Naskah Buku UMKM UNP 2017_1-86

by Book Scan

Submission date: 27-Jun-2020 01:41PM (UTC+0700)
Submission ID: 1350351861
File name: Naskah_Buku_UMKM_UNP_2017_1-86.pdf (669.04K)
Word count: 20940
Character count: 139677

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

MANAJEMEN KOPERASI DAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENEGAH (UMKM)

Perkembangan Teori, Praktik, dan Strategi

Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.

Erwin Putera Permana, M.Pd.

DITERBITKAN OLEH :

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Pimpinan Redaksi:

Diah Ayu Septi Fauji

Penyunting:

Drs. Ec. Sugeng., M.M., M.Ak

Desain Sampul :

Achmad Muhaimin

Penerbit :

Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Redaksi :

Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76 Mojoroto Kediri

(0354)771576

Cetakan September 2017

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobilalamiin, puji syukur tak terhingga atas nikmat yang diberikan Allah SWT atas nikmat kesehatan dan ilmu kepada kita sekalian. Sebagai personal sebagai hamba Allah SWT yang selalu berharap keridhoan-Nya. Sholawat salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW hingga akhir zaman.

MANAJEMEN KOPERASI DAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENEGAH (UMKM)Perkembangan Teori, Praktik, dan Strategi. Dimana terdiri dari 13 bab, sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan Manajemen Koperasi dan UMKM;

Bab 2 Sejarah Pertumbuhan, Perkembangan dan Perjuangan Koperasi sejak Zaman Penjajahan sampai sekarang;

Bab 3 Peranan, Dukungan, Fungsi, dan Manajemen di Bidang Koperasi;

Bab 4 Perangkat Organisasi Koperasi dan UMKM;

Bab 5 Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan dalam Koperasi dan UMKM (SDM);

Bab 6 Suksesi bisnis koperasi dan bisnis (usaha keluarga);

Bab 7 Perencanaan Strategik Koperasi dan UMKM (Strategik);

Bab 8 Standar Operasional Manajemen KSP/USP;

Bab 9 Standar Operasional Manajemen KJKS/USP;

Bab 10 Aliansi strategik Koperasi dan UMKM (Strategik);

Bab 11 Pengembangan Klaster Koperasi dan UMKM (Strategik);

Bab 12 Internasionalisasi Bisnis Koperasi dan UMKM (Marketing/Keuangan)E-business dalam UMKM (Marketing);

Bab 13 Kepuasan, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention UMKM.

Buku yang tampil saat ini adalah merupakan suatu proses yang saya alami dalam menyiapkan bahan perkuliahan dan proses perkuliahan serta hasil riset progam Penelitian Dosen Pemula (PDP) 2017 Kementerian Ristekdikti Indonesia, tentu hal ini memiliki kekurangan dalam menampilkan dalam kajian keilmuan. Saran, kritik dan masukan yang konstrukuktif akan sangat membahagiakan bagi penulis untuk dilakukan perbaikan. Semoga amal atas masukan menjadi semakin baiknya keilmuan manajemen koperasi dan UMKM, serta membawa nilai positif kesejahteraan untuk mendukung anak bangsa kedepan.

DAFTAR ISI

Bab 1 : Pendahuluan Manajemen Koperasi dan UMKM;

A. Gambaran Umum Koperasi 1
1. Konsep Koperasi Sebagai Organisasi Bisnis 1
2. Prinsip Koperasi 2
3. Bentuk dan Jenis Koperasi 2
4. Arti Lambang Koperasi Lama 3
5. Arti Lambang Koperasi Baru 5
B. Gambaran Umum UMKM 7

Bab 2 : Sejarah Pertumbuhan, Perkembangan dan Perjuangan Koperasi sejak Zaman Penjajahan sampai sekarang;

Penyebaran Organisasi Koperasi Modern 9
A. Koperasi Modern Akhir Abad ke-18 9
B. Sejarah Koperasi Awal di Indonesia 11
C. Sejarah Koperasi Setelah Indonesia Memproklamasikan Kemerdekaan 15
D. Sejarah Perkembangan Koperasi Syariah di Indonesia 27
E. Sejarah Departemen Koperasi dan UMKM Indonesia 27

Bab 3 : Peranan, Dukungan, Fungsi, dan Manajemen di Bidang Koperasi;

A. Manajemen Koperasi dan Nilai-Nilai Dasar Gerakan Koperasi 33
B. Pengertian Manajemen dan Perangkat Organisasi 33

Bab 4 : Perangkat Organisasi Koperasi dan UMKM;

A. Asas, Prinsip, dan Tujuan Koperasi 39
B. Kriteria-kriteria Koperasi 40
C. Aspek-aspek dalam Koperasi 40
D. Asas, Prinsip, dan Tujuan Pemberdayaan UMKM 41
E. Kriteria-kriteria UMKM 42
F. Aspek-aspek UMKM 43
G. Aspek-aspek Pengaruh pada UMKM 43
H. Konsep Koperasi sebagai Organisasi Bisnis 44
I. Beberapa Pokok Pikiran Mengenai Organisasi Koperasi 45
J. Peran UMKM 53
K. Prospek Kekuatan dan Kelemahan UKM 56
L. UMKM di Kota Kediri 58
M. Pemberdayaan UMKM 59
N. Pola Pemberdayaan 64

Bab 5 : Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan dalam Koperasi dan UMKM (SDM);

A. Cerita Kepemimpinan yang Sukses 69
B. Teori Kepemimpinan – Karakter 72
C. Langkah-langkah dalam Pengambilan Keputusan 74

D. Tipe Pemimpin 75
E. Effective Leadership 76

Bab 6 : Suksesi Bisnis Koperasi dan Bisnis (Usaha Keluarga);
A. Definisi Usaha Keluarga 79
B. Tahapan Suksesi Bisnis Keluarga 81
C. Contoh Bisnis Keluarga 83

Bab 7 : Perencanaan Strategik Koperasi dan UMKM (Strategik);
A. Kondisi Realitas Koperasi UMKM 85
B. Tahapan Perencanaan, StrategiPengembangan Koperasi UMKM 87

Bab 8 : Standar Operasional Manajemen KSP/USP;
A. Pengguna Laporan Keuangan Koperasi UMKM 95
B. Karakteristik Laporan Keuangan Koperasi UMKM 96
C. Standar Akuntansi Keuangan Koperasi UMKM 97

Bab 9 : Standar Operasional Manajemen KJKS/USP;
Standar Organisasi dan Manajemen, Standar Pengelolaan Organisasi 101

Bab 10 : Aliansi Strategik Koperasi dan UMKM (Strategik);
Konsep dan Realitas Aliansi Strategik Koperasi dan UMKM (Strategik) 103

Bab 11 : Pengembangan Klaster Koperasi dan UMKM (Strategik);
A. Pengertian Klaster 109
B. Alur Pikir Pengembangan Klaster 113

Bab 12 : Internasionalisasi Bisnis Koperasi dan UMKM (Marketing/Keuangan) E-business dalam UMKM (Marketing);
A. Pengertian Internasional dan Global 115
B. Jenis-jenis dan Tipologi Pemasaran Internasional 115
C. Ciri-ciri Khas Tiap Dekade Perusahaan Internasional 118
D. Integrasi Global 120

Bab 13 : Hasil Riset Kepuasan, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention UMKM
A. Pendahuluan 123
B. Tinjauan Pustaka 128
C. Metode Penelitian 134
D. Hasil Penelitian dan Pembahasan 140
E. Simpulan, Implikasi, dan Saran 157

BAB 1

PENDAHULUAN MANAJEMEN KOPERASI DAN UMKM

A. Gambaran Umum Koperasi

Koperasi adalah organisasi bisnis yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-seorang demi kepentingan bersama. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Selanjutnya koperasi memiliki karakter sebagai berikut:

1. organisasi bisnis
2. dioperasikan orang-seorang.
3. untuk kepentingan bersama.
4. kegiatan prinsip gerakan ekonomi rakyat.
5. berasaskan kekeluargaan.

1. Konsep Koperasi Sebagai Organisasi Bisnis

Pengertian Koperasi sebagai Organisasi Usaha

- Pertama, UU No. 25 Tahun 1992 Koperasi badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi, dengan berlandaskan kegiatan berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.
- Kedua, International Cooperation Alliance (ICA) Koperasi sebagai kumpulan orang-orang atau badan hukum yang bertujuan untuk memperbaiki sosial ekonomi anggotanya dan memenuhi kebutuhan ekonomi anggota dengan saling membantu antaranggota, membatasi keuntungan, serta usaha tersebut harus didasarkan pada prinsip-prinsip koperasi.
- Ketiga, Koperasi adalah suatu organisasi bisnis yang para pemilik/anggotanya adalah juga pelanggan utama perusahaan tersebut.

Ropke (1985, h.24) Ropke, Jochen, 1987. "The Economic Theory of Cooperative Enterprise in Developing Countries, With Special Reference of Indonesia". Marbrug. Jerman Dari buku: Hendar (2010). "Manajemen Koperasi. Erlangga: Jakarta. Hal: 19

Berdasarkan pandangan Ropke tersebut, dikembangkan koperasi yang sesuai dengan aktivitas angggotanya:

1. Koperasi Pemasaran (Marketing Cooperative): menjual produk dari bisnis mereka sendiri.
2. Koperasi Konsumen (Consumer Cooperation): Jika produk yang dibeli dari suatu perusahaan adalah barang konsumsi akhir.
3. Koperasi Produsen (Productive Cooperation): para produsen secara bersama-sama memproduksi barang tertentu, kemudian produk dijual ke pasar umum/para pelanggan.
4. Koperasi Pelayanan (Cooperative Service): menyediakan pelayanan pada para anggotanya, seperti: asuransi, kredit, telpon, listrik, rumah sakit, fasilitas pengolahan data dengan komputer, dan lain-lain.
5. Koperasi Pembelian dan Penjualan (Selling and Buying Cooperative): koperasi yang menjual dan menjual produk kepada angggotanya.

6. Koperasi Simpan Pinjam: koperasi menerima tabungan dari para angggotanya (marketing) dan menyediakan pinjaman kepada anggotanya (purchasing).
7. Koperasi Serba Usaha: kelima koperasi tipe diatas dapat dikombinasikan).

Koperasi di Indonesia didasarkan pada Undang-Undang Nomor. 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian. Pernah mengaalami perubahan dengan adanya Undang-Undang nomor tahun 2013 tentang Perkoperasian. Namun setelah diajukan dan dilakukan uji materiil di mahkamah konstitusi (MK) pada 2015 UU nomor tahun 2013 dinyatakan tidak sesuai dengan prinsip-prinsip koperasi dan memberlakukan kembali UU Nomor 25 tahun 1992 tentang perkoperasian sebagai landasan hukum di Indonesia.

Dengan keputusan perkoperasian di Indonesia kembali menggunakan UU Nomor 25 tahun 1992 sebagai dasar dalam berorganisasi. Selanjutnya terbit surat keputusan sebagai berikut:

- Surat Keputusan Dewan Koperasi Indonesia Nomor: SKEP/03/DEKOPIN-E/I/2015 tentang Perubahan Lambang/Logo Gerakan Koperasi Indonesia.
- Sesuai dengan Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor: 01/Per/M.KUKM/II/2015 tentang Perubahan Lambang/Logo Gerakan Koperasi Indonesia.

2. Prinsip Koperasi

Prinsip koperasi adalah suatu sistem ide-ide abstrak yang merupakan petunjuk untuk membangun koperasi yang efektif dan tahan lama. Prinsip koperasi terbaru yang dikembangkan International Cooperative Alliance (Federasi koperasi non-pemerintah internasional) adalah keanggotaan yang bersifat terbuka dan sukarela, pengelolaan yang demokratis, partisipasi anggota dalam ekonomi, kebebasan dan otonomi, pengembangan pendidikan, pelatihan, dan informasi. Di Indonesia sendiri telah dibuat UU no. 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian. Prinsip koperasi menurut UU no. 25 tahun 1992 adalah:

Keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka, pengelolaan dilakukan secara demokrasi, pembagian SHU dilakukan secara adil sesuai dengan jasa usaha masing-masing anggota, pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal Kemandirian, Pendidikan perkoperasian dan kerjasama antar koperasi.

3. Bentuk dan Jenis Koperasi

Jenis Koperasi menurut fungsinya:

a. Koperasi pembelian/pengadaan/konsumsi adalah koperasi yang menyelenggarakan fungsi pembelian atau pengadaan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan anggota sebagai konsumen akhir.Di sini anggota berperan sebagai pemilik dan pembeli atau konsumen bagi koperasinya.
b. Koperasi penjualan/pemasaran adalah koperasi yang menyelenggarakan fungsi distribusi barang atau jasa yang dihasilkan oleh anggotanya agar sampai di tangan konsumen.Di sini anggota berperan sebagai pemilik dan pemasok barang atau jasa kepada koperasinya.
   Koperasi produksi adalah koperasi yang menghasilkan barang dan jasa, dimana anggotanya bekerja sebagai pegawai atau karyawan koperasi.Di sini anggota berperan sebagai pemilik dan pekerja koperasi.

c. Koperasi jasa adalah koperasi yang menyelenggarakan pelayanan jasa yang dibutuhkan oleh anggota, misalnya: simpan pinjam, asuransi, angkutan, dan sebagainya. Di sini anggota berperan sebagai pemilik dan pengguna layanan jasa koperasi.
d. Apabila koperasi menyelenggarakan satu fungsi disebut koperasi tunggal usaha (single purpose cooperative), sedangkan koperasi yang menyelenggarakan lebih dari satu fungsi disebut koperasi serba usaha (multi purpose cooperative).

Jenis koperasi berdasarkan tingkat dan luas daerah kerja:

a. Koperasi Primer adalah koperasi yang yang minimal memiliki anggota sebanyak 20 orang perseorangan.
b. Koperasi Sekunder adalah koperasi yang terdiri dari gabungan badan-badan koperasi serta memiliki cakupan daerah kerja yang luas dibandingkan dengan koperasi primer. Koperasi sekunder dapat dibagi menjadi :
c. koperasi pusat – adalah koperasi yang beranggotakan paling sedikit 5 koperasi primer gabungan koperasi – adalah koperasi yang anggotanya minimal 3 koperasi pusat induk koperasi – adalah koperasi yang minimum anggotanya adalah 3 gabungan koperasi

Jenis Koperasi menurut status keanggotaannya:
a. Koperasi produsen adalah koperasi yang anggotanya para produsen barang/jasa dan memiliki rumah tangga usaha.
b. Koperasi konsumen adalah koperasi yang anggotanya para konsumen akhir atau pemakai barang/jasa yang ditawarkan para pemasok di pasar.
c. Kedudukan anggota di dalam koperasi dapat berada dalam salah satu status atau keduanya. Dengan demikian pengelompokkan koperasi menurut status anggotanya berkaitan erat dengan pengelompokan koperasi menurut fungsinya.

4. Arti Lambang Koperasi Lama



Lambang Koperasi Lama

Arti lambang koperasi adalah sebagai berikut :

1). Gerigi roda/ gigi roda.

Upaya keras yang ditempuh secara terus menerus.Hanya orang yang pekerja keras yang bisa menjadi calon Anggota dengan memenuhi beberapa persyaratannya.

2). Rantai (di sebelah kiri)

Ikatan kekeluargaan, persatuan dan persahabatan yang kokoh. Bahwa anggota sebuah Koperasi adalah Pemilik Koperasi tersebut, maka semua Anggota menjadi bersahabat, bersatu dalam kekeluargaan, dan yang mengikat sesama anggota adalah hukum yang dirancang sebagai Anggaran Dasar (AD) / Anggaran Rumah Tangga (ART) Koperasi. Dengan bersama-sama bersepakat mentaati AD/ART, maka Padi dan Kapas akan mudah diperoleh.

3). Kapas dan Padi (di sebelah kanan)

Kemakmuran anggota koperasi secara khusus dan rakyat secara umum yang diusahakan oleh koperasi. Kapas sebagai bahan dasar sandang (pakaian), dan Padi sebagai bahan dasar pangan (makanan).Mayoritas sudah disebut makmur-sejahtera jika cukup sandang dan pangan.

4). Timbangan

Keadilan sosial sebagai salah satu dasar koperasi.Biasanya menjadi simbol hukum.Semua Anggota koperasi harus adil dan seimbang antara “Rantai” dan “Padi-Kapas”, antara “Kewajiban” dan “Hak”.Dan yang menyeimbangkan itu adalah Bintang dalam Perisai.

5). Bintang dalam perisai

Dalam perisai yang dimaksud adalah Pancasila, merupakan landasan idiil koperasi. Bahwa Anggota Koperasi yang baik adalah yang mengindahkan nilai-nilai keyakinan dan kepercayaan, yang mendengarkan suara hatinya.Perisai bisa berarti “tubuh”, dan Bintang bisa diartikan “Hati”.

6). Pohon Beringin

Simbol kehidupan, sebagaimana pohon dalam Gunungan wayang yang dirancang oleh Sunan Kalijaga.Dahan pohon disebut kayu (dari bahasa Arab “Hayyu”/kehidupan).Timbangan dan Bintang dalam Perisai menjadi nilai hidup yang harus dijunjung tinggi.

7). Koperasi Indonesia

Koperasi yang dimaksud adalah koperasi rakyat Indonesia, bukan Koperasi negara lain. Tata-kelola dan tata-kuasa perkoperasian di luar negeri juga baik, namun sebagai Bangsa Indonesia harus punya tata-nilai sendiri.

8). Warna Merah Putih

Warna merah dan putih yang menjadi background logo menggambarkan sifat nasional Indonesia.

5. Arti Lambang Koperasi Baru



Lambang Koperasi Baru

Sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Nomor : 02/Per/M.KUKM/IV/2012 Tanggal : 17 April 2012 Tentang : Penggunaan Lambang Koperasi Indonesia, maka lambang Koperasi indonesia yang lama digantikan dengan lambang dan gambar yang baru.

1) Adapun Arti Gambar dan Penjelasan Lambang Koperasi sebagai berikut : Lambang Koperasi Indonesia dalam bentuk gambar bunga yang memberi kesan akan perkembangan dan kemajuan terhadap perkoperasian di Indonesia, mengandung makna bahwa Koperasi Indonesia harus selalu berkembang, cemerlang, berwawasan, variatif, inovatif sekaligus produktif dalam kegiatannya serta berwawasan dan berorientasi pada keunggulan dan teknologi;
2) Lambang Koperasi Indonesia dalam bentuk gambar 4 (empat) sudut pandang melambangkan arah mata angin yang mempunyai maksud Koperasi Indonesia:
3) sebagai gerakan koperasi di Indonesia untuk menyalurkan aspirasi;
4) sebagai dasar perekonomian masional yang bersifat kerakyatan; sebagai penjunjung tinggi prinsip nilai kebersamaan, kemandirian,keadilan dan demokrasi;
   selalu menuju pada keunggulan dalam persaingan global.
5) Lambang Koperasi Indonesia dalam bentuk Teks Koperasi Indonesia memberi kesan dinamis modern, menyiratkan kemajuan untuk terus berkembang serta mengikuti kemajuan jaman yang bercermin pada perekonomian yang bersemangat tinggi, teks Koperasi Indonesia yang berkesinambungan sejajar rapi mengandung makna adanya ikatan yang kuat, baik didalam lingkungan internal Koperasi Indonesia maupun antara Koperasi Indonesia dan para anggotanya;
6) Lambang Koperasi Indonesia yang berwarna Pastel memberi kesan kalem sekaligus berwibawa, selain Koperasi Indonesia bergerak pada sektor perekonomian, warna pastel melambangkan adanya suatu keinginan, ketabahan, kemauan dan kemajuan serta mempunyai kepribadian yang kuat akan suatu hal terhadap peningkatan rasa bangga dan percaya diri yang tinggi terhadap pelaku ekonomi lainnya;
7) Lambang Koperasi Indonesia dapat digunakan pada papan nama kantor, pataka, umbul-umbul, atribut yang terdiri dari pin, tanda pengenal pegawai dan emblem untuk seluruh kegiatan ketatalaksanaan administratif oleh Gerakan Koperasi di Seluruh Indonesia;

8) Lambang Koperasi Indonesia menggambarkan falsafah hidup berkoperasi yang memuat :
   1. Tulisan : Koperasi Indonesia yang merupakan identitas lambang;
   2. Gambar : 4 (empat) kuncup bunga yang saling bertaut dihubungkan bentuk sebuah lingkaran yang menghubungkan satu kuncup dengan kuncup lainnya, menggambarkan seluruh pemangku kepentingan saling bekerja sama secara terpadu dan berkoordinasi secara harmonis dalam membangun Koperasi Indonesia;

- **Tata Warna :**
  1. Warna hijau muda dengan kode warna C:10,M:3,Y:22,K:9;
  2. Warna hijau tua dengan kode warna C:20,M:0,Y:30,K:25;
  3. Warna merah tua dengan kode warna C:5,M:56,Y:76,K:21;
  4. Perbandingan skala 1 : 20.

Perubahan Lambang/Logo Gerakan Koperasi Indonesia



- Sesuai dengan Surat Keputusan Dewan Koperasi Indonesia Nomor: SKEP/03/DEKOPIN-E/I/2015 tentang Perubahan Lambang/Logo Gerakan Koperasi Indonesia.
- Sesuai dengan Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Nomor 01/Per/M.KUKM/II/2015 tentang Perubahan Lambang/Logo Gerakan Koperasi Indonesia.

http://www.depkop.go.id/

B. Gambaran Umum UMKM

UMKM di Indonesia didasarkan pada Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM).

UMKM terdiri dari:

1. Livelihood activities, merupakan usaha kecil menengah yang digunakan sebagai kesempatan kerja untuk mencaru nafkah, yang lebih umum dikenal sebagai sector informal. Contohnya adalah pedagang bakso, mie ayam pangsit, somai, pentol dan cilok yang dikenal sebagai pedagang kaki lima (PKL).
2. Micro enterprise, merupakan usaha kecil menengah yang memiliki sifat pengrajin tetapi belum memiliki sifat kewirausahaan.
3. Small dynamic enterprise, merupakan usaha kecil menengah yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan mampu menerima pekerjaan subkontrak dan ekspor.
4. Fast moving enterprise, merupakan usaha kecil menengah yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan akan melakukan transformasi menjadi usaha besar (industri/perusahaan)

BAB 2

SEJARAH PERTUMBUHAN, PERKEMBANGAN DAN PERJUANGAN KOPERASI SEJAK ZAMAN PENJAJAHAN SAMPAI SEKARANG

Penyebaran Organisasi Koperasi Modern di Dunia

Mulanya tumbuh di negara industri Eropa Barat. Muncul kolonialisme (negara di Asia, Afrika, dan Amerika Selatan), koperasi tumbuh di negara-negara berkembang/miskin yang menjadi daerah jajahan. Setelah negara-negara jajahan mengalami kemerdekaan, banyak negara yang memanfaatkan koperasi sebagai salah satu alat pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya.

A. Koperasi Modern Akhir Abad ke-18 (Tahap Awal Revolusi Industri)

Disebabkan oleh:

a) Perkembangan ekonomi pasar dan berbagai persyaratan pokok untuk berlangsungnya proses industrialisasi serta modernisasi perdagangan dan pertanian yang cepat.
b) Industri mula-mula bercorak padat karya menjadi padat modal dan produksi.
c) Mula-mula berdasarkan pesanan menjadi industri memproduksi untuk kebutuhan pasar (produksi massal).
d) Perubahan struktur ekonomi yang radikal berdampak pada buruh (masalah pengangguran, tingkat upah yang rendah, hubungan perburuhan yang kurang baik, syarat-syarat kerja yang jelek, dan tanpa jaminan sosial.
e) Para pekerja dan pengrajin kecil kalah bersaing dengan perusahaan industri berskala besar dan petani penghasinannya hanya cukup untuk kebutuhan karena proses pengintegrasian ke dalam ekonomi pasar yang sedang berkembang. (Hanel, 1988)

Hanel, Afred, 1988, "Organisasi Koperasi", Universitas Padjadjaran, Bandung. Dari buku: Hendar (2010). "Manajemen Koperasi. Erlangga: Jakarta. Hal: 3-5.

- Terdesak oleh keinginan untuk memperbaiki diri, dengan mencari alternatif usaha yang dapat membantu meningkatkan pendapatan dalam sejarah gerakan koperasi disebut sebagai pionir atau pelopor organisasi koperasi modern.

Pelopor Organisasi Koperasi dari Rochdale (Inggris) Koperasi Konsumen. Prinsip-prinsip Koperasi Rochdale dijadikan dasar kegiatan oleh berbagai koperasi di dunia.

7

a) Keanggotaan yang bersifat terbuka (open memberships and voluntary).
b) Pengawasan secara demokratis (democratic control).
c) Bunga yang terbatas atas modal (limited interest of capital).
d) Pembagian SHU yang sesuai dengan jasa anggota (proportional distribution of surplus).
e) Penjualan dilakukan sesuai dengan harga pasar yang berlaku dan secara tunai (trading in cash).
f) Tidak ada diskriminasi berdasarkan ras, suku, agama, dan politik (political, rasial relligious netrality).
g) Barang-barang yang dijual harus merupakan barang-barang yang asli, tidak rusak atau palsu (adulted goods forbiden to sell), dan
h) Pendidikan terhadap anggota secara berkesinambungan (promotion of education).

Dari buku: Hendar (2010). “Manajemen Koperasi. Erlangga: Jakarta. Hal: 5

Jerman, Herman Schulze-Delitzsch (1808-1883), Koperasi Kredit Perkotaan, menjadi sendi-sendi dasar koperasi:

a) Prinsip menolong diri sendiri (self-help).
b) Prinsip pengurus/mengelola sendiri (self-management).
c) Mengawasi sendiri (self-control).

Prinsip pengelolaan diterapkan pada koperasi-koperasi pengadaan sarana produksi di kalangan pengrajin, para pedagang kecil, & kelompok mata pencaharian yang lain.

Prinsip identitas pada koperasi (identity principles): anggota sebagai pemilik sekaligus pelanggan utama koperasi (ciri khusus yang membedakan koperasi dengan organisasi lainnya).

Dari buku: Hendar (2010). “Manajemen Koperasi. Erlangga: Jakarta. Hal: 5-6

Konsepsi Schulze-Delitzsch dikembangkan Raiffeisen (Mengembangkan koperasi kredit di Jerman 1862/1863)

a) Pembentukan koperasi-koperasi kredit kecil yang diorganisasi secara sederhana atas dasar kelompok-kelompok anggota yang jumlahnya kecil tapi saling membutuhkan dan hisup di satu atau beberapa desa.
b) Pelaksanaan kegiatan koperasi dilaksanakan oleh tenaga-tenaga kehormatan, seperti guru atau pegawai negeri yang dipercaya anggotanya.
c) Pembentukan modal sendiri perusahaan koperasi, terutama melalui modal yang disetor dan pembentukn cadangan dari sisa hasil usaha perusahaan koperasi.
d) Kredit hanya diberikan kepada anggota yang sebagaian besar adalah petani-petani kecil. Meskipun demikian, deposito dapat diterima namun bukan dari anggota.

Dari buku: Hendar (2010). “Manajemen Koperasi. Erlangga: Jakarta. Hal: 5-6

Merujuk kajian historis diatas, pada dasar koperasi harus:

- Tumbuh dari bawah (rakyat) bukan ditumbuhkan dari atas (pemerintah).
- Koperasi adalah organisasi independen mengelola usahanya dengan prinsip swadaya dan manajemen yang demokratis.
- Anggota adalah pemilik sekaligus pelanggan koperasi.
- Anggota harus mendapatkan kepuasan akan pelayanan tertentu.
- Tugas utama koperasi adalah memuaskan kebutuhan anggotanya.

Di negara Berkembang peranan Pemerintah masih sangat diperlukan karena:

- Banyak masyarakat yang belum paham benar tentang koperasi.
- Tingkat pendidikan masih sangat rendah.
- Informasi yang belum lengkap tentang hakikat koperasi yang sebenarnya.
- Meskipun demikian, bantuan pemerintah tidak perlu menyebabkan koperasi teruus bergantung pada bantuan. Peranan pemerintah dalam pengembangan koperasi hanya terbatas pada upaya membangun koperasi yang mandiri (berswadaya).

Dua alasan kenapa pemerintah (promotor) membantu pengembangan Koperasi

Alasan Non Ekonomi: koperasi harus ada (pertimbangan ideologis) meskipun organisasi koperasi tidak mampu bersaing/kurang menguntungan dibandingkan perusahaan nonkoperasi.

Alasan Ekonomis: koperasi memiliki potensi dan kelebihan khusus dalam bersaing dengan perusahaan nonkoperasi.

1) Koperasi sejak awal permulaan usahanya (koperasi tidak mampu mewujudkan manfaat yang diharapkan).
2) Para pesaing non koperasi sejak semula telah berproduksi dengan biaya yang rendah.

Bantuan pemerintah terutama bentuk permodalan, sarana & prasarana fisik, serta kelembagaan diperlukan untuk menyetarakan kedudukan koperasi dalam persaingan.

B. Sejarah Koperasi Awal di Indonesia

Pada tahun 1908, Budi Utomo yang didirikan oleh Dr. Sutomo memberikan peranan bagi gerakan koperasi untuk memperbaiki kehidupan rakyat.Pada tahun 1915 dibuat peraturan Verordening op de Cooperatieve Vereeniging, dan pada tahun 1927 Regeling Inlandschhe Cooperatieve.

Pada tahun 1927 dibentuk Serikat Dagang Islam, yang bertujuan untuk memperjuangkan kedudukan ekonomi pengusah-pengusaha pribumi.Kemudian pada tahun 1929, berdiri Partai Nasional Indonesia yang memperjuangkan penyebarluasan semangat koperasi.

Namun, pada tahun 1933 keluar UU yang mirip UU no. 431 sehingga mematikan usaha koperasi untuk yang kedua kalinya. Pada tahun 1942 Jepang menduduki Indonesia.Jepang lalu mendirikan koperasi kumiyai.Awalnya koperasi ini berjalan mulus.Namun fungsinya berubah drastis dan menjadi alat Jepang untuk mengeruk keuntungan, dan menyengsarakan rakyat Indonesia.

Setelah Indonesia merdeka, pada tanggal 12 Juli 1947, pergerakan koperasi di Indonesia mengadakan Kongres Koperasi yang pertama di Tasikmalaya.Hari ini kemudian ditetapkan sebagai Hari Koperasi Indonesia.

Menurut Undang-undang No. 25 tahun 1992 Pasal 4 dijelaskan bahwa koperasi memiliki fungsi dan peranan antara lain yaitu mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota dan masyarakat, berupaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia, memperkokoh perekonomian rakyat, mengembangkan perekonomian nasional, serta mengembangkan kreativitas dan jiwa berorganisasi bagi pelajar bangsa.

Koperasi berbentuk Badan Hukum menurut Undang-Undang No.12 tahun 1967 adalah Organisasi ekonomi rakyat yang berwatak sosial, beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama, berdasarkan asas kekeluargaan.Kinerja koperasi khusus mengenai perhimpunan, koperasi harus bekerja berdasarkan ketentuan undang-undang umum mengenai organisasi usaha (perseorangan, persekutuan, dsb.) serta hukum dagang dan hukum pajak

Koperasi Indonesia dipelopori oleh: R. Aria Wiriatmaja (seorang patih di Purwokerto 1896)

- Mendirikan koperasi simpan pinjam dengan modal sebagaian besar berasal dari dirinya sendiri.
- Dilanjutkan De Wolf Van Westerrode, asisten Residen Wilayah Purwokerto di Banyumas dengan mengembangkan model koperasi simpan-pinjam lumbung dengan modal yang diambil dari zakat (Djojohadikoesoemo, 1940)

Djojohadikoesoemo, Margono R.M. 1940. Sepoeloeh Tahoen Koperasi. Balai Poestaka. Batavia Centrum. Dari buku: Hendar (2010). "Manajemen Koperasi. Erlangga: Jakarta. Hal: 6

Koperasi adalah institusi (lembaga) yang tumbuh atas dasar solidaritas tradisional dan kerjasama antar individu, yang pernah berkembang sejak awal sejarah manusia sampai pada awal Revolusi Industrial di Eropa pada akhir abad 18 dan selama abad 19, sering disebut sebagai Koperasi Historis atau Koperasi Pra-Industri. Koperasi Modern didirikan pada akhir abad 18, terutama sebagai jawaban atas masalah-masalah sosial yang timbul selama tahap awal Revolusi Industri.

Sejarah singkat gerakan koperasi bermula pada abad ke-20 yang pada umumnya merupakan hasil dari usaha yang tidak spontan dan tidak dilakukan oleh orang-orang yang sangat kaya.Koperasi tumbuh dari kalangan rakyat, ketika penderitaan dalam lapangan ekonomi dan sosial yang ditimbulkan oleh sistem kapitalisme semakin memuncak. Beberapa orang yang penghidupannya sederhana dengan kemampuan ekonomi terbatas, terdorong oleh penderitaan dan beban ekonomi yang sama, secara spontan mempersatukan diri untuk menolong dirinya sendiri dan manusia sesamanya. Di Indonesia, ide-ide perkoperasian diperkenalkan pertama kali oleh Patih di Purwokerto, Jawa Tengah, R. Aria Wiraatmadja yang pada tahun 1896 mendirikan sebuah Bank untuk Pegawai Negeri. Cita-cita semangat tersebut selanjutnya diteruskan oleh De Wolffvan Westerrode.

Pada tahun 1896 seorang Pamong Praja Patih R.Aria Wiria Atmaja di Purwokerto mendirikan sebuah Bank untuk para pegawai negeri (priyayi). Ia terdorong oleh keinginannya untuk menolong para pegawai yang makin menderita karena terjerat oleh lintah darat yang memberikan pinjaman dengan bunga yang tinggi. Maksud Patih tersebut untuk mendirikan koperasi kredit model seperti di Jerman. Cita-cita semangat tersebut selanjutnya diteruskan oleh De Wolffvan Westerrode, seorang asisten residen Belanda. De Wolffvan Westerrode sewaktu cuti berhasil mengunjungi Jerman dan menganjurkan akan mengubah Bank Pertolongan Tabungan yang sudah ada menjadi Bank Pertolongan, Tabungan dan Pertanian. Selain pegawai negeri juga para petani perlu dibantu karena mereka makin menderita karena tekanan para pengijon.Ia juga menganjurkan mengubah Bank tersebut menjadi koperasi. Di samping itu ia pun mendirikan lumbung-lumbung desa yang menganjurkan para petani menyimpan pada pada musim panen dan memberikan pertolongan pinjaman padi pada musim paceklik. Ia pun berusaha menjadikan lumbung-lumbung itu menjadi Koperasi Kredit Padi.

Tetapi Pemerintah Belanda pada waktu itu berpendirian lain. Bank Pertolongan, Tabungan dan Pertanian dan Lumbung Desa tidak dijadikan Koperasi tetapi Pemerintah Belanda membentuk lumbung-lumbung desa baru, bank –bank Desa , rumah gadai dan Centrale Kas yang kemudian menjadi Bank Rakyat Indonesia (BRI). Semua itu adalah badan usaha Pemerntah dan dipimpin oleh orang-orang Pemerintah. Pada zaman Belanda pembentuk koperasi belum dapat terlaksana karena:

1) Belum ada instansi pemerintah ataupun badan non pemerintah yang memberikan penerangan dan penyuluhan tentang koperasi.
2) Belum ada Undang-Undang yang mengatur kehidupan koperasi.
3) Pemerintah jajahan sendiri masih ragu-ragu menganjurkan koperasi karena pertimbangan politik, khawatir koperasi itu akan digunakan oleh kaum politik untuk tujuan yang membahayakan pemerintah jajahan itu

Pada tahun 1908, Budi Utomo yang didirikan oleh Dr. Sutomo memberikan peranan bagi gerakan koperasi untuk memperbaiki kehidupan rakyat. Pada tahun 1915 dibuat peraturan Verordening op de Cooperatieve Vereeniging, dan pada tahun 1927 Regeling Inlandschhe Cooperatiev

Ide Koperasi kemudian dikembangkan Boedi Oetomo (1908) dan Serikat Islam (1911).

- Sama-sama mengembankan koperasi konsumsi untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga dengan cara membuka toko-toko koperasi.
- Karena perkembangan pesat pemerintah Hindia Belanda cenderung menghambat perkembangan koperasi dengan peraturan:

1. Akte pendirian koperasi dibuat secara notariil,
2. Akte pendirian harus dibuat dengan bahasa belanda,
3. Harus mendapat izin dari Gubernur Jenderal, dan
4. Dikenakan biaya materai sebesar f50.

1927 di Surabaya didirikan "Indesische Studieclub" (Pendiri Boedi Oetomo) dan melalui organisasi tersebut beliau menganjurkan berdirinya koperasi

Partai Nasional Indonesia

- Pada tahun 1927 dibentuk Serikat Dagang Islam, yang bertujuan untuk memperjuangkan kedudukan ekonomi pengusah-pengusaha pribumi. Kemudian pada tahun 1929, berdiri Partai Nasional Indonesia yang memperjuangkan penyebarluasan semangat koperasi. Hingga saat ini kepedulian pemerintah terhadap keberadaan koperasi nampak jelas dengan membentuk lembaga yang secara khusus menangani pembinaan dan pengembangan koperasi. 1929 menyelenggarakan kongres koperasi di Betawi.
- Keputusan kongres menyatakan bahwa untuk meningkatkan kemakmuran penduduk Bumi Putera harus didirikan berbagai macam koperasi di seluruh Pulau Jawa khususnya dan di Indonesia pada umumnya.
- 1930 Pemerintah Hindia Belanda membentuk Jawatan Koperasi yang keberadaannya dibawah Departemen Dalam Negeri, dan diberi tugas untuk melakukan pendaftaran dan pengesahan koperasi, tugas ini sebelumnya dilakukan oleh Notaris.
- 1935 Jawatan Koperasi dipindahkan ke Departemen Economische Zaken, dimasukkan dalam usaha hukum (Bafdeeling Algemeene Economische Aanglegenheden). Pimpinan Jawatan Koperasi diangkat menjadi Penasehat
- 1939 Jawatan Koperasi dipisahkan dari Afdeeling Algemeene Aanglegenheden ke Departemen Perdagangan Dalam Negeri menjadi Afdeeling Coperatie en Binnenlandsche Handel. Tugasnya tidak hanya memberi bimbingan dan penerangan tentang koperasi tetapi meliputi perdagangan untuk Bumi Putra.

Masa Pendudukan Jepang

- Instilah koperasi dikenal "Kumiati".
- Kebijaksanaan menganjurkan berdirinya "Kumai" di desa-desa yang bertujuan melakukan kegiatan distribusi barang yang jumlahnya semakin kurang karena situasi perang dan tekanan ekonomi internasional (misal: gula pasir, minyak tanah, beras, rokok, dsb.) Dilain pihak Jepang memerlukan barang-barang yang dinilai penting untuk dikirim ke Jepang (biji jarak, hasil-hasil bumi yang lain, besi tua, dsb. dan disetorkan melalui "Kumiai"
- Kumiai (koperasi) dijadikan alat kebijakan dari Jepang sejalan dengan kepentingannya.
- Pendudukan Jepang berpengaruh pula terhadap keberadaan jawatan koperasi. Saat ini jawatan koperasi dirubah menjadi SYOMIN KUMIAI TYUO DJIMUSYO dan Kantor di daerah diberi nama SYOMIN KUMIAI DJIMUSYO (1942).
- Didirikan JUMIN KEIZAIKYO (Kantor Perekonomian Rakyat) Urusan Koperasi menjadi bagiannya dengan nama KUMAIKA, tugasnya adalah mengurus segala aspek yang bersangkutan dengan Koperasi (1944)

Sebelum kemerdekaan

Koperasi adalah institusi (lembaga) yang tumbuh atas dasar solidaritas tradisional dan kerjasama antar individu, yang pernah berkembang sejak awal sejarah manusia sampai pada awal Revolusi Industrial di Eropa pada akhir abad 18 dan selama abad 19, sering disebut sebagai Koperasi Historis atau Koperasi Pra-Industri. Koperasi Modern didirikan pada akhir abad 18, terutama sebagai jawaban atas masalah-masalah sosial yang timbul selama tahap awal Revolusi Industri.

Di Indonesia, ide-ide perkoperasian diperkenalkan pertama kali oleh Patih di Purwokerto, Jawa Tengah, R. Aria Wiraatmadja yang pada tahun 1896 mendirikan sebuah Bank untuk Pegawai Negeri. Cita-cita semangat tersebut selanjutnya diteruskan oleh De Wolffvan Westerrode.

Pada tahun 1908, Budi Utomo yang didirikan oleh Dr. Sutomo memberikan peranan bagi gerakan koperasi untuk memperbaiki kehidupan rakyat.Pada tahun 1915 dibuat peraturan Verordening op de Cooperatieve Vereeniging, dan pada tahun 1927 Regeling Inlandschhe Cooperatiev.

Pada tahun 1927 dibentuk Serikat Dagang Islam, yang bertujuan untuk memperjuangkan kedudukan ekonomi pengusah-pengusaha pribumi.Kemudian pada tahun 1929, berdiri Partai Nasional Indonesia yang memperjuangkan penyebarluasan semangat koperasi.Hingga saat ini kepedulian pemerintah terhadap keberadaan koperasi nampak jelas dengan membentuk lembaga yang secara khusus menangani pembinaan dan pengembangan koperasi.

Kronologis lembaga yang menangani pembinaan koperasi pada saat itu adalah sebagai berikut:

- Tahun 1930: Pemerintah Hindia Belanda membentuk Jawatan Koperasi yang keberadaannya dibawah Departemen Dalam Negeri, dan diberi tugas untuk

melakukan pendaftaran dan pengesahan koperasi, tugas ini sebelumnya dilakukan oleh Notaris.

- Tahun 1935: Jawatan Koperasi dipindahkan ke Departemen Economische Zaken, dimasukkan dalam usaha hukum (Bafdeeling Algemeene Economische Aanglegenheden). Pimpinan Jawatan Koperasi diangkat menjadi Penasehat.
- Tahun 1939: Jawatan Koperasi dipisahkan dari Afdeeling Algemeene Aanglegenheden ke Departemen Perdagangan Dalam Negeri menjadi Afdeeling Coperatie en Binnenlandsche Handel. Tugasnya tidak hanya memberi bimbingan dan penerangan tentang koperasi tetapi meliputi perdagangan untuk Bumi Putra.
- Tahun 1942: Pendudukan Jepang berpengaruh pula terhadap keberadaan jawatan koperasi. Saat ini jawatan koperasi dirubah menjadi Syomin Kumiai Tyuo Djimusyo (*shomin kumiai chūō jimusho* (庶民組合中央事務所)) dan Kantor di daerah diberi nama Syomin Kumiai Djimusyo (shomin kumiai jimusho (庶民組合中央事務所)).
- Tahun 1944: Didirikan Kantor Perekonomian Rakyat (住民経済庁jumin keizaikyo) Urusan Koperasi menjadi bagiannya dengan nama KUMAIKA (kumiaika (組合課)), tugasnya adalah mengurus segala aspek yang bersangkutan dengan Koperasi.

C. Sejarah Koperasi Setelah Indonesia Memproklamasikan Kemerdekaan

- Tegas perkoperasian ditulis dalam UUD 1945. DR. H. Moh. Hatta Pasal 33 UUD 1945 ayat 1 beserta penjelasannya bahwa bangun perekonomian yang sesuai dengan azaz kekeluargaan adalah koperasi.
- 12 Juli 1947 diselenggarakan kongres koperasi se-Jawa pertama di Tasikmalaya. Diputuskan terbentuknya Sentra Organisasi Koperasi Rakyat Indonesia (SOKRI). Tanggal 12 Juli sebagai Hari Koperasi serta menganjurkan diselenggarakan pendidikan koperasi dikalangan pengurus, pegawai, dan masyarakat. Terhambat karena masa revolusi fisik (Agresi Belanda I & II serta pemberontakan PKI Madiun 1948).

15-17 Juli 1953 Kongres Koperasi Indonesia II di Bandung

- Merubah Sentra Organisasi Koperasi Rakyat Indonesia (SOKRI) menjadi Dewan Koperasi Indonesia (DKI).
- Mewajibkan DKI membentuk Lembaga Pendidikan Koperasi & mendirikan Sekolah Menengah Koperasi di Provinsi-Provinsi.
- Saran kepada pemerintah agar segera diterbitkan UU Koperasi dan mengangkat Bung Hatta sebagai Bapak Koperasi Indonesia.

1-5 September 1956 Kongres Koperasi III di Jakarta

- Hal-hal berkaitan dengan kehidupan perkoperasian di Indonesia.
- Hubungan DKI dengan International Cooperative Alliance (ICA).

15 Juli 1959 Dekrit Presiden

- 1960 Peraturan Pemerintah No. 140 tentang penyaluran bahan pokok dan penugasan koperasi untuk melaksanakan.

- Mulai ditumbuhkan koperasi-koperasi konsumsi.
- Penumbuha koperasi oleh pemerintah secara massal dan seragam tanpa memperhatikan syarat-syarat pertumbuhan yang sehat, telah mengakibatkan pertumbuhan koperasi kurang sehat.

1961 Musyawarah Nasional Koperasi I (Munaskop I) di Surabaya

- Untuk melaksanakan Demokrasi Terpimpin dan Ekonomi terpimpin, mempolitikan koperasi (verpolitisering) mulai nampak.
- DKI diganti Kesatuan Organisasi Koperasi Seluruh Indonesia (KOKSI) bukan semata-mata organisasi koperasi sendiri melainkan organisasi koperasi yang dipimpin oleh pemerintah.

UU Nomor 14 Tahun 1965

- Musyawarah Nasional Koperasi (MUnaskop) II di Jakarta untuk melegitimasi masuknya kekuatan-kekuatan politik dalam koperasi sebagaimana diatur oleh UU Perkoperasian tersebut.
- KOKSI menyatakan keluar dari keanggotaan ICA.

Orde Baru. Pemerintah 18 Desember 1967 menyusun UU koperasi Baru dikenal UU No. 12/1967 tentang Pokok-Pokok Perkoperasian

- Secara ideologi, koperasi Indonesia merupakan satu-satunya wadah untuk menyusun perkonomian rakyat berazaskan kekeluargaan dan kegotong-royongan yang menjadi ciri khas tata kehidupan bangsa Indonesia.
- Secara organisasi, koperasi Indonesia menjamin adanya hak-hak individu serta memegang teguh azas-azas koperasi. Rapat anggota merupakan kekuasaan tertinggi.

Orba Menyusun Rencana Pembangunan jangka Panjang tahap I (25 tahun)

- Pelita I Pembangunan: koperasi ditik beratkan pada investasi pengetahuan dan keterampilan orang-orang koperasi, baik sebagai orang gerakan koperasi maupun pejabat-pejabat perkoperasian.
- UUD 1945 pasal 33 ayat (1): ..jiwa koperasi yang mendalam, perlengkapan pengetahuan dan keterampilan di bidang mental, organisasi, usaha, dan ketatalaksanaan.
- Membangun pusat-pusat pendidikan Koperasi (PUSDIKOP) di tingkat pusat dan juga di tiap ibukota provinsi.
- 1970 Lembaga Jaminan Kredit Koperasi (LJKK) menjamin pinjaman koperasi dari bank-bank pemerintah.
- Sejak 1972 dikembangkan penggabungan koperasi-koperasi kecil menjadi koperasi-koperasi yang besar. Wilayah-wilayah Unit Desa (WILUD) digabung menjadi organisasi yang besar dinamakan Badan Usaha Unit Desa (BUUD) dan menjelma KUD (Koperasi Unit Desa) secara ekonomi menjadi besar dan kuat maka mampu membiayai tenaga-tenaga yang cakap seperti manajer, juru buku, juru mesin, juru toko, dll. Sehingga dipercaya untuk meminjam uang dari bank untuk membeli barang-barang produksi yang lebih modern (msein gilingan padi, traktor, pompa air, mesin penyemprot hama, dll)

1988 GBHN menetapkan bahwa koperasi dimungkinkan bergerak di berbagai sektor ekonomi

- Sektor pertanian, industri, keuangan, perdagangan, angkutan, dsb.
- Pola umum pelita kelima menyebutkan: "dunia usaha nasional yang terdiri dari usaha negara koperasi dan usaha swasta perlu terus dikembangkan menjadi usaha yang sehat dan tangguh dan diarahkan agar mampu meningkatkan kegairahan dan kegiatan ekonomi, serta pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya, memperluas lapangan kerja, meningkatkan taraf hidup hidup, kecerdasan dan kesejahteraan rakyat, serta memperkokoh persatuan & kesatuan bangsa dan memantapkan ketahanan nasional.
- Diperluas kesempatan berusaha serta tumbuh kembangkan swadaya dan kemampuan berusaha khususnya koperasi, usaha kecil, serta usaha informal dan tradisional, baik usaha masyarakat pedesaan mupun di perkotaan.
- Diciptakan iklim usaha yang sehat serta kondisi saling menunjang antara usaha negara, usaha koperasi, dan usaha swasta, keterkaitan yang salig menguntungkan dan adil antar golongan ekonomi kuat dan lemah.

Pola Umum Pelita V

- Dalam mewujudkan domokrasi ekonomi, koperasi harus makin dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya serta dibina dan dikelola secara efisien.
- Koperasi di bidang produksi, konsumsi, pemasaran, dan jasa perlu terus didorong dan dikembangkan agar tumbuh sehat dan kuat sehingga semakin berakar dan peranannya makin besar. (bidang pertanian, industri, dan perdagangan kebuuhan-kebutuhan pokok masyarakat.
- Prioritas pembinaan 2.000 – 4.000 KUD Mandiri. Agar melayani perkreditan, penyaluran barang, dan pemasaran hasil produksi.

UU Koperasi No. 25 Tahun 1992

- Penyempurnaan UU No. 12 Tahun 1967
- Mengedepankan organisasi koperasi sebagai organisasi yang diberikan keleluasaan dalam kegiatan ekonomi/bisnis.

Tahun 1945

Koperasi masuk dalam tugas Jawatan Koperasi serta Perdagangan Dalam Negeri dibawah Kementerian Kemakmuran.

Tahun 1946

Urusan Perdagangan Dalam Negeri dimasukkan pada Jawatan Perdagangan, sedangkan Jawatan Koperasi berdiri sendiri mengurus soal koperasi.

Tahun 1947 – 1948

Jawatan Koperasi dibawah pimpinan R. Suria Atmadja, pada masa ini ada suatu peristiwa yang cukup penting yaitu tanggal 12 Juli 1947, Gerakan Koperasi mengadakan Kongres di Tasikmalaya dan hasil Kongres menetapkan bahwa tanggal 12 Juli dinyatakan sebagai Hari Koperasi.

Tahun 1949

Pusat Jawatan Koperasi RIS berada di Yogyakarta, tugasnya adalah mengadakan kontak dengan jawatan koperasi di beberapa daerah lainnya. Tugas pokok yang dihasilkan telah melebur Bank dan Lumbung Desa dialihkan kepada Koperasi. Pada tahun yang sama yang diundangkan dengan Regeling Cooperatieve 1949 Ordinasi 7 Juli 1949 (SBT. No. 179).

Tahun 1950

Jawatan Koperasi RI yang berkedudukan di Yogyakarta digabungkan dengan Jawatan Koperasi RIS, bekedudukan di Jakarta.

Tahun 1954

Pembina Koperasi masih tetap diperlukan oleh Jawatan Koperasi dibawah pimpinan oleh Rusli Rahim.

Tahun 1958

Jawatan Koperasi menjadi bagian dari Kementerian Kemakmuran.

Tahun 1960

Perkoperasian dikelola oleh Menteri Transmigrasi Koperasi dan Pembangunan Masyarakat Desa (TRANSKOPEMADA), dibawah pimpinan seorang Menteri yang dijabat oleh Achmadi.

Tahun 1963

Transkopemada diubah menjadi Departemen Koperasi dan tetap dibawah pimpinan Menteri Achmadi.

Tahun 1964

Departemen Koperasi diubah menjadi Departemen Transmigrasi dan Koperasi dibawah pimpinan Menteri ACHMADI kemudian diganti oleh Drs. Achadi, dan Direktur Koperasi dibawah pimpinan seorang Direktur Jenderal yang bernama Chodewi Amin.

Tahun 1966

Dalam tahun 1966 Departemen Koperasi kembali berdiri sendiri, dan dipimpin oleh Pang Suparto. Pada tahun yang sama, Departemen Koperasi dirubah menjadi Kementerian Perdagangan dan Koperasi dibawah pimpinan Prof. Dr. Sumitro Djojohadikusumo, sedangkan Direktur Jenderal Koperasi dijabat oleh Ir. Ibnoe Soedjono (dari tahun 1960 s/d 1966).

Tahun 1967

Pada tahun 1967 diberlakukan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1967 tentang Pokok-pokok Perkoperasian tanggal 18 Desember 1967. Koperasi masuk dalam jajaran Departemen Dalam Negeri dengan status Direktorat Jenderal. Mendagri dijabat oleh Basuki Rachmad, dan menjabat sebagai Dirjen Koperasi adalah Ir. Ibnoe Soedjono.

Tahun 1968

Kedudukan Direktorat Jenderal Koperasi dilepas dari Departemen Dalam Negeri, digabungkan kedalam jajaran Departemen Transmigrasi dan Koperasi, ditetapkan berdasarkan :

1. Keputusan Presiden Nomor 183 Tahun 1968 tentang Susunan Organisasi Departemen.
2. Keputusan Menteri Transmigrasi dan Koperasi Nomor 120/KTS/ Mentranskop/1969 tentang Kedudukan Tugas Pokok dan Fungsi Susunan Organisasi berserta Tata Kerja Direktorat Jenderal Koperasi.

Menjabat sebagai Menteri Transkop adalah M. Sarbini, sedangkan Dirjen Koperasi tetap Ir. Ibnoe Soedjono.

Tahun 1974

Direktorat Jenderal Koperasi kembali mengalami perubahan yaitu digabung kedalam jajaran Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, yang ditetapkan berdasarkan :

1. Keputusan Presiden Nomor 45 Tahun 1974 tentang Susunan Organisasi Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi.
2. Instruksi Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor : INS-19/MEN/1974, tentang Susunan Organisasi Direktorat Jenderal Koperasi tidak ada perubahan (tetap memberlakukan Keputusan Menteri Transmigrasi Nomor : 120/KPTS/Mentranskop/1969) yang berisi penetapan tentang Susunan Organisasi Direktorat Jenderal Koperasi.

Menjabat sebagai Menteri adalah Prof. DR. Subroto, adapun Dirjen Koperasi tetap Ir. Ibnoe Soedjono.

Tahun 1978

Direktorat Jenderal Koperasi masuk dalam Departemen Perdagangan dan Koperasi, dengan Drs. Radius Prawiro sebagai Menterinya. Untuk memperkuat kedudukan koperasi dibentuk puia Menteri Muda Urusan Koperasi, yang dipimpin oleh Bustanil Arifin, SH. Sedangkan Dirjen Koperasi dijabat oleh Prof. DR. Ir. Soedjanadi Ronodiwiryo.

Tahun 1983

Dengan berkembangnya usaha koperasi dan kompleksnya masalah yang dihadapi dan ditanggulangi, koperasi melangkah maju di berbagai bidang dengan memperkuat kedudukan dalam pembangunan, maka pada Kabinet Pembangunan IV Direktorat Jenderal Koperasi ditetapkan menjadi Departemen Koperasi, melalui Keputusan Presiden Nomor 20 Tahun 1983, tanggal 23 April 1983.

Tahun 1991

Melalui Keputusan Presiden Nomor 42 Tahun 1991, tanggal 10 September 1991 terjadi perubahan susunan organisasi Departemen Koperasi yang disesuaikan keadaan dan kebutuhan.

Tahun 1992

Diberlakukan Undang-undang Nomor : 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, selanjutnya mancabut dan tidak berlakunya lagi Undang-undang Nomor: 12 Tahun 1967 tentang Pokok-pokok Perkoperasian.

Tahun 1993

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor : 96 Tahun 1993, tentang Kabinet Pembangunan VI dan Keppres Nomor 58 Tahun 1993, telah terjadi perubahan nama Departemen Koperasi menjadi Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil. Tugas Departemen Koperasi menjadi bertambah dengan membina Pengusaha Kecil. Hal ini merupakan perubahan yang strategis dan mendasar, karena secara fundamental golongan ekonomi kecil sebagai suatu kesatuan dan keseluruhan dan harus ditangani secara mendasar mengingat yang perekonomian tidak terbatas hanya pada pembinaan perkoperasian saja.

Tahun 1996

Dengan adanya perkembangan dan tuntutan di lapangan, maka diadakan peninjauan kembali susunan organisasi Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil, khususnya pada unit operasional, yaitu Ditjen Pembinaan Koperasi Perkotaan, Ditjen Pembinaan Koperasi Pedesaan, Ditjen Pembinaan Pengusaha Kecil. Untuk mengantisipasi hal tersebut telah diadakan perubahan dan penyempurnaan susunan organisasi serta menomenklaturkannya, agar secara optimal dapat menampung seluruh kegiatan dan tugas yang belum tertampung.

Tahun 1998

Dengan terbentuknya Kabinet Pembangunan VII berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor : 62 Tahun 1998, tanggal 14 Maret 1998, dan Keppres Nomor 102 Thun 1998 telah terjadi penyempurnaan nama Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil menjadi Departemen Koperasi dan Pengusaha Kecil, hal ini merupakan penyempurnaan yang kritis dan strategis karena kesiapan untuk melaksanakan reformasi ekonomi dan keuangan dalam mengatasi masa krisis saat itu serta menyiapkan landasan yang kokoh, kuat bagi Koperasi dan Pengusaha Kecil dalam memasuki persaingan bebas/era globalisasi yang penuh tantangan.

Tahun 1999

Melalui Keppres Nomor 134 Tahun 1999 tanggal 10 November 1999 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Menteri Negara, maka Departemen Koperasi dan PK diubah menjadi Menteri Negara Koperasi dan Pengusaha Kecil dan Menengah.

Tahun 2000

1. Berdasarkan Keppres Nomor 51 Tahun 2000 tanggal 7 April 2000, maka ditetapkan Badan Pengembangan Sumber Daya Koperasi dan Pengusaha Kecil Menengah.
2. Melalui Keppres Nomor 166 Tahun 2000 tanggal 23 November 2000 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen. maka dibentuk Badan Pengembangan Sumber Daya Koperasi dan Pegusaha Kecil dan Menengah (BPS-KPKM).

3. Berdasarkan Keppres Nomor 163 Tahun 2000 tanggal 23 November 2000 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Menteri Negara, maka Menteri Negara Koperasi dan PKM diubah menjadi Menteri Negara Urusan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.
4. Melalui Keppres Nomor 175 Tahun 2000 tanggal 15 Desember 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tugas Menteri Negara, maka Menteri Negara Urusan Koperasi dan UKM diubah menjadi Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.

Tahun 2001

1. Melalui Keppres Nomor 101 Tahun 2001 tanggal 13 September 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Menteri Negara, maka dikukuhkan kembali Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.
2. Berdasarkan Keppres Nomor 103 Tahun 2001 tanggal 13 September 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Non Pemerintah, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Koperasi dan Pengusaha Kecil Menengah dibubarkan.

Melalui Keppres Nomor 108 Tahun 2001 tanggal 10 Oktober 2001 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Menteri Negara, maka Menteri Negara Koperasi dan UKM ditetapkan membawahi Setmeneg, Tujuh Deputi, dan Lima Staf Ahli. Susunan ini berlaku hingga tahun 2004 sekarang ini.

Tahun 1945

Koperasi masuk dalam tugas Jawatan Koperasi serta Perdagangan Dalam Negeri dibawah Kementerian Kemakmuran.

Tahun 1946

Urusan Perdagangan Dalam Negeri dimasukkan pada Jawatan Perdagangan, sedangkan Jawatan Koperasi berdiri sendiri mengurus soal koperasi.

Tahun 1947 - 1948

Jawatan Koperasi dibawah pimpinan R. Suria Atmadja, pada masa ini ada suatu peristiwa yang cukup penting yaitu tanggal 12 Juli 1947, Gerakan Koperasi mengadakan Kongres di Tasikmalaya dan hasil Kongres menetapkan bahwa tanggal 12 Juli dinyatakan sebagai Hari Koperasi.

Tahun 1949

Pusat Jawatan Koperasi RIS berada di Yogyakarta, tugasnya adalah mengadakan kontak dengan jawatan koperasi di beberapa daerah lainnya.Tugas pokok yang dihasilkan telah melebur Bank dan Lumbung Desa dialihkan kepada Koperasi. Pada tahun yang sama yang diundangkan dengan Regeling Cooperatieve 1949 Ordinasi 7 Juli 1949 (SBT. No. 179).

Tahun 1950

Jawatan Koperasi RI yang berkedudukan di Yogyakarta digabungkan dengan Jawatan Koperasi RIS, bekedudukan di Jakarta.

Tahun 1954

Pembina Koperasi masih tetap diperlukan oleh Jawatan Koperasi dibawah pimpinan oleh Rusli Rahim.

Tahun 1958

Jawatan Koperasi menjadi bagian dari Kementerian Kemakmuran.

Tahun 1960

Perkoperasian dikelola oleh Menteri Transmigrasi Koperasi dan Pembangunan Masyarakat Desa (TRANSKOPEMADA), dibawah pimpinan seorang Menteri yang dijabat oleh Achmadi.

Tahun 1963

Transkopemada diubah menjadi Departemen Koperasi dan tetap dibawah pimpinan Menteri Achmadi.

Tahun 1964

Departemen Koperasi diubah menjadi Departemen Transmigrasi dan Koperasi dibawah pimpinan Menteri ACHMADI kemudian diganti oleh Drs. Achadi, dan Direktur Koperasi dibawah pimpinan seorang Direktur Jenderal yang bernama Chodewi Amin.

Tahun 1966

Dalam tahun 1966 Departemen Koperasi kembali berdiri sendiri, dan dipimpin oleh Pang Suparto. Pada tahun yang sama, Departemen Koperasi dirubah menjadi Kementerian Perdagangan dan Koperasi dibawah pimpinan Prof. Dr. Sumitro Djojohadikusumo, sedangkan Direktur Jenderal Koperasi dijabat oleh Ir. Ibnoe Soedjono (dari tahun 1960 s/d 1966).

Tahun 1967

Pada tahun 1967 diberlakukan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1967 tentang Pokok-pokok Perkoperasian tanggal 18 Desember 1967. Koperasi masuk dalam jajaran Departemen Dalam Negeri dengan status Direktorat Jenderal.Mendagri dijabat oleh Basuki Rachmad, dan menjabat sebagai Dirjen Koperasi adalah Ir. Ibnoe Soedjono.

Tahun 1968

Kedudukan Direktorat Jenderal Koperasi dilepas dari Departemen Dalam Negeri, digabungkan kedalam jajaran Departemen Transmigrasi dan Koperasi, ditetapkan berdasarkan :

1. Keputusan Presiden Nomor 183 Tahun 1968 tentang Susunan Organisasi Departemen.
2. Keputusan Menteri Transmigrasi dan Koperasi Nomor 120/KTS/ Mentranskop/1969 tentang Kedudukan Tugas Pokok dan Fungsi Susunan Organisasi berserta Tata Kerja Direktorat Jenderal Koperasi.

Menjabat sebagai Menteri Transkop adalah M. Sarbini, sedangkan Dirjen Koperasi tetap Ir. Ibnoe Soedjono.

Tahun 1974

Direktorat Jenderal Koperasi kembali mengalami perubahan yaitu digabung kedalam jajaran Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, yang ditetapkan berdasarkan :

1. Keputusan Presiden Nomor 45 Tahun 1974 tentang Susunan Organisasi Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi.
2. Instruksi Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor : INS-19/MEN/1974, tentang Susunan Organisasi Direktorat Jenderal Koperasi tidak ada perubahan (tetap memberlakukan Keputusan Menteri Transmigrasi Nomor : 120/KPTS/Mentranskop/1969) yang berisi penetapan tentang Susunan Organisasi Direktorat Jenderal Koperasi.

Menjabat sebagai Menteri adalah Prof. DR. Subroto, adapun Dirjen Koperasi tetap Ir. Ibnoe Soedjono.

Tahun 1978

Direktorat Jenderal Koperasi masuk dalam Departemen Perdagangan dan Koperasi, dengan Drs. Radius Prawiro sebagai Menterinya. Untuk memperkuat kedudukan koperasi dibentuk puia Menteri Muda Urusan Koperasi, yang dipimpin oleh Bustanil Arifin, SH. Sedangkan Dirjen Koperasi dijabat oleh Prof. DR. Ir. Soedjanadi Ronodiwiryo.

Tahun 1983

Dengan berkembangnya usaha koperasi dan kompleksnya masalah yang dihadapi dan ditanggulangi, koperasi melangkah maju di berbagai bidang dengan memperkuat kedudukan dalam pembangunan, maka pada Kabinet Pembangunan IV Direktorat Jenderal Koperasi ditetapkan menjadi Departemen Koperasi, melalui Keputusan Presiden Nomor 20 Tahun 1983, tanggal 23 April 1983.

Tahun 1991

Melalui Keputusan Presiden Nomor 42 Tahun 1991, tanggal 10 September 1991 terjadi perubahan susunan organisasi Departemen Koperasi yang disesuaikan keadaan dan kebutuhan.

Tahun 1992

Diberlakukan Undang-undang Nomor : 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, selanjutnya mancabut dan tidak berlakunya lagi Undang-undang Nomor: 12 Tahun 1967 tentang Pokok-pokok Perkoperasian.

Tahun 1993

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor : 96 Tahun 1993, tentang Kabinet Pembangunan VI dan Keppres Nomor 58 Tahun 1993, telah terjadi perubahan nama Departemen Koperasi menjadi Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil. Tugas Departemen Koperasi menjadi bertambah dengan membina Pengusaha Kecil.Hal ini merupakan perubahan yang strategis dan mendasar, karena secara fundamental golongan ekonomi kecil sebagai suatu kesatuan dan keseluruhan dan harus ditangani secara mendasar mengingat yang perekonomian tidak terbatas hanya pada pembinaan perkoperasian saja.

Tahun 1996

Dengan adanya perkembangan dan tuntutan di lapangan, maka diadakan peninjauan kembali susunan organisasi Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil, khususnya pada unit operasional, yaitu Ditjen Pembinaan Koperasi Perkotaan, Ditjen Pembinaan Koperasi Pedesaan, Ditjen Pembinaan Pengusaha Kecil. Untuk mengantisipasi hal tersebut telah diadakan perubahan dan penyempurnaan susunan organisasi serta menomenklaturkannya, agar secara optimal dapat menampung seluruh kegiatan dan tugas yang belum tertampung.

Tahun 1998

Dengan terbentuknya Kabinet Pembangunan VII berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor : 62 Tahun 1998, tanggal 14 Maret 1998, dan Keppres Nomor 102 Thun 1998 telah terjadi penyempurnaan nama Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil menjadi Departemen Koperasi dan Pengusaha Kecil, hal ini merupakan penyempurnaan yang kritis dan strategis karena kesiapan untuk melaksanakan reformasi ekonomi dan keuangan dalam mengatasi masa krisis saat itu serta menyiapkan landasan yang kokoh, kuat bagi Koperasi dan Pengusaha Kecil dalam memasuki persaingan bebas/era globalisasi yang penuh tantangan.

Tahun 1999

Melalui Keppres Nomor 134 Tahun 1999 tanggal 10 November 1999 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Menteri Negara, maka Departemen Koperasi dan PK diubah menjadi Menteri Negara Koperasi dan Pengusaha Kecil dan Menengah.

Tahun 2000

1. Berdasarkan Keppres Nomor 51 Tahun 2000 tanggal 7 April 2000, maka ditetapkan Badan Pengembangan Sumber Daya Koperasi dan Pengusaha Kecil Menengah.
2. Melalui Keppres Nomor 166 Tahun 2000 tanggal 23 November 2000 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen. maka dibentuk Badan Pengembangan Sumber Daya Koperasi dan Pegusaha Kecil dan Menengah (BPS-KPKM).
3. Berdasarkan Keppres Nomor 163 Tahun 2000 tanggal 23 November 2000 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Menteri

Negara, maka Menteri Negara Koperasi dan PKM diubah menjadi Menteri Negara Urusan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.

4. Melalui Keppres Nomor 175 Tahun 2000 tanggal 15 Desember 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tugas Menteri Negara, maka Menteri Negara Urusan Koperasi dan UKM diubah menjadi Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.

Tahun 2001

1. Melalui Keppres Nomor 101 Tahun 2001 tanggal 13 September 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Menteri Negara, maka dikukuhkan kembali Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.
2. Berdasarkan Keppres Nomor 103 Tahun 2001 tanggal 13 September 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Non Pemerintah, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Koperasi dan Pengusaha Kecil Menengah dibubarkan.
3. Melalui Keppres Nomor 108 Tahun 2001 tanggal 10 Oktober 2001 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Menteri Negara, maka Menteri Negara Koperasi dan UKM ditetapkan membawahi Setmeneg, Tujuh Deputi, dan Lima Staf Ahli. Susunan ini berlaku hingga tahun 2004 sekarang ini.

Tugas Pokok dan Fungsi

Rumusan Tugas :

Membantu Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah dalam melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas serta pembinaan dan pemberian dukungan administrasi Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, yang meliputi koordinasi, perumusan kebijakan Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah dan penyelenggaraan pengelolaan serta pelayanan administratif kepada seluruh unsur di lingkungan Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.

Rincian Tugas :

a. mengkoordinasikan, mengintegrasikan dan mensinkronisasikan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Deputi di lingkungan Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.
b. mengoordinasikan penyusunan rencana dan program pengembangan koperasi dan usaha kecil dan menengah, administrasi keuangan, pengolahan data serta evaluasi dan pelaporan di lingkungan Kementerian Negara Koperasi dan UKM.
c. mengkoordinasikan pelayanan administrasi umum, kepegawaian, rumah tangga serta kehumasan kepada seluruh unsur di lingkungan Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.
d. mengkoordinasikan perencanaan, pengelolaan keuangan dan pelayanan umum di lingkungan Kementerian Negara Koperasi dan UKM.
e. mengkoordinasikan perumusan kebijakan pengelolaan keuangan dan pengelolaan BMN di lingkungan Kementerian Negara Koperasi dan UKM.
f. mengkoordinasikan pelaksanaan laporan keuangan Kementerian Negara Koperasi dan UKM.
g. mengadakan pembinaan, petunjuk dan pengawasan terhadap pelaksanaan anggaran rutin serta pembangunan.

h. mengkoordinasikan perumusan konsepsi pengembangan, penyempurnaan organisasi dan tatalaksana Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah dalam rangka meningkatkan dayaguna dan hasilguna seluruh satuan unit Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.
i. mengkoordinasikan penyusunan perumusan kebijaksanaan pembinaan dan pelayanan umum.
j. mengkoordinasikan dan membina aparatur di lingkungan Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah dalam rangka pembinaan dan pemberian pelayanan.
k. membina hubungan kerjasama dengan lembaga/instansi baik di dalam maupun di luar Kementerian Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah yang ada hubungannya dengan tugas-tugas pembinaan.
l. memimpin dan memberikan pengarahan dalam rangka pelaksanaan tugas bawahan di lingkungannya.
m. memimpin dan mengadakan rapat dinas, seminar, lokakarya dan pertemuan dinas lainnya dalam rangka pelaksanaan tugas.
n. melaksanakan tugas lain sesuai petunjuk pimpinan.
o. melaporkan pelaksanaan tugas Sekretaris Kementerian Negara kepada Menteri Negara.
p. dalam melaksanakan tugasnya, Sekretaris Menteri Negara bertanggung jawab kepada Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.

Wewenang :

a. memberikan penilaian terhadap pelaksanaan tugas bawahan.
b. menandatangani surat-surat dinas yang diatur dalam surat keputusan pelimpahan wewenang.
c. memimpin, mengatur dan membagi tugas kepada bawahan.
d. mengambil langkah dan tindakan yang diperlukan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
e. menerima atau menolak masukan, saran dan usulan yang tidak sesuai dengan kebijakan dan peratuaran perundang-undangan yang berlaku.
f. memberikan saran dan masukan kepada atasan dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.

Tanggungjawab :

a. bertanggung jawab atas keputusan perumusan kebijakan yang dibuat atau tindakan yang dilakukannya dalam rangka penyelesaian tugas.
b. bertanggung jawab terhadap kinerja bawahan unit kerja yang dipimpinnya.
c. bertanggung jawab atas berjalannya koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam pelaksanaan tugasnya.
d. bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan perumusan kebijakan di bidang sekretariat.
e. bertanggung jawab terhadap kebenaran dan ketepatan waktu laporan yang disampaikan.

Tentang Kementerian Koperasi dan UKM

Di Indonesia, ide-ide perkoperasian diperkenalkan pertama kali oleh Patih di Purwokerto, Jawa Tengah, R. Aria Wiraatmadja yang pada tahun 1896 mendirikan sebuah Bank untuk Pegawai Negeri. Cita-cita semangat tersebut selanjutnya diteruskan oleh De Wolffvan

Westerrode.

Pada tahun 1908, Budi Utomo yang didirikan oleh Dr. Sutomo memberikan peranan bagi gerakan koperasi untuk memperbaiki kehidupan rakyat. Pada tahun 1915 dibuat peraturan Verordening op de Cooperatieve Vereeniging, dan pada tahun 1927 Regeling Inlandschhe Cooperatieve.

Pada tahun 1927 dibentuk Serikat Dagang Islam, yang bertujuan untuk memperjuangkan kedudukan ekonomi pengusah-pengusaha pribumi. Kemudian pada tahun 1929, berdiri Partai Nasional Indonesia yang memperjuangkan penyebarluasan semangat koperasi. Hingga saat ini kepedulian pemerintah terhadap keberadaan koperasi nampak jelas dengan membentuk lembaga yang secara khusus menangani pembinaan dan pengembangan koperasi.
http://www.depkop.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=19&Itemid=11

D. Sejarah Perkembangan Koperasi Syariah di Indonesia

- Baitul Maal Wattanwil (BMT) BMT Bina Insan kamil Jakarta berdiri 1992 menjadi inspirasi berdirinya BMT-BMT diseluruh Indonesia.
- Awalnya hanya merupakan KSM Syariah (Kelompok Swadaya Masyarakat berlandaskan syariah)
- UU No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan: bahwa segala bentuk penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan dan distribusi dalam bentuk kredit harus berbentuk bank (pasal 26). Maka berdirilah beberapa LPSM (Lembaga Pengembangan Swadaya Masyarakat) yang memayungi KSM BMT. LPSM antara lain: P3UK sebagai penggagas awal, PINBUK, dan FES Dompet Dhuafa Republika.
- BMT memiliki basis kegiatan ekonomi rakyat dengan falsafah yang sama yaitu anggota, oleh anggota, dan untuk anggota. Berdasrkan UU No. 25 Tahun 1992 BMT berhak menggunakan badan hukum koperasi. Berdasarkan UU tersebut BMT = koperasi simpan pinjam atau unit simpan pinjam konvensional, perbedaannya hanya terletak pada kegiatan operasional yag menggunakan prinsip syariah dan etika moral dengan melihat kaidah halal dan haram dalam melakukan usahanya.
- Koperasi Simpan Pinjam Syariah yang selanjunya disebut KJKS (Koperasi Jasa Keuangan Syariah) sebagaimana Keputusan Menteri Koperasi RI No.91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah.
- Koperasi Syariah dapat berentuk Koperasi Serba Usaha (akad jasa persewaan, gadai, dan jual beli secara tunai (Bai'al Musawamah). Unit Simpan Pinjam/Unit Jasa Keuangan Syariah dari KSU Syariah tersebut.

E. Sejarah Departemen Koperasi dan UMKM Indonesia

Kronologis lembaga yang menangani pembinaan koperasi setelah kemerdekaan adalah sebagai berikut:

- Tahun 1945: Koperasi masuk dalam tugas Jawatan Koperasi serta Perdagangan Dalam Negeri dibawah Kementerian Kemakmuran.
- Tahun 1946: Urusan Perdagangan Dalam Negeri dimasukkan pada Jawatan Perdagangan, sedangkan Jawatan Koperasi berdiri sendiri mengurus soal koperasi.

- Tahun 1947 - 1948: Jawatan Koperasi dibawah pimpinan R. Suria Atmadja, pada masa ini ada suatu peristiwa yang cukup penting yaitu tanggal 12 Juli 1947, Gerakan Koperasi mengadakan Kongres di Tasikmalaya dan hasil Kongres menetapkan bahwa tanggal 12 Juli dinyatakan sebagai Hari Koperasi.
- Tahun 1949: Pusat Jawatan Koperasi RIS berada di Yogyakarta, tugasnya adalah mengadakan kontak dengan jawatan koperasi di beberapa daerah lainnya. Tugas pokok
- yang dihasilkan telah melebur Bank dan Lumbung Desa dialihkan kepada Koperasi. Pada tahun yang sama yang diundangkan dengan Regeling Cooperatieve 1949 Ordinasi 7 Juli 1949 (SBT. No. 179).
- Tahun 1950: Jawatan Koperasi RI yang berkedudukan di Yogyakarta digabungkan dengan Jawatan Koperasi RIS, bekedudukan di Jakarta.
- Tahun 1954: Pembina Koperasi masih tetap diperlukan oleh Jawatan Koperasi dibawah pimpinan oleh Rusli Rahim.
- Tahun 1958: Jawatan Koperasi menjadi bagian dari Kementerian Kemakmuran.
- Tahun 1960: Perkoperasian dikelola oleh Menteri Transmigrasi Koperasi dan Pembangunan Masyarakat Desa (TRANSKOPEMADA), dibawah pimpinan seorang Menteri yang dijabat oleh Achmadi.
- Tahun 1963: Transkopemada diubah menjadi Departemen Koperasi dan tetap dibawah pimpinan Menteri Achmadi.
- Tahun 1964: Departemen Koperasi diubah menjadi Departemen Transmigrasi dan Koperasi dibawah pimpinan Menteri ACHMADI kemudian diganti oleh Drs. Achadi, dan Direktur Koperasi dibawah pimpinan seorang Direktur Jenderal yang bernama Chodewi Amin.
- Tahun 1966: Dalam tahun 1966 Departemen Koperasi kembali berdiri sendiri, dan dipimpin oleh Pang Suparto. Pada tahun yang sama, Departemen Koperasi dirubah menjadi Kementerian Perdagangan dan Koperasi dibawah pimpinan Prof. Dr. Sumitro Djojohadikusumo, sedangkan Direktur Jenderal Koperasi dijabat oleh Ir. Ibnoe Soedjono (dari tahun 1960 s/d 1966).
- Tahun 1967: Pada tahun 1967 diberlakukan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1967 tentang Pokok-pokok Perkoperasian tanggal 18 Desember 1967. Koperasi masuk dalam jajaran Departemen Dalam Negeri dengan status Direktorat Jenderal. Mendagri dijabat oleh Basuki Rachmad, dan menjabat sebagai Dirjen Koperasi adalah Ir. Ibnoe Soedjono.
- Tahun 1968: Kedudukan Direktorat Jenderal Koperasi dilepas dari Departemen Dalam Negeri, digabungkan kedalam jajaran Departemen Transmigrasi dan Koperasi, ditetapkan berdasarkan :

    1. Keputusan Presiden Nomor 183 Tahun 1968 tentang Susunan Organisasi Departemen.
    2. Keputusan Menteri Transmigrasi dan Koperasi Nomor 120/KTS/ Mentranskop/1969 tentang Kedudukan Tugas Pokok dan Fungsi Susunan Organisasi berserta Tata Kerja Direktorat Jenderal Koperasi.

Menjabat sebagai Menteri Transkop adalah M. Sarbini, sedangkan Dirjen Koperasi tetap Ir. Ibnoe Soedjono.

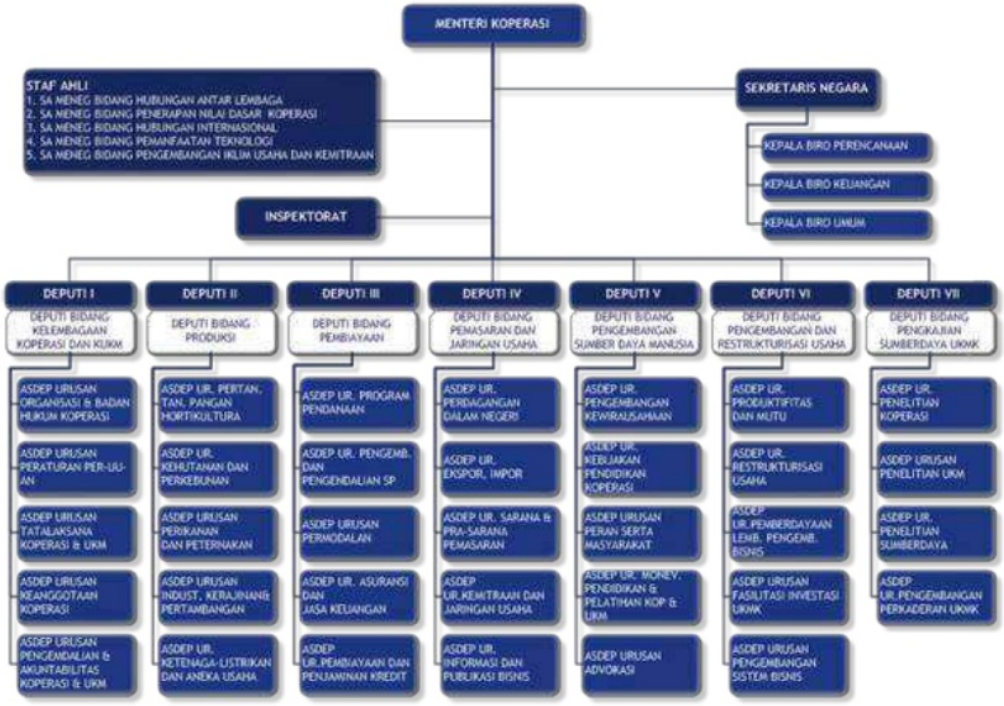
- Tahun 1974: Direktorat Jenderal Koperasi kembali mengalami perubahan yaitu digabung kedalam jajaran Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, yang ditetapkan berdasarkan :
    1. Keputusan Presiden Nomor 45 Tahun 1974 tentang Susunan Organisasi Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi.
    2. Instruksi Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor : INS-19/MEN/1974, tentang Susunan Organisasi Direktorat Jenderal Koperasi tidak ada perubahan (tetap memberlakukan Keputusan Menteri Transmigrasi Nomor : 120/KPTS/Mentranskop/1969) yang berisi penetapan tentang Susunan Organisasi Direktorat Jenderal Koperasi.

Menjabat sebagai Menteri adalah Prof. DR. Subroto, adapun Dirjen Koperasi tetap Ir. Ibnoe Soedjono.

- Tahun 1978: Direktorat Jenderal Koperasi masuk dalam Departemen Perdagangan dan Koperasi, dengan Drs. Radius Prawiro sebagai Menterinya. Untuk memperkuat kedudukan koperasi dibentuk puia Menteri Muda Urusan Koperasi, yang dipimpin oleh Bustanil Arifin, SH. Sedangkan Dirjen Koperasi dijabat oleh Prof. DR. Ir. Soedjanadi Ronodiwiryo.
- Tahun 1983: Dengan berkembangnya usaha koperasi dan kompleksnya masalah yang dihadapi dan ditanggulangi, koperasi melangkah maju di berbagai bidang dengan memperkuat kedudukan dalam pembangunan, maka pada Kabinet Pembangunan IV Direktorat Jenderal Koperasi ditetapkan menjadi Departemen Koperasi, melalui Keputusan Presiden Nomor 20 Tahun 1983, tanggal 23 April 1983.
- Tahun 1991: Melalui Keputusan Presiden Nomor 42 Tahun 1991, tanggal 10 September 1991 terjadi perubahan susunan organisasi Departemen Koperasi yang disesuaikan keadaan dan kebutuhan.
- Tahun 1992: Diberlakukan Undang-undang Nomor : 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, selanjutnya mancabut dan tidak berlakunya lagi Undang-undang Nomor: 12 Tahun 1967 tentang Pokok-pokok Perkoperasian.
- Tahun 1993: Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor : 96 Tahun 1993, tentang Kabinet Pembangunan VI dan Keppres Nomor 58 Tahun 1993, telah terjadi perubahan nama Departemen Koperasi menjadi Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil. Tugas Departemen Koperasi menjadi bertambah dengan membina Pengusaha Kecil. Hal ini merupakan perubahan yang strategis dan mendasar, karena secara fundamental golongan ekonomi kecil sebagai suatu kesatuan dan keseluruhan dan harus ditangani secara mendasar mengingat yang perekonomian tidak terbatas hanya pada pembinaan perkoperasian saja.
- Tahun 1996: Dengan adanya perkembangan dan tuntutan di lapangan, maka diadakan peninjauan kembali susunan organisasi Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil, khususnya pada unit operasional, yaitu Ditjen Pembinaan Koperasi Perkotaan, Ditjen Pembinaan Koperasi Pedesaan, Ditjen Pembinaan Pengusaha Kecil. Untuk mengantisipasi hal tersebut telah diadakan perubahan dan penyempurnaan susunan organisasi serta menomenklaturkannya, agar secara optimal dapat menampung seluruh kegiatan dan tugas yang belum tertampung.
- Tahun 1998: Dengan terbentuknya Kabinet Pembangunan VII berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor : 62 Tahun 1998, tanggal 14 Maret 1998, dan

Keppres Nomor 102 Thun 1998 telah terjadi penyempurnaan nama Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil menjadi Departemen Koperasi dan Pengusaha Kecil, hal ini merupakan penyempurnaan yang kritis dan strategis karena kesiapan untuk melaksanakan reformasi ekonomi dan keuangan dalam mengatasi masa krisis saat itu serta menyiapkan landasan yang kokoh, kuat bagi Koperasi dan Pengusaha Kecil dalam memasuki persaingan bebas/era globalisasi yang penuh tantangan.

- Tahun 1999: Melalui Keppres Nomor 134 Tahun 1999 tanggal 10 November 1999 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Menteri Negara, maka Departemen Koperasi dan PK diubah menjadi Menteri Negara Koperasi dan Pengusaha Kecil dan Menengah.
- Tahun 2000:
    1. Berdasarkan Keppres Nomor 51 Tahun 2000 tanggal 7 April 2000, maka ditetapkan Badan Pengembangan Sumber Daya Koperasi dan Pengusaha Kecil Menengah.
    2. Melalui Keppres Nomor 166 Tahun 2000 tanggal 23 November 2000 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen. maka dibentuk Badan Pengembangan Sumber Daya Koperasi dan Pegusaha Kecil dan Menengah (BPS-KPKM).
    3. Berdasarkan Keppres Nomor 163 Tahun 2000 tanggal 23 November 2000 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Menteri Negara, maka Menteri Negara Koperasi dan PKM diubah menjadi Menteri Negara Urusan Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.
    4. Melalui Keppres Nomor 175 Tahun 2000 tanggal 15 Desember 2000 tentang Susunan Organisasi dan Tugas Menteri Negara, maka Menteri Negara Urusan Koperasi dan UKM diubah menjadi Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.
- Tahun 2001:
    1. Melalui Keppres Nomor 101 Tahun 2001 tanggal 13 September 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Menteri Negara, maka dikukuhkan kembali Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah.
    2. Berdasarkan Keppres Nomor 103 Tahun 2001 tanggal 13 September 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Non Pemerintah, maka Badan Pengembangan Sumber Daya Koperasi dan Pengusaha Kecil Menengah dibubarkan.
    3. Melalui Keppres Nomor 108 Tahun 2001 tanggal 10 Oktober 2001 tentang Unit Organisasi dan Tugas Eselon I Menteri Negara, maka Menteri Negara Koperasi dan UKM ditetapkan membawahi Setmeneg, Tujuh Deputi, dan Lima Staf Ahli. Susunan ini berlaku hingga tahun 2004 sekarang ini.[1]



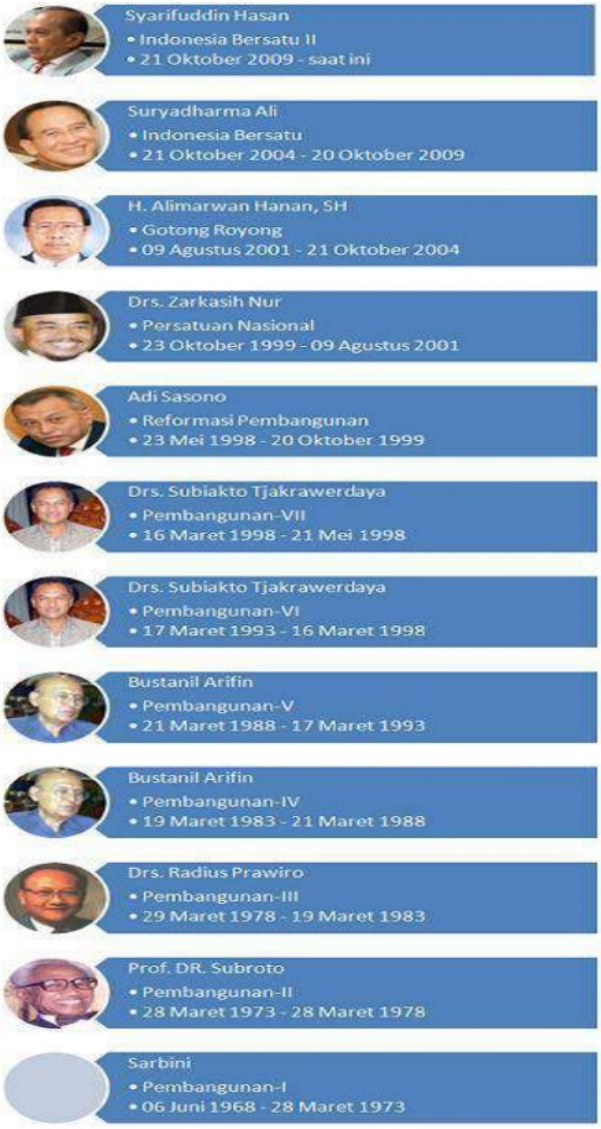
Tugas dan fungsi

Tugas dan fungsi Kementerian Koperasi dan UKM telah ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan Kementerian Negara Serta Susunan Organisasi, Tugas, Dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara pasal 552, 553 dan 554, yaitu: Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang koperasi dan usaha kecil dan menengah dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Dalam menjalankan tugas, Kementrian Koperasi dan UKM menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan dan penetapan kebijakan di bidang koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah;
2. Koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah;
3. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah;
4. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah; dan
5. Penyelenggaraan fungsi teknis pelaksanaan pemberdayaan koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah sesuai dengan undang-undang di bidang koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah.[2]

Referensi
https://id.wikipedia.org/wiki/Kementerian_Koperasi_dan_Usaha_Kecil_dan_Menengah_Republik_Indonesia
Nama-nama menteri Koperasi dan UMKM Indonesia

	Kabinet Kerja 2014-2019 : AAGN Puspayoga



BAB 3

PERANAN, DUKUNGAN, FUNGSI, DAN MANAJEMEN DI BIDANG KOPERASI

A. Manajemen Koperasi dan Nilai-Nilai Dasar Gerakan Koperasi

- Definisi Manajemen menurut Stoner adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

B. Pengertian Manajemen dan Perangkat Organisasi

- Definisi Paul Hubert Casselman dalam bukunya berjudul " The Cooperative *Movement and some of its Problems" yang mengatakan bahwa : "Cooperation is an economic system with social content".*
- Artinya koperasi harus bekerja menurut prinsip-prinsip ekonomi dengan melandaskan pada azas-azas koperasi yang mengandung unsur-unsur sosial di dalamnya.
- Menurut Prof. Ewell Paul Roy, Ph.D mengatakan bahwa manajemen koperasi melibatkan 4 unsur (perangkat) yaitu:

  a). Anggota

  b). Pengurus

  c). Manajer

  d). Karyawan merupakan penghubung antara manajemen dan anggota pelanggan

- Sedangkan menurut UU No. 25/1992 yang termasuk Perangkat Organisasi Koperasi adalah:
  a). Rapat anggota
  b). Pengurus
  c). Pengawas

Rapat Anggota

- Koperasi merupakan kumpulan orang atau badan hukum koperasi.
- Koperasi dimiliki oleh anggota, dijalankan oleh anggota dan bekerja untuk kesejahteraan anggota dan masyarakat.
- Rapat anggota adalah tempat di mana suara-suara anggota berkumpul dan hanya diadakan pada waktu-waktu tertentu.

- Setiap anggota koperasi mempunyai hak dan kewajiban yang sama. Seorang anggota berhak menghadiri rapat anggota dan memberikan suara dalam rapat anggota serta mengemukakan pendapat dan saran kepada pengurus baaik di luar maupun di dalam rapat anggota. Anggota juga harus ikut serta mengadakan pengawasan atas jalannya organisasi dan usaha koperasi.

Anggota secara keseluruhan menjalankan manajemen dalam suatu rapat anggota dengan menetapkan:

- Anggaran dasar
- Kebijaksanaan umum serta pelaksanaan keputusan koperasi
- Pemilihan/pengangkatan/pemberhentian pengurus dan pengawas
- Rencana kerja, pertanggungjawaban pengurus dalam pelaksanaan tugasnya
- Pembagian SHU
- Penggabungan, peleburan, pembagian dan pembubaran koperasi.

Pengurus Koperasi

- Pengurus koperasi adalah orang-orang yang bekerja di garis depan, mereka adalah otak dari gerakan koperasi dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu koperasi.
- Tugas dan kewajiban pengurus koperasi adalah memimpin organisasi dan usaha koperasi serta mewakilinya di muka dan di luar pengadilan sesuai dengan keputusan-keputusan rapat anggota.

Menurut Leon Garayon dan Paul O. Mohn dalam bukunya "The Board of Directions of *Cooperatives"* fungsi pengurus adalah:

- Pusat pengambil keputusan tertinggi
- Pemberi nasihat
- Pengawas atau orang yang dapat dipercaya
- Penjaga berkesinambungannya organisasi
- Simbol

Pengawas

- Tugas pengawas adalah melakukan pemeriksaan terhadap tata kehidupan koperasi, termasuk organisasi, usaha-usaha dan pelaksanaan kebijaksanaan pengurus, serta membuat laporan tertulis tentang pemeriksaan.

- Pengawas bertindak sebagai orang-orang kepercayaan anggota dalam menjaga harta kekayaan anggota dalam koperasi.
- Syarat-syarat menjadi pengawas yaitu:

- mempunyai kemampuan berusaha

- mempunyai sifat sebagai pemimpin, yang disegani anggota koperasi dan masyarakat sekelilingnya. Dihargai pendapatnya, diperhatikan saran-sarannya dan diindahkan nasihat-nasihatnya.

Seorang anggota pengawas harus berani mengemukakan pendapatnya.

- Rajin bekerja, semangat dan lincah.
- pengurus sulit diharapkan untuk bekerja full time.
- Pengurus mempunyai tugas penting yaitu memimpin organisasi sebagai keseluruhan.
- Tugas manajer tidak dapat dilaksanakan sebagai tugas sambilan tapi harus dilaksanakan dengan penuh ketekunan.

Manajer

- Peranan manajer adalah membuat rencana ke depan sesuai dengan ruang lingkup dan wewenangnya mengelola sumberdaya secara efisien, memberikan perintah, bertindak sebagai pemimpin dan mampu melaksanakan kerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi (**to get things done by working with and through people).**

Pendekatan Sistem pada Koperasi

- Menurut **Draheim** koperasi mempunyai sifat ganda yaitu:

- organisasi dari orang-orang dengan unsur eksternal ekonomi dan sifat-sifat sosial (**pendekatan sosiologi**).

- perusahaan biasa yang harus dikelola sebagai layaknya perusahaan biasa dalam ekonomi pasar (**pendekatan neo klasik).**

Interprestasi dari Koperasi sebagai Sistem

- Kompleksitas dari perusahaan koperasi adalah suatu sistem yang terdiri dari orang-orang dan alat-alat teknik. Sistem ini dinamakan sebagai Socio technological system yang selanjutnya terjadi hubungan dengan lingkungan sehingga dapat dianggap sebagai sistem terbuka, sistem ini ditujukan pada target dan dihadapkan dengan kelangkaan sumber-sumber yang digunakan.

Cooperative Combine

- Adalah sistem sosio teknis pada substansinya, sistem terbuka pada lingkungannya, sistem dasar target pada tugasnya dan sistem ekonomi pada penggunaan sumber-sumber.
- Semua pelaksanaan dalam keseluruhan kompleks dan pengaruh eksternal, dipengaruhi oleh hubungan sistem, demikian juga dilihat dari sudut pandang ekonomi, tidak cukup hanya melaksanakan koperasi secara ekonomis saja, tetapi juga berhubungan dengan hubungan antar manusia dalam kelompok koperasi dan antara anggota
- tetapi juga berhubungan dengan hubungan antar manusia dalam kelompok koperasi dan antara anggota dengan manajemen perusahaan koperasi dalam lapangan lain.
- **Contoh** Cooperative Interprise Combine :
- Koperasi penyediaan alat pertanian, serba usaha, kerajinan, dan industri.

Tugas usaha pada Sistem Komunikasi (BCS)

- The Businnes function Communication System (BCS) adalah sistem hubungan antara unit-unit usaha anggota dengan koperasi yang berhubungan dengan pelaksanaan dari perusahaan koperasi untuk unit usaha anggotaa mengenai beberapa tugas perusahaan.

Sistem Komunikasi antar anggota (The Interpersonal Communication System (ICS)

- ICS adalah hubungan antara orang-orang yang berperan aktif dalam unit usaha anggota dengan koperasi yang berjalan.
- ICS meliputi pembentukan/terjadi sistem target dalam koperasi gabungan.

Sistem Informasi Manajemen Anggota

- Koordinasi dari suatu sistem yang ada melicinkan jalannya Cooperative Combine (CC), koordinasi yang terjadi selalu lewat informasi dan dengan sendirinya membutuhkan informasi yang baik.
- Manajemen memberikan informasi pada anggota, informasi yang khusus untuk penganalisaan hubungan organisasi dan pemecahan persoalan seoptimal mungkin.

Dimensi struktural dari Cooperative Combine (CC)

- Konfigurasi ekonomi dari individu membentuk dasar untuk pengembangaaan lebih lanjut.
- Sifat-sifat dari anggota →sifat dari orang atau anggota organisasi serta sudut pandang anggota.
- Intensitas kerjasama → semakin banyak anggota semakin tinggi intensitas kerjasama atau tugas manajemen.
- Distribusi kemampuan dalam menentukan target dan pengambilan keputusan.

- Formalisasi kerjasama, fleksibilitas kerjasama dalam jangka panjang dan dapat menerima dan menyesuaikan perubahan.
- Stabilitas kerjasama.
- Tingkat stabilitas dalam CC ditentukan oleh sifat anggota dalam soal motivasi, kebutuhan bergabung dan lain-lain.

Contoh tentang Koperasi :

Koperasi adalah badan usaha yang mengorganisir pemanfaatan atau pendayagunaan sumber daya ekonomi para anggotanya, atas dasar prinsip-prinsip koperasi dan kaidah usaha ekonomi untuk meningkatkan taraf hidup anggota pada khususnya dan masyarakat daerah kerja pada umumnya, dengan demikian koperasi merupakan gerakan ekonomi rakyat dan soko guru perekonomian nasional. Sedangkan pengertian koperasi Sesuai dengan UU No:25 tahun 1992 adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip-prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan. Berdasarkan permasalahan di atas, maka fokus penelitian ini adalah kepada bagiamana pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam pengembangan usaha di koperasi wanita SU "Setia Budi Wanita" Jawa Timur, dan pengembangan usaha apa saja yang di lakukan oleh koperasi wanita SU "Setia Budi Wanita" Jawa Timur. Dan berdasar pada latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian adalah untuk mendeskripsikan penjelasan tentang bagaimana pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam pengembangan usaha di koperasi wanita SU "Setia Budi Wanita" Jawa Timur, dan untuk mendeskripsikan tentang pengembangan usaha apa saja yang dilakukan oleh Koperasi Wanita SU "Setia Budi Wanita" Jawa Timur. Dan Jenis penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat deskriptif yaitu data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka.Hal itu disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti, dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data bersumber dari data primer dan data skunder.Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi.Analisis data dengan mereduksi data, penyajian/display data kemudian penarikan kesimpulan.Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber. Penelitian ini menghasilkan yaitu tentang bagiamana pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam pengembangan usaha di koperasi SU "Setia Budi Wanita" Jawa Timur, dalam hal ini dari aspek fungsi perencanaannya koperasi setia budi wanita Malang juga mempunyai rancangan atau program usaha lain yang di lakukannya selain usaha utama (Waserda dan Simpan Pinjam) dalam koperasi tersebut diantaranya rental mobil, dan koperasi ini pun juga terdapat program atau pelatihan oleh anggota, pengurus dan pengawas diantaranya untuk anggota yaitu SHU dan fasilitas kredit (Pinjaman berupa uang dan belanja kredit), Ketrampilan (Tata Boga, Tata Rias Wajah–Manten, Menjahit, Daur Ulang, Membatik, dan lain-lain) sesuai kebutuhan untuk pengembangan usaha anggota, sedangkan untuk pengurus dan pengawas juga terdapat pelatihan manajemen, kewirausahaan, leadership, dan lain-lain dari aspek fungsi organisasi di koperasi ini yang mana dalam organisasi tersebut tentunya terdapat peraturan di dalam pembagian tugas serta kewenangannya dan di koperasi ini terdapat unsur kebersamaan, karena keputusan tidak hanya di ambil di satu orang tetapi bersama, selanjutnya dari aspek pelaksanaannya di dalam setiap manajemen di koperasi ini sudah mempunyai tugas-tugasnya, yaitu berdasarkan pengurus yang menentukan job description dan juga ADART nya, dalam

aspek pelaksanaan ini tentunya yang terpenting dalam pelaksanaan rencana-rencana koperasi ini tidak hanya pengurus saja, tetapi setiap anggota juga memiliki peranan penting dalam proses penerapan rencana-rencana koperasi tersebut. Kemudian dari aspek pengawasan Di dalam koperasi ini pengurus melakukan pengawasan terhadap anggotanya melalui PPL. Dan dalam pengembangan usaha apa saja yang di lakukan oleh koperasi wanita SU "Setia Budi Wanita" Jawa Timur. Koperasi ini dalam pengembangan usahanya menjalankan usaha Simpan pinjam dan Waserda yang mana kedua usaha tersebut yakni waserda dan simpan pinjam telah menjadi usaha utama, selain usaha sampingannya yaitu rental mobil.Di samping itu seorang anggota juga dapat berperan langsung dalam dalam mengembangkan usahanya.

BAB 4

PERANGKAT ORGANISASI KOPERASI DAN UMKM

A. Asas, Prinsip, dan Tujuan Koperasi

Asas Koperasi :

- **Asas Koperasi adalah kekeluargaan**
- kegiatan koperasi harus selalu bertumpu pada pendekatan kekeluargaan sebagai falsafah hidup bangsa Indonesia yang semata-mata tidak hanya memandang kebutuhan materi sebagai tujuan aktivitas ekonominya.

PRINSIP KOPERASI INDONESIA

1. Keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka
2. Pengelolaan dilakukan secara demokratis
3. Pembagian SHU dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya jasa masing-masing anggota
4. Pembagian balas jasa yang terbatas terhadap modal
5. Kemandirian
6. Pendidikan perkoperasian
7. Kerjasama antar koperasi

Prinsip - prinsip Koperasi :

1. Keanggotaan bersifat Sukarela, artinya seorang anggota dapat mendaftarkan / mengundurkan diri dari koperasinya.
2. Pengelolaan dilakukan secara demokratis, artinya melalui rapat-rapat anggota untuk menetapkan dan melaksanakan kekuasaan tertinggi dalam koperasi, kekuasaan ditentukan dari hasil keputusan yang diambil berdasarkan musyawarah mufakat diantara para anggota.
3. Pembagian Sisa Hasil Usaha dilakukan secara adil, artinya sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota. Pembagian Sisa Hasil Usaha tidak semata-mata berdasar pada modal yang disertakan, tetapi juga berdasar perimbangan jasa usaha (transaksi) yang telah diberikan anggota terhadap koperasi.
4. Pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal, artinya pemberian imbalan jasa melalui wadah koperasi tidak semata-mata ditentukan oleh besarnya modal, tetapi yang lebih diutamakan dale sejauh mana pertisipasi anggota dalam mengembangkan usaha tersebut.

5. Kemandirian, artinya bahwa koperasi harus mampu berdiri sendiri tanpa selalu bergantung pada pihak lain, sehingga pada hakikatnya merupakan factor pendorong (motifator) bagi anggota koperasi untuk meningkatkan keyakinan akan kekuatan sendiri dalam mencapaitujuan, oleh karena itu agar koperasi mampu mencapai kemadiriannya, peran serta anggota sebagai pemilik sekaligus pengguna jasa.

Tujuan Koperasi

- Tujuan Utama Koperasi adalah meningkatkan kesejahteraan anggota padakhususnya, dan masarakat pada umumnya.
- Keanggotaan koperasi adalah bersifat sukarela dan didasarkan ataskepentingan bersama sebagai pelaku ekonomi.

B. Kriteria-Kriteria Koperasi

Koperasi adalah :

- Badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Koperasi Primer adalah :

- Koperasi yang didirikan oleh dan beranggotakan orang seorang.

Koperasi Sekunder adalah :

- Koperasi yang didirikan oleh dan beranggotakan badan-badan hukum koperasi.

C. Aspek-Aspek dalam Koperasi

- aspek fungsi perencanaannya
- aspek fungsi organisasi
- aspek pelaksanaannya
- aspek pengawasan

aspek fungsi perencanaannya

- koperasi setia budi wanita Malang juga mempunyai rancangan atau program usaha lain yang di lakukannya selain usaha utama (Waserda dan Simpan Pinjam) dalam koperasi tersebut diantaranya rental mobil, dan koperasi ini pun juga terdapat program atau pelatihan oleh anggota, pengurus dan pengawas diantaranya untuk anggota yaitu SHU dan fasilitas kredit (Pinjaman berupa uang dan belanja kredit), Ketrampilan (Tata Boga, Tata Rias Wajah–Manten, Menjahit, Daur Ulang, Membatik, dan lain-lain) sesuai kebutuhan untuk pengembangan usaha anggota,

- sedangkan untuk pengurus dan pengawas juga terdapat pelatihan manajemen, kewirausahaan, leadership, dan lain-lain

aspek fungsi organisasi

- di koperasi ini yang mana dalam organisasi tersebut tentunya terdapat peraturan di dalam pembagian tugas serta kewenangannya dan di koperasi ini terdapat unsur kebersamaan, karena keputusan tidak hanya di ambil di satu orang tetapi bersama,

aspek pelaksanaannya

- di dalam setiap manajemen di koperasi ini sudah mempunyai tugas-tugasnya, yaitu berdasarkan pengurus yang menentukan job description dan juga ADART nya, dalam aspek pelaksanaan ini tentunya yang terpenting dalam pelaksanaan rencana-rencana koperasi ini tidak hanya pengurus saja, tetapi setiap anggota juga memiliki peranan penting dalam proses penerapan rencana-rencana koperasi tersebut.

aspek pengawasan

- Di dalam koperasi ini pengurus melakukan pengawasan terhadap anggotanya melalui PPL. Dan dalam pengembangan usaha apa saja yang di lakukan oleh koperasi wanita SU "Setia Budi Wanita" Jawa Timur. Koperasi ini dalam pengembangan usahanya menjalankan usaha Simpan pinjam dan Waserda yang mana kedua usaha tersebut yakni waserda dan simpan pinjam telah menjadi usaha utama, selain usaha sampingannya yaitu rental mobil. Di samping itu seorang anggota juga dapat berperan langsung dalam dalam mengembangkan usahanya.

D. Asas, Prinsip, dan Tujuan Pemberdayaan UMKM

ASAS: BAB II, pasal 2 beserta penjelasannya UU Nomor 20 tahun 2008:

1. Asas kekeluargaan.
2. Asas demokrasi ekonomi.
3. Asas kebersamaan.
4. Asas efisiensi berkeadilan.
5. Asas keberlanjutan.
6. Asas berwawasan lingkungan.
7. Asas kemandirian.
8. Asas keseimbangan kemajuan.
9. Asas kesatuan ekonomi nasional.

PRINSIP UMKM

1. Penumbuhan kemandirian, kebersamaan, dan kewirausahaan UMKM untuk berkarya dengan prakarsa sendiri;
2. Mewujudkan kebijakan publik yang transparan, akuntabel, dan berkeadilan.

3. Pengembangan usaha berbasis potensi daerah dan berorientasi pasar sesuai dengan kompetensi UMKM.
4. Peningkatan daya saing UMKM.
5. Penyelenggaraan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian secara terpadu.

Tujuan Pemberdayaan UMKM

1. Mewujudkan struktur perekonomian nasional yang seimbang, berkembang, dan berkeadilan.
2. Menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan UMKM menjadi usaha yang tangguh dan mandiri, dan
3. Meningkatkan peran UMKM dalam pembangunan daerah, penciptaan lapangan kerja, pemerataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi, dan pengentasan rakyat dan kemiskinan.

E. Kriteria-Kriteria UMKM

- Pasal 6 UU Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM:

1. Kriteria Usaha Mikro
2. Kriteria Usaha Kecil
3. Kriteri Usaha Menengah

KRITERIA	KEKAYAAN BERSIH	HASIL PENJUALAN TAHUNAN
USAHA MIKRO	MAKS. Rp. 50.000.000,-	MAKS. Rp. 300.000.000,-
USAHA KECIL	Rp. 50.000.000,- s/d Rp. 500.000.000,-	Rp. 300.000.000,- s/d Rp. 2.500.000.000,-
USAHA MENENGAH	Rp. 500.000.000,- s/d Rp. 10.000.000.000,- (10 M)	Rp. 2.500.000.000,- s/d Rp. 50.000.000.000,- (50 M)

- Kekayaan Bersih: hasil pengurangan total nilai kekayaan usaha (aset) dg total nilai kewajiban tidak termasuk tanah & bangunan tempat usaha.
- Hasil penjualan tahunan: hasil penjualan bersih (netto) yang berasal dari penjualan barang & atau jasa usahanya dalam 1 tahun buku.

F. ASPEK – ASPEK UMKM

1. Aspek Pendanaan dan Pembiayaan UMKM.
2. Aspek Sarana dan Prasarana UMKM.
3. Aspek Perizinan UMKM.
4. Aspek Kesempatan Berusaha UMKM.
5. Aspek Promosi Dagang dan Pemasaran UMKM.
6. Aspek Dukungan dan Kelembagaan UMKM.
7. Aspek Pengembangan UMKM.
8. Aspek Pengembangan SDM UMKM.
9. Aspek Perjanjian, Kemitraan, dan Pola Kemitraan.

G. Aspek-Aspek Pengaruh padaUMKM

- Kepribadian, dipengaruhi:

sikap & tingkah laku, Latar belakang pendidikan, Kondisi lingkungan, Bakat & bawaan, iman sesorang, dll.

- Motivasi, dipengaruhi:

tingkat pendidikan, tingkat kemampuan ekonomi, gaya hidup & niai-nilai yang dianut, tekanan dari pihak-pihak eksternal, persepsi individu, dll.

- Fasilitas dan Pertumbuhan ditunjang oleh:

tingkat kemajuan kehidupan, trend kebutuhan yang ada, peluang & keterbatasan sumber, kepercayaan pihak ekternal, subsidi pemerintah, faktor lain.

Kesimpulan

- Perangkat Organisasi Koperasi dan UMKM
- Tujuan: kesejahteraan.
- Landasan Idiil: Pancasila
- Landasan Struktural: UUD 1945
- No: Makna ?
- No: Peduli ?
- No: Pengurus ?
- 5 C: Character, capital, capacity, collateral (jaminan), condition of economic.
- 7 P: personality, party, purposes, prospect, payment, profitability, protection.
- Tulang Punggung.

- Asas Kekeluargaan.
- Ukuran Koperasi dan jenis koperasi – kualitas pengendalian intern.
- Cukup bagus > median teoritisnya (penerimaan kas --- cukup bagus, pengeluaran kas – cukup bagus).
- Praktik rekonsiliasi. (Praktik < median teoritis)
- Koperasi Indonesia: pengentasan kemiskinan.
- Jepang: pertanian mengantikan fungsi bank.
- AS: Industri
- Citra koperasi.

H. Konsep Koperasi sebagai Organisasi Bisnis

Pengertian Koperasi sebagai Organisasi Usaha

- Pertama, UU No. 25 Tahun 1992 Koperasi badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi, dengan berlandaskan kegiatan berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.
- Kedua, International Cooperation Alliance (ICA) Koperasi sebagai kumpulan orang-orang atau badan hukum yang bertujuan untuk memperbaiki sosial ekonomi anggotanya dan memenuhi kebutuhan ekonomi anggota dengan saling membantu antaranggota, membatasi keuntungan, serta usaha tersebut harus didasarkan pada prinsip-prinsip koperasi.

Ropke (1985, h.24) Ropke, Jochen, 1987. "The Economic Theory of Cooperative Enterprise in Developing Countries, With Special Reference of Indonesia". Marbrug. Jerman Dari buku: Hendar (2010). "Manajemen Koperasi. Erlangga: Jakarta. Hal: 19

- Ketiga, Koperasi adalah suatu organisasi bisnis yang para pemilik/anggotanya adalah juga pelanggan utama perusahaan tersebut.

Berdasarkan pandangan Ropke tersebut, dikembangkan koperasi yang sesuai dengan aktivitas angggotanya:

1. Koperasi Pemasaran (Marketing Cooperative): menjual produk dari bisnis mereka sendiri.
2. Koperasi Konsumen (Consumer Cooperation): Jika produk yang dibeli dari suatu perusahaan adalah barang konsumsi akhir.
3. Koperasi Produsen (Productive Cooperation): para produsen secara bersama-sama memproduksi barang tertentu, kemudian produk dijual ke pasar umum/para pelanggan.

4. Koperasi Pelayanan (Cooperative Service): menyediakan pelayanan pada para anggotanya, seperti: asuransi, kredit, telpon, listrik, rumah sakit, fasilitas pengolahan data dengan komputer, dll.
5. Koperasi Pembelian dan Penjualan (Selling and Buying Cooperative): koperasi yang menjual dan menjual produk kepada angggotanya.
6. Koperasi Simpan Pinjam: koperasi menerima tabungan dari para angggotanya (marketing) dan menyediakan pinjaman kepada anggotanya (purchasing).
7. Koperasi Serba Usaha: kelima koperasi tipe diatas dapat dikombinasikan).

Karakteristik Koperasi sebagai Organisasi Bisnis, Ropke, Muenkner (1989):

I. Beberapa Pokok Pikiran Mengenai Organisasi Koperasi

Definisi Manajemen dan Koperasi

- Istilah Manajemen
- Istilah Koperasi

Apakah yang dimaksudkan dengan suatu Koperasi ?

- Mendefinisikan koperasi dengan menggunakan prinsip-prinsip "ROCHDALE, RAIFTEISEN, SCHULZE DELITSCH".
- Koperasi menurut hukum "Undang-Undang Koperasi"di berbagai negara.
- Rekomendasi No.127 ILO 1966 koperasi: sebagai perkumpulan orang, yang bergabung secara sukarela, untuk mewujudkan tujuan bersama, melalui pembentukan suatu organisasi yang diawasi secara demokratis, dengan memberikan konstribusi yang sama sebanyak jumlah yang diperlukan, turut serta menanggung risiko yang layak, untuk memperoleh kemanfaatan dari kegiatan usaha, dimana para anggota berperan-serta secara aktif.

Konsep Manajemen Koperasi

- Mengenal Manajemen Koperasi.
- Unsur Pokok dan Tatanan Manajemen Koperasi.

Bagaimana orang dapat mengartikan dan memberikan karakteristik Organisasi Koperasi ?

1. Sejumlah individu yang bersatu dalam suatu Kelompok atas, dasar-sekurang-kurangnya – satu kepentingan atau tujuan yang sama (KELOMPOK KOPERASI).
2. Anggota-anggota kelompok koperasi secara individual bertekad mewujudkan tujuannya, yaitu memperbaiki situasi ekonomi dan sosial mereka, melalui usaha-usaha (aksi-aksi) bersama dan saling membantu (SWADAYA dari KELOMPOK KOPERASI).

3. Sebagai instrumen (wahana) untuk mewujudkannya adalah suatu perusahaan yang dimiliki dan dibina secara bersama (PERUSAHAAN KOPERASI).

4. Perusahaan koperasi ditugaskan untuk menunjang kepentingan para anggota kelompok koperasi, dengan menyediakan/menawarkan barang dan jasa yang dibutuhkan para anggota dalam kegiatan ekonominya (dalam perusahaan/usaha (usaha tani, satuan usaha) dan/atau rumah-tangganya masing-masing (TUJUAN/TUGAS ATAU PRINSIP PROMOSI ANGGOTA)

Karakteristik Unsur Pokok dan Tatanan Manajemen Koperasi

1. Anggota-anggota perseorangan.
2. Kegiatan-kegiatan ekonomi para anggota.
3. Kelompok koperasi.
4. Perusahaan koperasi.
5. Hubungan-hubungan usaha yang tercermin oleh keterkaitan antara kegiatan-kegiatan ekonomi para anggota dan kegiatan perusahan koperasi, ataukah.
6. Organisasi koperasi, sebagai suatu sistem sosial-ekonomi secara keseluruhan.

PERBEDAAN

KOPERASI

- ANGGOTA: Keanggotaan bersifat terbuka untuk semua pemakai. Modal awal yang dimasukkan minimal, karenanya yidak merupakan rintangan bagi keanggotaan. Para anggota dapat memasukkan dana tambahan sesuai dengan pemanfaatannya terhadap pelayanan koperasi.

PERUSAHAAN KONVENSIONAL

- ANGGOTA: Keanggotaan terbuka untuk para penanam modal tertentu. Pemilik yang ada biasanya hanya menambah jumlah anggotanya sebanyak penanam modal baru yang dipandang perlu. Penanam modal baru diperoleh melalui penjualan saham yang ditawarkan dengan harga pasar.

KOPERASI

- PEMILIK: Pemakai adalah pemilik.
- PENGAWAS: Berada pada anggota atas dasar merata.
- KEMANFAATAN: Anggota/pemakai memperoleh kemanfaatannya sebanding dengan pemanfaatannya atas jasa yang disediakan oleh koperasi. Tingkat bunga, yang dibayarkan untuk modalnya, terbatas.

PERUSAHAAN KONVENSIONAL

- PEMILIK: Penanam modal adalah pemilik.

- PENGAWAS: Terikat pada penanam modal sebanding dengan modal yang ditanamkan dalam perusahaan.
- KEMANFAATAN: Penanam modal memperoleh bagian laba sebagai hasil dari modal yang ditanamkannya, sebanding dengan modal yang ditananmkan oleh tiap-tiap penanam modal.

TIGA KATEGORI KOPERASI:

1. Koperasi dalam arti Yuridis yang bukan merupakan Koperasi dalam arti Sosio-Ekonomis.
2. Koperasi dalam arti Yuridis dan Sosio-Ekonomi.
3. Koperasi dalam arti Sosio-Ekonomis yang bukan merupakan Koperasi dalam arti Yuridis.

Masalah Dukungan Anggota Koperasi dan Konsekuensi Manajemen Koperasi

Proses Manajemen Pengembagan Koperasi, Manajemen Modal, Fungsi Manajer, dan Manajemen Tim

- Koperasi dalam Arti (Sosial)-Ekonomis dan Koperasi dalam Arti Yuridis.
- Pra-Koperasi dan Koperasi.
- Koperasi yang Otonom dan Koperasi yang dioffisialisasi Kperasi yang disponsori oleh Negara dan Koperasi yang awasi oleh negara.
- Koperasi Produksi dan Koperasi Pemberi Peningkatan Pelayanan.

Koperasi Produksi dan Koperasi Pemberi Peningkatan Pelayanan.

1. Koperasi Produksi: para anggotanya memperoleh lapangan kerja padanya.
2. Koperasi Pengadaan (Koperasi Pembelian): yang menyediakan barang dan jasa bagi para anggotanya.
3. Koperasi Penjualan (Koperasi Pemasaran): menjual/memasarkan barang dan jasa para anggotanya.

Tipe-tipe Koperasi berdasarkan Struktur Kombinasi Bisnis pada Koperasi Primer

- Koperasi yang beroperasi secara eksekutif/koperasi tradisional (Tradisional co-operative).
- Koperasi mata rantai tata niaga (market-linkage co-operative).
- Koperasi yang terpadu (integrated co-operative).

Kriteria lain yang diterapkan dalam membedakan Organisasi-Oeganisasi Koperasi

- Menurut sektor ekonomi/bidang usaha ekonomi para anggotanya (misal: koperasi pertanian, koperasi industri, koperasi kerajinan).

- Menurut Profesi para anggotanya (misal: koperasi petani, koperasi nelayan, koperasi penjahit, koperasi pandai besi, koperasi tukang daging).
- Menurut Pusat geografis dari kegiatan para anggotanya (misal: koperasi perkotaan, koperasi pedesaan).
- Menurut daerah kerja perusahaan-perusahaan koperasi (koperasi lokal, regional, nasional, dan internasional).
- Koperasi Tunggal-Usaha (Single Purpose Cooperative)
- Koperasi Serba Usaha (Multipurpose Cooperative).
- Koperasi Aneka Jasa (Full Service Cooperative)

Organisasi Koperasi Primer, Sekunder, dan Tersier

- Organisasi Koperasi Primer: meningkatkan kepentingan usaha ekonomi para anggota perseorangan.
- Organisai Koperasi Sekunder: memberikan pelayanan kepada para anggotanya di tingkat primer (organisasi koperasi primer).
- Organisasi Koperasi Tersier: memberikan pelayanan kepada para anggotanya di tingkat primer (organisasi koperasi sekunder).

Pengaruh Lingkungan terhadap Manajemen, Kebijakan dan Pengawasan serta Kualitas Manajemen

-

Sub-sub sistem yang konkrit dari suatu organisasi koperasi:

- Usaha-usaha ekonomi para anggotanya, dalam bentuk perusahaan atau rumah-tangga masing-masing anggotanya.
- Kelompok koperasi.
- Perusahaan koperasi.

Anggota-anggota Perseorangan dan Usaha-usaha Ekonomi Anggota

1. Tentang Kepentingan dan motif para anggota untuk berkoperasi, Teori MASLOW (1970) mengenai jenjang kebutuhan manusia.

Kebutuhan yang bersifat fisiologis-biologis: pangan, sandang, papan, seks, dsb.

Kebtuhan akan keselamatan, keamanan, ketertiban: perlindungan terhadap bahaya dan ancaman keamanan yang bersifat fisik, sosial, politis, dan yuridis, kebutuhan akan keadaan yang diharapkan dapat menjamin pemuasan kebutuhan-kebutuhan lainnya.

Kebutuhan akan rasa memiliki, pengakuan dan rasa cinta kecintaan.

Kebutuhan akan penghargaan, kehormatan keberhasilan, harga diri, termasuk kebutuhan akan kemerdekaan dan kebebsan pribadi, kekuatan dan akan peranan diri-sendiri disuatu lingkungan.

Kebutuhan aktualisasi diri: keinginan akan kepuasan diri, yaitu kebutuhan akan kegiatankegiatan yang kreatif, artistik, dan akan pengembangan serta pengungkapan keberadaan sebagai manusia.

Teori Jenis Kebutuhan butir 1 dan 2 dalam Skala MASLOW.

- Setelah tercapai suatu tahap perkembangan yang lebih tinggi, diferensiasi kebutuhan seseorang akan bertambah, kendati hal ini dibatasi oleh kondisi alam, ekologi, pribadi, sosial dan budaya (Hanel/Muller, 1976, hal.52 dst).
- Model Homo Oeconomicus dan Homo Co-operativus,maka pendekatan-pendekatan terbuka lebih banyak mengacu pada struktur motivasi pribadi yang rumit, dalam rangka menjelaskan perilaku ekonomi, termasuk perilaku yang berorientasi pada koperasi (bandingkan Dulfer, 1984, hal.150 dst).

Draheim (1955, hal. 21 dst)

- Terdorong motif-motif, seperti keamanan fisik, emosional, kekuasaan, kehormatan, kedudukan sosial, dan motif-motif lain yang lebih tinggi atau yang bersifat altruistik/karitatif.
- Individualisme berlawanan dengan kolektivisme
- Egoisme bersifat egoistik dengan altruisme bersifat altruistik.
- Indivudualime metodologis, psikoligisme, kolektivisme metodologis

Nilai-Nilai Dasar Gerakan Koperasi

Nilai-Nilai Koperasi sumber: ICA (1995)

Nilai Fundamental (Dasar)

1. Menolong diri sendiri (self-help)
2. Tanggung jawab sendiri (self-responsibility)
3. Demokrasi (democracy)
4. Persamaan (equality)
5. Keadilan (equity)
6. Kesetiakawanan (solidarity)

Nilai Etis

1. Kejujuran (honesty)

2. Keterbukaan (openess)
3. Tanggung jawab sosial (social resposibility)
4. Kepedulian terhadap orang lain (care for others)

Koperasi sebagai organisasi berbasis orang dan keanggotaan (membership based association) menjadi kekuatan substantif perekonomian negara maju (Denmark, AS, Singapura, Korea, Jepang, Taiwan, Swedia

Spirit membership based association teraktualisasi dalam "7 kebaikan"

1. Kebenaran untuk menggerakkan kepercayaan.
2. Keadilan dalam usaha bersama.
3. Kebaikan dan kejujuran mencapai perbaikan.
4. Tanggung jawab dalam individualitas, dan solidaritas.
5. Paham yang sehat, cerdas, dan tegas.
6. Kemauan menolong diri sendiri serta menggerakkan keswasembadaan.
7. Kesetiaan dalam kekeluargaan (Hatta, 1975).

Yang dalam beberapa literatur dianggap sebagai modal sosial, yakni:

Muhammad Hatta. 1975. "Membangun Koperasi dan Koperasi Membangun. Balai Pustaka. Jakarta. Dari buku: Hendar (2010). "Manajemen Koperasi. Erlangga: Jakarta. Hal:15

Implemantasi ketujuh nilai yang menjiwai koperasi Indonesia (7 prinsip operasional koperasi) secara internal dan eksternal, yakni:

1. Keanggotaan sukarela dan terbuka,
2. Pengendalian oleh anggota secara demokratis,
3. Partisipasi ekonomis anggota,
4. Otonomi dan kebebasan,
5. Pendidikan, pelatihan, dan informasi,
6. Kerja sama antarkoperasi,
7. Kepedulian terhadap komunitas.

Jenis Koperasi (PP 60 Tahun 1959)

a. Koperasi Desa

b. Koperasi Pertanian

c. Koperasi Peternakan

d. Koperasi Perikanan

e. Koperasi Kerajinan/Industri

f. Koperasi Simpan Pinjam

g. Koperasi Konsumsi

Jenis Koperasi menurut Teori Klasik terdapat 3 jenis Koperasi:

a. Koperasi pemakaian

b. Koperasi penghasil atau Koperasi produksi

c. Koperasi Simpan Pinjam

Ketentuan Penjenisan Koperasi Sesuai Undang – Undang No. 12 /67 tentang Pokok – pokok Perkoperasian (pasal 17)

1. Penjenisan Koperasi didasarkan pada kebutuhan dari dan untuk efisiensi suatu golongan dalam masyarakat yang homogen karena kesamaan aktivitas /kepentingan ekonominya guna mencapai tujuan bersama anggota-anggotanya.
2. Untuk maksud efisiensi dan ketertiban, guna kepetingan dan perkembangan Koperasi Indonesia, di tiap daerah kerja hanya terdapat satu Koperasi yang sejenis dan setingkat.

BENTUK KOPERASI (PP No. 60 / 1959)

a. Koperasi Primer

b. Koperasi Pusat

c. Koperasi Gabungan

d. Koperasi Induk

Dalam hal ini, bentuk Koperasi masih dikaitkan dengan pembagian wilayah administrasi.

BENTUK KOPERASI YANG DISESUAIKAN DENGAN WILAYAH ADMINISTRASI PEMERINTAHAN (Sesuai PP 60 Tahun 1959)

- Di tiap desa ditumbuhkan Koperasi Desa
- Di tiap Daerah Tingkat II ditumbuhkan Pusat Koperasi
- Di tiap Daerah Tingkat I ditumbuhkan Gabungan Koperasi
- Di Ibu Kota ditumbuhkan Induk Koperasi

KOPERASI PRIMER DAN KOPERASI SEKUNDER

- **Koperasi Primer** merupakan Koperasi yang anggota-anggotanya terdiri dari orang – orang.
- **Koperasi Sekunder** merupakan Koperasi yang anggota-anggotanya adalah organisasi koperasi .

PERMODALAN KOPERASI

ARTI MODAL BAGI KOPERASI

- **Modal** merupakan sejumlah dana yang akan digunakan untuk melaksanakan usaha – usaha Koperasi.
- **Modal jangka panjang**
- **Modal jangka pendek**
- Koperasi harus mempunyai rencana pembelanjaan yang konsisten dengan azas-azas Koperasi dengan memperhatikan perundang-undangan yang berlaku dan ketentuan administrasi.

SUMBER-SUMBER MODAL KOPERASI (UU NO. 12/1967)

- **Simpanan Pokok** adalah sejumlah uang yang diwajibkan kepada anggota untuk diserahkan kepada Koperasi pada waktu seseorang masuk menjadi anggota Koperasi tersebut dan jumlahnya sama untuk semua anggota
- **Simpanan Wajib** adalah simpanan tertentu yang diwajibkan kepada anggota yang membayarnya kepada Koperasi pada waktu-waktu tertentu.
- **Simpanan Sukarela** adalah simpanan anggota atas dasar sukarela atau berdasarkan perjanjian-perjanjian atau peraturan –peraturan khusus.

SUMBER-SUMBER MODAL KOPERASI (UU No. 25/1992)

- **Modal sendiri** (equity capital) , bersumber dari simpanan pokok anggota, simpanan wajib, dana cadangan, dan donasi/hibah.
- **Modal pinjaman**(debt capital), bersumber dari anggota, koperasi lainnya, bank atau lembaga keuangan lainnya, penerbitan obligasi dan surat hutang lainnya, serta sumber lain yang sah.

DISTRIBUSI CADANGAN KOPERASI

- Pengertian dana **cadangan** menurut UU No. 25/1992, adalah sejumlah uang yang diperoleh dari penyisihan sisa hasil usaha yang dimasukkan untuk memupuk modal sendiri dan untuk menutup kerugian koperasi bila diperlukan.
- Sesuai Anggaran Dasar yang menunjuk pada UU No. 12/1967 menentukan bahwa **25 %** dari SHU yang diperoleh dari usaha anggota disisihkan untuk Cadangan , sedangkan SHU yang berasal bukan dari usaha anggota sebesar **60 %** disisihkan untuk Cadangan.
- Menurut UU No. 25/1992, SHU yang diusahakan oleh anggota dan yang diusahakan oleh bukan anggota, ditentukan **30 %** dari SHU tersebut disisihkan untuk Cadangan.

Distribusi CADANGAN Koperasi antara lain dipergunakan untuk:

- Memenuhi kewajiban tertentu
- Meningkatkan jumlah operating capital koperasi
- Sebagai jaminan untuk kemungkinan – kemungkinan rugi di kemudian hari
- Perluasan usaha

J. Peran UMKM

Usaha Mikro Kecil Menengah :

Usaha mikro mempunyai peran yang penting dalam pembangunan ekonomi, karena intensitas tenaga kerja yang relatif lebih tinggi dan investasi yang lebih kecil, sehingga usaha mikro lebih fleksibel dalam menghadapi dan beradaptasi dengan perubahan pasar. Hal ini menyebabkan usaha mikro tidak terlalu terpengaruh oleh tekanan eksternal, karena dapat mengurangi impor dan memiliki kandungan lokal yang tinggi. Oleh karena itu pengembangan usaha mikro dapat memberikan kontribusi pada diversifikasi ekonomi dan perubahan struktur sebagai prakondisi pertumbuhan ekonomi jangka panjang yang stabil dan berkesinambungan. Disamping itu tingkat penciptaan lapangan kerja lebih tinggi pada usaha mikro dari pada yang terjadi di perusahaan besar.

Dalam UU No.20/2008 tentang UMKM, didefinisikan bahwa pemberdayaan adalah upaya yang dilakukan Pemerintah, Pemerintah Daerah, Dunia Usaha, dan Masyarakat secara sinergis dalam bentuk penumbuhan iklim dan pengembangan usaha terhadap UMKM sehingga mampu tumbuh dan berkembang menjadi usaha yang tangguh dan mandiri.

Sedangkan Iklim Usaha adalah kondisi yang diupayakan Pemerintah dan Pemerintah Daerah untuk memberdayakan UMKM secara sinergis melalui penetapan berbagai peraturan perundang-undangan dan kebijakan di berbagai aspek kehidupan ekonomi upaya ini dilakukan agar UMKM memperoleh pemihakan, kepastian, kesempatan, perlindungan, dan dukungan berusaha yang seluas-luasnya.

Kriteria usaha kecil dan menengah diatur dalam Undang-Undang UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) No. 20 Tahun 2008 pada pasal 6. Kriteria Usaha Mikro adalah yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta

rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

Kriteria Usaha Kecil adalah yang memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 500. 000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha ; atau yang memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).

Sedangkan Kriteria Usaha Menengah adalah yang memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah sampai dengan paling banyak Rp. 50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah).

Menurut survey BPS tahun 2004, di Indonesia ada 141,36 juta UMKM (99,9% dari total unit usaha). Dengan jumlahnya yang begitu banyak, serta kemampuannya dalam menyerap tenaga kerja (76,55 juta atau 99,5% dari total angkatan kerja yang bekerja), dengan total kontribusi yang sangat signifikan yaitu sebesar 55,3% dari total PDB, maka potensi yang dimiliki oleh UMKM untuk mendorong pertumbuhan ekonomi nasional sangatlah besar. Itulah alasan mengapa pemerintah begitu gencar dalam usahanya mengembangkan UMKM, selain dengan pembuktian empiris dimana saat periode krisis ekonomi kemarin, ketika begitu banyak perusahaan-perusahaan besar yang tumbang dan melakukan PHK dalam jumlah besar, UMKM dengan fleksibilitasnya mampu survive dari kondisi tersebut

Laju pertumbuhan ekonomi yang baik dengan ditandai oleh PDB (Produk domestik Bruto) tinggi di negara-negara Asia Timur dan Asia Tenggara dengan sebutan Newly Industrialized Countries (NICs) seperti Korea Selatan, Singapura dan Taiwan yang disebabkan oleh kinerrja UMKM yang efisien, produktif serta mempunyai daya saing global yang tinggi. Demikian juga di negara-negara yang sedang berkembang dengan tingkat pendapatan menengah dan rendah, peranan UMKM sangat penting. (Tambunan, 2002 :19)

Sementara peranan UMKM dalam perekonomian nasional sangat besar seperti yang terlihat pada tabel 4.1.

Melihat peran UMKM dalam menciptakan lapangan kerja, pengentasan kemiskinan bahkan meningkatkan pendapatan nasional tersebut maka dukungan terhadap pertumbuhan UMKM berarti mengatasi kemiskinan, dan menciptakan lapangan kerja atau pro-job, pro-poor dan pro-growth.

Permasalahan yang paling sering timbul dalam usaha pengembangan ini berhubungan dengan karakteristik yang dimiliki oleh UMKM yang sedikit menyulitkan. Beberapa karakteristik yang paling melekat pada sebagian besar UMKM antara lain: 1) Rendahnya produktivitas pekerja yang menyebabkan pengusaha mikro kecil kesulitan memenuhi kuota UMR (Upah Kerja Regional), 2) Rendahnya produktivitas antara lain karena pendidikan, etos kerja, disiplin, tanggung jawab dan loyalitas karyawan. 3) Keterbatasan akses pengusaha mikro kecil terhadap modal. 4) Kemampuan manajerial dan pemasaran yang masih rendah. 5) Kurangnya infrastuktur di Indonesia. 6) Tingginya biaya impor bahan baku dan suku cadang yang mengakibatkan melonjaknya biaya produksi. 7) Turunnya daya beli masyarakat.

Tabel 4.1. Peran UMKM secara Nasional

Katagori	Jumlah	%Total
Usaha Mikro Kecil	48.822.925 unit	99,8
Usaha Menengah	106.711 unit	0,2
UB (Usaha Besar)	7.204 unit	0,01
Tenaga Kerja UMKM	85.416.493 orang	96,18
PDB UMKM (Rp Trilyun)	1.036,57	55,96
Ekspor UMKM (Rp Trilyun)	122,20	15,70
Investasi UMKM (Trilyun)	369,92	46,32

Sumber : Menteri Negara Koperasi dan UKM, 2008

Pada umumnya ada tiga institusi yang berperan dalam pembinaan UMKM, yaitu:

1. Lembaga teknis yang bertugas mengembangkan produk, utilitas, kualitas SDM dan optimalisasi (lebih pada business side).

2. Lembaga keuangan yang bertugas menyediakan dana secara profesional (microfinance). Keprofesionalan ini sering kali dikaitkan dengan pemberian dana kepada UMKM yang bankable, namun fakta di lapangan menyebutkan bahwa hampir 99% UMKM di Indonesia tidak memenuhi syarat bankable tersebut, sehingga analisis kredit dapat dilakukan dengan metode kualitatif.

3. Lembaga pemasaran yang bertugas membantu memberi assitensi kepada UMKM dalam akses pasar dan pemasaran (market and marketing).

Sebenarnya di Indonesia, sebelum isu UMKM merebak, telah dilakukan berbagai macam strategi dalam usaha mengembangkan UMKM ini yang sebagian besar fokus pada pemberdayaan tenaga kerja melalui output expansion dan innovation adoption, yang berarti adanya peran lembaga teknis yang lebih besar dibandingkan dengan lembaga lainnya. Hampir semua bentuk intervensi yang diketahui pernah diaplikasikan, antara lain program-program pelatihan technical skills dan kewirausahaan, konsultasi pemberdayaan karyawan, subsidi input, peningkatan infrastruktur, pembangunan fasilitas public, pembangunan sentra-sentra industri, kredit subsidi dan lainnya. Review menunjukkan ada lebih dari 30 program-program pendampingan teknis UMKM di Indonesia yang tersebar di beberapa departemen. Pelatihan teknis yang dilakukan lebih difokuskan pada pelatihan kepada produsen dalam hal pembukuan, manajemen, technical skills, kewirausahaan dan marketing. Kesimpulan umum yang diperoleh adalah bahwa sebagian besar program tersebut memberikan pengaruh yang sedikit sekali terhadap pengembangan UMKM. Sebagian besar disebabkan oleh terbatasnya dana yang dialokasikan untuk begitu banyaknya program dan dengan jumlah UMKM yang begitu besar.

K. Prospek Kekuatan dan Kelemahan UKM

Secara teoritis Hoselitz (1959) sebagai orang pertama yang membahas relasi antara tingkat pendapatan dan tingkat dominasi UKM, mengemukakan bahwa dari hasil studinya dengan menggunakann data dari sejumlah negara-negara di Eropa, menyimpulkan bahwa dalam proses pembangunan di suatu wilayah tercerminkan dalam laju pertumbuhan PDB atau peningkatan pendapatan perkapita, kontribusi UKM di wilayah tersebut mengalami perubahan.

Beberapa aspek yang sangat menentukan prospek perkembangan UKM adalah kemampuan UKM itu sendiri untuk mendiagnosis keuatan yang kemudian dioptimalkan

dan kelemahan yang kemudian harus diminimalisir dalam menjawab tantangan internal maupun eksternal. Aspek-aspek yang menjadi kekuatan dan kelemahan tersebut adalah faktor manusia.

Dari aspek manusia, kekuatan UKM adalah : a) motivasi yang kuat untuk mempertahankan usahanya serta b) supply tenaga kerja yang melimpah dengan upah yang murah. Sedangkan kelemahannya adalah : b) kualitas SDM rendah baik dilihat dari tingkat pendidikan formal maupun ditinjau dari kemampuan untuk melihat peluang bisnis, c) tingkat produktivitas rendah, d) penggunaan tenaga kerja cenderung eksploitatif dengan tujuan untuk mengejar target, e) sering mengandalkan anggota keluarga sebagai pekerja tidak dibayar.

2. Faktor Ekonomi (Bisnis)

Kekuatan UKM apabila dilihar dari faktor ekonomi (bisnis) adalah : a) mengandalkan sumber keuangan informal yang mudah diperolah. b) mengandalkan bahan-bahan baku lokal (tergantung pada jenis produk yang dibuat), c) melayani segmen pasar bawah yang tinggi permintaan (proposi dari populasi paling besar). Sedangkan kelemahan UKM dari faktor ekonomi (bisnis) adalah : a) nilai tambah yang diperoleh rencah, dan akumulasinya sulit terjadi. dan b) manajemen keuangan yang buruk.

Kekuatan dari kedua faktor tersebut harus dioptimalkan dalam upaya menjaga survivalitas UKM maupun untuk meningkatkan dan mengembangkan UKM itu sendiri, sedangkan kelemahan dari kedua faktor tersebut harus secara terus menerus diminimalisir dan dihilangkan sama sekali.

Secara lebih terperinci, Anogara dan Sudantoko (2002:225-6) menggambarkan karakterisik UKM secara umum yang lebih banyak merupakan kelemahan yaitu :

1. Sistem pembukuan yang relatif sederhana dan cenderung tidak mengikuti kaidah administratif pembukuan standar. Kadangkala pembukuan tidak di up to date sehingga sulit untuk menilai kinerjanya.
2. Margin usaha yang cenderung tipis mengingat persaingan yang sangat tinggi.
3. Modal terbatas.
4. Pengalaman manajerial dan mengelola perusahaan masih sangat terbatas.
5. Skala ekonomi yang terlalu kecil, sehingga sulit mengharapkan untuk mampu menekan biaya mencapai titik efisiensi jangka panjang.

6. Kemampuan pemasaran dan negosiasi serta difersifikasi pasar sangat terbatas
7. Kemampuan untuk memperoleh sumber dana dari pasar modal rendah, mengingat keterbatasan dalam sistem administrasinya. Untuk mendapatkan dana di pasar modal, sebuah perusahaan harus mengikuti sistem administrasi standar dan harus tranparan.

Beberapa keunggulan UKM dibandingkan usaha besar adalah :

1. UKM biasanya memenuhi permintaan (aggregate demand) yang terjadi di wilayah regionalnya sehinggi UKM menyebar di seluruh pelosok dengan ragam bidang usaha.
2. Mempunyai keleluasaan atau kebebasan untuk masuk atau keluar dari pasar mengingat modal sebagaian besar terserap pada modal kerja dan sangat kecil yang dimasukan dalam aktiva tetap sehingga yang dipertaruhkan juga kecil. Dampak dari hal ini adalah kemudahan untuk meng up to date produknya sehingga mempunyai derajat imunitas yang tinggi terhadap gejolak perekonomian internasional.
3. Sebagian besar UKM adalah padat karya (Labour intensive) megingat teknologi yang digunakan UKM relatif sederhana. Persentase distribusi nilai tambah sangat besar sehingga distribusi pendapatan bisa lebih tercapai. Hubungan erat antara pemilik dengan karyawan menyebabkan sulitnya terjadi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Keadaaan ini menunjukan betapa usaha kecil memiliki fungsi sosial ekonomi.

L. UMKM di Kota Kediri

Perekonomian Kota Kediri menghadapi tantangan ketergantungan secara ekonomis yang sangat tinggi terhadap perusahaan besar yang ada di daerah, sementara di sisi lain terdapat potensi ekonomi kerakyatan lokal yang belum berkembang optimal karena keterbatasan klasik, utamanya permodalan dan pemasaran. Dari hasil studi yang dilakukan Bappeko di tahun 2007 menunjukkan masih terjadi masalah klasik yang banyak dihadapi oleh para pelaku UMKM, yaitu masalah permodalan, meliputi lemahnya akses mereka kepada sumber-sumber pembiayaan. Masalah ini masih dominan dipicu oleh kurangnya kepercayaan kalangan perbankan pada para pelaku UMKM terkait masalah jaminan/collateral serta tingginya suku bunga kredit yang ditawarkan sektor perbankan/komersil. Atas permasalahan di atas, seperti yang telah dituangkan, maka beberapa opsi yang baik dilakukan oleh pemerintah kota Kediri dalam rangka mengatasi permasalahan terkait pemodalam UMKM kota Kediri : antara lain dengan skema penjaminan kredit UMKM melalui jasa penjamin kredit (ASKRINDO), dan ternyata hal

tersebut belum bisa menjawab segala persoalan yang ada karena premi yang ditanggung oleh UMKM demi mendapatkan penjaminan kredit masih relatif tinggi. Tetapi hal ini tidak mengurangi komitmen pemerintah kota Kediri dalam memberdayaan UMKM. Komitmen Pemerintah Kota Kediri sangat kuat untuk pelaksanaaan bantuan permodalan bagi UMKM tersebut. Sadar akan jumlah UMKM yang sangat besar, dan banyaknya masyarakat yang menggantungkan hidup dan pekerjaannya dari sektor UMKM ini, maka pemberdayaan UMKM akan selalu mendapatkan perhatian dari Pemerintah Kota Kediri. Dinas dan Instansi lain yang terkait memberikan dukungan yang sangat kuat terhadap program ini. Dengan kondisi semacam ini, maka program ini akan menjadi salah satu program utama Kota Kediri bagi peningkatan taraf hidup masyarakatnya.

M. Pemberdayaan UMKM

Pemberdayaan adalah sebagai proses. Keberhasilan proses ini bukan hanya karena faham terhadap pengetahuan dan ketrampilan menyangkut pemberdayaan dan pembangunan, akan tetapi seluruh stakeholders (seluruh unsur terkait dalam program) harus komitmen dengan beberapa hal antara lain:

a. Komitmen pada profesionalisme
b. Komitmen pada keterbukaan
c. Komitmen pada kejujuran
d. Komitmen pada kebersamaan dan kerjasama
e. Komitmen pada kemiteraan, dan
f. Komitmen pada kepentingan pembelajaran dan mencari keuntungan bersama dalam bentuk pola horizonal.

Tenaga pemberdaya harus melebur dalam kesetaraan dan kemitraan bersama masyarakat. Kegagalan selama ini banyak diasumsikan karena prinsip-prinsip pemberdayaan (kode etik pemberdayaan) yang seharusnya dilakukan bersama (secara partisipatif) telah dilanggar, karena ada kepentingan-kepentingan tertentu dari segelintir orang di luar unsur masyarakat sasaran. Dampaknya menjadi lebih besar terutama untuk kepentingan pemberdayaan dan berkesinambungan. Tantangan proyek yang berorientasi kepada pemberdayaan, bukan hanya dituntut untuk mempertahankan profesionalisme bagi para pelakunya, tetapi harus menjadi komitmen bersama dari seluruh unsur stakeholders yang terlibat dalam proyek bersangkutan. Prof. Bob Tilden telah

memberikan jawaban mengenai keterampilan dan sikap apa yang harus dimiliki oleh pelaku pemberdaya.

Menurut Tilden sekurang-kurangnya ada 4 (empat) kegiatan penting yakni:

1) Problem solving (pemecahan masalah)
2) Sense of Community (perduli terhadap masyarakat)
3) Sense of mission (komitmen terhadap misi proyek); dan
4) Honesty with selfand with others (jujur kepada diri sendiri dan orang lain).

Dalam bukunya "Keadilan, Pemberdayaan dan Penanggulangan Kemiskinan (Owin Jamasy, 2004) dikatakan bahwa para pelaku program pemberdayaan, harus profesional dan komitmen untuk mewujudkan seluruh prinsip pemberdayaan ke dalam setiap kegiatan aksi program. Dikatakannya ada dua belas prinsip yang harus dijadikan kekuatan internal pelaku pemberdaya.Prinsip tersebut adalah :

1. Para pelaku utama pemberdaya dan seluruh unsur stakeholders, harus berlaku adil (melaksanakan prinsip kerja berdasarkan keadilan dan komitmen untuk meningkatkan kualitas kerja yang adil). Dari sekian banyak arti dan bentuk perilaku adil, setidaknya dua hal diantaranya akan menjadi sangat penting yakni: Keadilan distribusi dan keadilan prosedural. Adil distribusi adalah berlaku adil ketika mendistribusikan sesuatu sekalipun yang miskin harus diutamakan. Setiap individu (siapapun orangnya) membutuhkan keadilan, tetapi tidak keluar dari koridor keadilan apabila ternyata berlaku lebih kepada individu atau kelompok miskin; apakah miskin dari aspek intelektual (pengetahuan dan ketrampilan), ekonomi (fisik dan material atau sandang, pangan dan papan), miskin dari aspek politik dan lain-lain. Mereka yang miskin ini sangat membutuhkan perhatian dan intervensi lebih, dan tentu tidaklah sama bagi mereka yang tidak miskin. Adalah berlaku adil apabila pendistribusian informasi dan pengalaman (yang terkait dengan pengetahuan dan ketrampilan) lebih mendahulukan mereka yang miskin daripada yang kaya, karena yang miskinlah yang sangat membutuhkan terutama agar terjadi keseimbangan (tidak timpang); demikian juga dalam pendistribusian bahan makanan seperti bantuan beras untuk orang miskin dan subsidi-subsidi lain dari pemerintah yang selalu mengutamakan orang miskin. Dalam hal ini keadilan berfungsi untuk menyeimbangkan stratifikasi sosial yang acap kali terlihat semakin timpang antara batas yang kaya dengan yang miskin. Keadilan prosedural adalah berlaku adil dalam memberikan pelayanan sekalipun yang harus

dutamakan adalah orang miskin. Dan bukan sebaliknya dimana memberikan pelayanan yang cepat kepada mereka yang kaya atau yang tidak miskin. Siapakah yang lebih membutuhkan? Sekalipun dalam pengurusan atau pembuatan Kartu Tanda Pengenal (KTP), adalah berlaku adil apabila si petugas telah memperhatikan yang lebih (pelayanan serius) kepada mereka yang miskin.

2. Seluruh unsur stakeholders harus jujur (jujur kepada diri sendiri dan jujur kepada orang lain). Kejujuran adalah sifat dasariah manusia, namun seringkali berubah (menjadi tidak jujur) karena terkalahkan oleh kepentingan emosi pribadinya. Kejujuran sangat besar pengaruhnya terhadap keadilan. Keduanya merupakan sifat dasariah manusia.
3. Kemampuan melakukan problem solving, menumbuhkan dan memasarkan inovasi, asistensi, fasilitasi, promosi, dan social marketing. Memecahkan masalah (problem solving) adalah proses bagaimana semua pihak menerima jalan keluar yang ditawarkan. Pemecahan masalah, bisa jadi dari si pemilik masalah itu sendiri. Dalam hal ini terdapat seni bagaimana proses dialog yang baik berlangsung ketika proses mencari jawaban dari sebuah masalah. Tenaga pemberdaya harus trampil dan kreatif mencari inovasi (ide dan pemikiran baru atau terobosan baru); juga trampil melakukan asistensi dan fasilitasi (bimbingan dan dampingan); demikian juga dalam hal promosi dan sosial marketing.
4. Kerjasama dan koordinasi seluruh unsur stakeholders berdasarkan kemitraan. Kendatipun ada struktur pengelolaan program dengan berbagai atribut jabatannya, namun dalam proses perjalanannya harus berlangsung secara kemitraan. Mengejar misi dan mencapai tujuan program adalah tugas bersama. Apabila ada persoalan, semestinya menjadi tanggungjawab bersama untuk mengatasinya, dan tidak dibenarkan apabila pihak pimpinan atau pihak tertentu mengatakan “itu adalah tugasmu dan kamulah yang harus bertanggungjawab”.
5. Partisipasi aktif dari seluruh unsur stakeholders. Partisipasi tidak hanya diukur oleh jumlah melainkan harus juga diukur oleh seberapa banyak elemen masyarakat yang terlibat, misalnya dari latar belakang jenis kelamin (laki-laki dan perempuan), latar belakang usia (tua dan muda), latar belakang sosial-ekonomi (kaya – menengah dan msikin) dan lain sebagainya. Bias partisipasi seringkali dijumpai, misalnya pertemuan yang dihadiri oleh 40 orang dan yang dihadiri oleh 20 orang. Dari aspek jumlah, 40 orang lebih baik dari yang 20 orang, tetapi dari aspek kualitas mungkin saja yang 20 orang akan menjadi lebih baik dan partisipatif karena mereka adalah wakil dari

seluruh elemen masyarakat, sementara yang 40 orang hanyalah dari kelompok karang taruna.

6. Lingkup dan cakupan program berlangsung secara terpadu. Keterpaduan ini diawali dengan ketajaman analisis dalam melihat persoalan. Keterpaduan dari sudut pandang "tujuan" mengandung arti bahwa tujuan pemberdayaan harus meliputi aspek intelektual, aspek sosial-ekonomi, aspek fisik, dan aspek manajerial. Tujuan juga harus mampu meningkatkan aspek pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan. Selanjutnya dari sisi pelakunya, keterpaduan harus diartikan kepada kerjasama unsur stakeholders yang harmonis dan kondusif.
7. Mengutamakan penggalian dan pengembangan potensi lokal. Pengembangan potensi lokal untuk merintis kemandirian dan memperkecil terjadinya ketergantungan kepada pihak luar. Pengembangan potensi lokal yang konsisten, juga mengandung maksud agar masyarakat sadar bahwa kontribusi itu jauh lebih realistis untuk tujuan rasa memiliki.
8. Aktif melakukan mobilisasi dan peningkatan swadaya yang bertumpu kepada kekuatan masyarakat sendiri/kelompok sasaran (self-reliant development). Kenyataan banyak sekali bentuk kemampuan yang bisa diswadayakan oleh masyarakat misalnya: tenaga, ide dan pemikiran, uang, dan kepemilikan (tanah dan harta lainnya).
9. Mengembangkan metode pembinaan yang konstruktif dan berkesinambungan. Program pembinaan dikonstruksi bersama oleh semua pihak sehingga dapat dipastikan bahwa antara satu bentuk pembinaan dengan bentuk yang lainnya akan berkorelasi positif, saling mendukung dan berkesinambungan.
10. Pelaksanaan kegiatan berlangsung secara gradual/bertahap. Tahapan kegiatan sebaiknya dibuat bersama masyarakat. Fasilitator dapat menggabungkan antara waktu yang tersedia bagi program dan yang tersedia pada masyarakat. Tahapan kegiatan tidak akan berpengaruh kepada waktu yang disediakan. Justru dengan tahapan itulah akhirnya seberapa sempitpun waktu yang disediakan, akhirnya dapat dikonsumsi atau dibagi dengan adil.
11. Seluruh unsur stakeholders harus konsisten terhadap pola kerja pemberdayaan. Pola ini harus dibedakan dengan pola kerja pada pembangunan fisik. Pemberdayaan adalah untuk kepentingan manusia seutuhnya. Oleh karena itu pola dan cara kerja harus mampu menyentuh kepada seluruh kepentingan masyarakat (SDM, ekonomi dan material serta manajrial)

12. Komitmen serta peduli kepada misi pemberdayaan dan kepada masyarakat miskin yang kurang mampu (Sense of mission, sense of community, and mission driven profesionalism).

Kesinambungan dalam perspektif pemberdayaan adalah terjadinya kesinambungan kepada seluruh aspek kepentingan manusia (manusia seutuhnya). Manusia mempunyai banyak kebutuhan antara lain: a) pengetahuan dan ketrampilan; b) keuangan/modal; c) fisik/bangunan; d) kesehatan; e) lingkungan (sosial dan alam); dan f) wadah atau lembaga/organisasi. Antara pemberdayaan dengan kesinambungan ibarat batang tombak dimana pemberdayaan adalah batangnya dan mata tombak adalah kesinambungan. Gerak pemberdayaan kepada seluruh aspek kebutuhan manusia adalah secara otomatis bermuara pada kesinambungan. Apabila terjadi ketidaksinambungan, maka ini berarti ada yang tidak benar di dalam melakukan pemberdayaannya.

N. Pola Pemberdayaan

Pola Pendekatan Pemberdayaan UMKM dapat dilakukan dengan tiga pendekatan, yaitu pola kemitraan, pola BDSP dan pola Klaster. Adapun pola pendekatan pemberdayaan UMKM tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Pola Kemitraan

Kemitraan menurut Peraturan Pemerintah N.o 44 Tahun 1997, adalah kerjasama usaha antara Usaha Kecil dengan Usaha Menengah dan atau dengan Usaha Besar disertai pembinaan dan pengembangan oleh Usaha Menengah dan atau Usaha Besar dengan memperhatikan prinsip saling memerlukan, saling memperkuat dan saling menguntungkan.Kemitraan dalam rangka keterkaitan usaha diselenggarakan melalui pola-pola yang sesuai dengan sifat dan tujuan usaha yang dimitrakan dengan diberikan peluang kemitraan seluas-luasnya kepada Usaha Kecil, oleh Pemerintah dan dunia usaha. Pola-pola kemitraan yang umum dijumpai antara lain Kemitraan Inti Plasma dan Pola Bapak Angkat.

a. Kemitraan (Inti Plasma)

Dalam pola inti plasma, Usaha Besar dan atau Usaha Menengah sebagai inti membina dan mengembangkan Usaha Kecil yang menjadi plasmanya antara lain meliputi :

1) Penyediaan dan penyiapan lahan;
2) Penyediaan sarana produksi;
3) Pemberian bimbingan teknis manajemen usaha dan produksi;
4) Perolehan, penguasaan dan peningkatan teknologi yang diperlukan;pembiayaan; dan
5) Pemberian bantuan lainnya yang diperlukan bagi peningkatan efisiensi dan produktivitas usaha.

Dalam hal kemitraan Usaha Besar dan atau Usaha Menengah dengan Usaha Kecil berlangsung dalam rangka sub kontrak untuk memproduksi barang dan atau jasa, Usaha Besar atau Usaha Menengah memberikan bantuan antara lain berupa

1) Kesempatan untuk mengerjakan sebagian produksi dan atau komponen;

2) Kesempatan yang seluas-luasnya dalam memperoleh bahan baku yang diproduksinya secara berkesinambungan dengan jumlah dan harga yang wajar;
3) Bimbingan dan kemampuan teknis produksi atau manajemen;
4) Perolehan, penguasaan dan peningkatan teknologi yang diperlukan;
5) Pembiayaan.

Dalam kegiatan perdagangan pada umumnya, kemitraan antara Usaha Besar dan atau Usaha Menengah dengan Usaha Kecil dapat berlangsung dalam bentuk kerjasama pemasaran, penyediaan lokasi usaha, atau penerimaan pasokan dari Usaha Kecil mitra usahanya untuk memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh Usaha Besar dan atau Usaha Menengah yang bersangkutan.

Usaha Besar dan Usaha Menengah yang melaksanakan kemitraan mempunyai hak untuk mengetahui kinerja kemitraan Usaha Kecil mitra binaannya. Sementara Usaha Kecil yang bermitra mempunyai hak untuk memperoleh pembinaan dan pengembangan dari Usaha Besar dan atau Usaha Menengah mitranya dalam satu aspek atau lebih tentang pemasaran, sumber daya manusia, permodalan, manajemen dan teknologi.

Usaha Besar dan atau Usaha Menengah yang melaksanakan kemitraan dengan Usaha Kecil /Mikrober kewajiban untuk melakukan pembinaan kepada mitra binaannya dalam satu atau lebih aspek :

1) Pemasaran, dengan :
   - Membantu akses pasar;
   - Memberikan bantuan informasi pasar;
   - Memberikan bantuan promosi;
   - Mengembangkan jaringan usaha;
   - Membantu melakukan identifikasi pasar dan perilaku konsumen;
   - Membantu peningkatan mutu produk dan nilai tambah kemasan.

2) Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, dengan :
   - Pendidikan dan pelatihan;
   - Magang;
   - Studi banding;

- Konsultasi.

3) Permodalan, dengan :

- Pemberian informasi sumber-sumber kredit;
- Tata cara pengajuan penjaminan dari berbagai sumber lembaga penjaminan;
- Mediator terhadap sumber-sumber pembiayaan;
- Informasi dan tata cara penyertaan modal;
- Membantu akses permodalan.

4) Manajemen, dengan :

- Bantuan penyusunan studi kelayakan;
- Sistem dan prosedur organisasi dan manajemen;
- Menyediakan tenaga konsultan dan advisor.

5) Teknologi, dengan :

- Membantu perbaikan, inovasi dan alih teknologi;
- Membantu pengadaan sarana dan prasarana produksi sebagai unit percontohan;
- Membantu perbaikan sistem produksi dan kontrol kualitas;
- Membantu pengembangan disain dan rekayasa produk;
- Membantu meningkatkan efisiensi pengadaan bahan baku.

Usaha kecil / mikro yang bermitra berkewajiban untuk

- Meningkatkan kemampuan manajemen dan kinerja usahanya secara berkelanjutan, sehingga lebih mampu melaksanakan kemitraan dengan Usaha Besar atau Usaha Menengah; dan
- Memanfaatkan dengan sebaik-baiknya berbagai bentuk pembinaan dan bantuan yang diberikan oleh Usaha Besar dan atau Usaha Menengah.

b. Pola Bapak Angkat

Pada dasarnya pola bapak angkat adalah refleksi kesediaan pihak yang mampu (besar) untuk membantu pihak lain yang kurang mampu (kecil) pihak yang

memang memerlukan pembinaan. Oleh karena itu, pada hakikatnya pola pendekatan tersebut adalah cermin atau wujud rasa kepedulian pihak yang besar terhadap yang kecil. Pola Bapak angkat dalam pengembangan UMK umumnya banyak dilakukan BUMN dengan usaha mikro dan kecil.

2. Pola BDSP

Sampai saat ini pengertian Business Development Services (BDS) yang diterjemahkan sebagai "Jasa Pengembangan Usaha (JPU) begitu pula Business Development Services Provider (BDSP) masih bervariasi sehingga perlu diarahkan agar semua pihak dapat menerimanya dan menggunakannya. BDS adalah suatu kegiatan dalam bentuk jasa dalam berbagai bidang yang dilakukan oleh individu dan atau lembaga untuk tujuan pengembangan usaha, dalam hal ini UMKM.

Sedangkan BDSP adalah suatu lembaga yang memberi/menyediakan pelayanan jasa untuk pengembangan usaha UMKM dalam berbagai bidang antara lain teknis, sosial-ekonomi, keuangan, dll.Selain pengertian yang dikemukakan di atas, Committee of Donor Agencies for SmallEnterpriseDevelopment mendefinisikan BDS sebagai berikut "jasa non-finansial yang meningkatkan kinerja suatu perusahaan, akses ke pasar, dan kemampuannya untuk bersaing". Sedangkan Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) menyebutkan sebagai" jasa-jasa bisnis strategis yang meliputi perangkat lunak komputer dan jasa proses informasi, riset dan jasa pengembangan dan teknis, jasa marketing, jasa pengelolaan organisasi bisnis dan jasa pengembangan sumber daya manusia".

Sementara ini telah tercapai konsensus internasional bahwa jasa-jasa perdagangan, hiburan, akomodasi, transportasi dan keuangan dalam hubungannya dengan penyediaan modal, tidak akan dipertimbangkan sebagai BDS atau jasa bisnis strategis.Kementerian Koperasi dan UKM mendefinisikan BDSP sebagai lembaga atau bagian dari lembaga yang memberikan layanan pengembangan bisnis dalam rangka meningkatkan kinerjaUMKM. Lembaga tersebut berbadan hukum, bukan lembaga keuangan, serta dapat memperoleh fee dari jasa layanannya. Definisi BDSP dari Swisscontact, suatu lembaga yang aktif dalam pengembangan BDS di Indonesia, menyebutkan bahwa BDS merupakan bentuk jasa non keuangan yang disediakan oleh

lembaga eksternal (Pemerintah atau Swasta) yang bertugas memecahkan masalah yang dihadapi UMKM serta memberikan jasa pengembangan bisnis yang diperlukan.

Dalam hubungan dengan pemberdayaan BDSP, maka jasa yang diberikan oleh BDSP adalah konsultansi/pendampingan dalam hal manajemen/analisis keuangan agar terjadi kemitraan dengan bank atau terjadinya penyaluran dana bank kepada UMKM tersebut disertai dengan pembinaannya.

BAB 5

KEPEMIMPINAN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM KOPERASI DAN UMKM (SDM)

Pemimpin Itu Keteladanan

- Tugas utama seorang pemimpin adalah membangun karakter orang-orang yang dipimpinnya.

A. Cerita Kepemimpinan yang Sukses

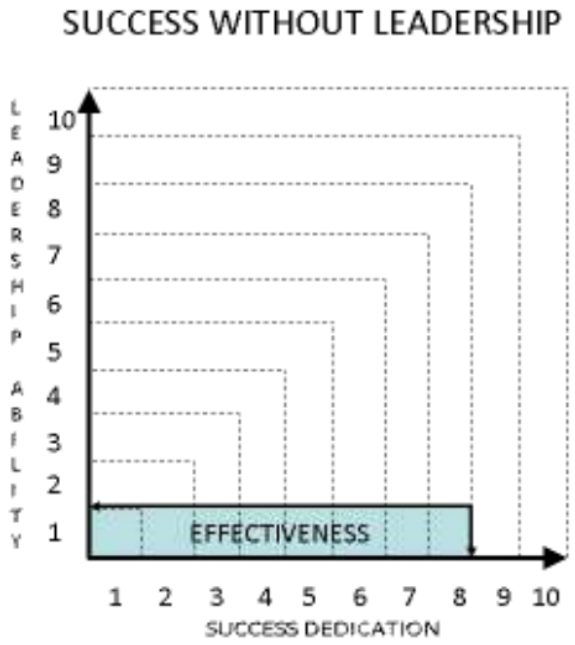
- Eleanor Roosevelt pernah berkata, "seorang pemimpin yang baik menginspirasi orang-orang untuk memiliki kepercayaan diri dalam diri mereka."
- "Anda bekerja keras untuk mengembangkan produk Anda, Anda berjuang untuk menyelesaikan masalah finansial di perusahaan Anda, Anda mempromosikan bisnis Anda, tapi Anda tidak mempertimbangkan masalah kepemimpinan dan bagaimana mencari staff-staff terbaik." Kata John Maxwell, penulis buku kepemimpinan handal.

Kisah Mc'Donald

- Tahun 1937-an, masyarakat Amerika mulai gandrung dengan mobil, kakak beradik Dik & Mor berinovasi dengan membuka kedai khusus yang bisa memesan dari mobil. Bisnis meraih sukses besar.
- Menu andalan adalah hot-dog, gorengan (french fries), burger, roti sandwich, coca cola dan aneka salad. Bisnis ini meledak, bahkan antrian semakin panjang hingga keluar pintu.
- Inovasi dilakukan yaitu dengan menghapus pesanan dari mobill, fokus pada walk-up customer, mengurangi daftar menu, fokus pada hamburger. Perubahan menjadi berita di media, dan mereka mendapatkan iklan gratis.
- Tahun 1955, usaha mereka stuck, omsetnya tetap, dan banyak pendatang-pendatang baru yang meniru. Akhirnya usaha itu mengalami kemunduran.
- Adalah Ray Kroc yan menuangkan semua konsep yang ada di kedua kepala kakak beradik itu ke dalam sebuah manual tertulis McDonald's system. Manual itu dibeli dan ia pun mendapat hak untuk memperluas bisnis McDonald's dengan konsep franchise!
- Dalam tempo 4 tahun, Ray Kroc berhasil membuka 100 cabang Mc Donald's tanpa modal sama sekali. Semuanya dibiayai oleh para franchise.



Tanpa Kepemimpinan, Mimpi Anda Akan Terbelenggu



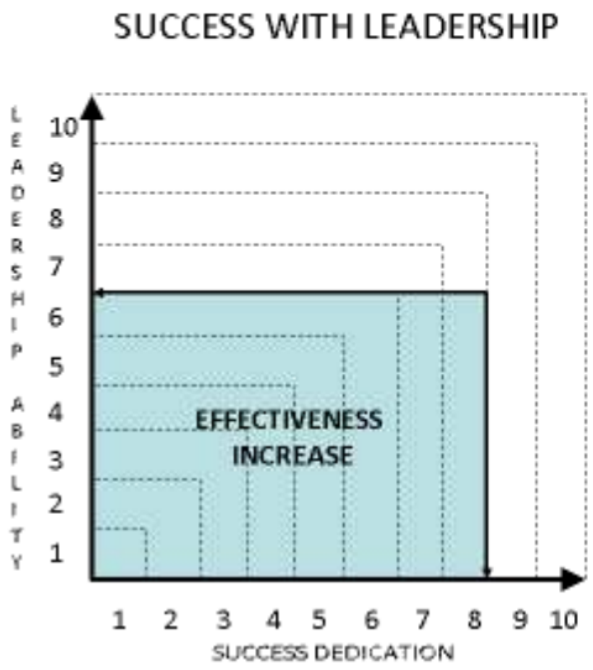
Sukses Tanpa Kepemimpnan

Source: Maxwell (1993)

- Dengan bekerja keras, kesungguhan dan kejujuran mencapai skor 8.
- Kalau bekerja 2x lebih keras, skor yang diperoleh ≠ 10 karena Anda sudah letih, sudah kebanyakan bekerja. Skor tertinggi Anda 8,5.

Efektivitas usaha terbatas!!

Tanpa Kepemimpinan, Mimpi Anda Akan Terbelenggu



Sukses Dengan Kepemimpnan

Source: Maxwell (1993)

- Bekerja dengan leadership bukan semata-mata entrepreneurship, diawali dengan melakukan pendelegasian dan mulai menggunakan orang lain sebagai staf.
- Leadership skor sekarang melonjak dari 1 menjadi 7. Efektivitas berubah menjadi 7 x 8 = 56. ini berarti meningkat dari 8 ke 56 atau melonjak 600%

Perilaku Pemimpin Yang Efektif

- Memberikan contoh kepada para karyawan
- Menciptakan suatu tatanan nilai dan keyakinan bagi para karyawan dan dengan bergairah mengejarnya
- Memfokuskan upaya para karyawan terhadap tujuan yang menantang dan terus mengarahkan mereka kepada tujuan tersebut

- Menyediakan sumberdaya yang dibutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan mereka
- Menghargai dan mendukung para karyawan
- Berkomunikasi dengan para karyawan
- Menghargai keragaman para pekerja.
- Merayakan keberhasilan para pekerja
- Mendorong kreativitas di antara para pekerja
- Mempertahankan selera humor
- Menatap terus masa depan

B. Teori Kepemimpinan – Karakter

1. Manajer dan panggilan tugasnya menjadi manajer yang mumpuni,
2. Unggul dan efektif,
3. Karya staf yang tuntas paripurna,
4. Mengelola tindakan manajerial,
5. Pembinaan, pendampingan, penyuluhan (CMC),
6. Pemanfaatan waktu secara cerdas dan efektif,
7. Komunikasi yang efektif,
8. Kecakapan negosiasi,
9. Menyelenggarakan rapat yang efektif,
10. Pendelegasian yang memberdayakan,
11. Kepemimpinan,
12. Berpikir kreatif,
13. Kemampuan belajar, dan
14. Pelatihan motivasi berprestasi (AMT).

Bentuklah tim yang berdedikasi

1. Berkomunikasi
2. Jangan berasumsi
3. Jadilah Otentik
4. Mengetahui hambatan Anda
5. Bentuklah karakter tim

6. Percayalah pada tim Anda
7. Membagikan ide
8. Jagalah tim Anda tetap menyatu
9. Tetaplah tenang

Teori Kepemimpinan Awal

- Teori kepemimpinan awal berfokus pada pemimpin (teori ciri) dan cara pemimpin berinteraksi dengan anggota kelompok (teori perilaku). Enam ciri terkait kepemimpinan yang efektif.
- Dorongan
- Kehendak untuk memimpin
- Kejujuran dan Integritas
- Kecerdasan
- Kepercayaan Diri
- Pengetahuan terkait pekerjaan

Teori Kepemimpinan Awal

Gaya Demokratis

- Gaya Demokratis: melibatkan bawahan, delegasi wewenang, mendorong partisipasi

Gaya Otokratis

- Gaya otokratis: mendiktekan metode kerja, membatasi partisipasi

Gaya Laissez Faire

- Gaya Laissez Faire: memberikan kebebasan pada kelompok untuk membuat keputusan

Unsur-Unsur kepemimpinan

- Abernthy dan Hayes (Harvard Business Scholl), jenis manajer yang baru:

1. yang mahir memelihara teknologi baru.
2. Membentuk organisasi yang dinamis.
3. Membentuk pasar baru.
4. Mengembangkan orang yang lebih produktif.

“Mau mencucurkan keringat dan berkorban supaya sesuatu bisa terjadi”

Pendekatan Kepemimpinan Model Terkini

Kepemimpinan Transformasional Transaksional

- Pemimpin transaksional: pemimpin yang membimbing atau memotivasi pengikutnya menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas atau persyaratan tugas
- Pemimpin transformasional: pemimpin yang memberi inspirasi untuk bertindak melebihi kepentingan pribadi demi organisasi

Pendekatan Kepemimpinan Model Terkini

- Pemimpin kharismatis:

pemimpin yang antusias, dan percaya diri yang kepribadian dan tindakannya mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu.

- Pemimpin visioner:

pemimpin yang melampaui karisma karena kemampuannya menciptakan dan menyatakan visi yang realistis, layak dipercaya, dan menarik mengenai masa depan .

Pendekatan Kepemimpinan Model Terkini

Kepemimpinan

- Pertama, pemimpin tim adalah penghubung dengan pihak luar,
- Kedua, pemimpin tim adalah penyelesai masalah.
- Ketiga, pemimpin adalah manajer konflik.
- Dan keempat, pemimpin tim adalah pembina.

C. Langkah-Langkah dalam Pengambilan Keputusan (6 langkah proses)

1. Mendefinisikan masalah (mengenal persoalan) yaitu menetapkan apa yang menjadi persoalan terjadinya penyimpangan
2. Menentukan pedoman pemecahan masalah seperti mencari rambu-rambu yang tepat untuk memecahkan penyebab masalah
3. Mengidentifikasikan alternatif di mana pilihan pemecahan sedapat mungkin harus dimunculkan
4. Mengadakan penilaian terhadap baik buruknya alternatif dengan cara atau model tertentu
5. Menilai alternatif yang terbaik dengan standar ukuran tertentu
6. Mengimplementasikan alternatif yang dipilih, yaitu penerapan keputusan beserta resiko dan konsekuensinya agar dipertimbangkan

D. Tipe-Tipe Pemimpin

Pemimpin dengan tipe SANGUINIS (YANG POPULER)

- cenderung ingin popular (terkenal),
- pemimpin yang ingin disenangi oleh orang lain,
- suka pencitraan positif,
- hidupnya penuh dengan bunga warna-warni.
- Pemimpin senang sekali bicara tanpa bisa dihentikan.
- Gejolak emosinya bergelombang dan transparan,
- suatu saat ia berteriak kegirangan dan beberapa saat kemudian bisa menangis tersedu-sedu.
- Pemimpin dengan kepribadian sanguinis suka lupa,
- sulit berkonsentrasi,
- cenderung berpikir pendek dan hidupnya serba tidak teratur,
- kurang disiplin dengan waktu dan meja kerjanya berantakan.
- Suka memberi janji tanpa implementasi.

Pemimpin dengan tipe Melankolis (yang sempurna)

- Cenderung serba teratur, rapi, terjadual, tersusun sesuai pola.
- Umumnya pemimpin jenis ini suka dengan fakta-fakta, data-data, angka-angka dan memilikirkan segala sesuatu secara mendalam.
- Dalam pertemuan cenderung menganalisis, memikirkan secara mendalam, mempertimbangkan secara matang lalu kalau bicara apa yang dikatakan betul-betul hasil yang dipikirkan secara mendalam dan tepat.

Pemimpin dengan tipe Koleris (yang kuat)

- sering sekali mengatur orang lain,
- suka tunjuk-tunjuk atau perintah,
- tak ingin ada penonton dalam aktivitasnya, tamu pun ia perintah melakukan sesuatu untuknya.
- Pemimpin yang goal oriented sehingga tegas, kuat, cepat dan tangkas mengerjakan sesuatu, suka tantangan, tidak mudah menyerah, suka bertarung dan memimpin peperangan.

Pemimpin dengan tipe Plegmatis (cinta damai)

- tidak suka konflik,

- disuruh apa saja ia mau lakukan meski ia tidak suka, baginya kedamaian adalah segalanya.
- Jika timbul masalah ia akan berusaha mencari solusi yang damai tanpa timbul pertengkaran, ia mau merugi sedikit atau rela sakit, asalkan masalahnya segera selesai.
- kurang bersemangat, kurang teratur dan serba dingin, cenderung diam, kalem dan kalau memecahkan masalah umumnya sangat menyenangkan.
- Dengan sabar ia mau menjadi pendengar yang baik, tapi kalau disuruh mengambil keputusan sering menunda-nunda.

SANGUINIS : perbanyak mendengarkan/rileks, catatalah hal-hal yang penting dan tentukan tujuan khusus, periksa detail dan tetap tenang, belajarlah berkosentrasi.

MELANKOLIS: perbanyak bicara dan senyum, tunjukkan penghargaan dan minat pribadi, rileks, bagikan informasi dan terbuka pada orang lain.

KOLERIS: kurangi kecepatan, ambilkan waktu untuk mendengarkan gagasan orang lain, tahan diri untuk tidak mendominasi, tunjukkan kesabaran dan lebih rileks.

PLEGMATIS: tingkatkan kecepatan, lebih banyak omong, kurangi mendengarkan, hendaklah tegas dan mengontrol dan ambil beberapa resiko.

E. Effective Leadership

- Keberhasilan seorang pemimpin tidak kalah pentingnya juga dipengaruhi oleh kompetensi sang pemimpin mengenal tipe kepribadiannya dan tipe para pendukungnya (staf). Untuk itu para manajer koperasi kredit agar bisa berhasil hendaknya mengetahui, memahami dan menerapkan tipe-tipe kepribadian.
- Menjadi pemimpin yang unggul (Extraordinary) dalam lingkungan kerja.
- Memiliki kualitas kepemimpinan yang sejati yang mampu memotivasi team.
- Mampu melakukan fungsi Manager atau Supervisor secara maksimal.
- Menjadi pemimpin yang mampu melakukan Coaching terhadap bawahan.
- Mampu menciptakan unsur FUN dalam kepemimpinan.
- Menguasai 6 Emotional Needs yang mampu memberdayakan orang yang dipimpin.
- Menguasai berbagai tools memimpin secara efektif dan membawa pengaruh positif.
- Menjadi mahir dalam membina hubungan dalam lingkungan kerja.
- Mampu mengembangkan jaringan yang luas (Networking).
- Menguasai teknik-teknik komunikasi yang efektif sebagai seorang pemimpin (Communication Skill).

- Memiliki kepribadian yang menarik agar disukai banyak orang (Like Ability Factor).
- Kemampuan mengenali tipe kepribadian diri sendiri dan orang lain (Personality Profile).
- Mengerti cara melakukan pendekatan yang tepat ke berbagai macam orang.
- Mengetahui cara memimpin dan mengatasi orang yang sulit diatur.
- Membangun kerjasama dan performance team yang solid (Team Work).

Naskah Buku UMKM UNP 2017_1-86

ORIGINALITY REPORT

7%	3%	6%	1%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ITANG ITANG. "BADAN USAHA KOPERASI DAN BADAN USAHA NON KOPERASI (Studi Komparatif)", ISLAMICONOMIC: Jurnal Ekonomi Islam, 2016 Publication	1%
2	www.djpp.depkumham.go.id Internet Source	1%
3	Imron Hamzah. "Koperasi dalam Perspektif Hukum Islam (Telaah Kritis Pemikiran Hukum Islam Taqiyyuddin al-Nabhani)", Al-Manahij: Jurnal Kajian Hukum Islam, 2018 Publication	1%
4	Mega Mirasa Cahyanti, Widiya Dewi Anjaningrum. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERKEMBANGAN USAHA KECIL SEKTOR INDUSTRI PENGOLAHAN DI KOTA MALANG", Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 2018 Publication	1%
5	Nindi Vaulia Puspita, Ariadi Santoso. "Pengaruh	

	Spread Suku Bunga, Car, Dan Npl Terhadap Penyaluran Kredit Ukm Kota Kedir (Studi Pada Perbankan Kota Kediri)", Ekonika : Jurnal ekonomi universitas kadiri, 2017 Publication	1%
6	peternakan.co.id Internet Source	<1%
7	widyahardea24.blogspot.com Internet Source	<1%
8	kosmaslawa.blogspot.com Internet Source	<1%
9	R. Mohd. Zamzami, Saifudin Zuhri. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah dengan Menggunakan Metode Indonesia Zakat Development Report (IZDR)", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2015 Publication	<1%
10	Renaldy Fernando Rolos, Jullie J Sondakh, Robert Lambey. "ANALISIS PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN ENTITAS TANPA AKUNTABILITAS PUBLIK (SAK ETAP) DALAM PENYAJIAN LAPORAN KEUANGAN PADA KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA (KPRI) GELORA PENDIDIKAN KOTA TOMOHON", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2016	<1%

Publication

11	Anton Gobai, Tinneke M. Tumbel, Dantje Keles. "Analisis Kinerja Keuangan Koperasi Unit Desa Langgeng Desa Inauga Kecamatan Mimika Baru Kabupaten Mimika", JURNAL ADMINISTRASI BISNIS, 2019 Publication	<1%
12	Bambang Irjanto, Herman Setiawan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Industri UMKM di Wilayah D.I. Yogyakarta", Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2016 Publication	<1%
13	Tini Kartini. "PENGARUH JUMLAH ANGGOTA, TOTAL ASET, MODAL SENDIRI, DAN MODAL PINJAMAN TERHADAP SHU PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM DI KOTA BOGOR", JURNAL SOSIAL HUMANIORA, 2020 Publication	<1%
14	www.klinik-pajak.com Internet Source	<1%
15	Vertasius Sanjaya Nugraha. "Pemberdayaan Usaha Kecil Menengah (UKM)/Usaha Rumah Tangga (URT) Kerajinan Kulit di Kabupaten Bantul Yogyakarta", Jurnal Maksipreneur:	<1%

Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2013
Publication

16	Submitted to International School of Management and Technology Student Paper	<1%
17	Metti Paramita. "ANALISIS SISTEM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA KEUANGAN MIKRO SYARIAH", JURNAL SYARIKAH : JURNAL EKONOMI ISLAM, 2018 Publication	<1%
18	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1%
19	Rajesri Govindaraju, Dissa R. Chandra. "E-commerce adoption by Indonesian small, medium, and micro enterprises (SMMEs): Analysis of goals and barriers", 2011 IEEE 3rd International Conference on Communication Software and Networks, 2011 Publication	<1%
20	Nur Anisah, Langgeng Prayitno Utomo. "Persepsi Akuntan Tentang Penerapan Prinsip-Prinsip Akuntansi Syariah Dalam Lembaga Keuangan Syariah", Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, 2017 Publication	<1%

21	Nik Amah. "BANK SYARIAH DAN UMKM DALAM MENGGERAKKAN RODA PEREKONOMIAN INDONESIA: SUATU KAJIAN LITERATUR", Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, 2013 Publication	<1%
22	Linda Umasugi. "Pendekatan dinamis dalam pengembangan UKM di Kota Ternate", Agrikan: Jurnal Ilmiah Agribisnis dan Perikanan, 2012 Publication	<1%
23	Arry Akhmad Arman, Ghani Ruhman, Ratih Hurriyati. "Chapter 20 Design of EA Development Guideline for Small Enterprises Based on TOGAF 9.1", Springer Science and Business Media LLC, 2018 Publication	<1%
24	Fajar Kurniadi, Askardiya Mirza Gayatri, Septiana Ika Ningtyas. "STRATEGI BAHASA PERSUASI DALAM MEMASARKAN KIMONO BOOKMARK SEBAGAI BENTUK PRAKTIK KEWIRAUSAHAAN", Jurnal Terapan Abdimas, 2018 Publication	<1%
25	Submitted to School of Oriental & African Studies Student Paper	<1%
	Reswita Reswita, Satria Putra Utama, Kurnia	

26	Herlina Dewi, Yulfiperius Yulfiperius. "IPTEK BAGI WILAYAH KECAMATAN LEBONG TENGAH KABUPATEN LEBONG", Dharma Raflesia : Jurnal Ilmiah Pengembangan dan Penerapan IPTEKS, 2018 Publication	<1%
27	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<1%
28	Mochammad Hatta Karuniawan, Ardi Perdana Sukma, Efandi Dwi Kurniawan. "ANALISIS DAMPAK SOSIAL EKONOMI RELOKASI PEDAGANG KAKI LIMA (PKL) TERHADAP MASYARAKAT (Studi PKL di Gelanggang Olah Raga (GOR) Kabupaten Sidoarjo)", JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik), 2015 Publication	<1%

Exclude quotes	Off	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	Off		

Naskah Buku UMKM UNP 2017_87-172

by Book Scan

Submission date: 27-Jun-2020 01:43PM (UTC+0700)
Submission ID: 1350352105
File name: Naskah_Buku_UMKM_UNP_2017_87-172.pdf (1.02M)
Word count: 16498
Character count: 105363

BAB 6

SUKSESI BISNIS KOPERASI DAN BISNIS (USAHA KELUARGA)

A. Definisi Usaha Keluarga

Definisi Usaha Keluarga

- Suatu perusahaan yang kepemilikannya melibatkan fungsi dua atau lebih anggota keluarga yang sama secara langsung dalam sebuah usaha.

PERHATIAN KELUARGA & TUMPANG TINDAIH (OVERLAPPING) AKTIVITAS BISNIS

1. Perhatian keluarga:
   a. Mengurus dan mengasuh anggota keluarga agar tetap harmonis.
   b. Jabatan & promosi dalam perusahaan berorientasi pada garis keturunan keluarga yang diutamakan dan diprioritaskan.
   c. Loyalitas pada keluarga tetap menjadi tujuan yang sama.
2. Perhatian Bisnis: produksi & distribusi barang dan / jasa tetap profesional.
3. Kebutuhan untuk menajemen profesional: operasi perusahaann yang efektif dan efisien, tetap menjadi tujuan selanjutnya.

Keuntungan Usaha Keluarga

1. Kekuatan hubungan keluarga setiap peride-periode menarik peubahan bisnis.
2. Penggorbanan-pengorbanan keuangan anggota keluarga membuat usaha menjadi baik, sehingga usaha memperoleh modal yang murah.
3. Operasi suatu usaha keluarga mampu membuat kekhasan usaha dari para pesaing.
4. Tingkat hubungan menjadi lebih tinggi terhadap perhatian komunitas keluarga dgn para pekerja yang bukan keluarga.
5. Sanggup merencanakan & menyiapkan untuk menghasilkan laba jangka panjang.
6. Selalu berfokus pada kualitas dan nilai.

KEUNTUNGAN USAHA KELUARGA

1. Motivasi Kuat dari Anggota Keluarga.
2. Menggunakan Tema-Tema Keluarga dalam Iklan.
3. Penekanan di Tempat Kerja.
4. Fokus pada Proses Perjalanan Bisnis.
5. Penekanan pada Produk & Jasa



1. Paternalistik: hubungan bapak - anak
2. Laissez-Faire: kekebasan/dibiarkan
3. Partisipasi: mendorong partisipasi seluruh anggota
4. Profesional: antar keluarga dikelola secara profesional
5. Dewan stempel: formalitas/stempel belaka
6. Dewan Penasihat: pendiri usaha (sebagai penasihat)
7. Dewan Pengawas: pendiri usaha (pengawas perusahaan)
8. Dewan Kertas: formalitas/hanya diatas kertas
9. Perayahan: pihak ayah penentu pengambilan keputusan tertinggi.
10. Kerja sama: pola kerja dipakai sebagai model pengelolaan & pengambilan keputusan teringgi.
11. Konflik: pola manajemen konflik sebagai model pengelolaan & pengambilan keputusan teringgi.

PERAN PERTALIAN KELUARGA

1. Apakah anak saya memiliki watak & kemampuan yg dibutuhkan untuk memimpin usaha keluarga?
2. Bagaimana saya dapat memotivasi anak saya agar memiliki daya taarik besar pada usaha keluarga?
3. Tipe pendidikan & keahlian apakah yg mungkin dpat membantu dlm menyiapkan anak saya agar pimpinan usaha keluarga?
4. Apakah jadwal yg harus saya ikuti dlm memperkerjakan & mempromosikan anak saya sebagai penerus usaha keluarga?
5. Bagaimana saya dapat menghindari sikap pilih kasih dalam perlakuan & pengembangan anak saya (tidak ada perbedaan perlakuan terhadap anak, sehingga seoleh-olah anak yg sati anak emas & lainnya sebagai anak tiri)?
6. Bagaimana saya dapat mencegah hubungan bisnis dari yg mungkin dapat merusak hubungan harmonis antara orangtua dengan anak?

B. Tahapan Suksesi Bisnis Keluarga

LEVEL I : PRA-SUKSESI

1. TAHAP PERTAMA: PRA-BISNIS

anak sebagai penerus perusahaan diarahkan untuk menjadi sadar & mau mengenal sei-segi pokok/permukaan perush. Yang dimiliki ortu. Orientasi anak sebagai bagian dari anggota keluarga adalah scr informal/belum secara resmi.

2. TAHAP KEDUA: PENGENALAN

Anak dibeberkan untuk diperkenalkan pada jargon-jargon bisnis, para pegawainya, & lingkungan bisnis persh yang dimiliki ortu.

3. TAHAP KETIGA: PENGENALAN FUNGSI-FUNGSI OPERASIONAL

Anak mulai diperkenallkan terhadap fungsi-fungsi operasional pokok perusahaan (proses produksi, penelitian, pengembangan, keuangan, akuntansi, pemasaran, pengawasan, & fungsi-fungsi yang esensial lainnya). Anak diajak bekerja paryh waktu. Pekerjaan yang lebih sulit diperkenalkan ortu kpd anak (termasuk pendidikan & bekerja untuk persh. Lain terutama produk & jasa sejenis sebagai kompetitor terdekat.

LEVEL II: MASUK PENGGANTIAN

1. TAHAP KEEMPAT: MENJALANKAN FUNGSIONAL

anak yang akan ditunjuk sebagai penerus perusahaan sudah mulai diminta untuk sebagai pengganti potensial mulai bekerja sebagai pegawai purnawaktu. Juga menjalankan seluruh fungsi yangg ditempatkan pada posisi bukan manajemen menengah/manajemen puncak, melainkan diberi pekerjaan pada posisi staf.

2. TAHAP KELIMA: MELAKSANAKAN FUNGSI LANJUTAN.

Anak diminta untuk sebagai pengganti potensial. Didudukan posisi pimpinan termasuk posisi-posisi utama manajemen (presiden direktur perusahaan).

LEVEL III: TRANSFER KEPEMIMPINAN SUNGGUHAN

1. TAHAP KEENAM: SUKSESI AWAL.

Anak sebagai penerus perusahaan/sebagai suksesor mengambil tampuk kepemimpinan, secara legal (de jure) berkedudukan sebagai pemimpin perusahaan yang sah secara hukum.

2. TAHAP KETUJUH: SUKSESI SUNGGUHAN.

Anak sebagai penerus perusahaan adalah berfungsi sebagai pengganti pucuk pimpinan secara (de facto)/direktur utama pada usaha keluarga yang bersangkutan

TAHAP I PRA-BISNIS

- Anak menjadi sadar segi-segi/permukaan perusahaan &/ industri.
- Orientasi anak pada anggota keluarga adalah informal.

TAHAP II PENGENALAN

- Anak-anak dibeberkan pada jargon-jargon bisnis, pegawai, & lingkungan bisnis

TAHAP III PENGENALAN FUNGSI OPERASIONAL

- Anak bekerja sebagai pegawai paruh waktu.
- Pekerjaan yang lebih sulit, termasuk pendidikan & kerja untuk perusahaan lain.

TAHAP IV FUNGSIONAL

- Pengganti potensial mulai bekerja sebagai pegawai purnawaktu, termasuk seluruh posisi bukan manajemen

TAHAP V FUNGSI-FUNGSI LANJUTAN

- Pengganti potensial memangku posisi pimpinan termasuk seluruh posisi utama menajemen (misal: presiden direktur)

Sumber: W. Gibb Dyer, Jr. 1986. Culltural change in Family. Jossey-Bass, San Francisco: 22.

C. Contoh Bisnis Keluarga

konsumen Amerika memiliki

- Harley Davidson, Nike, Marlboro, Coca-Cola.

konsumen Indonesia memiliki

- Indomie, Teh Botol Sosro, dan Dji Sam Soe
- Sebagai icon of local culture.
- Beberapa merek seperti Khong Guan yang hampir tidak pernah beriklan, pada bulan Ramadhan iklannya muncul di televisi.

- Insto butuh 13 tahun untuk merebut posisi puncak pasar obat tetes mata. Melihat kelemahan sendiri, lalu menutupinya, serta konsistensi menjadi kunci utama mereka menguasai pasar.
- Selama satu dasawarsa sejak lahirnya Insto, pasar obat mata masih dikuasai merek Rohto.
- 2005, pangsa pasar Insto mencapai 47%, diikuti oleh Visine yang meraih sekitar 37%.

Agus Pramono – Pemilik Ayam Bakar Mas Mono

- Berawal dari sebuah warung ayam bakar kaki lima yang mulai beroperasi pada tahun 2001 di depan Universitas Sahid, Jakarta, Ayam Bakar Mas Mono perlahan berkembang menjadi sebuah restoran dengan enam puluh dua cabang di Indonesia. Tak cukup bermain di dalam negeri, brand ayam bakar Kalasan ini merambah ke luar negeri.
- **Kebab Turki Babarafi sepertinya belum puas dengan kesuksesannya menaklukkan lidah masyarakat Indonesia. Kini Babarafi menggurita hingga mancanegara.**
- Siapa yang tak kenal dengan Jeff Bezos? Tahun 1994, pria ini mengubah garasi rumahnya menjadi kantor yang sekarang dikenal dengan nama Amazon. Dari situ,

Bezos kemudian masuk ke jajaran orang terkaya di dunia versi Forbes, 2004 dengan sebagian besar kekayaan dari kepemilikan sahamnya di Amazon.

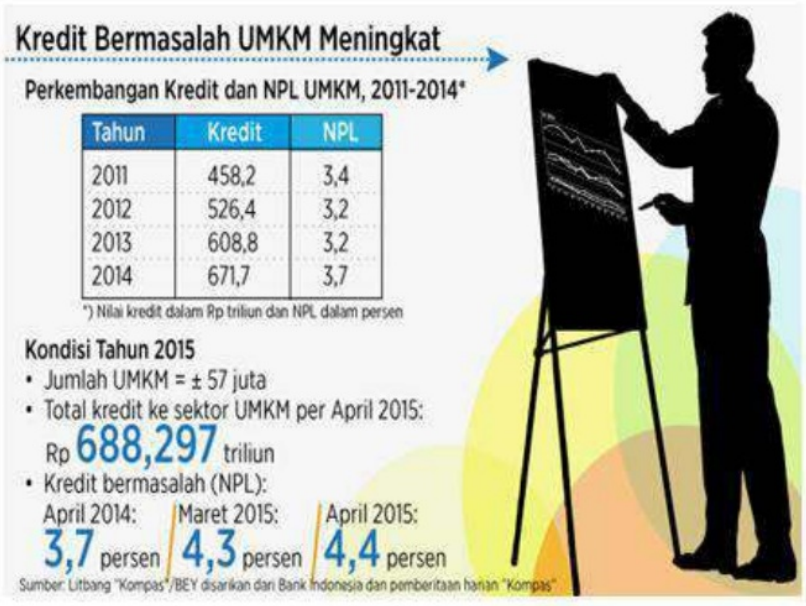
- Sesuai dengan definisi tersebut, manajemen perusahaan global :
- Pergi ke seluruh dunia untuk mengetahui :
  - pasar
  - ancaman-ancaman dari para pesaing
  - sumber-sumber produk, bahan mentah, dan keuangan
  - personil
- Dengan kata lain, mempunyai visi global.
- Berusaha mempertahankan kehadirannya di dalam pasar-pasar kunci
- Mencari persamaan-persamaan, bukan perbedaan-perbedaan antara berbagai pasar.
- Kompetitif – jenis dan jumlah para pesaing, lokasi-lokasi mereka dan kegiatan-kegiatan mereka.
- Distributif – agen-agen nasional dan internasional yang tersedia untuk mendistribusikan barang-barang dan jasa-jasa.
- Variabel-variabel ekonomi – (seperti GNP, biaya buruh per unit, dan pengeluaran konsumsi pribadi) yang mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk melakukan bisnis.
- Sosioekonomi – karakteristik dan distribusi populasi manusia.
- Finansial – variabel-variabel seperti suku bunga, tingkat inflasi, dan perpajakan.
- Legal – jenis-jenis hukumasing dan domestik yang banyak dan harus dipatuhi oeh perusahaan-perusahaan internasional.
- Fisik – unsur-unsur alam seperti topografi, iklim dan sumber-sumber alam.
- Politik – elemen-elemen iklim politik bangsa seperti nasionalisme, bentuk pemerintahan, dan organisasi-organisasi internasional.
- Sosiokultural – unsur-unsur budaya (seperti sikap, kepercayaan, dan pendapat) yang penting bagi para pelaku bisnis internasional.
- Buruh – komposisi, keahlian, dan sikap buruh.
- Teknologi – keahlian dan peralatan teknis yang mempengaruhi bagaimana sumber-sumber diubah menjadi berbagai produk.

BAB 7

PERENCANAAN STRATEGIK KOPERASI DAN UMKM (STRATEGIK)

A. Kondisi Realitas Koperasi UMKM






OUTLINE
SEKILAS TENTANG AEC / MEA 2015
KARAKTERISTIK UKM
PELUANG BAGI PELAKU UKM
TANTANGAN: PEMASARAN & JARINGAN USAHA PRODUK UKM
ARAH KEBIJAKAN PEMBERDAYAAN UKM
UPAYA STRATEGIS
PENUTUP

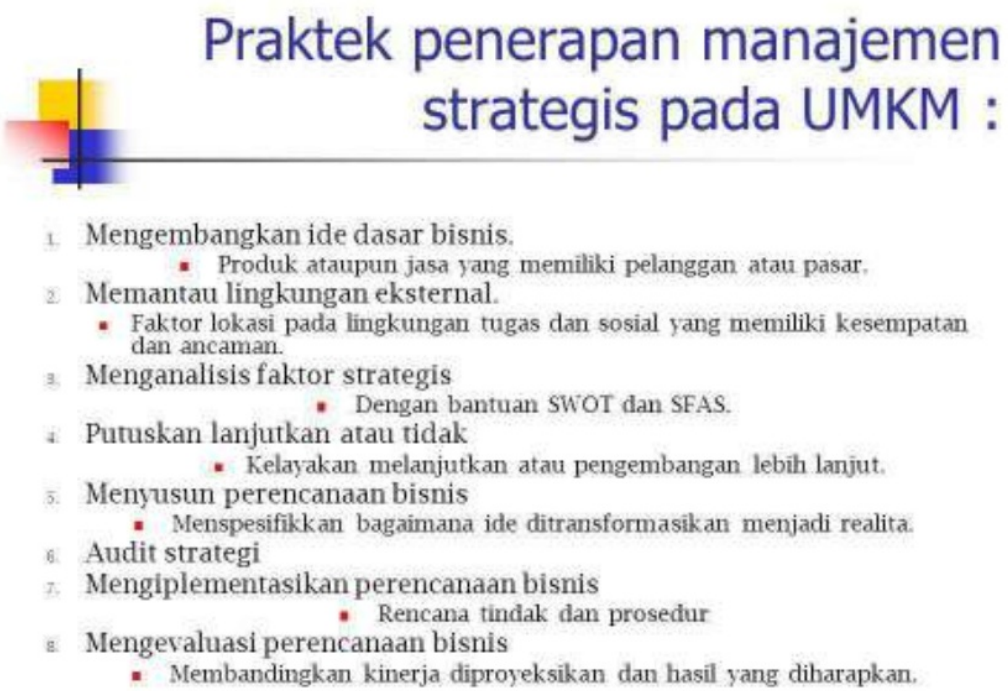

2015
Masyarakat Ekonomi ASEAN

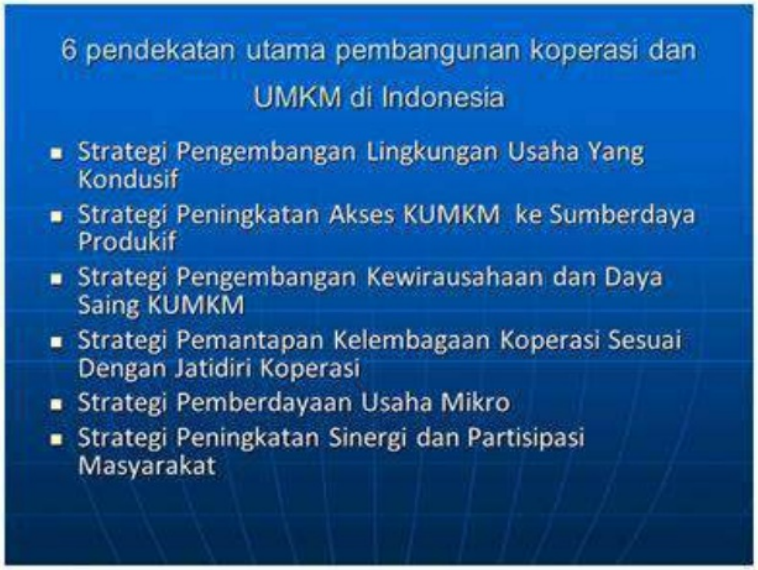

Asean Economic Community 2015


APEC
Asia-Pacific Economic Cooperation

B. Tahapan Perencanaan Koperasi UMKM







TAHAPAN PERENCANAAN

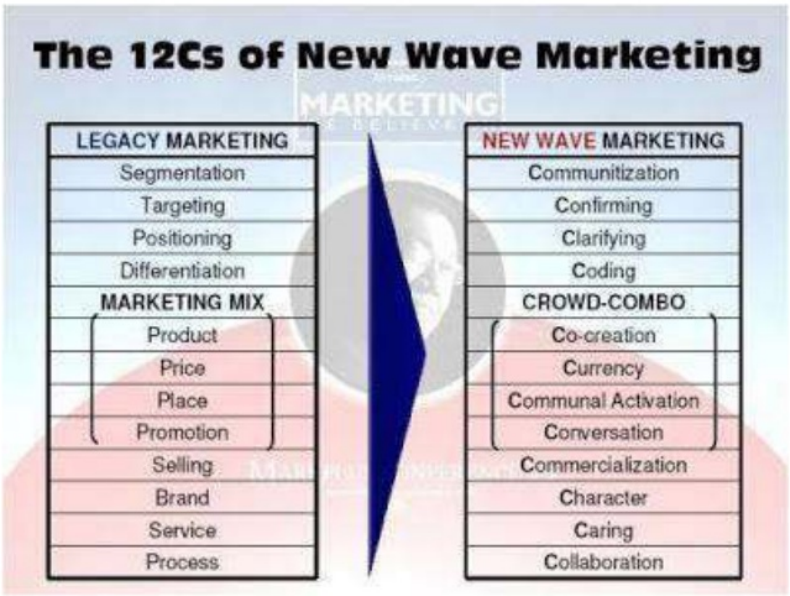
- **Menetapkan tujuan**
- **Pengembangan strategi dan alternatif**
- **Pengambilan keputusan untuk menetapkan strategi/ alternatif terbaik.**
- **Merumuskan kebijakan (organisasi, personalia, usaha, keuangan, anggota).**
- **Penganggaran.**
- **Merumuskan pedoman kerja.**

Strategi Kewirausahaan

Ada beberapa keputusan strategis yang diperlukan dalam kondisi pertumbuhan, yaitu:

- Perubahan produk barang dan jasa.
- Strategi yang menyangkut penetrasi pasar, ekspansi pasar, diversifikasi produk dan jasa, integrasi regional, atau ekspansi usaha.
- Kemampuan untuk memperoleh modal investasi dalam rangka penelitian & pengembangan, proses produksi & penggantian peralatan, dan dalam rangka penambahan SDM.
- Analisis sumber daya manusia, sehingga memiliki keterampilan yang unik untuk mengimplementasikan strategi.


Matrik Strategi Umum
Pertumbuhan Pasar Tinggi
1. Peng.Pasar
2. Penet.Pasar
3. Peng.Produk
4. Integrasi horisontal
5. Penciutan bisnis
6. Pengurangan
1. Peng.Pasar
2. Penet.Pasar
3. Peng.Produk
4. Integrasi kedepan
5. Integrasi kebelakang
6. Integrasi horisontal
7. Diversifi.Konsentrik
Persaingan Lemah
Persaingan Kuat
1. Penciutan bisnis
2. Likuidasi
3. Divers.Konsentrik
4. Diversi.Horisontal
5. Diversi Konglomerasi
6. Pengurangan
1. Divers.Konsentrik
2. Diversi.Horisontal
3. Diversi Konglomerasi
4. Usaha Patungan
5. Outsourching
6. Benchmarking
Pertumbuhan Pasar Rendah


The 12Cs of New Wave Marketing
LEGACY MARKETING
Segmentation
Targeting
Positioning
Differentiation
MARKETING MIX
Product
Price
Place
Promotion
Selling
Brand
Service
Process
NEW WAVE MARKETING
Communitization
Confirming
Clarifying
Coding
CROWD-COMBO
Co-creation
Currency
Communal Activation
Conversation
Commercialization
Character
Caring
Collaboration

EFAS (External Strategic factors Summary)
Faktor-faktor Strategi Eksternal Bobot Rating Skor yang dibobotkan Keterangan

Peluang – peluang (O)

Teknologi yang berkembang. .20 4 .80 Berkembangnya teknologi dalam bidang telekomunikasi

Modernisasi dan Globalisasi. .15 3 .45 Semakin majunya Zaman,canggih

Permintaan konsumen Meningkat. .05 3 .15 Meningkatnya permintaan

Pasar perdagangan ponsel yang murah. .05 2 .10 Harga ponsel yang terjangkau masyarakat

Daya beli masyarakat .05 3 .15 Kemampuaan masyarakat memenuhi kebutuhannya

Ancaman (T)

Perkembangan produk baru. .05 2 .10 Inovasi barang

Persaingan tarif dari perusahaan lain. .20 4 .80 Perang tarif

Fitur yang bersaing. .15 3 .45 Bersaingnya tampilan produk

Krisis ekonomi.05 2 .10 Keuangan yang anjlok

Regulasi Pemerintah .05 1 .05 Peraturan-peraturan Pemerintan

IFAS (Internal Strategic Factors Summary)
Faktor-faktor Strategic Internal Bobot Rating Skor yang dibobotkan Keterangan

Kekuatan (S)

1. Managemen yang berpengalaman .20 4 .80 karyawan yang berpengalaman dalam bidangnya
2. Brands yang sudah terkenal .10 3 .30 Brands yang sudah dikenal masyarakat
3. Promosi secara Besar-besaran .05 3 .15 Promosi produk
4. Segmentasi pasar yang tepat .20 1 .20 Tepat sasaran
5. Timbal jasa kepada konsumen .15 3 .45 Bonus kepada konsumen/Pelanggan

Kelemahan (W)

1. Jaringan sulit diakses didaerah-daerah terpencil .05 3 .15 Belum adanya signal
2. Distribusi produk .05 3 .15 Pendistribusian barang
3. Jaringan SLI sulit diaktifasi .20 4 .80 Sulitnya aktifasi di Luar Negri

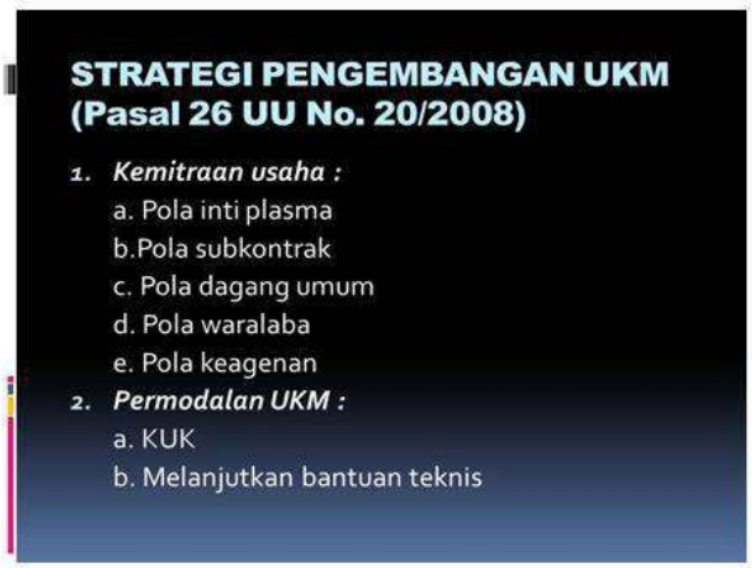
1.Gambaran Keuangan (Financial Perspective)
adalah sebagai alat ukur apapun dalam strategi perusahaan

• Struktur perkembangan biaya :
– Mengurangi penggunaan kas
– Meningkatkan penghasilan dengan memproduksi barang lebih banyak.

• Meningkatkan modal yang ada :
– Mengatur kapasitas dari pengeluaran modal
– Meningkatkan investasi untuk menjaga asset
• Meningkatkan profit perusahaan :
– pengadaan sumber-sumber baru (produk-produk baru, sumber daya)
• Mempertinggi jumlah pelanggan :
– Meningkatkan keuntungan atas kesetiaan pelanggan

2. Gambaran Pelanggan (Customer Perspective)

Proses pengaturan pelanggan untuk mengembangkan dan memperkuat hubungan dengan pelanggan yang dituju.





No	Kategori	Penerima
1	Perorangan Peduli Pengembangan UMKM terbaik	Prof. Dr. M Dawam Rahardjo
2	Pemerintah Kabupaten/Kota Pengembang UMKM berbasis klaster terbaik	Kabupaten Sukoharjo
3	Pengelola Bussines Development Services (BDS) Pengembang UMKM Terbaik	APIKRI Yogyakarta
4	Pelaksana Inkubator Bisnis Pengembang UMKM Terbaik	Indigo Incubator Bandung Digital Valley
5	Perusahaan [MMN Perkebunan Pelaksana PK-BL/CSR Pengembang UMKM terbaik	PT. Perkebunan Nusantara III Medan
6	Perusahaan Swasta Pertambangan[Minyak dan Gas] Pelaksana PK BL/CSR Pengembang UMKM Terbaik	PT. Badak LNG
7	Perusahaan Consumer Goods Pelaksana PK-BL/CSR Pengembang UMKM terbaik	PT. Tiga Pilar Sejahtera
8	Perusahaan Consumer Goods Pelaksana PK BL/CSR Pengembang Terbaik	PT. Indofood Sukses Makmur. Tbk Bogasari Division
9	Lembaga Keuangan Bank/Non Bank Pelaksana PK BL/CSR Pengembang UMKM terbaik	PT. Bank BPD DIY
10	Perusahaan Swasta Asuka Lembang Pelaksana PK-BL/CSR Pengembang UMKM terbaik	PT. Unilever Tbk Pabrik Cikarang
11	Perusahaan Transportasi [Darat, Laut, dan Udara] Pelaksana PK BL/CSR Pengembang UMKM Terbaik	PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)
12	PHRI [Hotel dan Restoran] Pengembang UMKM terbaik	Hotel Segara Bidakpapan
13	Pengelola Pusat Layanan Usaha Terpadu [PLUT] – KUMKM Pengembang UMKM Terbaik	PLUT KUMKM Kabupaten Sukabumi

Tabel 1.4.

Keterkaitan antara 15 Isu Strategis Pembanguan dengan Perencanaan Strategis Pembangunan

Visi: "Bekasi Maju, Sejahtera dan Ihsan"						
	Misi		Tujuan		Sasaran	Isu Strategis
1	Menyelenggarakan tata kelola kepemerintahan yang baik.	1	Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.	1	Terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik	Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik; Perencanaan Pembangunan.
2	Membangun prasarana dan sarana yang serasi dengan dinamika dan pertumbuhan kota.	2	Mewujudkan ketersediaan prasarana dan sarana kota yang merata bagi seluruh warga.	2	terwujudnya ketersediaan prasarana dan sarana kota yang merata bagi seluruh warga	Ketersediaan Infrastruktur dan Utilitas Perkotaan; Perumahan dan Permukiman; Kualitas Lingkungan Hidup; Pengendalian Pemanfaatan Ruang.
3	Meningkatkan kehidupan sosial masyarakat melalui layanan pendidikan kesehatan dan layanan sosial lainnya.	3	Mewujudkan kehidupan warga yang dinamis, inovatif,kreatif dan berperan aktif dalam pembangunan.	3	terwujudnya kehidupan warga yang dinamis, inovatif, kreatif dan berperan aktif dalam pembangunan	Kesejahteraan Sosial; Pariwisata, Seni dan Budaya; Pemuda dan Olahraga; Pemberdayaan Masyarakat
		4	Mewujudkan pemenuhan kehidupan dasar pendidikan dan kesehatan.	4	mewujudkan pemenuhan kehidupan dasar penndidikan dan kesehatan	Kualitas Layanan dan Aksesibilitas Pendidikan dan Kesehatan
4	Meningkatkan perekonomian melalui pengembangan usaha mikro, kecil dan menengah, peningkatan investasi, serta penciptaan iklim usaha yang kondusif.	5	Memenuhi kebutuhan lapangan kerja dan kesempatan berusaha.	5	terpenuhinya kebutuhan lapangan kerja dan kesempatan berusaha	Industri Perdagangan, UMKM dan Koperasi; Iklim Investasi dan Daya Saing Daerah; Kesempatan Kerja
5	Mewujudkan kehidupan masyarakat yang aman, tertib, tenteram dan damai.	6	Mewujudkan kedisiplinan, ketertiban sosial, keteladanan dan kehidupan beragama yang kondusif dan terpelihara.	6	mewujudkan kedisiplinan, ketertiban sosial, keteladanan dan kehidupan beragama yang kondusif dan terpelihara	Ketentraman dan Ketertiban Masyarakat

BAB 8

STANDAR OPERASIONAL MANAJEMEN KSP/USP

A. Pengguna Laporan Keuangan Koperasi

Pengguna utama (main users) dari laporan keuangan koperasi adalah :

- Para anggota Koperasi
- Pejabat Koperasi
- Calon Anggota Koperasi
- Bank
- Kreditur, dan
- Kantor Pajak

Adapun tujuan atau kepentingan pemakai terhadap laporan keuangan

Koperasi, adalah :

- Menilai pertanggungjawaban pengurus,
- Menilai prestasi pengurus,
- Menilai manfaat yang diberikan Koperasi terhadap anggotanya,
- Menilai kondisi keuangan Koperasi (rentabilitas, likuiditas, dan solvabilitas)
- Sebagai bahan pertimbangan untuk menemukan jumlah sumber-sumber daya dan jasa yang akan diberikan kepada Koperasi

TUJUAN PELAPORAN KEUANGAN KOPERASI

Tujuan Laporan Keuangan adalah untuk menyediakan informasi

yang berguna bagi pemakai utama dan pemakai lainnya.

Beberapa hal yang dapat diinformasikan oleh Laporan Keuangan :

- Manfaat yang diperoleh setelah menjadi anggota Koperasi
- Prestasi keuangan Koperasi selama satu periode
- Transaksi, kejadian, dan keadaan yang mengubah sumber daya ekonomis, kewajiban, dan kekayaan bersih dalam satu periode
- Informasi penting lainnya yang mungkin mempengaruhi likuiditas dan solvabilitas

Informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan :

- Sumber daya ekonomis yang dimiliki Koperasi
- Kewajiban yang harus dipenuhi oleh Koperasi
- Kekayaan bersih yang dimiliki oleh anggota dan Koperasi sendiri
- Transaksi, kejadian, dan keadaan yang terjadi dalam suatu periode yang mengubah sumber daya ekonomis, kewajiban, dan kekayaan bersih Koperasi
- Sumber dan pengguna dana serta informasi-informasi lain yang mungkin mempengaruhi likuiditas dan solvabilitas Koperasi

B. Karakteristik Laporan Keuangan Koperasi

Laporan Keuangan Koperasi mempunyai karakteristik tersendiri, sebagai berikut :

1. Laporan Keuangan merupakan bagian dari pertanggung jawaban pengurus kepada para anggotanya di dalam Rapat Anggota Tahunan (RAT)
2. Laporan keuangan biasanya meliputi neraca/laporan posisi keuangan, laporan Sisa Hasil Usaha, dan laporan arus kas yang penyajiannya dilakukan secara komparatif
3. Laporan Keuangan yang disampaikan pada RAT harus ditandatangani oleh semua anggota pengurus Koperasi (UU No.25/1992, pasal 36, ayat 1)
4. Laporan Rugi-Laba menyajikan hasil akhir yang disebut Sisa Hasil Usaha (SHU) SHU yang berasal dari transaksi anggota maupun non anggota didistribusikan sesuai dengan komponen-komponen pembagian SHU yang telah diatur dalam AD atau ART Koperasi
5. Laporan keuangan Koperasi bukan merupakan laporan keuangan konsolidasi dari Koperasi-Koperasi
6. Posisi keuangan Koperasi tercermin pada neraca, sedangkan Sisa Hasil Usaha tercermin pada perhitungan hasil usaha
7. Laporan Keuangan yang diterbitkan oleh Koperasi dapat menyajikan hak dan kewajiban anggota beserta hasil usaha dari dan untuk anggota
8. Alokasi pendapatan dan beban pada perhitungan hasil usaha kepada anggota dan bukan anggota
9. Modal Koperasi dibukukan terdiri dari:
    i. Simpanan-simpanan
    ii. Pinjaman-pinjaman
    iii. Penyisihan dari hasil usahanya termasuk cadangan serta sumber-sumber lainnya
    iv. Pendapatan Koperasi yang diperoleh dalam satu tahun buku dikurangi dengan penyusutan-penyusutan dan beban-beban dari tahun buku yang bersangkutan disebut Sisa Hasil Usaha

10. Keanggotaan atau kepemilikan pada Koperasi tidak dapat dipindahkan dengan dalih apapun

C. Standar Akuntansi Keuangan Koperasi

Laporan keuangan untuk Koperasi pada dasarnya sama

dengan laporan keuangan secara umum. Namun, ada

beberapa perbedaan Laporan Keuangan secara umum

dengan Laporan Keuangan Koperasi :

- Perhitungan hasil usaha pada Koperasi harus dapat menunjukan usaha yang berasal dari anggota dan bukan anggota.
- Laporan keuangan Koperasi bukan merupakan laporan keuangan konsolidasi dari Koperasi-koperasi, bila terjadi penggabungan dua atau lebih Koperasi.

KEKHASAN PENCATATAN DARI TRANSAKSI YANG TERJADI DI KOPERASI

PENDAPATAN/PENERIMAAN

Pendapatan pada perhitungan hasil usaha sebuah Koperasi terdapat

beberapa karakteristik, sebagai berikut :

- Pendapatan yang timbul dari transaksi penjual produk atau penyerahan jasa kepada anggota dan bukan anggota
- Pendapatan tertentu yang realisasi penerimaannya masih tergantung pada persyaratan/ketentuan yang ditetapkan. Contoh fee Koperasi yang diperoleh dari penyaluran dan pengadaan komoditi program, seperti fee pangan, fee gula, dll

BEBAN

Beberapa karakteristik beban pokok penjualan dan beban pada

Koperasi, sebagai berikut :

- Beban pokok penjualan produk kepada anggota dan bukan anggota
- Beban yang terjadi karena aktifitas Koperasi dalam kaitannya dengan program-program pemerintah
- Beban yang pada hakekatnya dapat dipisahkan menjadi beban untuk kegiatan pelayanan kepada anggota dan beban untuk kegiatan pelayanan kepada bukan anggota

AKTIVA

KAS DAN BANK

Pengertian kas dan bank menurut standar akuntansi keuangan :

- Kas adalah alat pembayaran yang siap dan bebas digunakan untuk membiayai kegiatan umum perusahaan
- Bank adalah sisa rekening giro perusahaan yang dapat dipergunakan untuk membiayai kegiatan umum perusahaan

Penggolongan pos kas dan bank dalam neraca Koperasi :

- Kas dan bank milik Koperasi yang penggunaannya tidak dibatasi
- Kas dan bank milik Koperasi yang wewenang penggunaannya dibatasi
- Kas dan bank atas nama Koperasi (titipan) dan oleh karena itu wewenang penggunaannya dibatasi

PIUTANG

- Klasifikasi Piutang pada Koperasi :
- Piutang yang timbul karena penjualan produk atau jasa kepada anggota
- Piutang yang timbul karena penjualan produk atau jasa kepada bukan anggota
- Piutang kepada Koperasi lain
- Piutang yang timbul sehubungan dengan pembagian sisa hasil usaha dari Koperasi lain yang pencairannya tergantung pada persyaratan yang telah disepakati

PERSEDIAAN

Klasifikasi Persediaan :

- Persediaan komoditi program, yaitu komoditi yang memperoleh fasilitas dari pemerintah seperti penyaluran gula atau pengadaan pangan
- Komoditi non program (umum)

AKTIVA PENYERTAAN

Klasifikasi Aktiva Penyertaan (investasi) :

- Penyertaan pada Koperasi lainnya
- Penyertaan pada badan usaha non koperasi

AKTIVA TETAP

Klasifikasi Aktiva Tetap :

- Aktiva tetap yang diperoleh untuk keperluan pengembangan usahanya sendiri
- Aktiva tetap dari pemerintah yang dikelola Koperasi atas dana bergulir
- Aktiva tetap yang diperoleh dalam rangka program pemerintah

KEWAJIBAN

Klasifikasi Kewajiban

- Kewajiban kepada anggota, timbul dari transaksi dengan anggota disajikan secara terpisah sebagai hutang kepada anggota
- Kewajiban kepada bukan anggota, timbul dari transaksi dengan bukan anggota disajikan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam standar akuntansi keuangan yang berlaku
- Simpanan sukarela, disajikan sebagai kewajiban lancar atau jangka panjang sesuai dengan jatuh temponya
- Kewajiban yang timbul karena pembagian SHU, disajikan sebagai kewajiban lancar, kecuali ditetapkan oleh rapat anggota tidak dibagi

KEKAYAAN BERSIH

Kekayaan bersih atau modal sendiri (equity) Koperasi, terdiri dari :

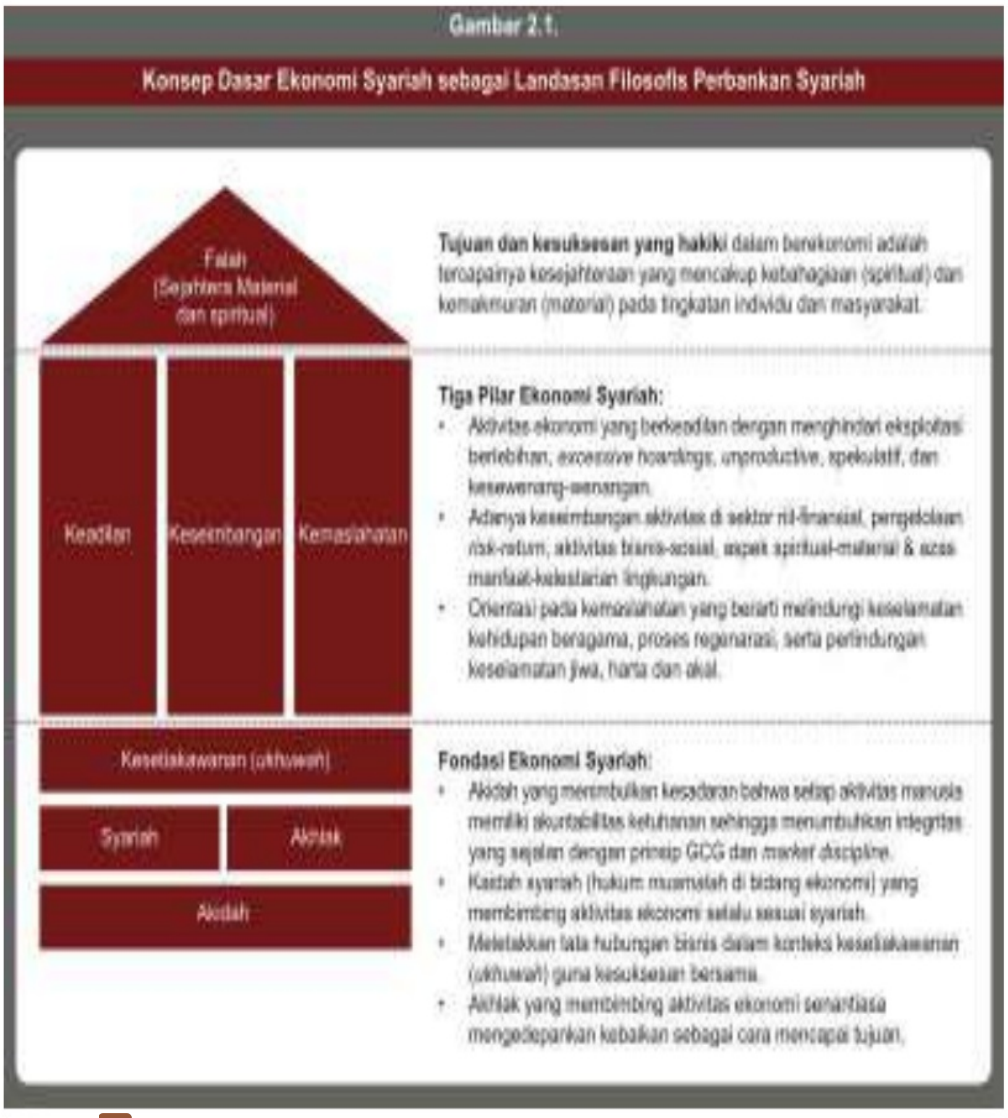
- Simpanan pokok
- Simpanan wajib
- Cadangan Koperasi
- SHU yang belum dibagi
- Donasi
- Kekayaan Koperasi disajikan sendiri. Setiap bentuk balas jasa atas simpanan yang diberikan oleh Koperasi kepada anggota diperlakukan sebagai pembagian sisa hasil usaha kepada anggota.
- Struktur dan Organisasi, Visi dan Misi, Tujuan, Pendirian, Standar Keanggotaan, Standar Status Keanggotaan, Standar Pendaftaran Anggota, Standar Perlakuan kepada Anggota Baru, Standar Pemanfaatan Pelayanan KSP/USP Koperasi, Prosedur Standar Permohonan Keluar dari Keanggotaan.

- Standar Kelengkapan Organisasi, Struktur Organisasi,Standar Pengambilan Keputusan
- Standar Pengelola KSP/USP Koperasi, Pengelola KSP, Pengelola USP Koperasi.
- Prosedur Standar Penutupan USP Koperasi
- Standar Penggunaan SHU
- Standar Pengelolaan Harta Kekayaan KSP dan Koperasi yang Memiliki Unit Usaha Simpan Pinjam.

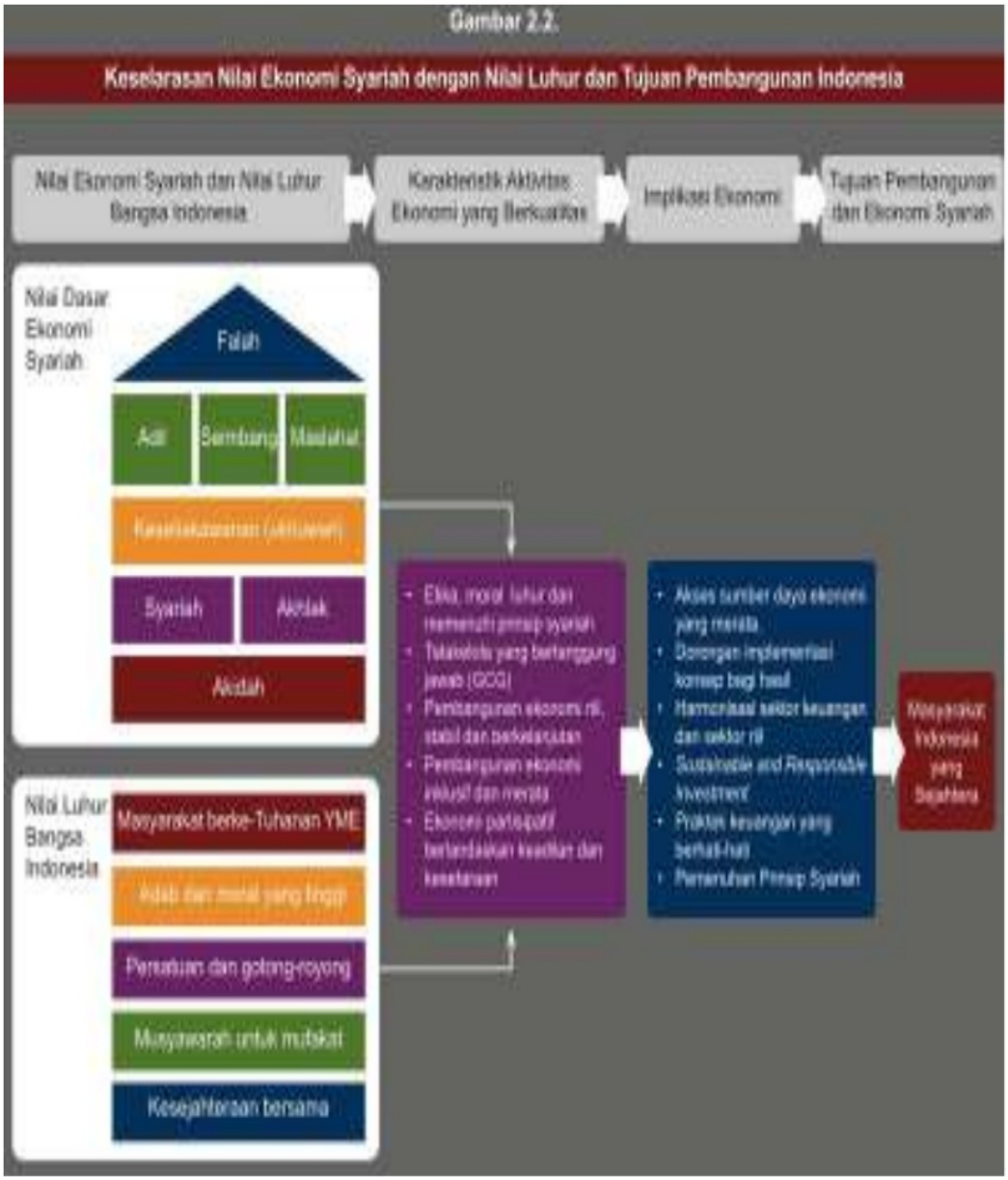
BAB 9

STANDAR OPERASIONAL MANAJEMEN KJKS/USP

Standar Organisasi dan Manajemen, Standar Pengelolaan Organisasi,



Sumber: **http://www.ojk.go.id/Files/box/roadmap-pbs_2015-2019.pdf**



Sumber: **http://www.ojk.go.id/Files/box/roadmap-pbs_2015-2019.pdf**

BAB 10

ALIANSI STRATEGIK KOPERASI DAN UMKM (STRATEGIK)

Konsep dan Realitas Aliansi Strategik Koperasi dan UMKM (Strategik)

PERIKANAN

- Modal
- Dok kapal (dok mini)
- Fasilitas perikanan
- Pemasaran hasil perikanan
- Kesejahteraan
- Kesadaran anggota lemah
- Kredit macet
- Peningkatan kesejahteraan
- Pemahaman manajer pengawas,

AGRIBISNIS

Ketahanan Pangan: Pemberian Pinjaman	1. Pembelian langsung gabah(tebasan, tdk ada gudang, tidak ada angkutan, dan tidak ada personil)
Pemenuhan bibit	2. Kebijakan-pemanfaatan oleh petani
Menampung hasil	3. Kejujuran pengurus-bunga & uang
	4. perum bulog tidak kondusif
	5. fasilitas penunjang lemah
	6. monopoli pupuk

KSP

1. Pendamping setelah pencairan kredit- arahan dan peluang
2. Koperasi – mitra anggota
   Tidak merugikan anggota dan memberatkan

PENYULUH

Memfasilitasi:

1. Pengelolaan
2. Informasi
3. Menumbuhkembangkan
4. Solusi masalah

PERANAN DINAS KOPERASI DAN UMKM

1. Mampu bertahan
2. Memperkuat usaha tangguh dan besar:
   a. Pembinaan SDM
   b. Permodalan dan peminjaman investasi

c. Kerjasama dengan koperasi lain

Mendukung

- Paguyuban unit
- Pihak terkait ok

Penghambat

- Keterbatasan SDM
- Keterbatasan Anggota
- Modal yang sulit

KATEGORI PRODUK

Produk Mebel

Produk Kerajinan

Produk Garmen

Peralatan Rumah Tangga

Kulit, Tas, Sepatu

Aksesoris

Makanan, Minuman

Produk Pertanian

Lain-Lain

Canada Indonesia Private Sector Enterprise Development [CIPSED] Project

Home | Tentang CIPSED Project | Area Program | Kerja Kami | Cerita CIPSED | Partner Kami | Kontak KamUntuk informasi lebih lanjut tentang Proyek CIPSED, hubungi alamat kontak berikut melalui email, telefon atau faks:

T.M. [Tim] Reynolds
Canadian Project Field Manager
Canada Indonesia Private Sector Enterprise Development [CIPSED] Project
Sequis Centre, Lantai 10
Jl. Jend. Sudirman No. 71
Jakarta 12190
INDONESIA

Tel: 62-21-527-0046
Fax: 62-21-527-0047
Email: tim@cipsed.com

Kontak tambahan di Indonesia:

Mariana Soengkono
Institutional Strengthening Program Coordinator & Project Financial Assistant
Email: mariana@cipsed.com

Margaretha Ari Widowati
Koodinator Program Micro Finance
Email: ari@cipsed.com

Ratna Diektikana
Resepsionis & Asisten Administrasi Kantor
Email: ratna@cipsed.com

BANTUAN TEKNIS [TA] UNTUK KELAS USAHA KECIL DAN MENENGAH [UKM]

Proyek Canada Indonesia Private Sector Enterprise Development [CIPSED] ini menyampaikan bantuan teknis khusus untuk kluster kluster UKM dibidang subjek seperti perencanaan usaha; desain produk; sistem produksi; pembuatan/pemanenan; kualitas produk; analisa pasar; strategi pemasaran; logistik; administrasi usaha; manajemen keuangan; penjualan dan pengembangan pasar; ekspor; teknologi dan manajemen sumber daya manusia, dll. Setiap kluster UKM yang bekerja sama dengan CIPSED juga menerima bantuan teknis yang berhubungan dengan kesetaraan gender dan perlindungan lingkungan.

Proyek CIPSED bekerja sama dengan mitra Indonesia-nyas aat ini bekerja dengan kluster UKM berikut:

Sulawesi Selatan:

- Rumput Laut
- Kacang Mete

Sulawesi Utara:

- Kelapa

Sulawesi Tenggara:

- Rumput Laut
- Kelapa

PENGUATAN KELEMBAGAAN UNTUK PUSAT PELAYANAN PENGEMBANGAN USAHA [BDSPs]

Komponen Penguatan Kelembagaan dari Proyek CIPSED adalah memberikan bantuan kepada Pusat Pelayanan Pengembangan Usaha dalam mengembangkan perluasan jangkauan dari layanan dukungan nyata dan produk yang akan menjadi menarik dan bermanfaat bagi masing-masing anggota. Proyek ini bekerjasama baik dengan Nasional [berlokasi di Jakarta] dan BDSP di daerah [Pulau Sulawesi] dalam usaha ini. Para BDSP juga menerima bantuan teknis yang berhubungan dengan kesetaraan gender dan perlindungan lingkungan.

Proyek CIPSED bekerja sama dengan mitra Indonesia yang saat ini bekerja dengan BDSPs berikut ini di Pulau Sulawesi dan ditingkat nasional di Jakarta.

Sulawesi Selatan:

- RETPC: Pusat Pelatihan dan Promosi Ekspor Daerah

Sulawesi Utara:

- KAPET Manado-Bitung: Badan Zona Pengembangan Ekonomi Terpadu Sulawesi Utara

- BIMP-EAGA: Cabang Sulawesi Utara untuk Pertumbuhan Daerah Brunei-Indonesia-Malaysia-Filipina-ASEANTimur.
- Dewan Pariwisata Sulawesi Utara [NSTB]

Sulawesi Tenggara:

- KAPET BANK Sejahtera [KBS]: Badan Zona Pengembangan Ekonomi Terpadu untuk Sulawesi Tenggara

Gorontalo:

- Kawasan Industri Agro Terpadu [KIAT] (Termasuk sejumlah agrobisnis UKM)
- Program Pelatihan Kewirausahaan ToT CIPSED-UNG

Pusat Pelayanan Pengembangan Usaha Nasional [BDSPs]:

- Pusat Promosi SME: SMEsCo UKM [MOCSME]
- Badan Pengembangan Ekspor Nasional [BPEN/NAFED]-Pusat Pelatihan Ekspor Indonesia [PPEI]

PEMBIAYAAN MIKRO

Area Program Pembiayaan MikroCIPSED memiliki dua komponen utama: 1) kapasitas pembangunan kelembagaan dari Lembaga Keuangan Mikro [LKM]; dan, 2) penyediaan pembiayaan bergulir dari LKM untuk mendukung penyediaan kredit mikro bagi Usaha Mikro, Kecildan Menengah [UMKM].

Proyek ini memberikan bantuan teknis[TA] untuk meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan oleh LKM, termasuk pengembangan rencana usaha; peningkatan dalam penyelenggaraan aturan, kebijakan dan prosedur pengelolaan dana lebih baik, dan, desain produk keuangan. Akses ke sumber dana tambahan akan diperoleh untuk LKM sehingga peningkatan pembiayaan untuk usaha mikro dan kecil dapat terjadi. LKM juga menerima bantuan teknis yang berhubungan dengan kesetaraan gender dan perlindungan lingkungan.

Program keuangan mikro diperkenalkan pertama kali di Sulawesi Selatan[2008-2009/2009-2010], diikuti oleh Sulawesi Utara [2010-2011].

Proyek CIPSED bekerja sama dengan mitra Indonesia yang saat ini bekerja dengan Lembaga KeuanganMikro utama berikut:

Sulawesi Selatan:

- Koperasi Tani Hidayat, Jeneponto
- Koperasi Rahmat, Jeneponto
- KSP Teratai, Makassar
- KSP Syariah Al Ikhlas, Takalar
- KSP Syariah Al Azhar, Maros
- KSP Jasa Niaga, Maros
- KSP Syariah Al Amin, Makassar

Sulawesi Utara:

- KUD Muung, Tomohon
- KSP Ayamen, Minahasa
- KSP Panaesaan, Minahasa
- KSU Mandiri Nasional, Manado
- KSU Makaria, Tomohon
- KUD Kawangkoan, Minahasa

30 http://www.depkop.go.id/cipsed.com/areaprogram.html

BAB 11

PENGEMBANGAN KLASTER KOPERASI DAN UMKM (STRATEGIK)

A. Pengertian Klaster

Sentra

Konsep pemberdayaan UKM melalui pendekatan ”Sentra” diartikan sebagai model perkuatan, pengembangan dan penumbuhan UKM yang dilakukan melalui pengelompokkan berdasar jenis usaha. Hal ini didasari pada pemikiran bahwa model pembinaan UKM secara massal dinilai sangat tidak efektif, dan terkesan menghabiskan anggaran. Sentra UKM, adalah pengelompokan jenis usaha yang sejenis (minimal 20 UKM) dikelompokkan dalam satu wilayah tertentu (Maschasin, 2013).

Usaha Kecil dan Menengah (UKM)

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) adalah usaha kecil yang berskala “one man enterprise” (mandiri) antara 5 -20 karyawan, memiliki kebebasan yang relatif lebih tinggi dalam memilih “masuk ke” atau “keluar dari” pasar dibandingkan dengan skala usaha yang lain (Soeryadjaya, 1988, p.188).

Selanjutnya, sentra UKM dapat dicirikan sebagai berikut:

1. Merupakan unit kecil kawasan, memiliki ciri tertentu (minimal 20 UKM).
2. Didalamnya terdapat kegiatan proses produksi suatu jenis usaha yang menghasilkan produk unggulan.
3. Satu kesatuan fungsional secara fisik lahan, geografis, agroklimat, infrstruktur, dan kelembagaan sumber daya manusia.
4. Berpotensi untuk berkembangnya kegiatan ekonomi dibawah pengaruh pasar dari suatu produk yang mempunyai nilai jual dan daya saing tinggi.

Pola Klaster

Pola pengembangan satuan usaha berbasis klaster adalah suatu pengembangan investasi bagi kelompok usaha mikro, kecil, menengah berbasis klaster komoditas atau industri yang mengoptimalkan hubungan antar pengusaha dalam perluasan kesempatan kerja, pemanfaatan sumberdaya lokal, dan pemasaran. Usaha ini mengkaitkan antara input - proses - output dan pasar secara terangkai yang berbasis pada satu jenis komoditas (klaster komoditas) atau pada kelompok industri (klaster industri).

Banyak usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) gagal beroperasi karena tidak mendapatkan kepastian terhadap penyediaan input dan pemasaran output. Lembaga keuangan kurang melihat perspektif mata rantai produksi, pengolahan, pemasaran sebagai suatu rangkaian usaha yang beroperasi secara menyatu dan modal dapat kembali. Keterlibatan input, proses, output dan akses pasar pada UMKM sering tidak terorganisir secara benar. Paket kebijakan pengembangan usaha sangat sektoral dan tidak terfokus pada satuan kelompok usaha yang terangkai. Upaya pemerintah belum optimal dalam mengembangkan jaringan kerja kemitraan dalam pengembangan UMKM.

Peran pemerintah termasuk pemerintah daerah adalah menyiapkan paket kebijakan pengembangan UMKM berbasis klaster komoditas atau klaster industri, pengembangan akses UMKM ke lembaga pasar lokal, domestik dan global.

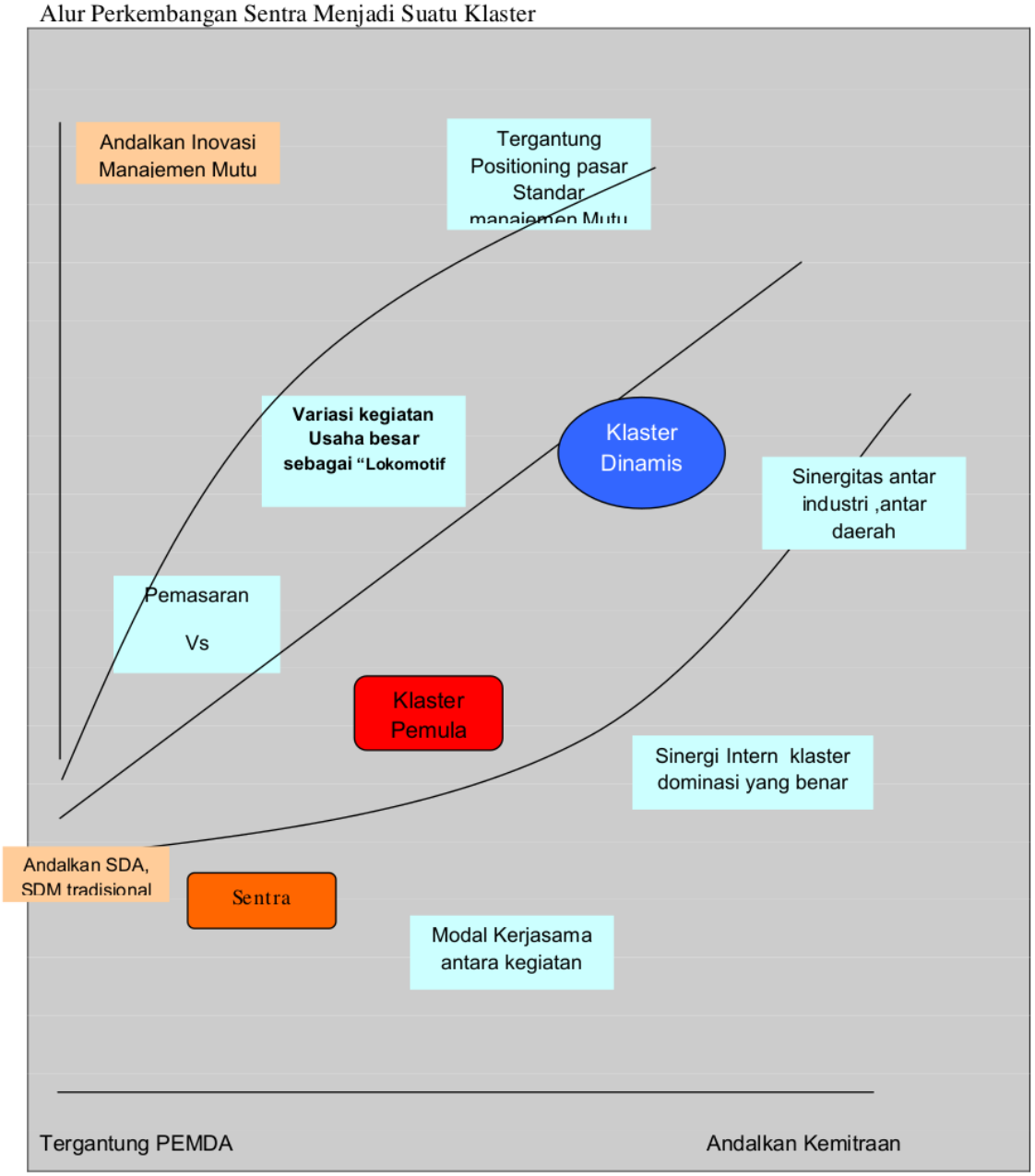
Peran yang diharapkan dari pemerintah adalah:

a) Menciptakan peluang pasar lokal, domestik dan global sebagai respon terhadap perkembangan yang ada;
b) Melakukan terbosan-terobosan dalam pengembangan teknologi sistem produksi, pengolahan dan pemasaran;
c) Penguatkan dan mengaktifkan jalinan hubungan secara kemitraan antar pelaku dalam proses produksi, pengolahan dan pemasaran;
d) Melakukan identifikasi sumberdaya yang potensial secara lebih intensif;
e) Menciptakan produk yang memiliki keunggulan komparatif;
f) Memanfaatkan sumber daya yang tersedia guna memperoleh nilai tambah yang lebih tinggi.

Klaster adalah kelompok perusahaan yang saling berhubungan, berdekatan secara geografis dengan institusi-institusi yang terkait dalam suatu bidang khusus karena kebersamaan dan saling melengkapi. Faktor-faktor pembentuk klaster disebut sebagai Diamond Model, yang terdiri dari faktor input, kondisi permintaan, industri pendukung dan terkait, strategi perusahaan dan pesaing. Kondisi di Indonesia ditambahkan modal sosial. (Michael Porter, 2000). Pendekatan klaster dilakukan dengan alasan yaitu 1) bersifat terintegrasi 2) meningkatkan daya tawar 3) Efisiensi biaya dan 4) Berdampak bagi pengembangan ekonomi wilayah.

Pengembangan suatu sentra menjadi klaster dapat digambarkan dengan skema 11.1 sebagai berikut :

Gambar 11.1
Alur Perkembangan Sentra Menjadi Suatu Klaster



Sumber: Risfan Munir, 2007

Tujuan Pengembangan Cluster UMKM

a. Meningkatkan kinerja suatu klaster yang berbasis komoditas unggulan daerah.
b. Memberikan rekomendasi kepada stakeholders terkait mengenai upaya untuk pengembangan klaster komoditas unggulan

Tantangan Pengembangan Klaster

a. Identifikasi Klaster berbasis komoditi unggulan
b. Identifikasi permasalahan dalam upaya pengembangan klaster
c. Mendapatkan komitmen stakeholders untuk pengembangan klaster
d. Mendapatkan komitmen untuk business linkage (pelaku usaha hulu – hilir)
e. Mendapatkan komitmen stakeholders untuk kelanjutan pengembangan klaster

Kunci sukses pengembangan cluster

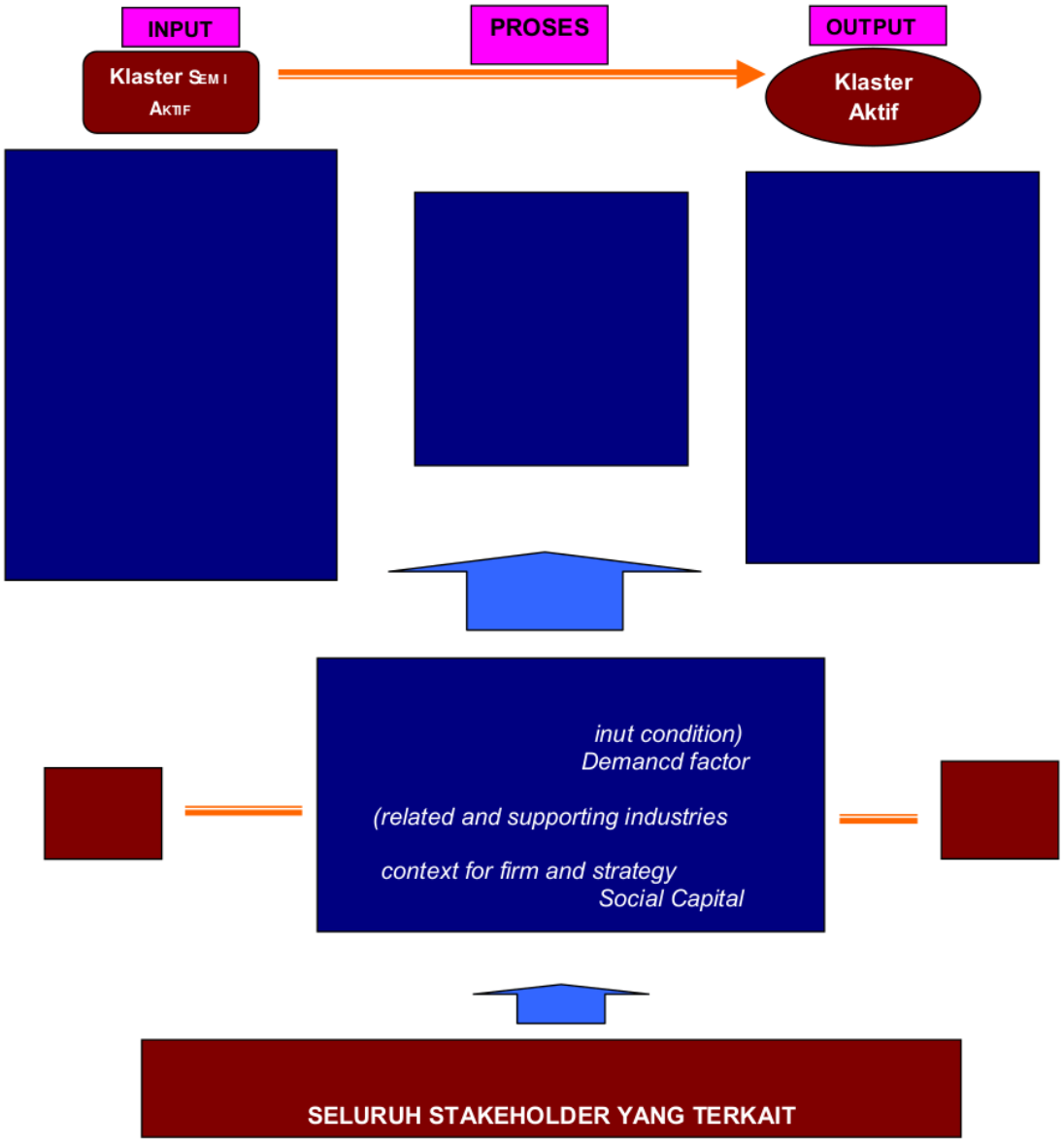
a. Keberadaan fungsi jejaring dan kerjasama
b. Inovasi yang kuat yang dihasilkan oleh kegiatan Litbang
c. Keberadaan/ketersediaan tenaga kerja terampil
d. Kecukupan infrastruktur fisik
e. Keberadaan perusahaan besar
f. Budaya kewirausahaan yang tinggi
g. Akses sumber pendanaan

(Sumber: Practical Guide to Cluster Development, Departemen of Trade and Industry, UK, 2004)

B. Alur Pikir Pengembangan Klaster

Alur pikir pengembangan klaster dapat digambarkan pada baga11.2 di bawah ini:

Gambar 11.2.
Alur Pikir Pengembangan Klaster



Adapun proses pemilihan klaster dapat digambarkan pada gambar 11.3 berikut ini.

Gambar 11.3

Alur Proses Pemilihan Klaster



BAB 12

INTERNASIONALISASI BISNIS KOPERASI DAN UMKM

(MARKETING/KEUANGAN)

E-BUSINESS DALAM UMKM (MARKETING)

A. Pengertian Internasional dan Global

Pengertian 'internasional' dan 'global'

- Pada umumnya, istilah internasional dan global sering dipertukarkan satu dengan lainnya dan bahkan bagi para akademisi pemasaran global sering dianggap sama artinya.
- Pengertian mengenai kedua istilah tersebut baru jelas perbedaannya bila kita membahas mengenai jenis-jenis pemasaran internasional dalam arti luas serta tipologi perusahaan-perusahaan yang bergerak di pasar internasional (dalam arti luas).

Pemasaran Internasional Vs Pemasaran Global

- Pemasaran internasional adalah kinerja kegiatan-kegiatan bisnis yang didesain untuk merencanakan, menetapkan harga, mempromosikan dan mengarahkan arus barang dan jasa sebuah perusahaan kepada para konsumen di lebih dari satu pasar negara untuk mendapatkan keuntungan.
- Pemasaran global mengacu pada kegiatan-kegiatan oleh perusahaan-perusahaan yang menekankan: (1) upaya-upaya standarisasi, (2) koordinasi lintas pasar, dan (3) integrasi global.

Why go international?

Beberapa faktor pendorong:

- Kejenuhan pasar domestik
- Persaingan
- Peluang-peluang pasar
- Kurva pengalaman yang tajam
- Posisi pasar ceruk

B. Jenis-jenis dan Tipologi Pemasaran Internasional

Jenis-jenis pemasaran internasional (dalam arti luas)

1. Pemasaran ekspor
2. Pemasaran internasional (dalam arti sempit)
3. Pemasaran multi-nasional
4. Pemasaran multi-regional
5. Pemasaran global

Tipologi perusahaan

	Internasional	**Multinasional**	**Global**
Fokus	Persamaan dalam pasar-pasar luar negeri	Perbedaan di pasar-pasar luar negeri	Kenyataan – persamaan-persamaan / pengaruh-pengaruh yang menyatukan dan perbedaan-perbedaan di dalam pasar-pasar dunia
V i s i	Self-reference criterion (SRC)	Melihat setiap negara adalah unik	Melihat kerumitan dunia
Orientasi	Ethnocentric / home country	Polycentric	Geocentric
Strategi	Internasional	Multi-domestik	Global
Struktur	Divisi internasional	Area / divisi produk global	Campuran / struktur matriks
Strategi Pemasaran	Extension	Adaptasi	Extension, adaptasi dan kreasi

Tipologi perusahaan

	Internasional	**Multinasional**	**Global**
Fokus Lokasi Litbang	Home country	Home & host country – tidak terintegrasi	Terintegrasi
Kebijakan Sumber Daya Manusia	Orang-orang dari home country dikembangkan untuk posisi-posisi kunci di manapun di seluruh dunia	Warga negara setempat dikembangkan untuk posisi-posisi kunci di negara mereka sendiri	Orang terbaik tanpa memandang kebangsaan dikembangkan untuk posisi-posisi kunci di manapun didunia
Gaya Operasi	Sentralisasi – manajemen top-down	Desentralisasi – manajemen bottom-up	Terintegrasi – manajemen interaktif
Komunikasi	Atas-bawah	Terbatas – anak perusahaan diberikan otonomi yang tinggi	Intensif – arah pertukaran atas-bawah, bawah-atas dan lateral; informasi, laporan-laporan dan pengalaman
Perilaku	Dapat diduga	Dapat diduga	Situasional – didorong oleh kenyataan

Tipologi perusahaan

	Internasional	Multinasional	Global
Kebijakan Pengembangan Produk Baru	Dikembangkan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan pasar di home country	Dikembangkan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan di setiap negara	Dikembangkan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan nasional & global berdasarkan kepada persepsi dan peluang relatif
Kebijakan Keuangan	Tergantung kepada pasar-pasar keuangan di home country untuk sumber-sumber pembiayaan	Tergantung kepada masing-masing anak perusahaan untuk sumber-sumber keuangan untuk pembiayaan negara tersebut	Memperoleh sumber-sumber keuangan dari sumber biaya terendah di dunia untuk digunakan dimanapun diperlukan
Sumber pasokan produk	Tergantung terutama kepada home country untuk sumber pasokan	Tergantung kepada produksi di host country untuk memasok pasar-pasar negara tersebut	Sumber-sumber produk dari sumber dengan biaya termurah di dunia untuk memasok pasar-pasar dunia

Tipologi perusahaan

	Internasional	Multinasional	Global
Kebijakan investasi	Sumber-sumber daya home country digunakan di seluruh dunia	Dana-dana inves- tasi untuk setiap negara diperoleh di setiap negara	Subsidi silang proyek-proyek adalah biasa. Dana-dana secara rutin ditransfer dari satu negara ke negara lain untuk mendukung sasaran-sasaran strattegik global
Bentuk kemitraan yang lebih disukai	Mencari lisensi untuk "memanfaatkan" teknologi dan ketrampilan	Membentuk peru- sahaan patungan yang difokuskan kepada melayani mitra-mitra home country	Membentuk kemitraan strategik global – dua atau lebih perusahaan – perusahaan dengan sebuah strategi jangka panjang umum ditujukan kepada kepemimpinan dunia
Pengukuran hasil kerja	Terletak pada nilai home country. Pangsa pasar home country adalah ukuran kunci untuk keberhasilan	Nilai terpisah untuk masing-masing negara. Pangsa pasar diukur atas dasar negara per negara	Kinerja diukur atas sebuah dasar global. Pangsa pasar diukur atas sebuah dasar dunia (world basis)

Ciri-ciri Khas Tiap Decade

Dekade 60-an

Bergeraknya perusahaan-perusahaan Amerika Serikat ke luar negeri.

- Melambatnya laju pertumbuhan pasar-pasar domestik mereka lebih dari dua kali;
- Investasi langsung di luar negeri oleh perusahaan-perusahaan Amerika Serikat;
- Lisensi dan perjanjian-perjanjian kontrak serta sumber-sumber dari negara-negara lain juga meningkat dengan cepat;

- Ekspor dari Amerika Serikat bertumbuh dari $80 milyar menjadi lebih dari $140 milyar;
- Untuk perusahaan-perusahaan yang telah beroperasi di luar negeri, laju pertumbuhan di pasar-pasar luar negeri sering kali jauh melampaui pertumbuhan di pasar domestik mereka.

Ciri-ciri khas tiap decade

Dekade 70-an

Meningkatnya tantangan bangsa Jepang.

- Menciptakan ancaman yang serius terhadap supremasi Amerika Serikat di pasar-pasar mulai dari produk-produk elektronik sampai kepada peralatan konstruksi berat (Komatsu Vs Caterpillar, Seiko, Casio, dan lain-lain);
- Pada tahun 1960, kontribusi Jepang terhadap ekspor produk-produk manufaktur dunia hanya 6,5% menjadi 11,2% pada tahun 1970 dan 13% pada tahun 1973;
- Total investasi langsung (direct investment) Jepang di luar negeri pada sekitar tahun 1978 adalah sebesar $26,8 milyar yaitu lebih dari tujuh kali dari tahun 1970;
- Perusahaan-perusahaan Eropa, a.l. Olivetti (sebuah produsen perlengkapan kantor) memasuki pasar-pasar dunia.

Ciri-ciri khas tiap decade

Tahun 80-an

Munculnya multi-multinasional dari dunia ke tiga.

- Munculnya empat macan Asia: Hong Kong, Singapura, Taiwan dan Korea Selatan;
- Di Amerika Latin: Brasil dan Venezuela;
- Beberapa multinasional ini secara terutama fokus pada operasi-operasi yang sudah ada di negara-negara yang berada pada tingkat perkembangan yang sama;
- Multinasional-multinasional lainnya, terutama dari ke empat macan Asia, mulai denga memasok komponen-komponen (parts and components) ke perusahaan-perusahaan di negara-negara industri yang sudah sangat maju, dan kemudian beralih ke sebuah serangan langsung (direct frontal attack) terhadap pasar-pasar ini, seringkali menggunakan harga sebagai sebuah senjata bersaing yang utama.

Tahun 90-an

Restrkturisasi Global

- Mencerminkan perubahan-perubahan yang berkesinambungan yang terjadi pada tiga dekade sebelumnya;

- Sebagai sebuah hasil: perusahaan-perusahaan Amerika Serikat telah bergerak ke arah perampingan operasi-operasi internasional dan memperbaiki efisiensi global dalam rangka untuk tetap bertahan; perusahaan-perusahaan Jepang merakan tekanan yang semakin meningkat dari sumber-sumber persaingan global yang baru;
- Persaingan yang semakin intensif selanjutnya menjadi pergerakan ke arah blok-blok perdagangan regional;
- Bertolak-belakang secara tajam terhadap integrasi pasar adalah ketidak-pastian dan kekacauan dari perpecahan pasar (market fragmentation).

D. Integrasi global

Kekuatan-kekuatan Pendorong	Kekuatan-kekuatan Penghambat
1. Teknologi	1. Budaya
2. Budaya	2. Perbedaan-perbedaan pasar
3. Kebutuhan-kebutuhan pasar	3. Biaya-biaya
4. Biaya	4. Pengawasan-pengawasan nasional
5. Pasar-pasar bebas	5. Nasionalisme
6. Integrasi ekonomi	6. Perang
7. Perdamaian	7. Management myopia
8. Visi manajemen	8. Sejarah organisasi
9. Hasrat strategik (strategic intent)	9. Fokus dalam negeri
10. Strategi dan tindakan global	

Dalam mewujudkan dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas kalangan pelaku usaha Indonesia yang terdiri dari Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Koperasi & UKM) yang mandiri dan berkembang, diperlukan berbagai media pendukung bagi KUKM yang nantinya dapat berguna sebagai alat untuk mensejajarkan KUKM dengan pelaku usaha yang lainnya. Dalam hal ini, pemanfaatan Teknologi Informasi (Information Technology – IT) dapat digunakan se-penuhnya di dalam dunia usaha yang tertuang dalam bentuk website di internet guna mempromosikan perusahaan dan produk yang dihasilkan dan informasi pasar. Guna memenuhi kebutuhan sarana promosi, informasi dan komunikasi, Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia telah membangun dan mengembangkan website khusus bagi kalangan KUKM yang tertuang dalam www.smecda.com. Dalam Pengembangan kedepan diharapkan dapat lebih mendukung pelaksanaan pemerintahan yang lebih efisien antara lain, koordinasi pemerintah dapat dilakukan melalui E-mail, chatting, sms atau bahkan video conference. Hal ini sangat membantu dalam koordinasi, diskusi dan komunikasi antara pimpinan daerah yang dapat dilakukan tanpa kesemuanya harus berada pada lokasi fisik yang sama

Proyek CIPSED adalah sebuah proyek pengembangan sektor swasta (PSD) bilateral yang didanai oleh Canadian International Development Agency [CIDA] yang dilaksanakan di Indonesia dari 22 Februari 2008 sampai dengan 30 April 2012.

Tujuan keseluruhan dari proyek ini adalah **untuk membantu Indonesia dalam penciptaan kesempatan ekonomi bagi laki-laki dan perempuan yang rentan terhadap kemiskinan, melalui promosi dan pengembangan sektor Usaha Kecil dan Menengah [UKM].**

Proyek CIPSED terdiri dari tiga komponen program utama: (1) Bantuan Teknis [TA] untuk kluster Usaha Kecil dan Menengah [UKM], (2) Penguatan Kelembagaan untuk Pusat Pelayanan Pengembangan Usaha [BDSPs]; dan, (3) Pembiayaan Mikro.

Fokus geografis dari proyek CIPSED adalah Pulau Sulawesi, dan lebih khususnya di empat [4] propinsi yang terletak di Pulau Sulawesi, yaitu: Sulawesi Selatan, Sulawesi Utara, Sulawesi Tenggara dan Gorontalo

Visi

Kementrian Koperasi & UKM, dalam hal ini Deputi Bidang Pengkajian Sumberdaya Koperasi & UKM dapat menjadi motor penggerak dalam usaha peningkatan dan pengembangan kapasitas, efisiensi, efektifitas dan daya saing KUKM yang didukung oleh SDM Profesional. Oleh karena itu VISI smecda.com adalah "Situs KUKM (www.smecda.com) menjadi rumah besar bagi KUKM dalam kegiatan promosi, informasi dan komunikasi"

Misi

- Membangun sebuah media yang berbasis Teknologi Informasi agar kemudahan dan keuntungannya dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin oleh kalangan KUKM dama kaitannya dengan pengembangan usaha
- Mendorong pengembangan, pemanfaatan dan peningkatan nilai tambah KUKM dalam peningkatan wawasan bidang usaha yang berkaitan dengan IT.
- Menyediakan informasi berkenaan dengan bidang usaha ditujukan untuk kalangan KUKM agar dapat mendorong bangkitnya perekonomian Indonesia

Sumber referensi:

34
Alfred Hanel. 2005. Organisasi Koperasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Harimurti Subanar. 2001. Manajemen Usaha Kecil. Fakultas Ekonomi UGM. Yogyakarta: BPFE

34
Hendar. 2010. Manajemen Perusahaan Koperasi. Jakarta: Erlangga.

62
Leonardus Saiman. 2009. Kewirausahaan: Teori, Praktik, dan Kasus-kasus. Salemba Empat. Jakarta.

21
Ninik Widiyanti. 2007. Manajemen Koperasi. Jakarta: Rineksa Cipta.

Pandji Anoraga dan Ninik Widiyanti. 2007. Dinamika Koperasi. Jakarta: Bina Adiaksara.

Sonny Sumarsono. 2003. Manajemen Koperasi: Teori dan Praktek. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah)

BAB 13

KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN TURNOVER INTENTION UMKM

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan identifikasi potensi dan permasalahan UMKM Tenun Ikat Kediri, Kajian Potensi dan Permasalahan serta Pengembangan UMKM Tenun Ikat Kediri Kerjasama Bank Indonesia Kediri dengan Yayasan Bina Negeri Kediri November 2009 setelah diadakan dengan analisa SWOT, bahwa posisi UMKM Tenun Ikat Kediri berada di diagram 3. Artinya, UMKM tenun ikat Kediri menghadapi peluang pasar yang sangat besar untuk dikembangkan, tetapi di lain pihak menghadapi kendala/kelemahan internal. Sehingga fokus strategi perusahaan adalah meminimalkan internal perusahaan sehingga dapat merebut peluang pasar yang lebih besar. Oleh sebab itu kelemahan-kelemahan yang saat ini masih menjadi hambatan berkembangnya UMKM perlu adanya campur tangan dari beberapa pihak, baik pengusaha, pemerintah, pemerintah daerah, dinas koperasi dan UMKM, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Pemasaran, Perbankan dan BDS. Kemampuan pengusaha sangatlah terbatas, oleh sebab itu campur tangan dan komitmen dari semua pihak untuk membantu memecahkan masalah-masalah yang dihadapi oleh UMKM tersebut sangatlah perlu. Faktor-faktor yang mendukung potensi berkembangnya tenun ikat Kediri sebagai-berikut:

1. Sejarah mencatat bahwa di masa lampau tenun ikat mampu menjadi daya pikat masyarakat baik di tingkat lokal, regional maupun nasional.
2. Dari aspek pemasaran, menunjukkan bahwa permintaan tenun ikat dari tahun ke tahun mengalami kenaikan yang signifikan.
3. Dari aspek produksi, pengusaha UMKM tenun ikat pada umumnya adalah generasi penerus, sehingga sangat menguasai aspek produksi.
4. Dari aspek permodalan, saat ini pengusaha UMKM tenun ikat masih mengandalkan modal sendiri dan masih belum banyak mengetahui informasi akses perbankan dan manfaat kredit perbankan.
5. Dari kebijakan pemerintah, baik pemerintah pusat maupun daerah sangat mendukung keberadaan UMKM, apalagi tenun ikat ditetapkan sebagai komoditi unggulan kota Kediri.

Sardanto dalam Sumantri dan Permana (2016:346), Tenun ikat kelurahan Bandar Kidul Kediri merupakan salah satu ikon sentra UMKM di Kota Kediri. Tenun ikat ini merupakan salah satu usaha yang diwariskan secara turun temurun. Perkembangan bisnis tenun ikat di Kediri perkembangannya melambat bahkan stagnan. Kajian ini bersifat kualitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi menggunakan metode interview, observasi dan diskusi dengan 10 responden selaku Pengrajin (pemilik dan pekerja) tenun ikat. Dalam pembahasan kajian ini, menganalisa faktor-faktor membuat Pengrajin (pemilik dan pekerja) tenun ikat tetap mempertahankan bisnis keluarga. Faktor yang menyebabkan adanya keberlanjutan adalah komitmen keluarga dan kepercayaan pada keluarga yang masih sangat kuat. Bisnis keluarga yang diteliti umumnya berada pada tahap dewasa dengan manajemen dan kepemilikannya masih dikuasai keluarga.

Berdasarkan penelitian kepada 10 pemilik Pengrajin (pemilik dan pekerja) tenun ikat khas Kediri yang tergabung dalam Sentra UKM Tenun Ikat Bandarkidul Kota Kediri. Berikut adalah data Pengrajin (pemilik dan pekerja) tenun ikat yang masih aktif sampai tahun 2016. Data para Pengrajin (pemilik dan pekerja) dijelaskan pada tabel 1.1 dibawah ini:

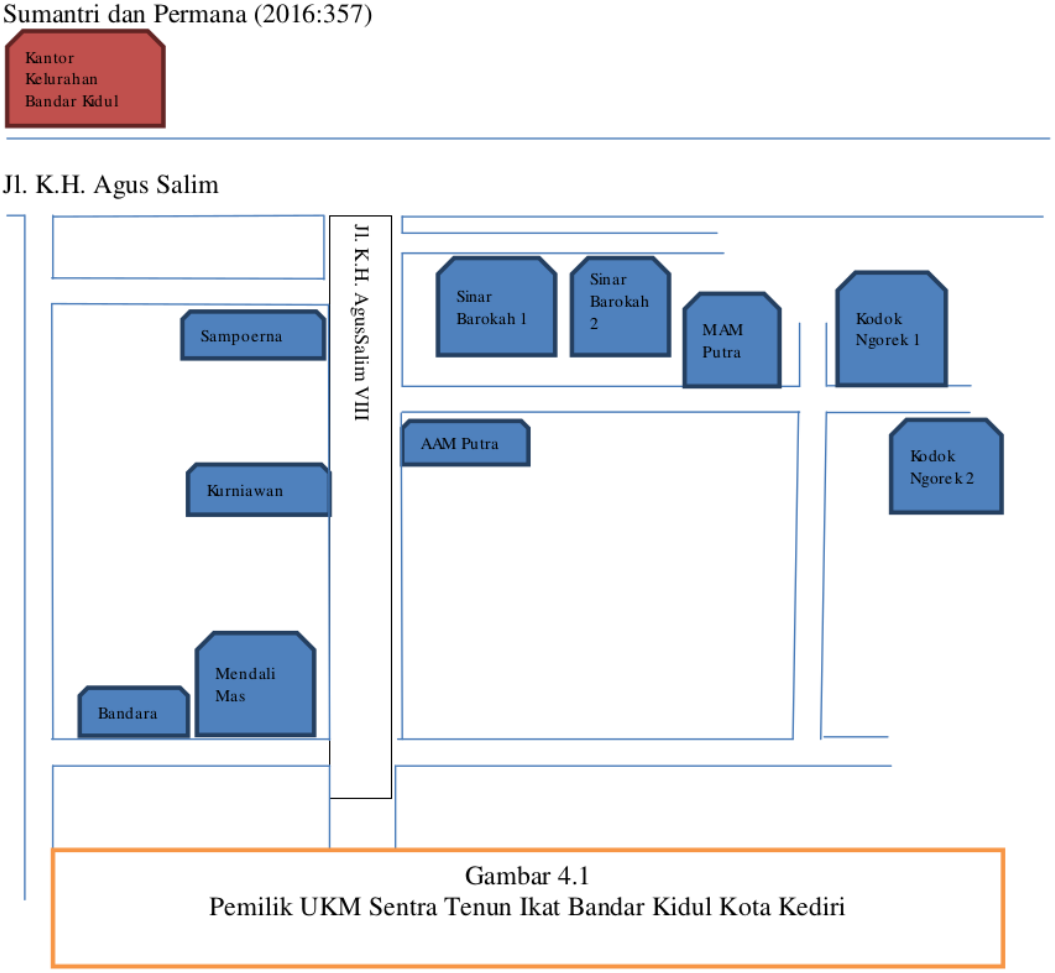
Tabel 1.1
Pengrajin Tenun Ikat ATBM Bandar Kidul tahun 2016

No	Nama Usaha TenunIkat	Pengrajin (pemilik dan pekerja) Pemilih Usaha	Jumlah Alat (ATBM)
1	Sinar Barokah 1	Sudarmanto	15 buah
2	Sinar Barokah 2	Erwin Wahyu N.	5 buah
3	Sempurna 1	Imam Syafi'i	11 buah
4	Sempurna 2	M. AsharulMa'arif	7 buah
5	Kodok Ngorek 1	IfaKhuriah/Sholkhan	12 buah
6	Kodok Ngorek 2	Solehuddin	15 buah
7	AAM Kodok Ngorek Putra	Eko Hariyanto, S.E.	2 buah
8	Tenun Ikat Kurniawan	H. Ta'in	20 buah
9	Medali Mas	SitiRuqoyah/Munawar	40 buah
10	Haromain/Bandara	Ishom	8 buah

Sumantri dan Permana (2016:356)

Denah Lokasi

Pemilik UKM Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul Kota Kediri.
Sumantri dan Permana (2016:357)



Gambar 4.1
Pemilik UKM Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul Kota Kediri

Rumusan Masalah

Masalah utama UKM di Indonesia adalah adanya optimalisasi human capasity empowering sehingga sulit untuk berkembang. Hal ini menunjukkan belum adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian ini akan mencoba menganalisis permasalah ini dengan menitikberatkan pada optimalisasi human capasity empowering untuk meningkatkan eksistensi sentra UKM tenun ikat khas kediri berbasis data kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention.

Pertanyaan penelitian yang akan dijawab oleh studi ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kecederungan pola secara parsial dan pengaruh secara simultan Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Eksistensi Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri Berbasis Data Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap turnover intention ?
2. Bagaimana peta atau gambaran tentang Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM ?
3. Bagaimana pengelompokkan karakter: Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM.
4. Bagaimana deskripsi Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri berdasarkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM.
5. Bagaimana hasil referensi empiris Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri berdasarkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis permasalah ini dengan menitikberatkan pada optimalisasi human capasity empowering untuk meningkatkan eksistensi sentra UKM tenun ikat khas kediri berbasis data kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention. Adapun tujuan secara rinci dari penelitian ini merupakan suatu pola perumusan masalah yang memiliki tujuan-tujuan sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM.
2. Menghasilkan peta atau gambaran tentang Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja dan komitmen organisasionalterhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM.
3. Merancang pengelompokkan karakter: Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM.
4. Mendeskripsikan Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri berdasarkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM.
5. Menghasilkan referensi empiris Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri berdasarkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM.

Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih dan nilai manfaat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang berkaitan dengan Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Eksistensi Berbasis Data Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. Penelitian ini juga

diharapkan dapat memberikan kontribusi berkaitan dengan penguatan dan pengembangan Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri.

Pembatasan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk membangun model Optimalisasi Human Capasity Empowering Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri berbasis data hubungan antara 2 variabel independen (variabel bebas), yaitu kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) terhadap variabel dependen (variabel terikat), yaitu turnover intention (Y).

Dari sudut pandangan orientasi waktu dan fokus penelitian ini adalah mengungkap dan menganalisis tentang apa yang telah berlangsung dimasa lalu dan telah dilaksanakan (diaalami) oleh pengrajian (pemilik dan karyawan/pekerja) pada Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri. Oleh karenanya deskripsi, analisis, intrepretasi, dan penarikan simpulan atas data yang diperoleh dari pengrajian (pemilik dan karyawan/pekerja) memiliki keterbatasan, yaitu data primer yang diperoleh dari responden pengrajian (pemilik dan karyawan/pekerja) merupakan pilihan jawaban yang tersedia, tidak sepenuhnya sama dengan apa yang diharapkn oleh responden. Oleh karena itu, intrepretasi dari tanggapan yang diberikan oleh responden tidak didasarkan pada respon individu tetapi bertolah dari akumulasi respon dari seluruh responden untuk setiap item pertanyaan/pernyataan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Optimalisasi Human Capasity Empowering

Kapasitas merupakan hal yang penting bagi suatu kelembagaan sebab kapasitas menyebabkan berbagai pihak yang terkait dengan kelembagaan tersebut berperilaku dan memberikan respon dengan tepat. Berdasarkan analisis struktur, analisis perilaku, dan analisis kinerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, menurut Veithzal dan Deddy (2012) adalah penilian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah mempunyai segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) dan segi

soail psikologi (kesempatan untuk maju, mendapatkan penghargaan, masalah pengawasan pergaulan antara karyawan dengan karyawan, dan antara karyawan dengan atasan).

Selanjutnya, Aprila dan Robinson (2005) konsep kepuasan kerja berkenaan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan harapannya pada organisasi tempat ia bekerja. Terdapat dua pendekatan mengenai konsep untuk memahami kepuasan kerja, yaitu: pertama, component satisfaction (komponen kepuasan) mengasumsikan bahwa kepuasan kerja merupakan berbagai sikap yang berbeda terhadap komponen-komponen pekerjaan. Misalnya sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, apakah menantang atau tidak terhadap upah, apakah cukup atau tidak. Kedua, overal satisfaction, yaitu perasaan secara keseluruhan terhadap pekerjaan yang ditentukan oleh atas niat dan frekuensi pengalaman baik negatif atau positif.

Griffin dan Ebert (2005:372) Kepuasan kerja (job statisfaction) adalah tingkatan kenikmatan yang diterima orang dari pekerjaan mereka. Apabila orang menikmati pekerjaan mereka, mereka cukup puas; bila mereka tidak menikmati pekerjaan mereka, mereka kurang puas.

Komitmen Organisasional

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, pengertian komitmen adalah perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu; kontrak. Sedangkan pengertian janji adalah perkataan yang menyatakan kesediaan dan kesanggupan untuk berbuat. Jadi komitmen berarti memiliki kualitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan janji. Biasanya istilah komitmen digunakan untuk hal-hal penting.

Baron dan Greenberg (1990) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan di mana individu akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Barringer, Macy dan Worthman, 1996; Ibrayeva, 1999 yang menyatakan bahwa komitmen perilaku para pengusaha berkaitan dengan pengaruh proses kognitif, variabilitas lingkungan dan aspek manajerial untuk memperkuat hubungan antara kewirausahaan dengan kinerja perusahaan.

March & Simon, 1958; Mobley, 1977; 1982; Porter & Steers, 1973; Vroom, 1964 dalam Roy & Iveron, 1994) yang lebih memberikan fokus perhatian pada respon atau tanggapan afektif individu atau karyawan terhadap kondisi organisasi, pekerjaan dan pasar

tenaga kerja (misalnya, ekspektasi orientasi, ekspektasi kognitif dan ekpektasi pekerjaan tentang karakteristik pekerjaan, yang jika tidak terpenuhi akan mendorong mereka untuk meninggalkan pekerjaan tersebut). Respon afektif yang utama terdiri dari kepuasan kerja, komitmen sikap, pencarian kerja (intensitas dan perilaku), dan komitmen perilaku. Komitmen afektif ditentukan oleh keikatan (attachment) emosional atau psikologis

Komitmen dalam berorganisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Merupakan derajat keterikatan relatif pekerja terhadap organisasinya (Porter & Steers, 1991). Komitmen Perilakuadalah tingkat intensitas karyawan untuk tetap berada dalam suatu organisasi (Halaby, 1986 dalam Iveron & Roy, 1994). Keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap sasaran dan nilai-nilai organisasi, keinginan yang kuat untuk tetap ada dalam organisasi, serta kemauan untuk menggunakan usaha-usaha yang dapat dipertimbangkan (considerable effort) atas nama organisasi (Mowday, Steers, dan Porter, 1979; Porter et al., 1974). Ekspresi komitmen perilakuantara lain : tetap bertahan menjadi anggota organisasi, tidak mengeluh dan berpaling ke organisasi lain bila organisasi mengalami kemunduran, memiliki inisiatif dan motif berprestasi, bekerja keras, dan bersedia berkorban tenaga dan pikiran demi keberhasilan organisasi (Porter & Steers, 1991).

Berkenaan konsep komitmen organiasi (Mowday, Steers, and Porter 1982) merupakan pendekatan sikap. Dimana komitmen didefinisikan sebagai (1) keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Selanjutnya, Moor (1998) menyatakan komitmen terhadap suatu organisasi melibatkan tiga sikap: (1) rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) perasaan setia terhadap organisasi. Menurut Chow dan Holden, (1997) berkaitan penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi.

Berkaitan dengan komitmen organisasi pendapat Meyer and Allen (1984), mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasional: (1) Affective Commitmen, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (emotional attachment) atau meras mempunyai nilai sama dengan organisasi, (2) Continuance Commitment, yaitu kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi

karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu, (3) Normative Commitment, timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Selanjutnya berkenaan dengaan perkembangan komitmenn organisasi berkaitan dengan penghargaan intrinsik. Dimana organisasi yang mampu mmenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan kesempatan pencapaian prestasi, dan mengakui pencapaian yang muncul akan memiliki perubahan yang signifikan dalam komitmen karyawannya. Oleh karena itu, manajer perlu mengembangkan sistem penghargaan yang berfokus pada kepentingan pribadi atau harga diri, menginterasikan tujuan individu dan organisasi, serta merancang pekerjaan yang matang (Ivancevich; Konopske; dan Matteson, 2007).

Turnover intention

Berkenaan turnover intention menurut Siti dan Titik (2011), menyatakan bahwa (intention) niat merupakan sebuah istilah yang terkait dengan tindakan dan merupakan unsur yang penting dalam sejumlah tindakan, yang menunjukkan pada keadaan pikiran seseorang yang diarahkan untuk melakukan sesuatu tindakan, yang senyatanya dapat atau tidak dapat dilakukan diarahkan sesuatu tindakan, yang senyatanya dapat atau tidak dapat dilakukan diarahkan entah pada tindakan sekarang atau yang akan datang. Niat memainkan peranan yang khas dalam mengarahkan tindakan, yakni menghubungkan antara pertimbanganyang mendalam yang diyakini dan diinginkan seseorang dengan tindakan tertentu.

Selanjutnya menurut Ivancevich dkk (2007) turnover intention merupakan kajian dalam bidang ilmu perilaku terapan. Dimana merupakan cara menajamen memandang para pekerja dalam konteks kinerja individu yang merupakan pondasi kinerja organisasi. Oleh karena itu, untuk menciptakan manajemen yang efektif, memahami perilaku individu sangat penting. Dalam segi perilaku individu, terdapat tiga pengaruh penting terhadap perilaku organiasi dan motivasi dalam organisasi, yaitu: karakteristik individu, motivasi individu, dan penghargaan.

Menurut Hartono (2002) dalam Palupi (2011) bahwa turnover intention karyawan bisa dilihat dari lima indikasi yaitu: absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, perilaku negatif yang sangat berbeda dari biasanya. Untuk itu, jika ingin menekan kemungkinan terjadinya turnover intention maka harus mampu menterjemahkan keinginan

karyawan atas indikator-indikator tersebut dengan mengupayakan agar karyawan memiliki kepuasan.

Setiap bentuk kesesuian antara harapan karyawan atas pekerjaan, promosi, kompensasi yang didapat, hubungan dengan sesama rekan kerja, dan kondisi kerja yang mendukung berarti mampu menenkan kemungkinan terjadinya turnover intention karyawan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi dalam lingkungan pekerjaan memungkinkan karyawan rentan terhadap keinginan untuk keluar atau berpindah kerja. Kepuasan kerja dapat memegaruhi karyawan untuk menentukan pilihan apakah terus bekerja atau keluar kerja.

23 Teori perilaku terencana (theory of planned behavior) yang dikemukakan oleh Fishbein dan Ajzen (1975) menjelaskan mengenai perilaku spesifik dalam diri individu. Dimana niat (intense) seringkali dipandang sebagai suatu kecenderungan bertingkah laku dari sikap. Biasanya diasumsikan bahwa komponen afektif (menyangkut kehidupan emosional seseorang) dari sikap. Pengertian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara sikap dan intensi (niat).

Menurut teori perilaku terencana, faktor utama dari suatu perilaku yang ditampilkan individu adalah niat untuk menampilkan perilaku tertentu. Niat diasumsikan sebagai faktor motivasional yang memengaruhi perilaku. Niat merupakan indikasi seberapa kuat seseorang berusaha atau seberapa banyak usaha yang dilakukan untuk menampilkan suatu perilaku. Sebagai aturan umum, semakin kuat niat seseorang untuk terlibat dalam suatu perilaku, semakin besar kecenderungan ia untuk benar-benar melakukan perilaku tersebut.

Niat untuk berperilaku dapat menjadi perilaku yang sebenarnya hanya jika perilaku tersebut ada di bawah kontrol individu yang bersangkutan. Individu tersebut memiliki pilihan untuk memutuskan menampilkan perilaku tertentu atau tidak sama sekali. Sampai seberapa jauh individu akan menampilkan perilaku, juga tergantung pada faktor-faktor non motivasional.

Salah satu contoh dari faktor non motivasional adalah ketersediaan kesempatan dan sumber yang dimiliki (misal, uang, waktu, dan bantuan dari pihak lain). Faktor motivasional dan non motivasional mencerminkan kontrol akual terhadap perilaku. Jika kesempatan dan sumber-sumber yang dimiliki tersedia dan terdapat niat untuk menampilkan perilaku, maka kemungkinann perilaku itu muncul, sangatlah besar. Dengan kata lain, suatu perilaku akan muncul, jika terdapat motivasi (niat) dan kemampuan (kontrol perilaku).

Mobley (1978) memberikan penjelasan tentang proses psikologis yang mendasari seseorang mengundurkan diri dari kerja. Berawal konsekuensi dari ketidakpuasan kerja adalah munculnya pikiran untuk meninggalkan kerja. Pikiran tersebut, pada gilirannya memunculkan pertimbangan tentang manfaat yang diharapkan dari pencarian kerja dan kerugian jika berhenti.

Langkah selanjutnya adalah keinginan untuk mencari alternatif. Keinginan untuk mencari alternatif tersebut diikuti dengan tindakan pencarian yang sesungguhnya. Jika alternatif tersebut tersedia, evaluasi terhadap alternatif tersebut akan dimulai. Evaluasi terhadap alternatif tersebut akan diikuti dengan upaya membandingkan antara pekerjaan saat ini dengan pekerjaan alternatif. Jika perbandingan tersebut mendukung pilihan alternatif, maka akan mengilhami keinginan untuk berhenti, yang diikuti dengan pengunduran diri yang sesungguhnya.

Power Full Sentra UKM

Power Full

Sentra

Konsep pemberdayaan UKM melalui pendekatan ”Sentra” diartikan sebagai model perkuatan, pengembangan dan penumbuhan UKM yang dilakukan melalui pengelompokkan berdasar jenis usaha. Hal ini didasari pada pemikiran bahwa model pembinaan UKM secara massal dinilai sangat tidak efektif, dan terkesan menghabiskan anggaran. Sentra UKM, adalah pengelompokan jenis usaha yang sejenis (minimal 20 UKM) dikelompokkan dalam satu wilayah tertentu (Maschasin, 2013).

Usaha Kecil dan Menengah (UKM)
Usaha Kecil dan Menengah (UKM) adalah usaha kecil yang berskala “one man enterprise” (mandiri) antara 5 -20 karyawan, memiliki kebebasan yang relatif lebih tinggi dalam memilih “masuk ke” atau “keluar dari” pasar dibandingkan dengan skala usaha yang lain (Soeryadjaya, 1988, p.188).

Selanjutnya, sentra UKM dapat dicirikan sebagai berikut:

5. Merupakan unit kecil kawasan, memiliki ciri tertentu (minimal 20 UKM).
6. Didalamnya terdapat kegiatan proses produksi suatu jenis usaha yang menghasilkan produk unggulan.
7. Satu kesatuan fungsional secara fisik lahan, geografis, agroklimat, infrstruktur, dan kelembagaan sumber daya manusia.

8. Berpotensi untuk berkembangnya kegiatan ekonomi dibawah pengaruh pasar dari suatu produk yang mempunyai nilai jual dan daya saing tinggi.

Pengrajin (pemilik dan pekerja) Tenun Ikat Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM)

Pengrajin (pemilik dan pekerja) tenun ikat dengan produknya tenun ikat Kediri layak diangkat dan diperkenalkan pada dunia karena merupakan bagian tradisi yang sangat bernilai. Tenun ikat Kediri merupakan produk lokal yang sangat bernilai tinggi dan menjadi ciri khas kota Kediri. Dimana dalam proses pembuatan kain tenun ikat menggunakan Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM). Produk kain tenun ikat dikerjakan dalam bentuk usaha kecil menengah (UKM) dari Kelurahan Bandar Kidul, Kecamatan Mojoroto Kota Kediri.

C. METODE PENELITIAN

Tahapan-tahapan penelitian

Penelitian ini dirancang selama 1 tahun (terbagi 2 tahap), dengan target sebagai berikut:

Tahap 1 (6 bulan pertama):

a. Menghasilkan peta atau gambaran tentang Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja dan komitmen organisasionalterhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM.
b. Merancang pengelompokkan karakter: Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM.

Tahap 2 (enam bulan setelah tahap 1):

a. Menguji pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM.
b. Mendeskripsikan Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri berdasarkankepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM.
c. Menghasilkan referensi empiris Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediriberdasarkan kepuasan

kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM.

Lokasi penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pengrajin (pemilik dan pekerja) Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul di wilayah Kota Kediri. Populasi yang diambil tanpa membedakan jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman kerja. Pengrajin (pemilik dan pekerja) Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul di wilayah Kota Kediri sebanyak 95 Pengrajin (pemilik dan pekerja).

Karena sedikitnya jumlah individu yang ditentukan maka populasi penelitian ini termasuk pada jenis populasi terbatas (finit). Maka dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau complete enumeration, atau penelitian ini tidak menggunakan sampel sehingga teknik pengambilan sampel tidak diperlukan. Sensus adalah cara pengumpulan data bila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu sehingga sensus sering disebut pencatatan atau perhitungan yang lengkap dari seluruh elemen populasi dan sensus memberikan hasil data dengan nilai sebenarnya (true value parameter).

Perubahan yang diamati/diukur

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berkenaan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan harapannya pada organisasi tempat ia bekerja (Aprilia & Robinson, 2005). Selanjutnya, kepuasan kerja dalam hal ini merupakan adaptasi dari instrumen pengukuran yang dikembangkan oleh Kendall dan Hulin yaitu berkenaan dengan kepuasan kerja dapat digunakan *"job descriptive index"* dimana merupakan suatu intrumen pengukuran kepuasan kerja. Dimana peneliti membuat instrumen penelitian sebanyak tujuh indikator dibawah ini:

a. Karakter pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar, dan memberikan tanggung jawab.
b. Peluang promosi adalah ketersediaan peluang untuk maju dalam karir dan promosi.
c. Imbalan/gaji adalah jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat keseuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan.
d. Supervisi adalah kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung.

e. Keamanan pekerjaan adalah keyakinan bahwa posisi seorang relatif aman dan ada peluang untuk terus bekerja dalam organisasi.
f. Kondisi kerja adalah sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamana dan mendukung produktivitas.
g. Rekan kerja adalah sejauh mana rekan kerja bersahabat, berkompeten, dan memberikan dukungan.

2. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah adaptasi dari pendapat Moore (1998) dan berkaitan dengan komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984). Dimana berkenaan instrumen pengukuran komitmen organisasi, peneliti membuat instrumen penelitian sebanyak enam indikator dibawah ini:

a. Indentifikasi tujuan dan nilai-nilai organisasi adalah keyakinan kuat karyawan untuk menerima nilai-nilai organisasi dan tujuan.
b. Keterlibatan yang tinggi dalam lingkungan kerja adalah karyawan berpartisipasi dalam semua kegiatan, baik pekerjaan dan non-pekerjaan yang berkaitan organisasi.
c. Kesetiaan pada organisasi adalah hasrat tertentu untuk memelihara keanggotaan organisasi.
d. Komitmen afektif adalah emosi yang melekat pada diri karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi.
e. Komitmen normatif adalah merasa bahwa mereka memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat mereka bekerja sekarang.
f. Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran karyawan yang berkaitan dengan akibat meninggalkan organisasi.

3. Turnover intention

Berkenaan turnover intention yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keinginan individu yang diukur dengan intrumen yang dikembangkan oleh Teori perilaku terencana (theory of planned behavior)yang dikemukakan oleh Fishbein dan Ajzen (1975). Dimana pengembangan instumen pengukur untuk mengetahui tingkat turnover intention. Dan Griffin dan Ebert (2005:374), tingkat perputaran karyawan (turnover) – persentase angkatan kerja organisasi yang keluar sehingga harus diganti. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi mempunyai konsekuensi negative, yang meliputi gangguan jadual produksi, biaya pelatihan yang tinggi, dan produktivitas berkurang. Di pihak lain, tingkat perputaran karyawan yang

sedang bisa bermanfaat: organisasi dapat menghilangka pekerjaan dari karyawan berkinerja rendah dan/atau membawa gagasan baru dan bakat yang segar.

Selanjutnya peneliti membuat instrumen penelitian sebanyak empat indikator sebagai berikut:

a. Perasaan adalah keadaan pikiran yang diarahkan untuk melakukan tindakan.
b. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan tindakan.
c. Sikap adalah proses pemberian arti lingkungan oleh seorang individu, dimana sikap merupakan pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun yang tidak, tentang suatu objek, orang, ata peristiwa.
d. Perilaku adalah melakukan aktivitas kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Model yang digunakan

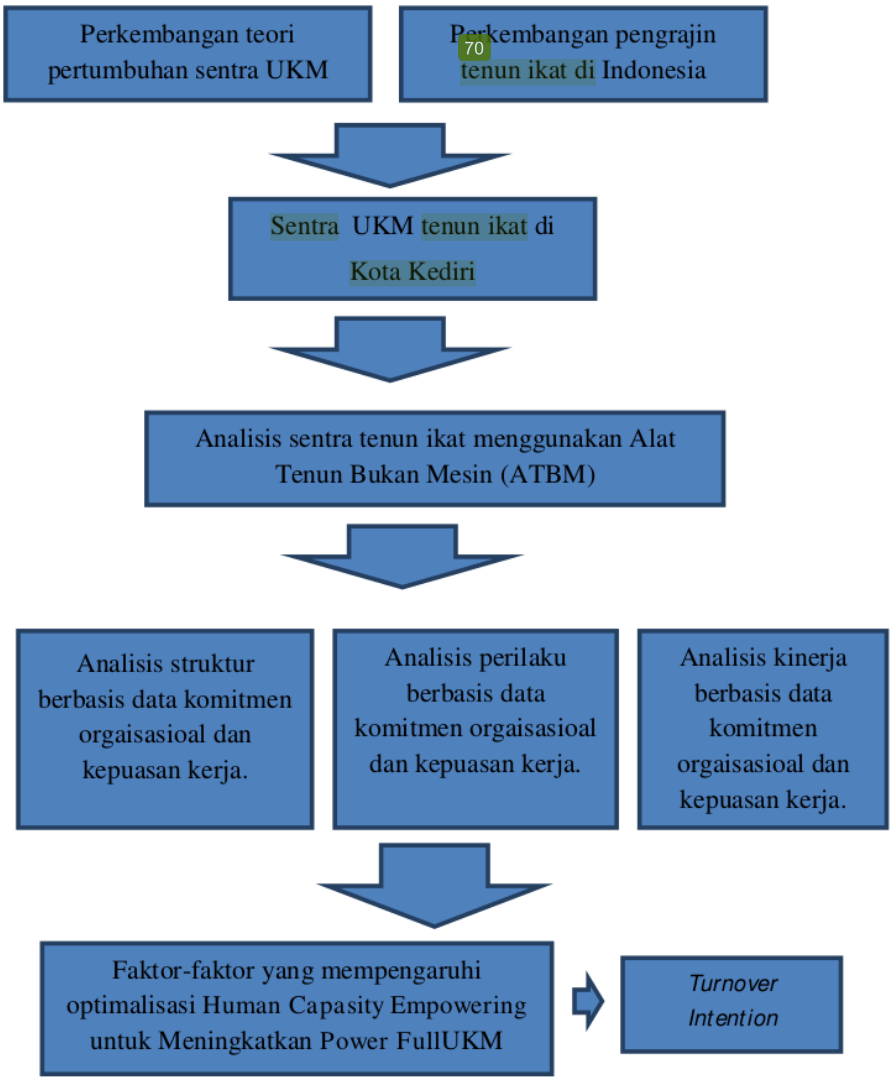
71 Penelitian ini memiliki tiga variabel, yaitu:

1. Variabel Independen (variabel bebas), terdiri dari dua variabel, yaitu:
   a. Variabel Independen 1, yaitu kepuasan kerja.
   b. Variabel Independen 2, yaitu komitmen organisasional.
2. Variabel Dependen, yaituturnover intension.

Rancangan Penelitian

Secara skematik, rancangan penelitian disajikan pada diagram berikut:

Gambar: 13.1 Diagram Rancangan Penelitian



Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Metode untuk mencapai tujuan penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan dan analisis data sebagai berikut:

1. Identifikasi data (jenis dan sumber data), objek penelitian ini adalah seluruh Pengrajin (pemilik dan pekerja) sentra tenun ikat Kelurahan Bandar Kidul di wilayah Kota Kediri. Populasi yang diambil tanpa membedakan jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman kerja. Pengrajin (pemilik dan pekerja) sentra tenun ikat Kelurahan Bandar Kidul di wilayah Kota Kediri sampai dengan April 2017 sebanyak 95 Pengrajin (pemilik dan pekerja).
2. Metode pengumpulan data, sumber data primer diperoleh dari hasil kuesioner tertutup kepada semua Pengrajin (pemilik dan pekerja) Tenun Ikat di Sentra Pengrajin (pemilik dan pekerja) Tenun Ikat Kelurahan Bandar Kidul Kota Kediri dengan skala linkert berdimensi lima selanjutnya dijelaskan dengan statistika deskriptif. Disamping itu data primer juga diperoleh dari hasil observasi dan wawancara. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen berkaitan Tenun Ikat di Sentra Pengrajin (pemilik dan pekerja) Tenun Ikat Bandar Kidul Kediridi wilayah Kota Kediri, Dinas Koperasi dan UKM Kota Kediri, Kadin Kota Kediri, Dinas Perdagangan, Pertambangan, dan Energi Kota Kediri dan Biro Pusat Statistik Kota Kediri, serta dari berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian.
3. Metode analisis, penelitian ini menggunakan metode analisis dengan statistika deskriptip dan analisis regresi
4. Kerangka analisis, pertama perkembangan teori pertumbuhan sentra UKM dan Perkembangan Pengrajin (pemilik dan pekerja) tenun ikat di Kota Kediri. Kedua, analisis sentra tenun ikat menggunakan Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM). Ketiga, menguji pola secara parsial dan pengaruh secara simultan Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Eksistensi Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri Berbasis Data Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap turnover intention. Keempat, analisis struktur, analisis perilaku, dan analisis kinerja sentra UKM tenun ikat Kelurahan Bandar Kidul Kota Kediri. Kelima, faktor-faktor yang mempengaruhi optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai unsur penguat dalam meminimalisir terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap*"turnover intention"*Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM.

Gambaran Umum Responden

1. Jenis Kelamin:

Berdasarkan hasil dari jawaban responden berkaitan dengan jenis kelamin dapat dijelaskan sebagai berikut: jenis kelamin laki-laki berjumlah 32 orang dan jenis kelamin perempuan berjumlah 59 orang. Dan responden yang tidak menjawab berjumlah 4 orang. Selanjutnya respon responden berkaitan dengan jenis kelamin dapat digambarkan pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	32 orang
2	Perempuan	59 orang
3	Tidak menjawab jenis kelamin	4 orang
	Jumlah	95 orang

Sumber: hasil tabulasi data kuesioner (2017)

2. Lama bekerja:

Berdasarkan hasil dari jawaban responden berkaitan dengan lama bekerja dapat dijelaskan sebagai berikut: kurang 1 bulan berjumlah 4 orang, 1-6 bulan berjumlah 9 orang, 6-12 bulan berjumlah 4 orang, lebih 1 tahun berjumlah 72 orang, tidak menjawab berjumlah 6 orang. Selanjutnya respon responden berkaitan dengan lama bekerja dapat digambarkan pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Lama Bekerja Responden

No	Lama bekerja	Jumlah
1	Kurang 1 bulan	4 orang
2	1-6 bulan	9 orang
3	6-12 bulan	4 orang
4	Lebih 1 tahun	72 orang
	Jumlah	95 orang

Sumber: hasil tabulasi data kuesioner (2017)

3. Umur:

Berdasarkan hasil dari jawaban responden berkaitan dengan umur dapat dijelaskan sebagai berikut: 17 s.d 24 tahun berjumlah 11 orang, 25 s.d 34 tahun berjumlah 36 orang, 35 s.d 44 tahun berjumlah 21 orang, lebih 45 tahun berjumlah 22 orang, dan tidak menjawab berjumlah 5 orang. Selanjutnya respon responden berkaitan dengan umur dapat digambarkan pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Umur Responden

No	Umur	Jumlah
1	17 s.d 24 tahun	11 orang
2	25 s.d 34 tahun	36 orang
3	35 s.d 44 tahun	21 orang
4	Lebih 45 tahun	22 orang
5	Tidak menjawab	5 orang
	Jumlah	95 orang

Sumber: hasil tabulasi data kuesioner (2017)

4. Tingkat Pendidikan Formal:

Berdasarkan hasil dari jawaban responden berkaitan dengan tingkat pendidikan formal dapat dijelaskan sebagai berikut: tidak tamat SD berjumlah 8 orang, tamat SD berjumlah 19 orang, tamat SMP berjumlah 30 orang, tamat SMA berjumlah 26 orang, tamat S-1 berjumlah 7 orang, tidak menjawab berjumlah 5 orang. Selanjutnya respon responden berkaitan dengan tingkat pendidikan formal dapat digambarkan pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan Formal Responden

No	Keterangan	Jumlah
1	Tidak Tamat SD	8 orang
2	Tamat SD	19 orang
3	Tamat SMP	30 orang
4	Tamat SMA	26 orang
5	Tamat S-1	7 orang
6	Tidak menjawab	5 orang
	Jumlah	95 orang

Sumber: hasil tabulasi data kuesioner (2017)

5. Alamat domisili tempat tinggal:

Berdasarkan hasil dari jawaban responden berkaitan dengan alamat domisili tempat tinggal dapat dijelaskan sebagai berikut: kawasan Bandarkidul berjumlah 45 orang, luar daerah Bandarkidul berjumlah 38 orang, tidak menjawab berjumlah 12 orang. Selanjutnya respon responden berkaitan dengan alamat domisili tempat tinggal dapat digambarkan pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Alamat Domisili Tempat Tinggal Responden

No	Keterangan	Jumlah
1	Kawasan Bandarkidul	45 orang
2	Luar daerah Bandarkidul	38 orang
3	Tidak menjawab	12 orang
	Jumlah	95 orang

Sumber: hasil tabulasi data kuesioner (2017)

6. Data Jumlah pengrajin pada tahun 2017

Data pengrajin (pemilih usaha) mengalami pertambahan sebanyak 1 pemilik usaha. Di tahun 2016 sebanyak 10 pemilik usaha menjadi 11 pemilik usaha Tenun Ikat di sentra UKM tenun ikat khas Kediri. Selanjutnya Data Jumlah pengrajin pada tahun 2017dapat digambarkan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Data Jumlah pengrajin

No	**Nama Usaha Tenun Ikat**	**Pengrajin (Pemilih Usaha)**
1	Sinar Barokah 1	Sudarmanto
2	Sinar Barokah 2	Erwin Wahyu N.
3	Sempurna 1	Imam Syafi'i
4	Sempurna 2	M. Asharul Ma'arif
5	Kodok Ngorek 1	Ifa Khuriah/Sholkhan
6	Kodok Ngorek 2	Solehuddin
7	AAM Kodok Ngorek Putra	Eko Hariyanto, S.E.
8	Tenun Ikat Kurniawan	H. Ta'in
9	Medali Mas	Siti Ruqoyah/Munawar
10	Haromain/Bandara	Ishom
11	Risquna JC	Heri Santoso

Sumber: hasil observasi dan wawancara (2017)

4.2 Hasil Pengukuran Instrumen Penelitian Kecederungan pola secara parsial dan pengaruh secara simultan

Hasil Pengukuran Instrumen Penelitian Kecederungan pola secara parsial dan pengaruh secara simultan Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) terhadap turnover intention (Y) Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM. Kuesioner yang dibuat memiliki 2 pengukuran yaitu pertama pola kenyataan dan kedua pola harapan yang menjadi pengukuran.

Pertama adalah pola kenyataan yang diisi lengkap oleh responden berjumlah 39 responden dan ini dijadikan pengukuran kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) terhadap turnover intention (Y). Berikut adalah hasil pengukuran secara parsial dan simultan menggunakan SPSS versi 2.3 berkenaan jawaban kuesioner:

1 Pola Kenyataan

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,775[a]	,601	,578	9,79552	1,554

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Nilai R Square adalah 0.601 artinya adalah 60.1 persen dipengaruhi oleh turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional sedangkan sisanya 39.9 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5192,493	2	2596,247	27,058	,000[b]
	Residual	3454,276	36	95,952		
	Total	8646,769	38			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari tabel ANOVA terlihat bahwa nilai regresi memiliki tingkat signifikansi 0.000, nilai ini lebih kecil dari 0.05 atau nilai Sig < α.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25,280	15,744		1,606	,117		
	x1	-,308	,204	-,222	-1,510	,140	,514	1,947
	x2	1,058	,170	,913	6,213	,000	,514	1,947

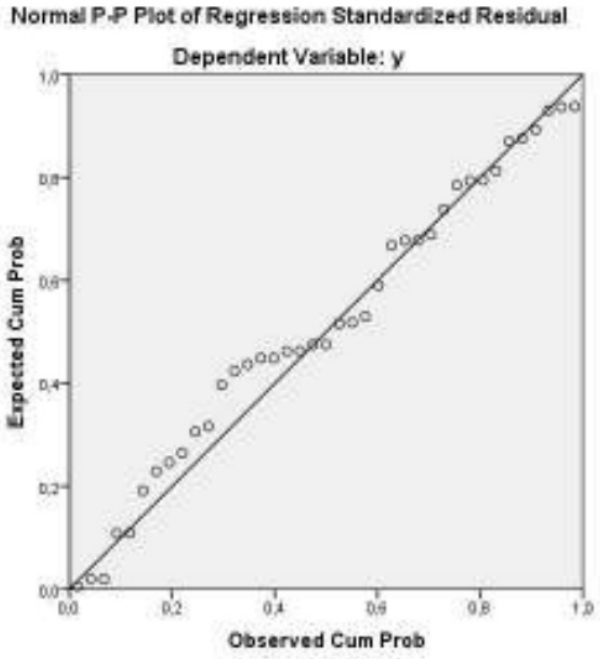
a. Dependent Variable: y

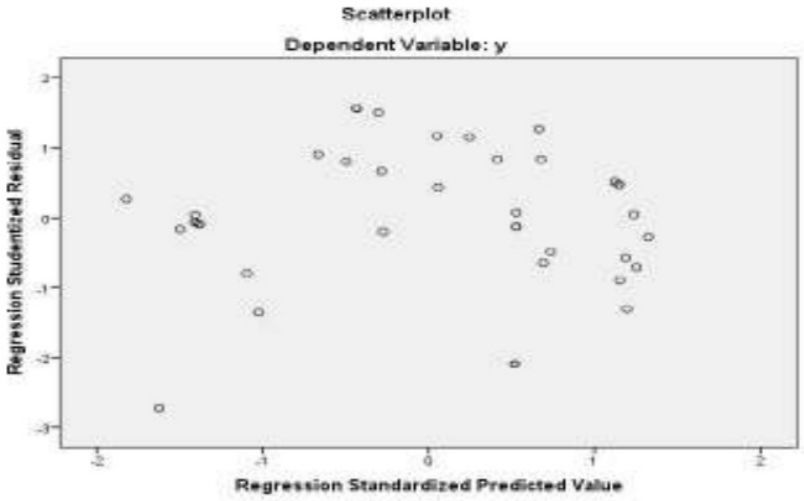
$$Y = 25.280 - 0.222\ X1 + 0.913\ X2$$

Implementasi yang dapat dijabarkan dari model regresi yang terbentuk di atas yaitu, konstanta memiliki nilai sebesar 25.280, ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel X1 (kepuasan kerja) dan X2 (komitmen organisasional) skor jawaban bernilai nol, maka nilai skor jawaban variabel Y (turnover intention) adalah sebesar 25.280.

Variabel X1 (kepuasan kerja) memiliki nilai koefisien regresi sebesar – 0.308, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1 % variabel kepuasan kerja akan mengurangi turnover intention sebesar 0.308. Koefisien variabel X1 (kepuasan kerja) bernilai negatif artinya terdapat hubungan negatif antara X1 (kepuasan kerja) dengan Y (turnover intention), artinya semakin meningkat nilai variabel X1 (kepuasan kerja) maka akan mengurangi Y (turnover intention).

Variabel X2 (komitmen organisasional) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1.058, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1 % variabel komitmen organisasional akan meningkatkan turnover intention sebesar 1.058. Koefisien Variabel X2 (komitmen organisasional) bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Variabel X2 (komitmen organisasional) dengan Y (turnover intention), artinya semakin meningkat nilai variabel Variabel X2 (komitmen organisasional) maka akan meningkatkan Y (turnover intention).


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: y
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0,0
0,2
0,4
0,6
0,8
1,0


Scatterplot
Dependent Variable: y
Regression Studentized Residual
Regression Standardized Predicted Value

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,53425422
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,060
	Negative	-,114
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Kedua adalah pola harapan yang mana responden ini juga mengisi di pola kenyataan yang berjumlah 39 responden namun yang diisi lengkap oleh responden pada pola harapan berjumlah 35 responden, dan 35 responden ini dijadikan pengukuran pola harapan berkenaan kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) terhadap turnover intention (Y). Berikut adalah hasil pengukuran secara parsial dan simultan menggunakan SPSS versi 2.3 berkenaan jawaban kuesioner:

2. Pola Harapan

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,681[a]	,464	,431	9,32029	1,792

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Nilai R Square adalah 0.464 artinya adalah 46.4 persen dipengaruhi oleh turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional sedangkan sisanya 53.6 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2410,119	2	1205,059	13,872	,000[b]
	Residual	2779,767	32	86,868		
	Total	5189,886	34			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari tabel ANOVA terlihat bahwa nilai regresi memiliki tingkat signifikansi 0.000, nilai ini lebih kecil dari 0.05 atau nilai Sig < α.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	47,156	22,813		2,067	,047		
	x1	-,453	,173	-,363	-2,618	,013	,873	1,146
	x2	1,003	,193	,721	5,204	,000	,873	1,146

a. Dependent Variable: y

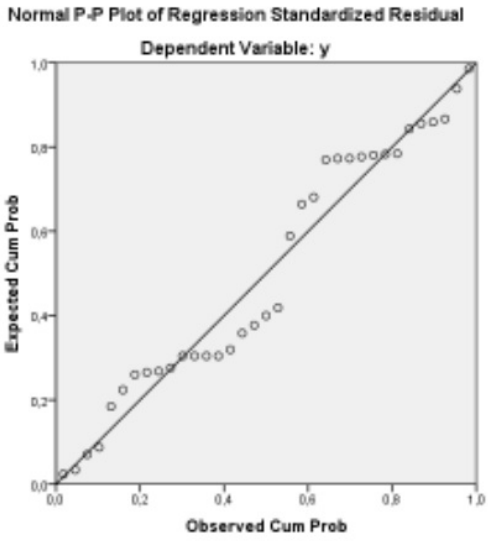
$$Y = 47.156 - 0.453\ X1 + 1.003\ X2$$

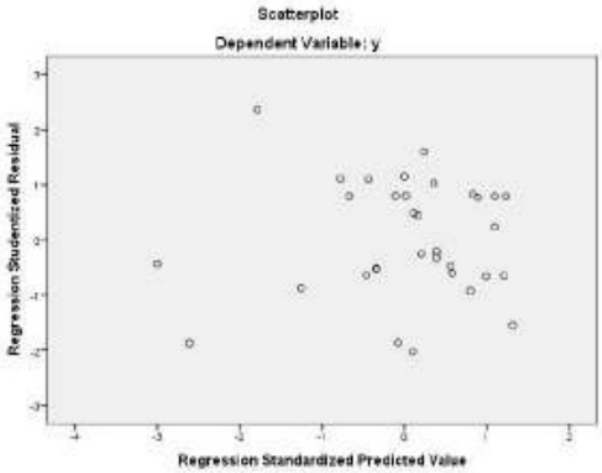
Implementasi yang dapat dijabarkan dari model regresi yang terbentuk di atas yaitu, konstanta memiliki nilai sebesar 47.156, ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel X1 (kepuasan kerja) dan X2 (komitmen organisasional) skor jawaban bernilai nol, maka nilai skor jawaban variabel Y (turnover intention) adalah sebesar 47.156.

Variabel X1 (kepuasan kerja) memiliki nilai koefisien regresi sebesar – 0.453, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1 % variabel kepuasan kerja akan mengurangi turnover intention sebesar0.453. Koefisien variabel X1 (kepuasan kerja) bernilai negatif artinya terdapat hubungan negatif antara X1 (kepuasan kerja) dengan Y (turnover intention), artinya semakin meningkat nilai variabel X1 (kepuasan kerja) maka akan mengurangi Y (turnover intention).

Variabel X2 (komitmen organisasional) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1.003, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1

poin atau 1 % variabel komitmen organisasional akan meningkatkan turnover intention sebesar 1.003. Koefisien Variabel X2 (komitmen organisasional) bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Variabel X2 (komitmen organisasional) dengan Y (turnover intention), artinya semakin meningkat nilai variabel Variabel X2 (komitmen organisasional) maka akan meningkatkan Y (turnover intention).





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,04200485
Most Extreme Differences	Absolute	,148
	Positive	,127
	Negative	-,148
Test Statistic		,148
Asymp. Sig. (2-tailed)		,051[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

4.3 Peta atau gambaran tentang Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja dan komitmen organisasionalterhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM

1. Kepuasan kerja (X1)

No	Keterangan Skor	Jumlah
1	Rata-rata kurang 1	5 orang
2	Rata-rata 1-2,4	10 orang
3	Rata-rata 2,5-3,4	38 orang
4	Rata-rata 3,5-4	42 orang
	Jumlah	95 orang

Rata-rata kurang 1 = 5 orang, artinya sangat rendah memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.

Rata-rata 1-2,4 = 10 orang, artinya rendah memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.

Rata-rata 2,5-3,4 = 38 orang, artinya cukup (netral) memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.

Rata-rata 3,5-4 = 42 orang, artinya tinggi memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.

2. Kepuasan kerja (X1) antara kenyataan dan harapan

No	Keterangan Skor	Jumlah
1	Kenyataan tinggi	35 orang
2	Harapan tinggi	53 orang
3	Kenyataan = harapan	7 orang
	Jumlah	95 orang

Kenyataan tinggi = 35 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan melampaui harapan, sehingga dapat disimpulkan puas.

Harapan tinggi = 53 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan dibawah harapan, sehingga dapat disimpulkan tidak puas.

Kenyataan = harapan, adalah 7 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan sama dengan harapan, sehingga dapat disimpulkan cukup puas.

3. Komitmen organisasional (X2) rata-rata

No	Keterangan Skor	Jumlah
1	Rata-rata kurang 1	13 orang
2	Rata-rata 1-2,4	6 orang
3	Rata-rata 2,5-3,4	42 orang
4	Rata-rata 3,5-4	34 orang
	Jumlah	95 orang

Rata-rata kurang 1 = 13 orang, artinya sangat rendah memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.

Rata-rata 1-2,4 = 6 orang, artinya rendah memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.

Rata-rata 2,5-3,4 = 42 orang, artinya cukup (netral) memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.

Rata-rata 3,5-4 = 34 orang, artinya tinggi memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.

4. Komitmen organisasional (X2) antara kenyataan dan harapan

No	Keterangan Skor	Jumlah
1	Kenyataan tinggi	26 orang
2	Harapan tinggi	49 orang
3	Kenyataan = harapan	20 orang
	Jumlah	95 orang

Kenyataan tinggi = 26 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan melampaui harapan, sehingga dapat disimpulkan puas.

Harapan tinggi = 49 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan dibawah harapan, sehingga dapat disimpulkan tidak puas.

Kenyataan = harapan, adalah 20 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan sama dengan harapan, sehingga cukup (netral) memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.

5. Turnover intention (Y) rata-rata

No	Keterangan Skor	Jumlah
1	Rata-rata kurang 1	19 orang
2	Rata-rata 1-2,4	42 orang
3	Rata-rata 2,5-3,4	31 orang
4	Rata-rata 3,5-4	3 orang
	Jumlah	95 orang

Rata-rata kurang 1 = 19 orang, artinya berpotensi sangat tidak ingin melakukan turnover intention.

Rata-rata 1-2,4 = 42 orang, artinya berpotensi tidak ingin melakukan turnover intention.

Rata-rata 2,5-3,4 = 31 orang, artinya netral (skala cukup) berpotensi melakukan turnover intention.

Rata-rata 3,5-4 = 3 orang, artinya berpotensi ingin melakukan turnover intention.

6. Turnover intention (Y) antara kenyataan dan harapan

No	Keterangan Skor	Jumlah
1	Kenyataan tinggi	35 orang

2	Harapan tinggi	53 orang
3	Kenyataan = harapan	7 orang
	Jumlah	95 orang

Kenyataan tinggi = 40 orang, , artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan melampaui harapan, sehingga dapat disimpulkan puas (berpotensi tidak melakukan turnover intention).

Harapan tinggi = 32 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan dibawah harapan, sehingga dapat disimpulkan tidak puas (berpotensi melakukan turnover intention).

Kenyataan = harapan, adalah 23 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan sama dengan harapan, sehingga memiliki potensi cukup untuk melakukan turnover intention.

4.4 Rancangan pengelompokkan karakter: Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM

1. Kepuasan kerja (X1)

Berkenaan kepuasan kerja dapat dibuatkan rancangan pengelompokan karakter sebagai berikut:

Jenis Kelompok (Skala linkert 5)	Artinya
Rata-rata kurang 1	sangat rendah memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.
Rata-rata 1 s.d. 2,4	rendah memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.
Rata-rata 2,5 s.d. 3,4	cukup (netral) memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.
Rata-rata 3,5 s.d. 4	tinggi memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.
Lebih dari 4	Sangat tinggi memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.

2. Kepuasan kerja (X1) antara kenyataan dan harapan

Berkenaan kepuasan kerja dapat dibuatkan rancangan pengelompokan karakter sebagai berikut:

Jenis Kelompok Skala	Artinya
Kenyataan tinggi	tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan melampaui harapan, sehingga dapat disimpulkan puas.
Harapan tinggi	tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan

	dibawah harapan, sehingga dapat disimpulkan tidak puas.
Kenyataan = harapan	tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan sama dengan harapan, sehingga dapat disimpulkan cukup puas.

3. Komitmen organisasional (X2) rata-rata

Berkenaan komitmen organisasional dapat dibuatkan rancangan pengelompokan karakter sebagai berikut:

Jenis Kelompok (Skala linkert 5)	Artinya
Rata-rata kurang 1	sangat rendah memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.
Rata-rata 1 s.d. 2,4	rendah memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.
Rata-rata 2,5 s.d. 3,4	cukup (netral) memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.
Rata-rata 3,5 s.d. 4	tinggi memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.
Lebih dari 4	Sangat tinggi memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.

4. Komitmen organisasional (X2) antara kenyataan dan harapan

Berkenaan komitmen organisasional dapat dibuatkan rancangan pengelompokan karakter sebagai berikut:

Jenis Kelompok (Skala linkert 5)	Artinya
Kenyataan tinggi	tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan melampaui harapan, sehingga dapat disimpulkan puas.
Harapan tinggi	tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan dibawah harapan, sehingga dapat disimpulkan tidak puas.
Kenyataan = harapan	tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan sama dengan harapan, sehingga dapat disimpulkan cukup puas.

5. Turnover intention (Y) rata-rata

Berkenaan turnover intention dapat dibuatkan rancangan pengelompokan karakter sebagai berikut:

Jenis Kelompok (Skala linkert 5)	Artinya
Rata-rata kurang 1	sangat rendah memiliki potensi berkaitan turnover intention.
Rata-rata 1 s.d. 2,4	rendah memiliki potensi berkaitan turnover intention.
Rata-rata 2,5 s.d. 3,4	cukup (netral) memiliki potensi berkaitan turnover intention.
Rata-rata 3,5 s.d. 4	tinggi memiliki potensi berkaitan turnover intention.
Lebih dari 4	Sangat tinggi memiliki potensi berkaitan turnover intention.

6. Turnover intention (Y) antara kenyataan dan harapan

Berkenaan turnover intention dapat dibuatkan rancangan pengelompokan karakter sebagai berikut:

Jenis Kelompok Skala	Artinya
Kenyataan tinggi	tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan melampaui harapan, sehingga dapat disimpulkan puas.
Harapan tinggi	tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan dibawah harapan, sehingga dapat disimpulkan tidak puas.
Kenyataan = harapan	tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan sama dengan harapan, sehingga dapat disimpulkan cukup puas.

4.5 Deskripsi Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri berdasarkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM

1. Optimalisasi Human Capasity Empowering berdasarkan kepuasan kerja

a. Karakter pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar, dan memberikan tanggung jawab.
b. Peluang promosi adalah ketersediaan peluang untuk maju dalam karir dan promosi.
c. Imbalan/gaji adalah jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat keseuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan.
d. Supervisi adalah kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung. Supervisi: dimana supervisi berdasarkan atas kepemimpinan partisipatif, menurut pendapat Sutikno (2010:27) dimana ciri kepemimpinan partisipatif, cenderung kepada transformational leadership, sebagai berikut:

Keputusan diambil melalui diskusi bersama pihak-pihak terkait; dalam tugas karyawan diberi wewenang, hak, serta tanggung jawab cukup dan jelas untuk menerapkan caranya sendiri bila dianggap efisien; menilai bawahan secara rasional, melihat data dan fakta; memberikan kesempatan kepada bawahan mengajukan ide sejauh hal itu dalam koridor prinsip dan tujuan organisasi / manajemen. Tidak kaku dalam mengawasi bawahan, memperlakukan bawahan sebagai orang dewasa, membangun sinergi melalui interaksi yang berempati.

e. Keamanan pekerjaan adalah keyakinan bahwa posisi seorang relatif aman dan ada peluang untuk terus bekerja dalam organisasi.
f. Kondisi kerja adalah sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamana dan mendukung produktivitas.
g. Rekan kerja adalah sejauh mana rekan kerja bersahabat, berkompeten, dan memberikan dukungan.

2. Optimalisasi Human Capasity Empowering berdasarkan komitmen organisasional
   a. Identifikasi tujuan dan nilai-nilai organisasi adalah keyakinan kuat karyawan untuk menerima nilai-nilai organisasi dan tujuan.
   b. Keterlibatan yang tinggi dalam lingkungan kerja adalah karyawan berpartisipasi dalam semua kegiatan, baik pekerjaan dan non-pekerjaan yang berkaitan organisasi. Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM yang sudah terbiasa dengan disiplin waktu yang tinggi, akan membawa kebiasaan sepanjang hidup yang bersangkutan, baik dirumah, diperjalanan, maupun di lingkungan kerja.
   c. Kesetiaan pada organisasi adalah hasrat tertentu untuk memelihara keanggotaan organisasi.
   d. Komitmen afektif adalah emosi yang melekat pada diri karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi.
   e. Komitmen normatif adalah merasa bahwa mereka memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat mereka bekerja sekarang.
   f. Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran karyawan yang berkaitan dengan akibat meninggalkan organisasi.
3. Optimalisasi Human Capasity Empowering berdasarkan turnover intention
   a. Perasaan adalah keadaan pikiran yang diarahkan untuk melakukan tindakan. Dimana perasaan ini berhubungan dengan persepsi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2009: 325):

Persepsi sangat tergantung kepada komunikasi, sebaliknya komunikasi juga tergantung pada persepsi. Persepsi timbul karena adanya dua faktor baik internal dan eksternal. Faktor internal tergantung proses pemahaman sesuatu termasuk di

dalamnya system nilai, tujuan, kepercayaan, dan tanggapannya terhadap hasil yang dicapai, sedangkan faktor eksternal berupa lingkungan.

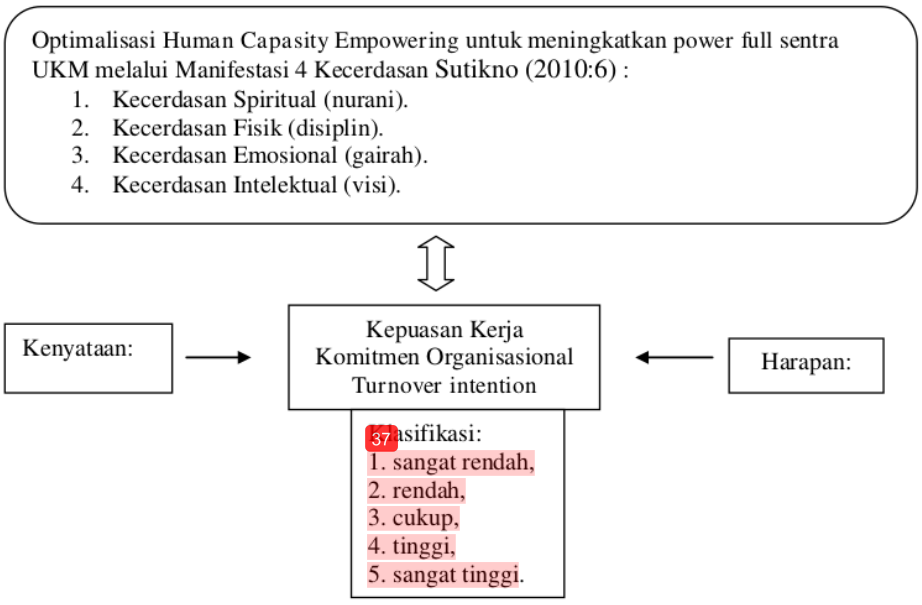
b. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan tindakan. Motivasi dilingkungan pekerjaan disebut motivasi mikro, sedangkan motivasi yang dipengaruhi lingkungan umum di luar tempat UKM dinamakan motivasi makro.

c. Sikap adalah proses pemberian arti lingkungan oleh seorang individu, dimana sikap merupakan pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun yang tidak, tentang suatu objek, orang, atas peristiwa.

d. Perilaku adalah melakukan aktivitas kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Dimana perilaku dapat diartikan sebagai modifikasi perilaku. Menurut Sutikno (2010:162), modifikasi perilaku terjadi pada kegiatan demi kegiatan sehingga diperoleh pendekatan yang bervariasi. Seperti dorongan positif/dorongan negative dan pembentukan prosedur/aturan yang dapat menstimulus.

   Oleh karena itu pemilik UKM tenun ikat harus menyusun guidelines untuk menerapkan modifikasi perilaku.

4.6 Hasil referensi empiris Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri berdasarkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM



E. SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

Simpulan

1. Pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM, sebagai berikut:

   Pola Kenyataan

   Implementasi yang dapat dijabarkan dari model regresi yang terbentuk di atas yaitu, konstanta memiliki nilai sebesar 25.280.Variabel X1 (kepuasan kerja) memiliki nilai koefisien regresi sebesar – 0.308, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1 % variabel kepuasan kerja akan mengurangi turnover intention sebesar 0.308. Variabel X2 (komitmen organisasional) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1.058, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1 % variabel komitmen organisasional akan meningkatkan turnover intention sebesar 1.058. Nilai R Square adalah 0.601 artinya adalah 60.1 persen dipengaruhi oleh turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional sedangkan sisanya 39.9 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

   Pola Harapan

   Implementasi yang dapat dijabarkan dari model regresi yang terbentuk di atas yaitu, konstanta memiliki nilai sebesar 47.156.Variabel X1 (kepuasan kerja) memiliki nilai koefisien regresi sebesar – 0.453, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1 % variabel kepuasan kerja akan mengurangi turnover intention sebesa r0.453. Variabel X2 (komitmen organisasional) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1.003, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1 % variabel komitmen organisasional akan meningkatkan turnover intention sebesar 1.003. Nilai R Square adalah 0.464 artinya adalah 46.4 persen dipengaruhi oleh turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional sedangkan sisanya 53.6 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Peta atau gambaran tentang Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM, sebagai berikut:
   a. Kepuasan kerja (X1). Rata-rata kurang 1 = 5 orang, artinya sangat rendah memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja. Rata-rata 1-2,4 = 10 orang, artinya rendah memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja. Rata-rata 2,5-3,4 = 38 orang, artinya cukup (netral) memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja. Rata-rata 3,5-4 = 42 orang, artinya tinggi memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.
   b. Kepuasan kerja (X1) antara kenyataan dan harapan. Kenyataan tinggi = 35 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan melampaui harapan, sehingga dapat disimpulkan puas. Harapan tinggi = 53 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan dibawah harapan, sehingga dapat disimpulkan tidak puas. Kenyataan = harapan, adalah 7 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan sama dengan harapan, sehingga dapat disimpulkan cukup puas.
   c. Komitmen organisasional (X2) rata-rata. Rata-rata kurang 1 = 13 orang, artinya sangat rendah memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional. Rata-rata 1-2,4 = 6 orang, artinya rendah memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional. Rata-rata 2,5-3,4 = 42 orang, artinya cukup (netral) memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional. Rata-rata 3,5-4 = 34 orang, artinya tinggi memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.
   d. Komitmen organisasional (X2) antara kenyataan dan harapan. Kenyataan tinggi = 26 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan melampaui harapan, sehingga dapat disimpulkan puas. Harapan tinggi = 49 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan dibawah harapan, sehingga dapat disimpulkan tidak puas. Kenyataan = harapan, adalah 20 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan sama dengan harapan, sehingga cukup (netral) memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.
   e. Turnover intention (Y) rata-rata. Rata-rata kurang 1 = 19 orang, artinya berpotensi sangat tidak ingin melakukan turnover intention. Rata-rata 1-2,4 = 42 orang, artinya berpotensi tidak ingin melakukan turnover intention. Rata-

rata 2,5-3,4 = 31 orang, artinya netral (skala cukup) berpotensi melakukan turnover intention. Rata-rata 3,5-4 = 3 orang, artinya berpotensi ingin melakukan turnover intention.

f. Turnover intention (Y) antara kenyataan dan harapan. Kenyataan tinggi = 40 orang, , artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan melampaui harapan, sehingga dapat disimpulkan puas (berpotensi tidak melakukan turnover intention). Harapan tinggi = 32 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan dibawah harapan, sehingga dapat disimpulkan tidak puas (berpotensi melakukan turnover intention). Kenyataan = harapan, adalah 23 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan sama dengan harapan, sehingga memiliki potensi cukup untuk melakukan turnover intention.

3. Rancangan pengelompokkan karakter: Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM, sebagai berikut:

a. Kepuasan kerja (X1)

Rata-rata kurang 1, artinya sangat rendah memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja. Rata-rata 1-2,4, artinya rendah memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.

Rata-rata 2,5-3,4, artinya cukup (netral) memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.

Rata-rata 3,5-4, artinya tinggi memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.

Rata-rata lebih dari 4, artinya sangat tinggi memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.

b. Kepuasan kerja (X1) antara kenyataan dan harapan

Kenyataan tinggi, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan melampaui harapan, sehingga dapat disimpulkan puas. Harapan tinggi, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan dibawah harapan, sehingga dapat disimpulkan tidak puas. Kenyataan = harapan, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan sama dengan harapan, sehingga dapat disimpulkan cukup puas.

c. Komitmen organisasional (X2) rata-rata

Rata-rata kurang 1, artinya sangat rendah memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional. Rata-rata 1-2,4, artinya rendah memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional. Rata-rata 2,5-3,4, artinya cukup (netral) memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional. Rata-rata 3,5-4, artinya tinggi memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional. Rata-rata lebih dari 4, artinya sangat tinggi memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.

d. Komitmen organisasional (X2) antara kenyataan dan harapan

Kenyataan tinggi, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan melampaui harapan, sehingga dapat disimpulkan puas. Harapan tinggi, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan dibawah harapan, sehingga dapat disimpulkan tidak puas. Kenyataan = harapan, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan sama dengan harapan, sehingga cukup (netral) memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.

e. Turnover intention (Y) rata-rata

Rata-rata kurang 1, artinya berpotensi sangat tidak ingin melakukan turnover intention. Rata-rata 1-2,4, artinya berpotensi tidak ingin melakukan turnover intention.

Rata-rata 2,5-3,4, artinya netral (skala cukup) berpotensi melakukan turnover intention.

Rata-rata 3,5-4, artinya berpotensi ingin melakukan turnover intention. Rata-rata lebih dari 4, artinya sangat tinggi berpotensi ingin melakukan turnover intention.

f. Turnover intention (Y) antara kenyataan dan harapan

Kenyataan tinggi, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan melampaui harapan, sehingga dapat disimpulkan puas (berpotensi tidak melakukan turnover intention). Harapan tinggi, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan dibawah harapan, sehingga dapat disimpulkan tidak puas (berpotensi melakukan turnover intention). Kenyataan, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan sama dengan harapan, sehingga memiliki potensi cukup untuk melakukan turnover intention.

4. Deskripsi Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri berdasarkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan

pekerja) UKM. Optimalisasi Human Capasity Empowering berdasarkan kepuasan kerja berkaitan Karakter pekerjaan, Peluang promosi, imbalan/gaji, Supervisi, Keamanan pekerjaan, Kondisi kerja,Rekan kerja Optimalisasi Human Capasity Empowering berdasarkan komitmen organisasional, berkaitan dengan: Identifikasi tujuan dan nilai-nilai organisasi, Keterlibatan yang tinggi dalam lingkungan kerja, Kesetiaan pada organisasi, Komitmen afektif, Komitmen normative, Komitmen berkelanjutan. Optimalisasi Human Capasity Empowering berdasarkan turnover intention. Berkaitan dengan: perasaan, motivasi, sikap, dan perilaku.

5. Hasil referensi empiris Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri berdasarkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM adalah Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk meningkatkan power full sentra UKM melalui Manifestasi 4 Kecerdasan.

Implikasi

1. Pola kenyataan dan pola harapan berkaitan dengan Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Power Full Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri berdasarkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention Pengrajin (pemilik dan pekerja) memiliki berbedaan apabila di uji dengan menggunakan analisis regeresi secara parsial dan simultan. Pola kenyataan memiliki dominan pengaruh karena memiliki pengaruh 60 persen, sedangkan pola harapan memiliki pengaruh yang kurang dominan yaitu 46 persen. Sehingga dari dua pola ini perlu dilakukan penelitian dengan mecari variabel lain yang mempengaruhi.
2. Responden yang memiliki karakter yang berbeda berdampak terhadap variatifnya hasil pengembangan teori tentang mengenai potensi dari variabel X1, X2, dan Y yang digunakan yaitu: sangat rendah, rendah, cukup, dan tinggi. Sedangkan yang sangat tinggi tidak ada pada variabel kepuasan kerja (X1), komitmen organisasional (X2) dan turnover intention (Y). Disamping itu tingkat variatif juga dalam hal yang dialami, yaitu kenyataan tinggi, harapan tinggi, dan kenyataan sama dengan harapan.

Saran

1. Pola kenyataan memiliki dominan pengaruh karena memiliki pengaruh 60 persen, sedangkan pola harapan memiliki pengaruh yang kurang dominan yaitu 46 persen. Sehingga dari dua pola ini perlu dilakukan penelitian dengan mecari variabel lain yang mempengaruhi.
2. Pengembangan selanjutnya berkenaan Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk meningkatkan power full sentra UKM melalui manifestasi 4 kecerdasan Sutikno (2010:6), yaitu: kecerdasan Spiritual (nurani), kecerdasan fisik (disiplin), kecerdasan emosional (gairah), kecerdasan intelektual (visi).

DAFTAR PUSTAKA

Aprilia dan Robinson (2005). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keperilakuan Etis terhadap Keinginan Berpindah pada Profesional Bidang Teknologi Informasi. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol.5 No.1 Hal:23-24. Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.

Arzu S Wasti (2003). Organization Commitmen, Turnover intentions and the influnce of Cultural Value. Journal of Occupational and Organizational Psychology 76. No. 3 September.303-15.

Chow S dan Holden R (1997). Toward an Understanding of Loyality the Maderating Role of Trust. Journal Management Issues. Musim Semi.255-98

Fishbein M. dan Ajzen I (1975). Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Reseach. USA. Addison Wesley.

Griffin, Ricky W dan Ebert, Ronnald J. (2005). Bisnis. Edisi Ketujuh. Jilid 1. Indeks-Kelompok Gramedia. Jakarta.

Ivancevich John M., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson (2007). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1. (terjemahan). Erlangga Jakarta.

Kajian Potensi dan Permasalahan serta Pengembangan UMKM Tenun Ikat Kediri. (2009). Kerjasama Bank Indonesia Kediri dengan Yayasan Bina Negeri Kediri.

Maschasin (2013). Strategi Pemberdayaan UKM.

Meyer, J.P. dan Allen, N.J. (1984) *Testing the "side bet theory" of organizational* commitment: some methodological onsiderations, Jurnal of Apllied Psychology 69: 372-378.

Mowday R.T., Steers R.M., and Porter. L.W. 1982) Employee-Organizational Linkange: The Psychology of Commitmen, Abseteeism, and Turnover. New York: Academic Press.

Moor K.R. (1998) Trust and Reltionship Commitmen in Logistic Alliance: A Buyer Perspective. Journal of Purschasing and Materials Management. Pebruary. 24-37.

Mobley W.H. (1978) "*An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover*", Journal of Applied Psychology, 63:404-414.

Murti Sumarni (2011). Pengaruh Employee Retention terhadap Turnover intentions dan Kinerja Karyawan. Journal Akmenika. Volume 8. UPN.

Palupi, Sri Rahayu. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover intentions Karyawan PT. X di Sidoarjo. Skripsi. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Narotama Surabaya.

Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. (2012). Edisi Ketiga. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Sardanto, Rino. (2016). Kajian Bisnis Keluarga Tenun Ikat Berbasis KearifanLokal. Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan dan Inovasi Bisnis VI. Universitas Tarumanegara. Jakarta. ISBN. No: 2089-1040. Halaman: 210-225.

Samad, Darminah. (2006). Memprediksi Niat Perputaran: Kasus Malaysia Pemerintah Dokter. *"Journal of American Academy of Business Cambridge 8 (2) March: 113*-119, ABI/INFORM Global.

Siti Nurhasanah dan Titik Amarwati. (2011). Sikap, Nilai, dan Intensi Kewirausahaan. Proceeding Seminar Nasional "Perkuatan UKM sebagai leading sector perekonomian Indonesia. Diesnatalis 47 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Malang. ISBN: 978-979-7962-11-1.255-263.

Sumantri, Bambang Agus dan Permana, Erwin Putra. (2016). Optimalisasi Human Capasity Empowering untuk Meningkatkan Eksistensi Sentra UKM Islami pada Tenun Ikat Khas Kediri Berbasis Data Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. Prosiding Seminar Nasional dan Call for Papers Ekonomi Syariah dalam Pemberdayaan SektorRiil di Indonesia. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang. ISBN.No. 978-602-748-133-6. Halaman: 338-357.

Sutikno, Raja Bambang. The Power of 4Q for HR and Company Development. (2010). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Ulber, Silalahi. (2009). Metode Penelitian Sosial. Cetakan Pertama. Refika Aditama Bandung

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Witt A, Martha C. Andrew, dan Michele Kumar. (2000). The Role of Participation in Decision-Making in the Organizational Politics-Job Satisfaction Relationship, Human Relation 53. No. 3 Maret 2000. 341-59.

Wibowo, Agung Edy. Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian. (2012). Yogyakarta: Gava Media.

Yusna, dkk (2015). Makalah Tugas Manajemen Koperasi dan UKM. Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Naskah Buku UMKM UNP 2017_87-172

ORIGINALITY REPORT

11%	6%	6%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Linda Umasugi. "Pemetaan Kawasan Sentra Produksi bagi UMKM di Kota Ternate", Agrikan: Jurnal Agribisnis Perikanan, 2018 Publication	<1%
2	www.koperasi.net Internet Source	<1%
3	administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id Internet Source	<1%
4	pendidikansrg.blogspot.com Internet Source	<1%
5	jamal.ub.ac.id Internet Source	<1%
6	penulis-elex.blogspot.com Internet Source	<1%
7	prodipps.unsyiah.ac.id Internet Source	<1%
8	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II Student Paper	<1%

9	Yopi Perdana Kusuma. "PROPAGANDA HAK ANGKET DPR TERHADAP KPK (Analisis Propaganda dan Komunikasi Politik)", LONTAR: Jurnal Ilmu Komunikasi, 2017 Publication	<1%
10	uyuy92.blogspot.com Internet Source	<1%
11	www.journal.unrika.ac.id Internet Source	<1%
12	rusdintahir.wordpress.com Internet Source	<1%
13	www.tanjungpinangpos.co.id Internet Source	<1%
14	Brammy Pandey. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Pendukung Dan Komitmen Pimpinan Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dalam Penyusunan Laporan Keuangan Skpd Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2014 Publication	<1%
15	Submitted to Universitas Samudra Student Paper	<1%
16	www.kreativeklasse.dk Internet Source	<1%

17	Submitted to Krida Wacana Christian University Student Paper	<1%
18	Astuty Veronika Laura Harbelubun, Lintje Kalangi, Linda Lambey. "Analisis Penggunaan Aplikasi SIMDA Dalam Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 Di Kabupaten Maluku Tenggara", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2017 Publication	<1%
19	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1%
20	galigujis.blogspot.com Internet Source	<1%
21	Afifudin Afifudin. "Monopoli Bisnis Koperasi Simpan Pinjam Di Tinjau Dari Undang – Undang No. 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian", JURNAL USM LAW REVIEW, 2020 Publication	<1%
22	www.yumpu.com Internet Source	<1%
23	irfanadiputra07.blogspot.com Internet Source	<1%
24	Meiskyarti Luma. "Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Guru di SDN Se-Kecamatan	<1%

	Batudaa Kabupaten Gorontalo", Jurnal Ilmiah Iqra', 2018 Publication	
25	idoc.vn Internet Source	<1%
26	Submitted to IAIN Kudus Student Paper	<1%
27	hendripalspd.blogspot.com Internet Source	<1%
28	Submitted to Thomas Edison State College Student Paper	<1%
29	Sahrupi Sahrupi, Mohamad Jihan Shofa. "Strategi Pemasaran Produk Kerajinan Casing Lampu Berbahan Dasar Bambu di Kelurahan Pabuaran, Kota Serang", Wikrama Parahita : Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2019 Publication	<1%
30	Submitted to University of Newcastle upon Tyne Student Paper	<1%
31	Submitted to Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala Student Paper	<1%
32	create.canterbury.ac.uk Internet Source	<1%
33	Submitted to STIE Perbanas Surabaya	

	Student Paper	<1%
34	Rizki Purpintari. "PENGARUH PARTISIPASI ANGGOTA TERHADAP PERKEMBANGAN MODAL PADA KOPERASI BINTANG SEJAHTERA DI DESA PRAJEGAN KECAMATAN SUKOREJO KABUPATEN PONOROGO", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2016 Publication	<1%
35	fedetd.mis.nsysu.edu.tw Internet Source	<1%
36	www.huizenga.nova.edu Internet Source	<1%
37	rahayyudwihandayani.blogspot.com Internet Source	<1%
38	Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium Student Paper	<1%
39	Linda Umasugi. "Pendekatan dinamis dalam pengembangan UKM di Kota Ternate", Agrikan: Jurnal Ilmiah Agribisnis dan Perikanan, 2012 Publication	<1%
40	blog.umy.ac.id Internet Source	<1%
41	www.cida.gc.ca	

	Internet Source	<1%
42	repository.upi.edu Internet Source	<1%
43	Submitted to Atma Jaya Catholic University of Indonesia Student Paper	<1%
44	cetd.tmu.edu.tw Internet Source	<1%
45	www.globalresearch.com.my Internet Source	<1%
46	Submitted to Nottingham Trent University Student Paper	<1%
47	Lisa Ardaniyati, Abdul Mujib, Liany Luzvinda. "Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Komitmen Resimen Mahasiswa", IJIP : Indonesian Journal of Islamic Psychology, 2019 Publication	<1%
48	kasbit.edu.pk Internet Source	<1%
49	Akrout, W., and H. Akrout. "La confiance en B to B: vers une approche dynamique et integrative", Recherche et Applications en Marketing Publication	<1%

50	Franz-Rudolf Esch. "Behavioral Branding", Werbe- und Markenforschung, 2006 Publication	<1%
51	Risna Nurjanah, Ade Sofyan Mulazid. "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Corporate Social Responsibility Terhadap Citra Perusahaan", Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 2018 Publication	<1%
52	Tirza Melia Sambeka, Harijanto Sabijono, Treesje Runtu. "EVALUASI PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENERIMAAN KAS PADA BLU RSUP PROF.DR.R.D. KANDOU MANADO", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2014 Publication	<1%
53	acikarsiv.ankara.edu.tr Internet Source	<1%
54	Zedi Muttaqien, Toni Albar. "PERAN PENGHULU LINGKUNGAN DALAM PROSES PERKAWINAN SEBELUM DAN SESUDAH KELUARNYA PP NO.48 TAHUN 2014 DI LINGKUNGAN BANJAR KELURAHAN BANJAR KECAMATAN AMPENAN KOTA MATARAM", CIVICUS : Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan,	<1%

2016
Publication

55 Octavian Hendra Priyatno, Anjar Mukti Wibowo. "Pola Kepemimpinan Kepala Desa Dan Pengaruhnya Terhadap Kehidupan Umat Beragama (Studi Di Desa Balun Kecamatan Turi Kabupaten Lamongan)", AGASTYA: JURNAL SEJARAH DAN PEMBELAJARANNYA, 2014 <1%
Publication

56 Wayan Arya Paramarta, Ni Putu Kurnia Darmayanti. "Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua – Bali", WIDYA MANAJEMEN, 2020 <1%
Publication

57 Febriani Nur Untari. "DAMPAK PELATIHAN PEMANFAATAN APLIKASI INSTAGRAM DALAM MENINGKATKAN PEROLEHAN LABA PERUSAHAAN UMKM", Comm-Edu (Community Education Journal), 2020 <1%
Publication

58 Anita Rahmawaty. "PENGARUH SERVICE PERFORMANCE, KEPUASAN, TRUST DAN KOMITMEN TERHADAP LOYALITAS NASABAH DI BANK SYARI'AH MANDIRI KUDUS", INFERENSI, 2016 <1%
Publication

59	Anjar Mukti Wibowo, Wiwik Lailatur Rodliyah. "PENINGKATAN MINAT BELAJAR IPS SEJARAH DENGAN MENGGUNAKAN STRATEGI PEMBELAJARAN THE POWER OF TWO PADA SISWA KELAS VII B MTs NEGERI KEMBANGSAWIT TAHUN PELAJARAN 2010/2011", AGASTYA: JURNAL SEJARAH DAN PEMBELAJARANNYA, 2012 Publication	<1%
60	Murniati -, Mariana Takandjandji. "ANALISIS USAHA TENUN IKAT BERBASIS PEWARNA ALAM DI KABUPATEN SUMBA TIMUR: Kasus di Kecamatan Kambera dan Umalulu", Dinamika Kerajinan dan Batik: Majalah Ilmiah, 2016 Publication	<1%
61	journals.sagepub.com Internet Source	<1%
62	Qoditul Asrof Ramadoni, Endang Silaningsih. "STRATEGI KEBERHASILAN USAHA DENGAN PENDEKATAN MOTIVASI USAHA SERTA KEMAMPUANUSAHA PADA INDUSTRI MIKRO, KECIL DAN MENENGAH (IMKM) MAKANAN RINGAN DI KOTA SERANG", JURNAL VISIONIDA, 2017 Publication	<1%
63	I Gusti Ayu Purnamawati, Gede Adi Yuniarta. "Pelatihan dan Pendampingan Penyusunan	<1%

	Laporan Arus Kas untuk Pengelola Koperasi di Kecamatan Buleleng", Proceeding of Community Development, 2018 Publication	
64	rivistapiccolaimpresa.uniurb.it Internet Source	<1%
65	Naskur Naskur. "AHLI WARIS DALAM KOMPILASI HUKUM ISLAM", Jurnal Ilmiah Al-Syir'ah, 2016 Publication	<1%
66	Submitted to University of Durham Student Paper	<1%
67	abdulpurwanto.blogspot.com Internet Source	<1%
68	Submitted to Universitas Warmadewa Student Paper	<1%
69	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1%
70	Submitted to Sekolah Ciiputra High School Student Paper	<1%
71	Submitted to IAI KAPD Jawa Timur Student Paper	<1%
72	Ryfan Racel Rompas, Inggriani Elim, I Gede Suwetja. "ANALISIS PENGELOLAAN PIUTANG DAN KERUGIAN PIUTANG TAK TERTAGIH	<1%

PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA CABANG", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2018
Publication

---

73 Emaya Kurniawati, Sri Yuni Widowati, Aprih Santoso. "Edukasi Pembukuan Kas Kepada Usaha Kecil Telur Asin di Kelurahan Genuksari Kecamatan Genuk", VIVABIO: Jurnal Pengabdian Multidisiplin, 2019 <1%
Publication

---

74 Jayatri Manda Sari, La Harudu. "PERSEPSI MASYARAKAT NELAYAN PESISIR TENTANG PENTINGNYA PENDIDIKAN FORMAL DI DESA LATAWE KECAMATAN NAPANO KUSAMBI KABUPATEN MUNA BARAT", Jurnal Penelitian Pendidikan Geografi, 2018 <1%
Publication

---

75 Machasin, Ezky Tiyasiningsih, Arika Fitriani. "ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA (KPRI) DI KOTA PEKANBARU", Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Finansial Indonesia, 2018 <1%
Publication

Exclude quotes	Off	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	Off		