan menjalaninya.

Pengembangan sumber daya anggota KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta melalui: Pembinaan anggota melalui pembinaan formal yaitu: pendidikan dan pelatihan dasar perkoperasian (DIKLATSARKOP), pendidikan dan pelatihan menengah perkoperasian (DIKMENKOP), dan pendidikan dan pelatihan lanjutan perkoperasian (DIKJUTKOP). Sedangkan, pembinaan non formal (Lembaga Kekayaan, Wahana Keanggotaan, Pengutusan Anggota, dan Magang). Media Komunikasi melalui Raker (Rapat Kerja), Rapim (Rapat Pimpinan), Rakor (Rapat Koordinasi Lembaga dan Wahana) dan dialog anggota. Administrasi Keanggotaan melalui pemantapan database anggota, pembaharuan KTA, Buku Tabungan dan Pin, poin aktivitas anggota dan penertiban laporan kegiatan. Kesejahteraan anggota melalui diskon belanja, dana pendidikan lembaga kekayaan dan wahana keanggotaan, dan fasilitas ruang anggota. Program khusus melalui kepanitian *Student Fair 3, Anniversary*, Ramadhan ceria.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abd.Ghani, (2014) "Manajemen Satu Atap dan Anomali *kompetitiveness* antar lembaga pendidikan", *Jurnal Kependidikan Islam* 4. No. 1
- Dermawan, Tulus (2013). "Upaya Pengurus Koperasi Dalam Meningkatkan Partisipasi Anggota di Koperasi Mahasiswa Negri Surabaya." *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, Vol.1, No.1.
- Dessler, Gary, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Indeks.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktifitas*, Jakarta: Grasindo.
- Hendrojogi, (2012), *Koperasi Asas-asas, Teori, dan Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kaswan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- LAPTAH (Laporan Tahunan) (2017), KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 12 Maret.
- Limawandoyo, Eric Alamzah dan Simanjuntak, Augustinus, Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. Aneka Sejahtera Engineering, *Jurnal Manajemen Bisnis Petra*, Vol.1, No.2.
- Nawawi' Hadari, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pedoman Penerimaan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dikutip pada Kamis, 23 Maret 2017.
- Putra, Ardiansyah Wijaya, Rukm, Hendang Setyo i, & Adianto, Hari, (2014), Peningkatan Minat Mahasiswa Untuk Menjadi Anggota Koperasi Mahasiswa (KOPMA) Itenas Berdasarkan Teori Pembentukan Kelompok, *Jurnal Teknik Industri Itenas*, Vol 4, No.2.
- Sumanto (2014), *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*, Jakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : 2776-2483, p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

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

Tampiko, Handaru (2014) “ Startegi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Koperasi Industri Kakao di Sumatera Barat” *Jurnal IPTEK*, Vol.9, No.1, Oktober.

Wawancara dengan saudara Taufiq Hidayat, ketua umum KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2016, di ruang anggota KOPMA, Jum’at 15 Maret 2017.

Wawancara dengan saudari Nurul Hidayah, ketua bidang pengembangan sumber daya anggota (Kabid PSDA) KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, di kampus Ussuludin dan di ruang Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Jum’at 10 Maret dan Kamis 30 Maret 2017.

Wawancara dengan saudari Lailatul Hanifah, wakil bidang pengembangan sumber daya anggota (Wakabid PSDA), di ruang Pesholatan KOPMA UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Kamis 30 maret 2017.

Wawancara dengan saudara Muhammad Farkhan, staf pengembangan sumber daya anggota (PSDA), di ruang Pengurus KOPMA, Kamis 06 Maret 2017.

Widodo, Suparno Eko, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.