

BAB I

PENDAHULUAN

A. PENEGASAN JUDUL

Untuk menghindari tafsiran yang mungkin berbeda antara penyusun dengan pembaca yang mungkin timbul terhadap judul diatas, maka terlebih dahulu penyusun memberikan arti dan maksud dari judul skripsi ini.

1. Pelatihan

Pelatihan Adalah proses pengembangan kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya akan membuat sumber daya tersebut menjadi lebih produktif dan bisa mencapai tujuan organisasional.¹ Kemudian maksud kata "pelatihan" dalam judul tersebut adalah proses melatih yang berhubungan dengan kegiatan perkoperasian dan mengarah pada pembelajaran yang berkaitan dengan kewirausahaan demi memperoleh suatu hasil kemandirian.

2. Kewirausahaan

Secara luas, istilah kewirausahaan merujuk kepada proses penciptaan sesuatu yang berbeda nilainya dengan menggunakan usaha dan waktu yang diperlukan, memikul resiko finansial, psikologi dan sosial yang menyertainya serta menerima balas jasa moneter dan kepuasan pribadi.² Adapun yang penulis maksudkan dengan kewirausahaan di sini

¹ Drs Masyukur Wiratmo, M.Sc. *Pengantar Kewiraswastaan, kerangka dasar memasuki dunia bisnis*, (Yogyakarta: BPFE, 1996), Hlm 131

² Nani Machendrawaty dan Agus Ahmad Safei, *Pengembangan Masyarakat Islam dari ideology, strategi sampai tradisi*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2001), Hlm 48

adalah proses perencanaan, pelaksanaan dan peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan pengembangan sikap kewirausahaan sebagai hasil dari pelatihan.

3. Koperasi

Koperasi adalah badan hukum yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip-prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas azas kekeluargaan.³ Adapun yang penulis maksud dengan koperasi di sini adalah koperasi yang dikelola oleh mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Jadi judul tersebut bermaksud meneliti tentang perencanaan, pelaksanaan dan hasil dari pelatihan kewirausahaan yang dilakukan oleh koperasi mahasiswa UIN untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan pengembangan sikap wirausaha yang professional bagi anggotanya.

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Dewasa ini pemerintah sedang giat-giatnya melaksanakan dan meningkatkan pembangunan, baik pembangunan materiil maupun spiritual. Salah satu bidang yang sedang digalakkan adalah dunia usaha, dalam dunia usaha itu termasuk juga pembangunan dalam bidang koperasi dengan semua kegiatannya, baik kegiatan usaha, ketrampilan dan kesadaran menjalankan usaha serta kesadaran berkoperasi.

³Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 1992 *Tentang Perkoperasian*, BAB I /ps I, Hlm 2

Untuk mengembangkan koperasi dikalangan masyarakat, mahasiswa memegang peranan sebagai penggerak dan pemberi contoh, untuk itu mahasiswa yang bersangkutan perlu memperoleh pengalaman yang nyata dalam kehidupan berkoperasi, maka untuk memperkuat jajaran pembinaannya, pada tanggal 11 Juli 1981 menteri koperasi membentuk koperasi pemuda Indonesia (KOPINDO) sebagai koperasi sekunder, sedangkan koperasi mahasiswa, koperasi pemuda dan koperasi pemuda karang taruna sebagai koperasi primernya.

Dalam perjalanannya koperasi mahasiswa disamping sebagai ajang untuk mencari pengalaman, sekaligus sebagai barometer sejauhmana mereka mempunyai kesadaran dan kemampuan dalam berkoperasi sebelum terjun kemasyarakat. Keberhasilan koperasi mahasiswa merupakan harapan bagi bangsa dalam kancah perkoperasian di Indonesia. Hal ini antara lain disebabkan oleh sifat-sifat mahasiswa sebagai kaum muda yang berpendidikan, memiliki kreatifitas yang dinamis, dan diharapkan akan mampu memberi peranan aktif dalam pembangunan sumber daya koperasi.

Pada dasarnya koperasi mahasiswa mempunyai dwi fungsi, pertama sebagai sarana untuk berkiprah bagi mahasiswa dan praktik kehidupan berkoperasi, kedua merupakan tempat penyiapan kader-kader penerus cita-cita dan perjuangan koperasi dimasa mendatang. Dengan kata lain koperasi mahasiswa merupakan laboratorium terhadap teori-teori dan dipadu dengan pengalaman dalam praktik.

Menyadari atas dwi fungsi yang diemban tersebut, dimana koperasi mahasiswa bukan satu-satunya tujuan bagi mahasiswa, tetapi merupakan suatu proses yang berkelanjutan dan silih berganti selama mereka masih bestatus sebagai mahasiswa, dan akan membawa serta pengalaman dan pengetahuannya tentang koperasi setelah yang bersangkutan lulus dari studinya. Ini merupakan ciri khusus yang membedakan koperasi mahasiswa dengan koperasi yang lain.

Koperasi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga, termasuk dari sekian koperasi mahasiswa yang ikut bertanggung jawab dalam gerakan koperasi di Indonesia, pengalaman selama bertahun-tahun, koperasi mahasiswa membawa kesadaran bahwa ide-ide koperasi harus lebih dihayati oleh kalangan generasi muda, termasuk dalam upaya menumbuhkan kesadaran akan arti dan pentingnya koperasi bagi anggota sebagai pemilik dan mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Kebutuhan mahasiswa yang semakin kompleks guna menunjang suksesnya belajar, dirasa perlu adanya suatu usaha bersama untuk memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan bersama pula, sehingga tumbuhnya kepercayaan mahasiswa terhadap koperasi mahasiswa dan pelayanan yang baik dari koperasi mahasiswa terhadap anggota dan mahasiswa UIN yang pada umumnya turut menentukan keberhasilan usaha koperasi tersebut.

Koperasi mahasiswa merupakan jawaban dari berbagai persoalan pemenuhan kebutuhan dan peningkatan kesejahteraan seluruh civitas akademika UIN Sunan Kalijaga, demi terselenggaranya proses belajar

mengajar yang lancar dan tertip. Predikat yang disandang Koperasi mahasiswa pada tahun 1994, sebagai koperasi kader memang sangat berat diwujudkan dalam dataran realitas, yakni tercapainya kader-kader koperasi yang berkualitas, penuh dengan misi dan idealisme koperasi. Di mana koperasi merupakan badan atau organisasi yang memiliki watak sosial dalam upaya pencapaian kesejahteraan ekonomi masyarakat. Pelatihan kewirausahaan adalah wujud dari kepedulian koperasi mahasiswa dalam membentuk sumber daya manusia yang profesional.

Koperasi mahasiswa secara umum bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan anggota, meskipun dari waktu ke waktu, organisasi ini berkembang semakin kompleks sesuai dengan dinamika tuntutan zaman. Secara makro dapat diproyeksikan bahwa program kerjanya akan semakin berkembang pula, tidak berkisar pada pembinaan aparat organisasi, konsolidasi organisasi, sosialisasi organisasi, maupun *publik service*, demikian pula arah pengembangan jangka panjangnya.

Dalam pengembangan masyarakat Islam, kunci yang dibutuhkan adalah profesionalitas sumber daya manusia yang mampu mengolah masyarakat. Tanpa adanya suatu pelatihan, pendidikan, dan pengarahan oleh suatu badan tertentu, maka usaha pengembangan kualitas sumber daya manusia hanya akan terhenti pada dataran pemikiran saja.

Melalui pelatihan kewirausahaan dalam kegiatan perkoperasian dikampus, diharapkan para mahasiswa dapat berlatih ketrampilan mengenai seluk beluk perkoperasian. Mereka berlatih bagaimana memmanage koperasi

secara professional sehingga koperasi dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan sisa hasil usaha, disamping menumbuhkan jiwa wira koperasi agar kelak bila mereka selesai studi, dapat menerapkan ketrampilan yang mereka miliki untuk mengembangkan masyarakat.

C. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang tersebut penulis terarah pada masalah-masalah yang menjadi titik pijak penulis untuk lebih mendalami, mengkaji, dan menganalisa masalah tersebut. Adapun permasalahan yang dapat penulis rumuskan adalah:

1. Bagaimana perencanaan pelatihan kewirausahaan yang dilakukan oleh koperasi mahasiswa?
2. Bagaimana pelaksanaan pelatihan kewirausahaan yang dilakukan oleh koperasi mahasiswa dalam menyalurkan bakat dan minat mahasiswa?
3. Bagaimana peningkatan pengetahuan, ketrampilan, sikap dan moral anggota sebagai hasil dari pelatihan kewirausahaan di kopma?

D. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Tujuan penelitian ini untuk :
 - a. Mengetahui pola pelaksanaan pelatihan kewirausahaan di koperasi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
 - b. Mengetahui tingkat keberhasilan pelatihan kewirausahaan di koperasi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- c. Mengetahui sejauhmana peran koperasi mahasiswa dalam mengembangkan sumber daya manusia.

2. Kegunaan penelitian ini untuk :

- a. Menambah pengetahuan tentang bagaimana pelatihan kewirausahaan dilaksanakan.
- b. Menambah wawasan tentang bagaimana mengelola koperasi dengan baik.
- c. Menambah pengetahuan penulis tentang bagaimana menententang fungsi dan peran kopersai mahasiswa sebagai penyalur bakat dan minat mahasiswa dalam berwirausaha.

E. KERANGKA TEORITIK

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak atau upaya yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga professional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.⁴

Didalam dunia pelatihan dijumpai banyak konsep-konsep yang telah digunakan antara lain:

⁴ Oemar Hamalik, *Penegembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2001), hlm 10

a. Pandangan Edwin B. Flippo

Konsep Flippo lebih dekat dengan manajemen personalia. Didalam konsepnya oleh Flippo dikemukakan tentang:

- 1) Pengembangan individu dan organisasi
- 2) Pelatihan operasional
- 3) Pengembangan manajemen dan
- 4) Kebutuhan menejer dan program pengembangan

Pokok-pokok tersebut juga diisi dengan berbagai macam metode pelatihan dan pendidikan ditujukan kepada pengembangan ketrampilan untuk mengambil keputusan, ketrampilan antar pribadi, pengetahuan tentang pekerjaan baik di tempat kerja maupun latihan kepemimpinan, pengetahuan tentang organisasi dan pengetahuan umum.

Konsep Flippo tersebut untuk para eksekutif, namun dapat dipakai dalam program-program pelatihan dimana saja. Hal yang menarik dalam konsep Flippo ini adalah adanya empat metode dasar yang digunakan

- 1) Pelatihan ditempat kerja.

Pelatihan di tempat kerja dalam industri dapat dipelajari dalam jangka waktu relatif singkat. Metode ini adalah metode yang paling banyak digunakan karena mempunyai kelebihan dalam memberi motivasi kepada peserta pelatihan. Keberhasilan pelatihan di tempat kerja ini tergantung pada instruktur dalam menjelaskan seperangkat

prosedur untuk melaksanakan tugas tertentu yang dikembangkan dari pengalaman dan penelitian.⁵

2) Sekolah Vestibule.

Sekolah Vestibule adalah sekolah yang dibentuk untuk mengatasi masalah pelatihan ditempat kerja untuk kebutuhan fungsional khusus untuk para eksekutif dibidang personil manajemen dalam mengembangkan fungsi staf dari mulai pengembangan lini sampai proses produksi tertentu.

3) Program Magang.

Program ini dirancang untuk ketrampilan yang lebih tinggi yang mengutamakan pengetahuan dalam melaksanakan suatu ketrampilan atau serangkaian pekerjaan yang berhubungan. Program magang yang khusus dilaksanakan oleh sebuah panitia gabungan antara pekerjaan dan manajemen untuk setiap jenis ketrampilan.

4) Kursus-kursus.

Program kursus adalah program pelatihan yang ditujukan untuk mengawasi keahlian di bidang tertentu dalam waktu yang singkat, mengutamakan sistem yang praktis dan keberhasilannya memerlukan peran peserta didik.

Didalam empat metode dasar yang dipakai menggunakan konsep-konsep dasar berikut ini:

a) Penetapan tujuan yang jelas.

⁵ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hlm 95

- b) Pemecahan pokok bahasan secara logis
- c) Peran aktif peserta
- d) Keadaan peserta untuk mengatur kecepatan belajarnya sendiri dan
- e) Dorongan langsung melalui umpan balik dan hasil-hasilnya

Metode-metode tersebut berguna dan dapat dipakai oleh lembaga-lembaga swasta dalam mengelola pelatihan.

b. Pandangan Andrew F. Sikula

Konsep Sikula mengembangkan tentang pelatihan dan pengembangan yang ditinjau dari segi personel administration. Pandangannya lebih menitikberatkan pada proses dan pembagian dalam pelatihan dan pengembangan. Selain itu sikula juga memadukan antara training and development dalam model paket bagi staf yang mempelajari personel administration. Didalam metode pelatihan sikula memakai beberapa cara sebagai berikut:⁶

- 1) On the Job Training (OJT)
- 2) Sekolah vestibule
- 3) Demonstrasi dan percontohan
- 4) Simulasi
- 5) Pemagangan (apprenticeship)
- 6) Pelajaran di kelas (lecture, cconference, studi kasus, permainan, program instruksi) dan
- 7) Metode pelatihan lainnya

⁶ *Ibid.*, hlm. 98

Metode-metode tersebut diatas hampir mirip dengan konsep flipflo yang diuraikan sebelumnya. Ternyata flipflo dan sikula lebih banyak menganut banyak penggunaan OJT dan Apprenticeship dalam pelatihan dibidang manajemen personalia yang dapat diterapkan pada bidang-bidang lainnya.

Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenangan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan serangkaian tindakan atau upaya yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Itu sebabnya, tanggung jawab penyelenggaraan pelatihan terletak pada tenaga lini dan staf.

Unsur kesengajaan sangat penting dalam proses pelatihan yang ditandai oleh adanya suatu rencana yang lengkap dan menyeluruh yang disusun secara tepat dan rinci. Perencanaan pelatihan berfungsi sebagai pegangan dalam penyelenggaraan pelatihan, acuan untuk mengontrol keterlaksanaan pelatihan dan alat untuk menilai keberhasilan program pelatihan secara menyeluruh. Kesengajaan membutuhkan pemikiran yang matang dan berdasarkan data/informasi yang akurat dari berbagai sumber yang relevan.

Konsep pemberian bantuan mengandung makna yang luas. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan ketrampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan

pengalaman, motivasi untuk melakukan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri, sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri. Istilah pemberian bantuan lebih bersifat humanistik (manusiawi) dan tidak memperlakukan peserta sebagai mesin (mekanistik).⁷

Tenaga kerja dalam hal ini adalah unsur masukan dalam sistem proses pelatihan. Tenaga kerja dapat dilihat dari jenjang pekerjaannya, yakni sebagai pengelola, pelaksana, dan teknis. Dapat juga dilihat dari segi pendidikan dan pengalamannya, serta dapat juga dari segi potensi yang dimilikinya, seperti: bakat, minat, motivasi, aspirasi, dan pengalaman pribadi. Hal-hal tersebut merupakan perilaku awal yang harus diperhitungkan dalam proses pelatihan. Karena itu peserta pelatihan perlu diseleksi lebih dahulu sebelum menempuh suatu program pelatihan.

Pelaksanaan pelatihan menjadi tanggung jawab tenaga pelatih yang memiliki kualifikasi sebagai tenaga profesional, yang berwenang penuh sebagai tenaga pelatih, karena telah menempuh program pelatihan bagi pelatih. Tenaga pelatih tersebut telah memiliki kemampuan dalam pendidikan umum, pendidikan spesialisasi, dan kemampuan dalam proses belajar mengajar yang ditandai oleh kepemilikan sertifikat sebagai tenaga kependidikan. Ini berarti, tidak semua unsur ketenagaan berwenang memberikan pelatihan maupun yang bersangkutan adalah pejabat lini atau staf yang dapat dikualifikasikan sebagai tenaga ahli dalam pekerjaannya, kecuali dalam keadaan khusus atau sebagai nara sumber.

⁷Oemar Hamalik, *Op., Cit.*, hlm 12

Pelatihan dilaksanakan berkesinambungan dan penuh yakni untuk kegiatan penyampain teori, latihan, dan praktek. Karena itu penyediaan satuan waktu harus merupakan kebutuhan dalam program kepelatihan itu sendiri.

Kegiatan pelatihan mempunyai tujuan tertentu, ialah untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta yang menimbulkan perubahan perilaku aspek-aspek kognitif, ketrampilan dan sikap. Contoh-contoh kemampuan tersebut antara lain: kemampuan membentuk dan membina hubungan antar perorangan (personal) dalam organisasi, Kemampuan menyesuaikan diri dengan keseluruhan lingkungan kerja, Pengetahuan dan kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, Kebiasaan, pikiran, dan tindakan serta sikap dalam pekerjaan dan lain-lain

Kegiatan pelatihan erat kaitannya dengan pekerjaan peserta sekarang atau tugas-tugas yang akan datang dibebankan kepadanya pada masa yang akan datang. Jika tidak ada kaitannya dengan pekerjaan peserta, maka kegiatan tersebut mungkin berupa program pendidikan, tetapi tidak disebut pelatihan.

Dilihat dari berbagai kemampuan yang ingin dikembalikan seperti disebutkan diatas, maka jelaslah bahwa pelatihan berarti juga pendidikan. Bila dilihat dari segi pendidikan, maka latihan tercakup didalamnya. Dalam UU No. 2 Tahun 1989 disebutkan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/ atau latihan-latihan bagi peranannya dimasa yang akan

datang". Pelatihan juga sesungguhnya merupakan salah satu bentuk pembinaan ketenagaan yang dikenal sebagai pembinaan fungsional yang dilakukan oleh balai diklat disamping pembinaan melekat oleh atasan langsung.⁸

c. Fungsi Pendidikan dan Pelatihan

- 1) Pelatihan berfungsi memperbaiki perilaku kerja para peserta pelatihan itu.
- 2) Pelatihan berfungsi mempersiapkan promosi ketenagaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit.
- 3) Pelatihan berfungsi mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yakni jabatan kepengawasan dan manajemen.

Perbaikan dan peningkatan perilaku kerja bagi tenaga kerja sangat diperlukan agar lebih mampu melaksanakan tugas-tugasnya dan diharapkan lebih berhasil dalam upaya pelaksanaan program kerja organisasi atau lembaga. Perilaku yang perlu diperbaiki dan dikembangkan meliputi aspek-aspek: pengetahuan, keterampilan, dan sikap kepribadian yang dituntut oleh tugas pekerjaannya. Persiapan promosi tenaga pada jabatan yang lebih sulit diperlukan sehubungan dengan cepatnya perkembangan program organisasi, munculnya permasalahan baru di lapangan, dan tantangan penggunaan teknologi canggih, serta tuntutan lingkungan kerja. Penyiapan tenaga pengawas dan tenaga manajemen diperlukan program pelatihan secara khusus mengingat

⁸*ibid.*, hlm 13

peran, fungsi dan tanggung jawabnya yang lebih luas untuk keberhasilan program organisasi. Untuk itu dituntut kemampuan manajerial yang lebih bermutu.

Pelatihan memiliki fungsi-fungsi edukatif, administratif, dan personal. Fungsi edukatif, mengacu pada peningkatan kemampuan profesional, kepribadian, kemasyarakatan, dedikasi dan loyalitas pada organisasi atau lembaga. Fungsi administratif, mengacu pada pemenuhan syarat-syarat administratif yang dituntut terhadap setiap tenaga atau pegawai, misalnya untuk promosi, pembinaan karier, memenuhi angka kredit, dan sebagainya. Fungsi personal, lebih menekankan pada pembinaan kepribadian dan bimbingan personal untuk mengatasi kesulitan dan masalah dalam pekerjaan. Ketiga fungsi pelatihan ini saling kait-mengait, karena setiap tenaga kerja dituntut agar memiliki kemampuan professional, memenuhi persyaratan administratif, dan kepribadian yang baik.

d. Tujuan Pelatihan

Perumusannya dapat dilihat dari beberapa segi, yang pertama adalah dari segi kualitas SDM bersifat fisik dan non fisik, dalam hal ini tujuan pelatihan bersumber dari kualitas manusia seperti yang diharapkan, antara lain terdiri dari aspek-aspek sebagai berikut: peningkatan semangat kerja, pembinaan budi pekerti, peningkatan keimanan dan ketakwaan terhadap Tuhan YME, meningkatkan taraf hidup, meningkatkan kecerdasan, meningkatkan keterampilan, meningkatkan derajat kesehatan

dan kesejahteraan, menciptakan lapangan kerja dan pemerataan pembangunan dan pendapatan. Yang kedua dilihat dari aspek tujuan pendidikan, tujuan pelatihan juga dapat dirumuskan berdasarkan tujuan Pendidikan Nasional, yang juga terkait dengan upaya meningkatkan kualitas manusia, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan YME, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, mandiri, maju, tangguh, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, professional, bertanggung jawab, dan produktif serta sehat jasmani dan rohani. Disamping itu juga untuk menumbuhkan jiwa patriotik dan mempertebal rasa cinta tanah air, meningkatkan semangat kebangsaan, dan kesetiakawanan social, serta kesadaran pada sejarah bangsa, dan sikap menghargai jasa pahlawan, serta berorientasi masa depan. Unsur-unsur kualitas tersebut perlu dimiliki oleh setiap tenaga kerja sebagai manusia Indonesia seutuhnya. Karena itu, dalam perumusan tujuan pelatihan, unsur-unsur tersebut perlu mendapat perhatian sepenuhnya.

e. Kelembagaan Pendidikan dan Latihan

Setiap lembaga pendidikan dan latihan memiliki tujuan sendiri-sendiri sesuai dengan fungsi dan tugas pokok lembaga tersebut dalam diklat. Lembaga tersebut bertujuan mempersiapkan tenaga yang berkualitas yang mampu mendukung pelaksanaan program departemen atau non departemen bersangkutan. Contoh yang menarik diambil dari tujuan pendidikan dan latihan tenaga program, bahwa kegiatan diklat ditujukan untuk menunjang kegiatan operasional program Keluarga

Berencana Nasional (KBN) dan terwujudnya program KBN sebagai gerakan masyarakat, dengan menghasilkan tenaga program yang bermutu, berpengetahuan, terampil dan siap dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sebagai rumusan tujuan umum.

f. Jenis Pekerjaan dan Jenis Latihan

Berdasarkan jenis pekerjaan dapat ditentukan jenis latihan, dan masing-masing memiliki tujuan tertentu. Setiap organisasi terdapat berbagai jenis pekerjaan, seperti : Pemimpin/pengelola, pengawas, pelaksana, penyuluh, dan sebagainya. Misalnya pelatihan kepenyuluhan sudah tentu dititikberatkan pada upaya pengembangan di lapangan. Pelatihan bagi pelatih dititikberatkan pada pengembangan kemampuan memberikan latihan dan penguasaan materi yang akan dilatihkan. Tujuan pelatihan erat kaitannya dengan jenis pelatihan⁹ :

1) Pelatihan Induksi

Bertujuan untuk membantu tenaga kerja baru untuk melaksanakan pekerjaannya; kepadanya diberikan informasi selengkapnya tentang seluk beluk organisasi bersangkutan.

2) Pelatihan Kerja

Bertujuan untuk memberikan instruksi khusus dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas sesuai dengan jawatan dan jenis pekerjaannya.

3) Pelatihan Pengawas

⁹Oemar Hamalik, *Op., Cit.*, hlm. 98

Bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mengenai pemeriksaan, pengawasan, dan pelatihan tenaga lainnya.

4) Pelatihan Manajemen

Bertujuan untuk memberikan latihan yang diperlukan dalam jabatan manajemen puncak (Top management).

5) Pengembangan Pemimpin

Bertujuan untuk mengembangkan kemampuan memimpin bagi tenaga unsur pimpinan dalam suatu organisasi / lembaga.

Secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik structural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik. Kemampuan professional mengandung aspek kemampuan keahlian dalam pekerjaan, kemasyarakatan, dan kepribadian agar lebih berdaya guna dan berhasil guna. Secara khusus, pelatihan bertujuan untuk :

- a) Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja yang memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan;
- b) Mendidik, melatih serta membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan hasrat belajar terus untuk meningkatkan dirinya sebagai tenaga yang tangguh, mandiri, professional, beretos kerja yang tinggi dan produktif.

- c) Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai dan pengalamannya masing-masing (individual).
- d) Mendidik dan melatih tenaga kerja yang memiliki derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan.

g. Pola Keterpaduan dan Modal Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan pendekatan keterpaduan, yakni pendekatan yang bertitik tolak dari keseluruhan yang terdiri dari komponen-komponen yang berinterelasi, berinteraksi, berinterdependensi dan berinterpenetrasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelaksanaan keterpaduan itu terdapat pada empat jenjang pemikiran sebagai berikut ¹⁰:

- 1) keterpaduan dalam tingkat makro; bahwa pelatihan tenaga kerja berintegrasi dengan berbagai disiplin ilmu, seperti pendidikan, psikologi, sosiologi, ekonomi, teknologi, antropologi, dan sebagainya.
- 2) keterpaduan pada tingkat structural; pelatihan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan tanggung jawab bersama antara lembaga pelatihan, pemerintah, masyarakat, dan badan usaha; serta melibatkan kerja sama antara lembaga pendidikan dan pelatihan dengan lembaga pendidikan tinggi, koperasi, usaha negara, swasta, dan lain-lain.
- 3) keterpaduan pada tingkat mikro; pelatihan tenaga kerja menggunakan program tenaga terpadu, untuk memajukan nilai-nilai kemanusiaan, kebutuhan pembangunan dan kemajuan Iptek.

¹⁰*Ibid.*, hlm. 99

4) keterpaduan pada tingkat individual; ialah keterpaduan dalam sistem penyampaian yakni penggunaan strategi pengajaran terpadu atau sistem unit yang menitikberatkan pada proses pembelajaran kelompok dan individual, serta penggunaan prinsip-prinsip pembelajaran berdasarkan pendekatan CBSA.

Konsep pelatihan yang telah diuraikan diatas sekaligus menggambarkan, bahwa pelatihan tenaga kerja merupakan suatu sistem menyeluruh. Dengan kata lain suatu program pelatihan yang dinilai efektif adalah bila berdasarkan pendekatan sistem proses.

h. Model-model Pelatihan

Model pelatihan adalah suatu bentuk pelaksanaan pelatihan yang didalamnya terdapat program pelatihan dan tata cara pelaksanaannya. Berdasarkan kategori dan jenis pelatihan lalu ditentukan suatu model pelatihan.

Paling tidak ada delapan model pelatihan. Masing-masing model memiliki tujuan dan prosedur penyelenggaraan yang berbeda-beda.

Secara keseluruhan penting dilaksanakan berdasarkan kebutuhan organisasi/lembaga. Model-model pelatihan adalah sebagai berikut¹¹:

1) Public Vocational Training (Refreshing Course)

Tujuannya adalah memberikan latihan kepada calon tenaga kerja. Pelatihan dikaitkan dengan kebutuhan organisasi, dan diselenggarakan diluar organisasi atau perusahaan.

¹¹Oemar Hamalik, *Op., Cit.*, hlm. 16

2) Apprentice Training

Latihan ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan arus pegawai baru yang tetap dan serba bisa. Prosedur latihan dalam kelas. Praktik kerja lapangan berlangsung dalam jangka waktu lama, dengan pengawasan terus-menerus.

3) Vestibule Training (off the job training)

Latihan diselenggarakan dalam suatu ruangan khusus yang berada diluar tempat kerja biasa, yang meniru kondisi-kondisi kerja sesungguhnya. Tujuannya untuk melatih tenaga kerja secara tepat, misalnya karena perluasan pekerjaan. Materi latihan dititikberatkan pada metode kerja teknik produksi dan kebiasaan kerja.

4) On the job training (Latihan sambil bekerja)

Tujuannya untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerja tersebut, dan sebagai alat untuk kenaikan jabatan. Kegiatannya terdiri dari membaca materi, praktek rotasi, kursus khusus, penugasan, dan lain-lain. Diperlukan pelatih yang cakap untuk memberikan instruksi, menggunakan situasi pekerjaan sebagai tempat memberikan pelajaran.

5) Pre employment Training (Pelatihan sebelum penempatan)

Bertujuan mempersiapkan tenaga kerja sebelum di tempatkan/ditugaskan pada suatu organisasi untuk memberikan latar belakang intelektual, mengembangkan seni berfikir dan menggunakan

akal. Materi lebih luas dan bersifat teoritik. Pelatihan diselenggarakan oleh lembaga pendidikan diluar organisasi perusahaan.

6) Induction Training (Latihan penempatan)

Bertujuan untuk melengkapi tenaga baru dengan keterangan-keterangan yang diperlukan agar memiliki pengetahuan, tentang praktek dan prosedur yang berlaku dilingkungan organisasi/ lembaga tersebut, seperti kebijakan, peraturan, kesejahteraan sosial, dan hal-hal yang diharapkan oleh atasan dan rekan sekerja.

7) Supervisory Training (Pelatihan pengawas)

Bertujuan untuk mengembangkan keterampilan sebagai pengawas. Kepada peserta diberikan informasi tentang teori dan penerapan praktik mengenai teknik-teknik pengawasan, serta latihan tenaga kerja lainnya.

8) Understudy Training

Pelatihan ini bertujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang cakap dalam jenis pekerjaan tertentu dengan cara bekerja langsung dalam pekerjaan bersangkutan, memberikan pelayanan sebagai seorang asisten/pembantu.

9) Sistem kemagangan (Internship training)

Sistem ini bertujuan menyiapkan tenaga terdidik dan terlatih dengan cara menempatkan tenaga yang sedang disiapkan itu sebagai tenaga kerja pada suatu lembaga selama jangka waktu tertentu dengan bimbingan tenaga ahli dari berbagai balai latihan dan staf para

organisasi tersebut. Peserta seyogyanya telah menempuh pendidikan dikampus.¹²

i. Pasca Pelatihan

Dalam pelaksanaan pembinaan terhadap tamatan latihan dalam sebuah diklat dapat dilaksanakan dengan dua cara, yaitu pembinaan yang dilakukan secara langsung oleh komponen diklat sebagai komponen utama dalam penyelenggaraan pelatihan, dan pembinaan tidak langsung yang dilakukan oleh atasan langsung lulusan pelatihan, atau oleh komponen lain yang direkomendasikan oleh balai diklat.

1. Pembinaan Fungsional

Pembinaan fungsional adalah cara pembinaan yang dilaksanakan oleh unsure-unsur ketenagaan dilingkungan balai diklat. Pembinaan ini bersifat melekat dengan program pelatihan yang telah dilaksanakan sebelumnya. Pelaksanaan pembinaan fungsional yang langsung ini dapat diwujudkan dengan berbagai cara :

- a. Kegiatan tatap muka antara unsur tenaga diklat dengan lulusan pelatihan, baik secara perorangan maupun dalam kelompok, sesuai dengan kebutuhan dan keadaan.
- b. Pemanfaatan forum-forum pertemuan yang ada yang khusus dikondisikan dalam rangka pasca pelatihan, misalnya : rapat koordinasi, rapat konsultasi, staf meeting, dan lain-lain.

¹² Larry R. Smaller, *Orientasi dan Pelatihan Di tempat Kerja*, (Jakarta:Pustaka Binama Pressindo, 2000), hlm. 96

- c. Pendayagunaan media yang berfungsi sama dengan tatap muka, yakni melalui program pembinaan jarak jauh, dengan sistem korespondensi, dan sebagainya.

2. Pembinaan Melekat

Pembinaan melekat adalah cara pembinaan yang dilaksanakan oleh atasan langsung atau oleh komponen atau bidang terkait dalam rangka pelaksanaan pembinaan pasca pelatihan. Pembinaan ini tidak langsung dilakukan oleh unsur ketenagaan balai diklat teknik yang digunakan, adalah dalam bentuk tatap muka, forum-forum yang tersedia, staf meeting, dan lain-lain. Dalam kegiatan pelaksanaannya dapat dilakukan secara perorangan atau secara kelompok.

Atasan langsung bertanggung jawab menyampaikan laporan kepada balai diklat tentang hasil pelaksanaan tugas dalam hubungannya dengan penerapan pengetahuan dan keterampilan yang diperolehnya dari pelatihan pada waktu sebelumnya. Laporan ini sebagai umpan balik dari atasan langsung yang digunakan menjadi pemantauan oleh balai diklat. Laporan ini disampaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dalam pembinaan pasca pelatihan.

Laporan ini digunakan sebagai bahan pertimbangan pokok bagi balai diklat untuk memberikan “sertifikat” kelulusan kepada peserta bersangkutan, jika nilai rata-rata menunjukkan “baik”. Selanjutnya atasan langsung ini secara keseluruhan dianalisis guna menentukan langkah

berikutnya, baik dalam rangka pembinaan maupun penyusunan program pelatihan.

F. METODE PENELITIAN

1. Subyek, Obyek dan Informan penelitian

a. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah pimpinan, seluruh staf karyawan dan anggota koperasi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

b. Obyek Penelitian

Adapun obyek penelitian ini adalah bagaimana perencanaan, pelaksanaan dan peningkatan pengetahuan, ketrampilan, sikap dan moral anggota sebagai hasil dari pelatihan kewirausahaan.

c. Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang obyek penelitian, adapun informan dalam penelitian ini adalah pimpinan, staf karyawan, anggota dan pengurus koperasi.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Interview atau wawancara

Metode ini merupakan salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dengan jalan tanya jawab yang digunakan dengan sistematis dan berdasarkan pada tujuan pendidikan.

Metode ini penulis terapkan dengan menggunakan jenis wawancara informal.¹³ Adapun data yang diungkap dalam interview ini antara lain tentang sejarah berdirinya koperasi, proses pelaksanaan pelatihan kewirausahaan, seluk beluk koperasi mahasiswa aspek-aspek yang dirasakan anggota koperasi setelah mendapatkan pelatihan dan usaha koersi dalam mengembangkan anggotanya.

b. Metode Observasi

Metode observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan dan pencatatan mengenai fenomena-fenomena yang diselidiki.¹⁴ metode ini merupakan metode sekunder atau pelengkap, metode ini digunakan dalam rangka untuk memperoleh data yang berhubungan dengan pelaksanaan proses pelatihan kewirausahaan dan hasil dari pelatihan tersebut.

Teknik observasi yang digunakan adalah observasi nonpartisipan, yaitu peneliti tidak ikut terlibat dalam aktivitas yang dilakukan oleh subyek penelitian.¹⁵

c. Dokumentasi

Metode ini adalah penggalan data dari dokumentasi-dokumentasi kegiatan KOPMA yang berwujud dalam bentuk tulisan maupun barang yang dapat dijadikan dokumentasi untuk memperoleh data yang dicapai.

¹³ Lexy. J. Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 1993), hlm 35-36

¹⁴ Sutriyo Hadi, *Op.,cit.*, hlm. 193

¹⁵ *Ibid.*, hlm. 142

3. Metode Analisis Data

Analisa data adalah proses menyusun, mengategorikan data sehingga dapat ditafsirkan.¹⁶ dalam menganalisa data yang telah terkumpul, penulis sajikan secara diskriptif, analisa kualitatif, yaitu cara menggambarkan keadaan apa adanya menurut apa yang dilihat dan didengar tentang obyek penelitian, sejauh mana data yang dibutuhkan. Data yang terkumpul dari subyek penelitian kemudian dianalisa secara kualitatif.

Berangkat dari landasan teori dan data, maka analisa dilakukan dengan pendekatan teoritik dan analisa data dilakukan dengan pendekatan induktif kemudian diadakan analisa data dengan cara semua data yang telah terkumpul diambil bagian-bagian yang diperlukan kemudian dikelompokkan sesuai dengan kerangka laporan dan diacukan pada konsep-konsep yang telah digunakan baru diadakan analisa yang mengacu pada konsep-konsep yang telah digunakan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹⁶ S.Nasution, *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 1992), hlm 126



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari keseluruhan data yang telah dikumpulkan, setelah dianalisa, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Perencanaan pelatihan kewirausahaan dimulai dari rapat anggota kemudian diadakan seleksi yang meliputi seleksi administratif, seleksi tulis dan seleksi wawancara, dari perencanaan pelatihan ini dapat dilihat penerapan konsep kerja sama dan disiplin waktu yang baik.
2. Pelaksanaan pelatihan kewirausahaan oleh kopma dilaksanakan dengan penerapan metode-metode pelatihan dan pelaksanaan fungsi manajemen pelatihan yang baik, dari mulai awal perencanaan sampai pada tahap pelaksanaan yang dilanjutkan dengan penempatan-penempatan anggota koperasi mahasiswa yang mempunyai dedikasi dan loyalitas tinggi pada program magang baik dilingkungan intern kopma maupun extern kopma merupakan aplikasi pengujian diri tentang teori-teori yang didapat selama pelatihan, ternyata anggota merasa bisa bekerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mengikuti pelatihan, dengan adanya pelatihan-pelatihan kewirausahaan anggota merasa memiliki harga diri sebagai seorang manusia yang berguna baik untuk diri sendiri, orang tua, masyarakat maupun agama.

3. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai moral sebagai hasil dari pelatihan kewirausahaan terefleksi dalam program mading, penerbitan media pers mahasiswa, pembuatan produk-produk kerajinan tangan seperti handycraft, lilin, undangan, selebaran-selebaran, kartu-kartu ucapan selamat dan makanan ringan. dalam peningkatan nilai moral tercermin pada sikap dan tingkah laku keseharian anggota seperti dalam melayani konsumen, sopan-santun dan ramah-tamah anggota dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitar. Semua itu merupakan cermin bagi kita semua dalam menapak sebuah karier di dunia usaha.

B. Saran-Saran

Semakin pesatnya perkembangan organisasi, semakin banyak pula aktivitas dan permasalahan yang dihadapi, untuk itu penulis memberanikan diri untuk mengkritisi dinamika persoalan yang tengah dihadapi oleh kopma, kritik tersebut antara lain untuk:

1. Pengurus Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
 - a. Meningkatnya permasalahan organisasi perlu penangan antisipatif untuk mengendalikannya, sehingga permasalahan itu tidak menjadi kendala tetapi menjadi salah satu aspek yang perlu dipandang positif untuk meningkatkan kedewasaan organisasi. Sehingga organisasi ini akan semakin besar dan selalu siap dalam menghadapi segala macam tantangan dan perubahan.

- b. Meningkatnya kualitas hubungan koperasi mahasiswa dengan lembaga-lembaga lain, memerlukan peningkatan disiplin organisasi baik secara personal kepengurusan maupun kelembagaan secara kolektif. Hal ini penting karena untuk menjaga kepercayaan pihak lain yang telah diberikan kepada kopma.
 - c. Jenjang kepengurusan koperasi yang relatif pendek, itu sering menjadi permasalahan yang serius karena dengan begitu akan lebih mudah terputusnya idealisme pengurus, alangkah baiknya jenjang kepengurusan lebih diperpanjang lagi.
2. Anggota Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- a. Adanya pelatihan kewirausahaan di kopma pasti akan menambah wawasan, informasi, kreatifitas, loyalitas dan dedikasi kepada anggotanya, alangkah baiknya jika kopma lebih mengupayakan adanya produk-produk baru yang merupakan hasil karya anggota kopma sendiri.
 - b. Harusnya anggota lebih mempunyai inisiatif untuk menggalang dana dari pihak-pihak yang telah melibatkan diri bekerjasama dengan kopma sebagai modal awal usaha mereka.
3. Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- a. dengan adanya Kopma di lingkungan akademi UIN Sunan Kalijaga seharusnya mahasiswa akan lebih tertarik untuk mengikuti Umot Kegiatan Mahasiswa ini, karena diharapkan jiwa-jiwa muda yang

mempunyai bakat, kreativitas dan minat akan lebih bisa menyalurkannya kepada kegiatan yang bermanfaat

- b. Mahasiswa adalah penerus perjuangan bangsa kesadaran untuk memajukan bangsa Indonesia lewat perekonomian sangatlah diharapkan, dengan begitu terselesaikannya satu masalah perekonomian yang sangat diharapkan banyak masyarakat.

C. Penutup

Dari lubuk hati yang paling dalam, penulis mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT dan atas ridho serta karunia-Nya, penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan meskipun masih sangat sederhana.

Upaya yang maksimal telah penulis curahkan sepenuhnya dalam rangka penyusunan skripsi ini, dengan harapan dapat tercapainya hasil yang diharapkan. Akan tetapi penulis menyadari sepenuhnya, bahwa kesalahan-kesalahan dan kekurangan-kekurangan dalam penulisan skripsi ini pasti tidak dapat dihindari sebagai suatu kesalahan dan kekurangan di luar batas kemampuan manusia biasa. Dari sini pulalah penulis menyadari bahwa kritik yang kritis dan konstruktif yang lebih menyempurnakan dari para pembaca akan diterima dengan lapang dada sebagai masukan yang baik, dan merupakan alternatif untuk belajar dari pengalaman.

Kesadaran yang dalam dan semangat yang lebih maju memberikan sebuah wahana kelapangan bagi penulis untuk membuka dan menerima segala kritik dan saran yang mengarah pada sedikit penyempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah –lah, penyusun memohon doa dan bergantung dari segala apa yang terjadi. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi apa yang telah, sedang, dan akan kita kerjakan, dan semoga apa yang ditulis dalam skripsi ini memberikan manfaat bagi diri penulis pada khususnya dan para pembaca pada umumnya. Aaamiiiiin, Yaa Robal A'lamiin.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin Zaenal, *Koperasi Mahasiswa Sebagai Salah Satu Bentuk Bimbingan Karier Alternatif*, 2001.
- Al-Qardhawy, Yusuf, *Anatomi Masyarakat Islam*, Jakarta, Pustaka Al-Kautsar, 1999.
- Barthos Basir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 1993.
- Dimiyati Ahmad dkk, *Islam dan Koperasi (Telaah Pesan Umat Islam dalam Pengembangan Koperasi)*, Kopinfo (koperasi jasa informasi) 1987.
- Dokumentasi Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga, 2004.
- Edilius dan Sudarsono, *Koperasi dalam Teori dan Praktik*, Bandung, PT. Rineka Cipta, 1996.
- Garis-garis Besar Haluan Negara RI*, Tahun 1993, Semarang, Aneka Ilmu, 1993.
- Gomes, Faustino, Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. I, Yogyakarta, Andi Offset, 2002.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, Yogyakarta, Yayasan Penelitian Fakultas Psikologi UGM.
- Hamalik Oemar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketanagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta, Bumi Aksara, 2001.
- Justin, G. Longenecker, Carlos W, Moore dan J. William Petty, *Kewirausahaan, Manajemen Usaha Kecil*, Jakarta, Salemba Empat, 2001.
- Koenjoroningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta, Gramedia 1983.
- Koperasi Mahasiswa, *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga*, 2004.
- Laporan Tahunan Koperasi Mahasiswa IAIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Nuansa Pilar Media, 2004.
- Lexy, J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 1993.
- Machendrawaty, Nanih, Ahmad Safei. Agus, *Pengembangan Masyarakat Islam, dari Ideologi, Strategi Sampai Tradisi*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2001.

- Mathis, Robert L., Jagkson, John. H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat, 2002.
- Meredith, Geoffrey G., *Kewirausahaan: Teori dan Praktek*, Jakarta, Pustaka Binama Pressindo, 2000.
- Muslim Nasution, *Peranan Koperasi Mahasiswa di Perguruan Tinggi*, (Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Koperasi), April 1998.
- Nazir. Muhammad, *Metode Penelitian*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1998.
- Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, 1987.
- Pusat Pelatihan dan Penataran Perkoperasian, *Materi Latihan Manejer Koperasi Unit Desa*, Direktorat Jendral Koperasi, 1983.
- Robert Kreitner dan Angelo Kenicki, *Prilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat, 2003.
- Singarimbun, Masri, Effendi Sofyan, *Metode Penelitian Survai*, Jakarta, LP3ES, 1989.
- Sitio Arifin, Halomoan G, *Koperasi: Teori dan Praktek*, Jakarta, Erlangga, 2001.
- Smalley, Larry R, *Orientasi dan Pelatihan di Tempat Kerja*, Jakarta, Pustaka Binama Pressindo, 2000.
- Sumartiono, *Dasar-dasar Koperasi*, Direktorat Jendral Koperasi, Jakarta, 1980.
- S. Nasution, *Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung, Tarsito, 1992.
- Soekanto, Suryono, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Surakhman. Winarno, *Pengantar Metodologi Ilmiah*, Bandung, Tarsito, 1982.
- Surat Keputusan: No. 035/KPTS/KM/XI/1994, *Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Koperasi Mahasiswa IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 1994.
- Undang-Undang Dasar 1945*, Jakarta, Bp. 7 Pusat.
- UU RI No. 25 Tahun 1992, *Tentang Perkoperasian*.
- UU RI No. 12 Tahun 1967, *Tentang Pokok-pokok Perkoperasian*, Departemen Koperasi, Jakarta, 1984.