

**PEMBANGUNAN KAPASITAS (*CAPACITY BUILDING*) DALAM MENINGKATKAN
EKSISTENSI KOPERASI SEBAGAI TULANG
PUNGGUNG EKONOMI RAKYAT**

(Studi Pada Koperasi Wanita Serba Usaha “Setia Budi Wanita”, Kota Malang)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**R. HARIO PURNOMOBAGIO
NIM. 0410310103**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
KONSENTRASI ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
MALANG
2008**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PEMBANGUNAN KAPASITAS (*CAPACITY BUILDING*)
DALAM MENINGKATKAN EKSISTENSI KOPERASI
SEBAGAI TULANG PUNGGUNG EKONOMI RAKYAT
(Studi Pada Koperasi Wanita Serba Usaha "Setia Budi Wanita",
Kota Malang)

Disusun oleh : R. HARIO PURNOMOBAGIO

N I M : 0410310103

Fakultas : Ilmu Administrasi

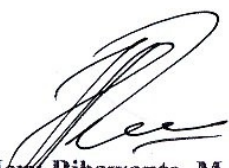
Jurusan : Administrasi Publik

Konsentrasi : Administrasi Pembangunan

Malang, Juli 2008

Komisi Pembimbing

Ketua



Drs. Heri Ribawanto, M. S.
NIP. 130 704 334

Anggota



Dr. Siti Rochmah, M. Si.
NIP. 131 573 959

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI,
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS BRAWIJAYA, PADA:

Hari : Rabu
Tanggal : 6 Agustus 2008
Jam : 09.00 WIB
Nama : R. Hario Purnomobagio
NIM : 0410310103
Judul : Pembangunan Kapasitas (*Capacity Building*) Dalam Meningkatkan Eksistensi Koperasi Sebagai Tulang Punggung Ekonomi Rakyat. (Studi Pada Koperasi Wanita Serba Usaha "Setia Budi Wanita", Kota Malang)

DAN DINYATAKAN LULUS

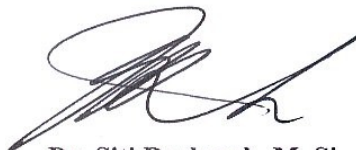
MAJELIS PENGUJI

KETUA



Drs. Heru Ribawanto, M. S.
NIP. 130 704 334

ANGGOTA



Dr. Siti Rochmah, M. Si.
NIP. 131 573 959

ANGGOTA



Dr. Abdul Hakim, M. Si.
NIP. 131 475 903

ANGGOTA



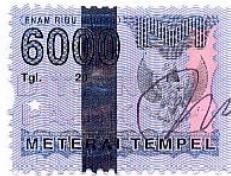
Drs. Aspan Munadi, M. AP
NIP. 130 368 757

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Malang, Juli 2008



R. Hario Purnomobagio
NIM. 0410310103

“Just Do What You Feel”

By Ogie



RINGKASAN

R. Hario Purnomobagio, 2008, **Pembangunan Kapasitas (*Capacity Building*) Dalam Meningkatkan Eksistensi Koperasi Sebagai Tulang Punggung Ekonomi Rakyat (Studi Pada Koperasi Wanita Serba Usaha “Setia Budi Wanita”, Kota Malang)**, Drs. Heru Ribawanto, M. S., Dr. Siti Rochmah, M. Si., 96 hal. + ix.

Eksistensi dan peranan ekonomi rakyat dalam perekonomian nasional tidak perlu diragukan lagi. Pengalaman selama krisis ekonomi telah membuktikan bahwa kegiatan ekonomi rakyat (khususnya dalam bentuk koperasi) lebih dapat bertahan. Koperasi harus dibangun untuk meningkatkan usaha rakyat. Koperasi simpan pinjam merupakan salah satu bentuk koperasi yang didirikan untuk membantu usaha masyarakat dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya. Untuk itu, peran koperasi simpan pinjam sangat penting dan besar dalam usaha peningkatan perekonomian masyarakat bawah. Untuk meningkatkan peran koperasi itu salah satunya dengan program *Capacity Building*, dimana tujuan utamanya adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia artinya pembangunan kapasitas seluruh *stakeholders* koperasi mulai dari pengurus, pengawas, pengelola, dan anggota melalui program-program pendidikan dan latihan (diklat).

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dengan demikian penelitian ini berusaha memberikan gambaran secara tepat dan jelas mengenai sifat-sifat atau keadaan, situasi, kondisi, gejala atau perkembangan gejala dalam hubungan dengan obyek penelitian tersebut tentang pembangunan kapasitas (*capacity building*) dalam meningkatkan eksistensi koperasi sebagai tulang punggung ekonomi rakyat yaitu Koperasi Wanita Serba Usaha (SU) “Setia Budi Wanita” Malang.

Capacity building kelembagaan yang dilakukan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dapat mengacu kepada pengembangan dalam hal sarana dan prasarana yang dimiliki lembaga, selain itu untuk meningkatkan kualitas kelembagaannya koperasi ini juga melakukan kerjasama dengan beberapa lembaga lain. *Capacity building* Sumber Daya Manusia di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dilakukan salah satunya dengan pendidikan dan latihan (diklat). *Capacity building* jaringan kerja (*network*) dalam Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dilakukan dari intern koperasi ini sendiri, antara lain dengan adanya LAN komputer antar komputer, juga selalu menjalin kerjasama dengan lembaga-lembaga lain. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas jaringan kerjasama dan memudahkan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam kegiatan usahanya.

Dari gambaran tersebut bisa disimpulkan, bahwa manfaat pelaksanaan *capacity building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” telah memberikan manfaat yang banyak untuk memajukan koperasi ini sendiri, memajukan kesejahteraan anggota, dan juga memajukan kesejahteraan masyarakat pada umumnya. Manfaat ini pada umumnya telah diaktualisasikan dalam bentuk nyata yang mengacu kepada pengembangan dalam hal sarana dan prasarana, selain itu juga melakukan kerjasama dengan beberapa lembaga dan juga mencakup dalam Pengembangan Teknologi dan Informasi.

SUMMARY

R. Hario Purnomobagio, 2008 **Capacity Building in order to Increase the Koperasi Existence as the Main Civil Economics Fund (Study in Koperasi Wanita Serba Usaha “Setia Budi Wanita”, Malang)**. Drs. Heru Ribawanto, M. S., Dr. Siti Rochmah, M. Si., 96 pages + ix.

There is no doubt of the role and the existence of civil economics in the government economics. The economics crisis a few years ago have been proved that the civil economics can defend (especially in the form of “koperasi”). So the “koperasi” must be build to increase the civil economics. Saved and loaned “koperasi” is a formed of “koperasi” that build to help the civil economics raising. The capacity building is one of the method to increase the “koperasi” role in order to increase the human resources quality, which means the re-make of all the stakeholders that is all of the member of the “koperasi” it self through education and trainings.

This research using description style with qualitative approach to give the real situation, condition and symptoms in the relation between object of the research about capacity building. In the order to increase the existence of “koperasi” as the main role of civil economics that is Koperasi Wanita Serba Usaha (SU) “Setia Budi Wanita” Malang.

The capacity building that done by Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” pointed the developed of the services that own by “koperasi”. Beside increasing the quality of the “koperasi”, also to join with other “koperasi”. The capacity building of the human resources in Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” are done by the “koperasi” itself, e. g. The computer LAN and join other “koperasi”. This action have purposes to increase the network quality to make the bussines easier to run.

From those description can be concluded that the advantage of capacity building in Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” is already worked and give lots of advantage, in case of give prosperity to its member. This program are already been proved by corporate with other “koperasi” that cover the Information Technology Development.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pembangunan Kapasitas (*Capacity Building*) Dalam Meningkatkan Eksistensi Koperasi Sebagai Tulang Punggung Ekonomi Rakyat (Studi Pada Koperasi Wanita Serba Usaha (SU) "Setia Budi Wanita", Kota Malang).

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Suhadak, M.Ec., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Prof. Drs. Solichin Abdul Wahab, M.A, PhD., selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik.
3. Drs. Heru Ribawanto, M. S., selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. Siti Rochmah, M. Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan waktu, bimbingan, pengarahan dan saran-saran demi kesempurnaan skripsi ini.
4. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ilmu Administrasi yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama ini.
5. Bapak Indra Tj. dan Bapak Dedi Satya Dewanto selaku pembimbing yang telah banyak membantu, dan memberikan waktu, serta saran-saran yang diberikan selama penelitian pada Koperasi Wanita SU "Setia Budi Wanita", Kota Malang.
6. Seluruh aparatur di Koperasi Wanita SU "Setia Budi Wanita" atas segala bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu, adik dan keluarga besar Semarang atas dukungan dan do'a yang dipanjatkan.

- repository.ub.ac.id
8. Teman-teman FIA Publik angkatan 2004, terima kasih atas kerjasama dan bantuannya selama ini.
 9. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dalam pelaksanaan pencarian data dan penyusunan skripsi dari awal hingga skripsi ini selesai.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, Juli 2008

Penulis



DAFTAR ISI

	Hal.
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	
RINGKASAN	i
SUMMARY	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian	6
E. Sistematika Pembahasan	6
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. <i>Capacity Building</i>	8
1. Pengertian <i>Capacity Building</i>	8
2. Fokus <i>Capacity Building</i>	14
a) <i>Capacity Building</i> Kelembagaan	14
b) <i>Capacity Building</i> Sumber Daya Manusia	19
c) <i>Capacity Building</i> Jaringan Kerja (<i>Network</i>)	22
3. Faktor-Faktor Diperlukannya <i>Capacity Building</i>	23
B. Koperasi	24
1. Pengertian Koperasi	24
2. Fungsi dan Peran Koperasi	25
3. Prinsip Koperasi	26
4. Landasan dan Azas Koperasi	27
5. Jenis-Jenis Koperasi	28
6. Anggaran Dasar Koperasi	29
7. Permodalan Koperasi	30
8. Organisasi Koperasi	31
C. Pengertian Koperasi Simpan Pinjam	32
D. <i>Capacity Building</i> dalam Koperasi sebagai Tulang Punggung Ekonomi Rakyat	33
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	35
B. Fokus penelitian	36
C. Lokasi dan Situs Penelitian	37
D. Jenis dan Sumber Data	38
E. Teknik Pengumpulan Data	38

F. Instrumen Penelitian.....	39
G. Analisis Data.....	39

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

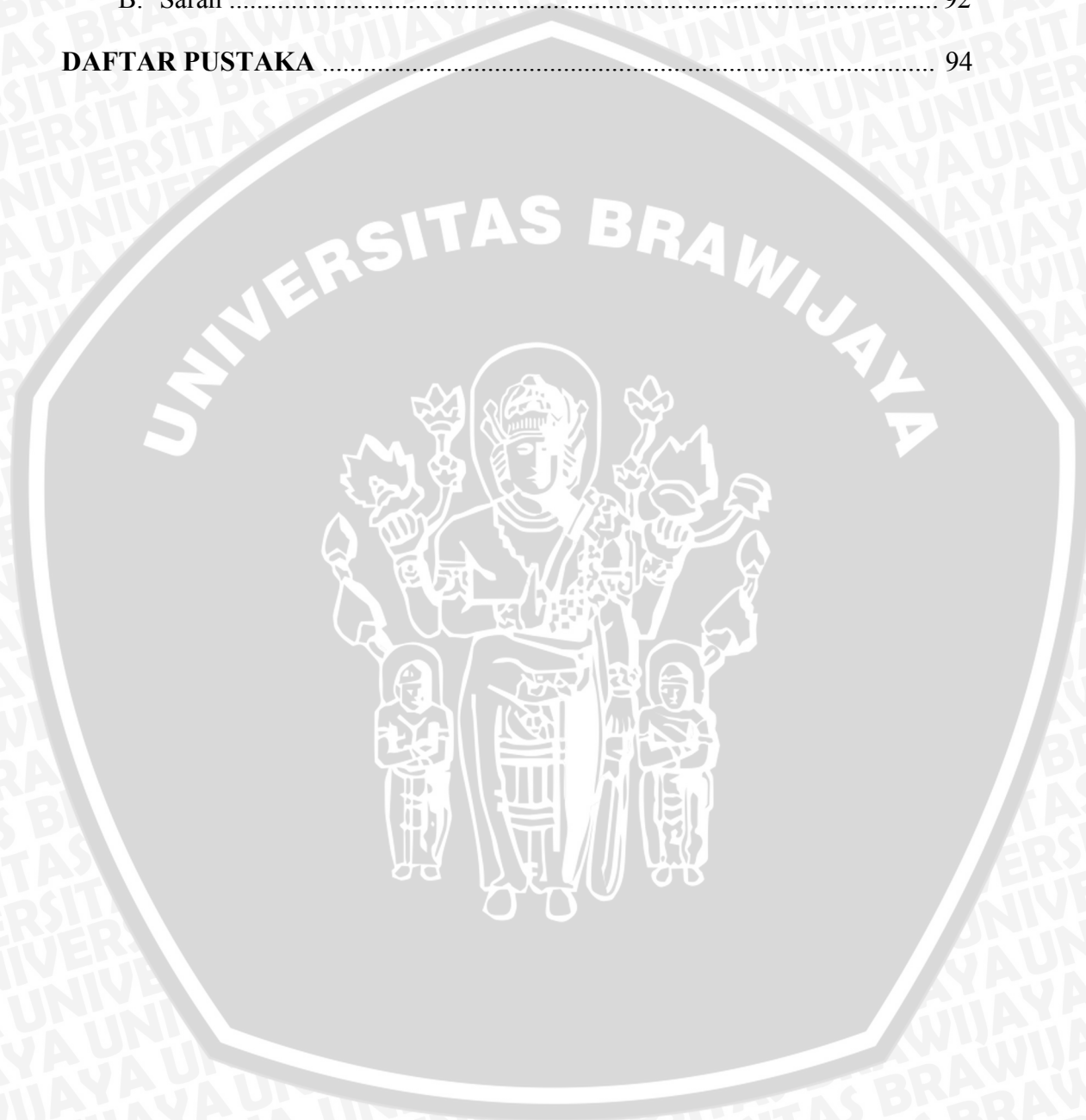
A. Penyajian data.....	41
1. Gambaran Umum Kota Malang.....	41
a) Geografis dan Topografis.....	41
b) Keadaan Administratif dan Pemerintahan.....	42
c) Keadaan Penduduk.....	44
2. Gambaran Umum Koperasi Wanita Serba Usaha (SU) “Setia Budi Wanita”.....	44
a) Sejarah Singkat Lokasi Penelitian.....	44
b) Struktur Organisasi.....	48
c) Visi dan Misi Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”.....	49
d) Nilai-nilai dan Prinsip-Prinsip Koperasi.....	49
e) Bidang Organisasi.....	50
f) Keuangan atau Usaha.....	51
g) Tugas Pokok dan Tanggungjawab Pengurus.....	51
h) Wilayah Kerja dan Keanggotaan.....	53
i) Standar Pelayanan Minimum.....	53
B. Data Fokus Penelitian	54
1. Pelaksanaan <i>Capacity Building</i> pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”.....	54
a) <i>Capacity Building</i> Kelembagaan.....	54
b) <i>Capacity Building</i> Sumber Daya Manusia	57
c) <i>Capacity Building</i> Jaringan Kerja (<i>Network</i>).....	61
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan <i>Capacity Building</i> pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam Upaya Meningkatkan Eksistensinya sebagai Tulang Punggung Ekonomi Rakyat.....	63
a) Faktor pendukung.....	64
b) Faktor penghambat.....	67
3. Manfaat Pelaksanaan <i>Capacity Building</i> pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam Meningkatkan Eksistensi Koperasi sebagai Tulang Punggung Ekonomi Rakyat.....	68
C. Analisis Data Penelitian.....	71
1. Pelaksanaan <i>Capacity Building</i> pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”.....	71
a) <i>Capacity Building</i> Kelembagaan.....	71
b) <i>Capacity Building</i> Sumber Daya Manusia.....	75
c) <i>Capacity Building</i> Jaringan Kerja (<i>Network</i>).....	77
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan <i>Capacity Building</i> pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam Upaya Meningkatkan Eksistensinya sebagai Tulang Punggung Ekonomi Rakyat.....	78
a) Faktor Pendukung.....	78
b) Faktor Penghambat.....	84

3. Manfaat Pelaksanaan *Capacity Building* pada Koperasi Wanita SU
“Setia Budi Wanita” dalam Meningkatkan Eksistensi Koperasi
sebagai Tulang Punggung Ekonomi Rakyat..... 86

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan..... 89
B. Saran 92

DAFTAR PUSTAKA 94



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal.
1 : Elemen-Elemen <i>Capacity Buiding</i>	11
2 : Struktur Organisasi Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”	48



DAFTAR TABEL

Tabel	Hal.
1 : Dimensi dan Fokus <i>Capacity Buiding</i>	14
2 : Jumlah Anggota Berdasarkan Bidang Organisasi.....	50
3 : Jumlah Kelompok Anggota Berdasarkan Bidang Organisasi.....	51
4 : Omset yang Dihasilkan Berdasarkan Usaha pada Bagian Keuangan.....	51



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Eksistensi dan peranan ekonomi rakyat dalam perekonomian nasional tidak perlu diragukan lagi. Pengalaman selama krisis ekonomi telah membuktikan bahwa kegiatan ekonomi rakyat (khususnya dalam bentuk koperasi) lebih dapat bertahan. Bahkan, banyak pihak yang meyakini bahwa ekonomi rakyatlah yang telah menyelamatkan perekonomian nasional dari krisis yang berkepanjangan (www.smecda.com). Untuk itu, pemberdayaan dibidang perkoperasian di Indonesia merupakan salah satu bagian dari usaha pembangunan nasional secara keseluruhan, koperasi harus dibangun untuk meningkatkan usaha rakyat sekaligus melakukan program pengentasan kemiskinan.

Selain konsep pembangunan, pemberdayaan koperasi dipandang sebagai upaya untuk mempercepat dan memperluas penanggulangan kemiskinan melalui koordinasi kebijakan, program dan kegiatan pembangunan, baik ditingkat pusat maupun daerah sehingga efektivitasnya memiliki signifikansi yang besar terhadap penanggulangan kemiskinan. Untuk memulihkan kondisi perekonomian yang buruk akibat krisis ekonomi, maka diperlukan upaya yang komprehensif dan efektif. Pemberdayaan koperasi juga diarahkan guna meningkatkan, memperluas, memperdalam dan memantapkan kemandirian koperasi dengan mengembangkan daya hidupnya yang bertumpu pada kegiatan perekonomian rakyat yang tumbuh dari partisipasi aktif para anggota koperasi dan masyarakat.

Kesenjangan merupakan kenyataan yang ada dalam pembangunan yang memerlukan pemecahan dengan pemihakan dan pemberdayaan bagi pelaku ekonomi lemah secara nyata (Soemodiningrat, 1997: 101). Oleh karena itu diusahakan pergeseran dari paradigma pertumbuhan menuju pembangunan yang bertumpu pada pemerataan dengan kekuatan ekonomi rakyat khususnya koperasi dengan memberikan kesempatan untuk dapat berkembang menjadi usaha yang besar. Diharapkan koperasi akan mampu membangun dirinya sendiri sehingga koperasi menjadi badan usaha yang mandiri, dan memiliki daya hidup yang tangguh serta sejajar dengan pelaku ekonomi lainnya yaitu pelaku ekonomi

koperasi mampu mengimbangi gerak BUMS dan BUMN tanpa meninggalkan komitmen untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat.

Koperasi di samping sebagai salah satu pelaku dari ekonomi rakyat, juga kerap diposisikan sebagai "tulang punggung ekonomi rakyat" itu sendiri. Dapat dimaklumi mengingat koperasi merupakan wahana atau alat perjuangan yang efektif bagi golongan ekonomi lemah. Melalui koperasi (bekerjasama) yang dikelola secara profesional dan benar menurut nilai-nilai dan prinsip-prinsip koperasi, mereka yang kecil dan lemah itu dapat menjadi kuat. Kesulitan masyarakat golongan lemah dalam hal permodalan dapat lebih mudah dipenuhi dalam wadah koperasi yang didirikan, dibandingkan apabila mereka mengatasinya dengan cara sendiri-sendiri. Koperasi tersebut dapat berfungsi sebagai lembaga keuangan yang dapat mengatasi ketidakmampuan mereka mengakses lembaga keuangan lain (perbankan) (www.depkop.go.id).

Dalam pasal 4 UU No. 25 Tahun 1992 dijelaskan bahwa fungsi dan peran koperasi adalah sebagai berikut :

1. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya.
2. Berperan serta secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat.
3. Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai soko gurunya.
4. Berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama yang berdasarkan atas azas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

Dengan memperhatikan kedudukan koperasi diatas maka peran koperasi sangat penting dalam usaha menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan demokrasi ekonomi yang mempunyai ciri-ciri demokratis, kekeluargaan, dan keterbukaan. Dalam kehidupan ekonomi seperti itu koperasi seharusnya mempunyai ruang gerak dan kesempatan usaha yang luas yang menyangkut kepentingan kehidupan rakyat.

Selain terkait dengan harapan untuk menjadi salah satu tulang punggung perekonomian nasional, sebagai salah satu pelaku ekonomi, koperasi diharapkan mandiri dan mampu memberikan keunggulan tersendiri bagi negara. Keberadaan koperasi yang mandiri akan menjadikan pembangunan perekonomian masyarakat. Selain itu, koperasi dalam segala bentuk dan ukuran usahanya bisa menciptakan lapangan pekerjaan bagi sebagian masyarakat kita, sekalipun tidak sebesar jumlah yang diserap suatu unit perusahaan konglomerat. Mandiri dan berdayanya koperasi bukanlah merupakan agenda pemerintah saja.

Berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh Menteri Negara dan UKM, ada dua kondisi *paradoks* yang masih melekat pada koperasi Indonesia secara umum, yaitu jumlah koperasi yang besar namun peranannya masih kecil dan harapan untuk memberikan manfaat kepada masyarakat amat tinggi tetapi kemampuan untuk itu masih rendah. Berkaitan dengan kondisi itu maka perlu adanya usaha-usaha pemecahan masalah agar koperasi pada akhirnya benar-benar mampu menjadi salah satu soko guru perekonomian di Indonesia (Anogara dan Sudantoko, 2002: 110).

Koperasi simpan pinjam merupakan salah satu bentuk koperasi yang didirikan untuk membantu usaha masyarakat dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya. Sebagaimana yang telah kita ketahui bahwa rata-rata pendapatan penduduk Indonesia masih berada dibawah garis kemakmuran, untuk itu peran koperasi simpan pinjam sangat penting dan besar dalam usaha peningkatan perekonomian masyarakat bawah. Untuk meningkatkan peran koperasi itu salah satunya dengan program *Capacity Building*, dimana tujuan utamanya adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan dalam hal ini adalah manusia-manusia yang merupakan kumpulan anggota koperasi itu sendiri. Artinya pembangunan kapasitas seluruh *stakeholders* koperasi mulai dari pengurus, pengawas, pengelola, dan anggota melalui program-program pendidikan dan latihan (diklat) baik dari intern koperasi sendiri maupun ekstern.

Dalam konteks Indonesia, konsep *Capacity Building* pada dasarnya mulai disadari arti penting dan urgensinya sejak penerapan implementasi kebijakan Otonomi Daerah terhitung 1 Januari 2001. Keterbatasan kemampuan personil (SDM), tantangan profesionalisme yang semakin meningkat oleh masyarakat serta

berbagai keterbatasan daya dukung (*resources*) mendorong perlunya peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia sehingga efektivitas dan efisiensi pelaksanaan fungsi pelayanan koperasi kepada masyarakat dapat terlaksana guna mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Kapasitas SDM yang sangat terbatas pada sebagian masyarakat Indonesia menjadikan program *capacity building* dalam koperasi simpan pinjam sebagai salah satu agenda utama yang mesti dilakukan.

Program *Capacity Building* diperlukan dalam koperasi karena tanpa adanya program tersebut, koperasi tersebut tidak dapat bertahan dalam menghadapi persaingan dengan koperasi lain. Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” turut mengimplementasikan *Capacity Building*, guna menyikapi perubahan dan tantangan strategis sehingga dapat memutuskan langkah konkrit di masa depan yang penuh dengan kepastian (*possibility*) dan berkesinambungan (*sustainability*) program, yang lebih menekankan kepada *Capacity Building* Sumber Daya Manusiannya, dimana pengelolaan Sumber Daya Manusia sudah menggunakan sistem *reward and punishment*, sehingga jaminan kualitas layanan dapat diandalkan. Perlu diketahui bahwa Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” adalah Koperasi yang mendapatkan predikat pembinaan koperasi terbaik tingkat nasional pada tahun 2007 dan Koperasi Wanita berprestasi tingkat propinsi dengan mendapat juara ke dua (2). (www.pemkot-malang.go.id/prestasi)

Sesuai dengan uraian diatas maka *Capacity Building* didalam Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” sangatlah penting untuk membantu pembangunan ekonomi masyarakat, sehingga perlu diberdayakan dan ditingkatkan kemampuan Koperasi itu sendiri dalam memberikan pelayanan. Untuk itu peneliti merasa tertarik untuk lebih mengetahui konsep *Capacity Building* didalam Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam upaya meningkatkan eksistensi Koperasi Simpan Pinjam Tersebut, dalam penelitian yang berjudul : **“Pembangunan Kapasitas (*Capacity Building*) Dalam Meningkatkan Eksistensi Koperasi Sebagai Tulang Punggung Ekonomi Rakyat”**.

B. Rumusan Masalah

Seperti apa yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian bahwa Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” adalah salah satu sumber penting bagi pengembangan usaha masyarakat, untuk itu diperlukan suatu upaya pemberdayaan yang sungguh-sungguh agar Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” bisa dijadikan sumber pengembangan dan penghidupan usaha masyarakat.

Berdasarkan pokok-pokok pikiran diatas maka masalah yang ingin dikaji dan ditelaah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pelaksanaan *capacity building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam upaya meningkatkan eksistensinya sebagai tulang punggung ekonomi rakyat ?
2. Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi pelaksanaan *capacity building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam upaya meningkatkan eksistensinya sebagai tulang punggung ekonomi rakyat ?
3. Bagaimanakah manfaat pelaksanaan *capacity building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam upaya meningkatkan eksistensinya sebagai tulang punggung ekonomi rakyat ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan diadakannya penelitian terhadap pelaksanaan *Capacity Building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam upaya meningkatkan eksistensinya sebagai tulang punggung ekonomi rakyat adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang pelaksanaan *capacity building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam upaya meningkatkan eksistensinya sebagai tulang punggung ekonomi rakyat.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan *capacity building* pada Koperasi Wanita SU

“Setia Budi Wanita” dalam upaya meningkatkan eksistensinya sebagai tulang punggung ekonomi rakyat.

3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis manfaat pelaksanaan *capacity building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam upaya meningkatkan eksistensinya sebagai tulang punggung ekonomi rakyat.

D. Kontribusi Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi/manfaat bagi pihak lain yaitu :

1. Kontribusi secara Teoritis
Sebagai suatu bahan kajian dalam studi Administrasi Publik dan membangun pemikiran dalam mengembangkan Ilmu Administrasi Publik.
2. Kontribusi secara Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan atau masukan pemikiran kepada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” beserta seluruh pengurus dan anggotanya dalam upaya pelaksanaan *Capacity Building* agar nantinya berdampak pada pemberian pelayanan yang lebih baik dan efektif.
 - b. Dapat memberikan sumbangan Informasi, perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang akan melanjutkan penelitian mengenai topik yang sama.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mengetahui secara garis besar deskripsi dalam penulisan skripsi ini, maka hal ini dapat dilihat dalam sistematika pembahasan yang merupakan susunan keseluruhan skripsi secara singkat.

BAB I : Pendahuluan

Berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat sebagai landasan atau acuan dalam membahas dan menganalisa permasalahan.

BAB III : Metode Penelitian

Berisikan tentang jenis penelitian, fokus penelitian, lokasi dan situs penelitian, jenis dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan analisa data.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Berisi hasil penelitian yang berupa data-data wawancara dan data-data statistik lainnya yang menunjang didalam keberhasilan penelitian di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” sehingga dicapai tujuan penelitian sesuai dengan yang diinginkan dan diharapkan.

BAB V : Penutup

Berisi tentang kesimpulan dan saran terhadap penelitian yang dilakukan.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. *Capacity Building*

1. Pengertian *Capacity Building*

Dalam kajian teoritik mengenai manajemen publik, *capacity building* merupakan salah satu konsep dasar yang berkembang cukup pesat sejak awal 1990-an khususnya sejalan dengan penurunan daya dukung (*resource*) baik yang berupa kemerosotan lingkungan, inefisiensi dan inefektifitas pembangunan dan sejenisnya. *Capacity building* memberikan sebuah harapan yang baik khususnya dalam kerangka mewujudkan tujuan, yaitu dalam rangka peningkatan efektifitas dan efisiensi manajemen publik menuju realisasi tujuan yang diharapkan.

Sebelum disajikan kajian teoritis mengenai *capacity building* terlebih dahulu diuraikan pemahaman mengenai *capacity* atau kapasitas itu sendiri. Banyak aktifitas pengembangan kapasitas menghadapi kendala, seperti para mitra yang satu sama lain memiliki pemahaman yang berbeda mengenai kapasitas. Isu mendasar dalam pengembangan kapasitas adalah bagaimana mengartikan kapasitas : apakah yang sedang diperkuat, kapasitas untuk apa ? Organisasi dan para ahli mendefinisikan kembali kapasitas dan pengembangan kapasitas sepanjang tahun 1990-an yang menghasilkan definisi konseptual dan operasional.

Milen (2004:12) menyebutkan kapasitas adalah kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efisien, efektif dan terus menerus. Istilah “sebagaimana mestinya” menegaskan bahwa fungsi tersebut harus spesifik dan didefinisikan dalam setiap kasus yang harus disesuaikan dengan dasar beberapa kriteria. Dalam prakteknya, fungsi sebagaimana mestinya diterapkan dalam arti bahwa kapasitas tersebut harus dikaitkan dengan tugas pokok yang ditetapkan dari pekerjaan tim organisasi atau sistem.

Dalam pemikiran dewasa ini adalah kaitannya dengan manajemen strategis, kemudian fungsi dianggap sesuai jika telah turut menyumbang tercapainya misi dan tujuan strategis dari tim, organisasi atau sistem. Bagaimanapun kurang memperhatikan pentingnya tugas inti bukan berarti kurang memperhatikan perlunya untuk menyesuaikan kapasitas dengan kebutuhan-

kebutuhan dan tantangan-tantangan baru. Brown (2003:9) juga mengemukakan pemahaman mengenai kapasitas:

“What exactly "capacity" and how can it be measured ? There is a multitude of concept and definisition about what exactly "capacity" is. Usually they all refer to the abilities of individuals or organizations to peform fuctions and to achieve stated objectives. However, capacity Means more than technical competence, or the availability of sufficient financial or material resources. The capacity concept includes how such "inputs" area being applied and used to produce certain outputs, results and outcomes. May authors see capacity as something that is dynamic, multidimensional, and directly or indirectly influenced by conctextual factors”. (Apakah sebenarnya kapasitas itu dan bagaimana cara mengukurnya? Ini adalah berbagai konsep dan definisi dari kapasitas. Umumnya kapasitas adalah kemampuan dari individual atau organisasi untuk menunjukkan fungsinya dan mendapatkan nilai obyektifnya. Bagaimanapun juga kapasitas berarti lebih dari sekedar kompetisi teknik, atau ketersediaannya kemampuan finansial atau sumber materi. Konsep kapasitas juga mengandung bagaimana suatu input digunakan dan diterapkan untuk menghasilkan output tertentu, hasil dan pengeluaran. Banyak pengarang/penulis melihat kapasitas sebagai sesuatu yang dinamis, multidimensional dan secara langsung atau tidak langsung dipengaruhi faktor kontekstual).

Definisi tersebut menggarisbawahi bahwa kapasitas sangat kompleks, tidak sekedar tertuju pada kemampuan atau kompetensi teknis tetapi juga bagaimana menerapkan atau menggunakan sumber sebagai "input" untuk menghasilkan keluaran yang berkualitas. Lebih lanjut dijelaskan bahwa :

“Capacity is the ability of and individual and organization or a system to performs fuctions and to meet objectives effectively and afficiently. This should be based on a continuing review of the framework conditions, and a dynamic adjustment of functions and objectives (GTZ, 2003:10)”. (Kapasitas adalah kemampuan dari suatu individu atau organisasi atau suatu sistem dalam menunjukkan kegunaannya serta keefektifisannya dan keefisiensi obyeknya. Ini harus didasarkan pada suatu kondisi kerja yang terus menerus dan suatu pengaturan dinamis dari fungsi dan obyek).

Kapasitas memiliki banyak dimensi. Bukannya statis, tetapi merupakan bagian proses dinamis yang berkelanjutan. Demikian pula dengan kapasitas individu, organisasi atau sistem tidak pernah berhenti atau dalam keadaan siap tetapi perlu diperbaharui dan ditumbuhkan terus menerus. Kapasitas tidak berdiri sendiri, tetapi dikaitkan dengan kinerja, sebagai contoh, cara kerja yang "buruk" dari seseorang, organisasi atau sistem dikaitkan dengan tujuan atau kriteria kinerja

bisa dikarenakan oleh banyaknya kelemahan kapasitas atau yang oleh Milen (2004:35) disebut sebagai kelonggaran kapasitas.

Oleh karena itu, Campobaso dan Davis (dalam jurnal Wardoyo dan Prabowo, H, 2003:5) memberikan pemahaman tentang *capacity building* sebagai berikut:

“*Capacity building* adalah pembangunan keterampilan (*skills*) dan kemampuan (*capabilities*), seperti kepemimpinan, manajemen, keuangan dan pencarian dana, program dan evaluasi, supaya pembangunan organisasi efektif dan berkelanjutan. Ini adalah proses membantu individu atau kelompok untuk mengidentifikasi dan menemukan permasalahan dan menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan melakukan perubahan”.

Capacity building menurut Ismawan (dalam jurnal Wardoyo dan Prabowo, H, 2003:5):

“*Capacity building* difasilitasi melalui penetapan kegiatan bantuan teknik, meliputi pendidikan dan pelatihan, bantuan teknik khusus (*specific technical assistance*) dan penguatan jaringan. Kebanyakan koperasi menghadapi persoalan mengenai keberlanjutan aktivitas mereka. Sebab ketidakmampuan menjaga mengenai keberlanjutan mereka dapat bermacam-macam mulai dari ketergantungan terhadap *support* baik dari pemerintah dan donor, hanya merupakan proyek yang memang didesain untuk sementara waktu saja, ketiadaan sistem yang memadai, dan ketidakmampuan beradaptasi dengan situasi pasar yang ada. Menghadapi masalah ini, kiranya perlu diingat bahwa aktivitas koperasi hanya akan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap ekonomi rakyat manakala pelayanan yang diberikannya dapat berlanjut”.

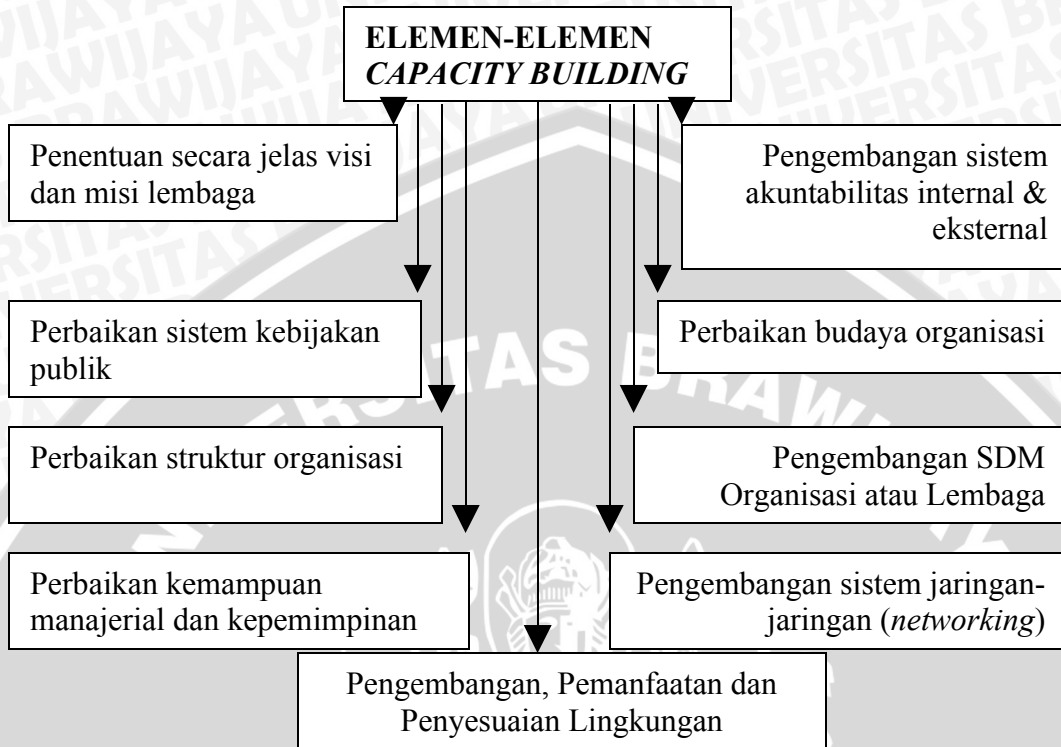
Selanjutnya pemahaman mengenai *capacity building* dikemukakan oleh Brown (2001:10) :

“*Common to all characterizations of capacity building is the assumption that capacity is linked to performance. A need for capacity building is often identify when performance is in adequate or falters. Moreover, capacity building is only perceived as effective if it contributes to better performance*”.

Dalam konteks ini yang perlu dicermati adalah dimensi waktu dibutuhkannya atas dimulainya upaya pengembangan kapasitas dimana *capacity building* sering dipandang penting untuk dilakukan ketika kinerja mengalami kemerosotan. Beberapa kajian menunjukkan bahwa *capacity building* diperlukan setiap waktu secara terus menerus tidak saja ketika kinerja menurun. Oleh karenanya *capacity building* disebut sebagai *continuing process*.

Beberapa elemen mendasar yang menjadi perhatian Capacity Building:

Gambar 1
Elemen-Elemen *Capacity Building*



Sumber : (Riyadi,2004:66)

Suatu hal yang harus dipahami bahwa elemen-elemen yang harus dikembangkan sebagaimana gambar di atas harus dilihat sebagai satu kesatuan, sebagai sebuah sistem, apabila dibenahi yang satu maka dapat mempengaruhi yang lain. Bila dicermati, elemen-elemen ini menyangkut kemampuan, proses (penciptaan dan penerapan teknik atau metode yang tepat), *feedback* (perbaikan input dan output) dan lingkungan (penciptaan situasi dan kondisi yang kondusif).

Mendasarkan diri pada pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas maka *capacity building* merupakan sebuah hal yang dibutuhkan dan tidak bisa ditawar-tawar lagi. Kapasitas kebijakan juga menjadi sangat penting karena hal ini akan sangat menentukan kemampuan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka peningkatan kualitas.

Sebagian ilmuwan memaknai *capacity building* sebagai *capacity development* atau *capacity strengthening*, mengisyaratkan suatu prakarsa pada pengembangan kemampuan yang sudah ada (*existing capacity*). Sementara yang

lain lebih merujuk pada *constructing capacity* sebagai proses kreatif membangun kapasitas yang belum nampak (*not yet exist*).

Jadi *capacity building* (pembangunan kapasitas) merupakan upaya yang dimaksudkan untuk *mengembangkan* suatu ragam strategi meningkatkan *efficiency*, *effectiveness*, dan *responsiveness* kinerja suatu organisasi. Yakni *efficiency*, dalam hal waktu (*time*) dan sumber daya (*resources*) yang dibutuhkan guna mencapai suatu *outcome*; *effectiveness* berupa kepantasan usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan; dan *responsiveness* yakni bagaimana mensinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut.

Sedangkan menurut Valentine Udoh James (1998:xv) memberikan pengertian *capacity building* sebagai:

“Attempt to enhance the ability of people of developing nations to develop essential politics and management skills necessary to build their nation's human, economic, social political and cultural structures so as to their proper place in global affairs”.

Capacity building adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan rakyat negara sedang berkembang untuk mengembangkan ketrampilan manajemen dan kebijakan yang esensial yang dibutuhkan untuk membangun struktur budaya, sosial politik, ekonomi dan SDM sehingga mereka eksis dalam percaturan global.

Pengertian lain mengenai *capacity building* juga dikemukakan oleh Katty Sensions (1993:15) yang memberikan definisi:

“Capacity building usually is understood to mean helping governments, communities and individuals to develop the skills and expertise needed to achieve their goals. Capacity building program, often designed to strengthen participant's abilities to evaluate their policy choices and implement decisions effectively, may include education and training, institutional and legal reform, as well as scientific, technological and financial assistance”.

Dapat diartikan bahwa *capacity building* umumnya dipahami sebagai upaya membantu pemerintah, masyarakat ataupun individu dalam mengembangkan keahlian dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan-tujuan mereka. Program pembangunan kapasitas seringkali didesain untuk memperkuat kemampuan dalam mengevaluasi pilihan-pilihan kebijakan mereka dan menjalankan keputusan-keputusannya secara efektif. Pembangunan kapasitas

bisa meliputi pendidikan dan pelatihan, reformasi peraturan dan kelembagaan, dan juga asistensi finansial, teknologi dan keilmuwan.

Lebih spesifik dari pengertian tersebut diatas, "*the extent to which they (staff) demonstrate concrete contribution to personal, organizational and community development*" (sampai seberapa jauh staf mampu menunjukkan kontribusi yang nyata terhadap pengembangan personal, organisasi dan masyarakat) (Janet L. Finn & Barry Checksoway, 1998:4).

World Bank menekankan perhatian *Capacity Building* pada;

- a. Pengembangan Sumber Daya Manusia; *training*, rekrutmen dan pemutusan pegawai profesional, manajerial dan teknis,
- b. Keorganisasian, yaitu pengaturan struktur, proses, sumber daya dan gaya manajemen,
- c. Jaringan kerja (*network*), berupa koordinasi, aktifitas organisasi, fungsi *network*, serta interaksi formal dan informal,
- d. Lingkungan organisasi, yaitu aturan (*rule*) dan undang-undang (*legislation*) yang mengatur pelayanan publik, tanggung jawab dan kekuasaan antara lembaga, kebijakan yang menjadi hambatan bagi *development tasks*, serta dukungan keuangan dan anggaran,
- e. Lingkungan kegiatan lebih luas lainnya, meliputi faktor-faktor politik, ekonomi dan situasi-kondisi yang mempengaruhi kinerja.

Sedangkan UNDP memfokuskan pada tiga dimensi, yaitu;

- a. Tenaga kerja (dimensi *human resources*), yaitu kualitas Sumber Daya Manusia dan cara Sumber Daya Manusia dimanfaatkan,
- b. Modal (dimensi fisik), menyangkut sarana material, peralatan, bahan-bahan yang diperlukan dan ruang atau gedung,
- c. Teknologi, yaitu organisasi dan gaya manajemen, fungsi perencanaan, penentuan kebijakan, pengendalian dan evaluasi, komunikasi serta sistem informasi manajemen (Edralin1997:148).

Capacity Building memiliki dimensi dan fokus sebagai berikut :

Tabel 1
Dimensi dan Fokus *Capacity Building*

Dimensi	Fokus	Jenis Aktifitas
Pengembangan Sumber Daya Manusia (<i>HRD</i>)	Ketersediaan tenaga profesional dan personil teknis	Training, sistem upah (<i>salaries</i>), kondisi kerja, rekrutmen
Penguatan Organisasi (<i>organizational strengthening</i>)	Sistem manajemen, meningkatkan kinerja tugas dan fungsi spesifik mikrostruktur	Sistem insentif, pemanfaatan personil, <i>leadership</i> , kultur organisasi, komunikasi, struktur- manajerial
Reformasi Kelembagaan (<i>institusional reform</i>)	Institusi dan sistem, makrostruktur	Aturan main rezim ekonomi dan politik, perubahan kebijakan dan hukum, reformasi konstitusional

Sumber: (Grindle,1997)

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa *Capacity building* adalah sebuah proses untuk meningkatkan kemampuan individu, kelompok, organisasi, komunitas atau masyarakat, sistem untuk : 1) menganalisis lingkungan, 2) mengidentifikasi masalah, kebutuhan dan peluang, 3) merumuskan strategi sesuai dengan identifikasi masalah dan kebutuhan, 4) merancang rencana aksi, 5) menggunakan secara efektif dan berkelanjutan sumber daya untuk mengimplementasikan, memonitor dan mengevaluasi rencana aksi, dan 6) menggunakan umpan balik sebagai proses pembelajaran.

2. Fokus *Capacity Building*

a) *Capacity Building* Kelembagaan

Terminologi lembaga atau sering juga disebut institusi bukan merupakan terminologi yang asing. Seringkali kita menemui peristiwa yang berkaitan dengan persoalan kelembagaan bahkan tidak jarang pula terlibat langsung maupun tidak langsung di dalamnya. Dari penggunaan istilah lembaga atau institusi itu sendiri, ada diantaranya yang dapat secara langsung diketahui atau dikenali wujudnya tetapi ada sebagian yang lain yang lebih bersifat abstrak. Hal ini tidak lain karena lembaga atau institusi itu sendiri memiliki dua dimensi yang berbeda yaitu dimensi yang konkret dan abstrak. Apabila kita hadapkan pada istilah institusi pendidikan, institusi politik ataupun institusi peradilan tentunya penggunaan dan

pemaknaan terhadap istilah institusi tersebut masih bersifat abstrak. Namun apabila istilah-istilah tersebut diuraikan lebih lanjut dengan menyebut “Universitas sebagai bagian dari institusi pendidikan”, “partai politik merupakan wujud dari institusi politik dan “pengadilan negeri merupakan bagian dari institusi peradilan”, maka pemahaman akan istilah institusi lebih bersifat konkret.

Seringkali kita terjebak dalam pemahaman yang keliru tentang arti institusi dan organisasi. Hal ini sangat mungkin terjadi karena dalam beberapa *literature* ilmu sosial, sering terjadi inkonsisten dalam membedakan antara organisasi dan institusi itu sendiri. Institusi atau lembaga hampir selalu disamakan dengan organisasi, sebagai suatu wadah atau kumpulan orang yang memiliki bentuk konkret dan formal. Padahal lebih dari itu institusi juga bisa hanya merupakan kumpulan nilai yang tentunya bersifat abstrak.

Berawal dari kerancuan ini maka Tampubolon (1977:4) memberikan pemahaman bahwa :

“Istilah institusi dalam pandangan keilmuan memiliki makna yang luas. Institusi memiliki arti ganda. Pertama, institusi merupakan pola tingkah laku yang rasional dan rutin. Kedua, sebagai organisasi yang memiliki ciri khusus yang memasukkan, mengembangkan dan melindungi hubungan normatif dari pada tindakan, serta melakukan fungsi dan jasa yang dipandang bernilai bagi lingkungannya”.

Pendapat lain yang mendasarkan pada pemahaman institusi sebagai organisasi adalah sebagaimana yang diungkapkan oleh Mubyarto (1988:11) yang memberikan definisi “institusi sebagai “wadah” bagi semua usaha dan kegiatan masyarakat dalam pembangunan, yang membantu tugas-tugas pemerintah dalam rangka mengembangkan masyarakat swadaya, swakarya menuju masyarakat swasembada”. Definisi ini menegaskan bahwa lembaga atau institusi adalah organisasi yang dapat dimanfaatkan atau digunakan oleh masyarakat dalam pembangunan.

Di lain pihak pendapat tersebut, terdapat juga pendapat yang mendefinisikan institusi lebih sebagai sebuah sistem nilai, sistem perilaku yang telah melekat dan diterapkan oleh masyarakat. Seperti yang dikemukakan oleh Koentjaraningrat dalam Sugiyanto (2002:19) yang menyebutkan bahwa “lembaga merupakan pranata sosial yang diartikan sebagai sistem tata kelakuan hubungan

yang berpusat pada aktivitas-aktivitas untuk memenuhi kompleks kebutuhan khusus dalam hidup bersama”.

Pendapat Koentjaraningrat di atas didukung juga oleh pendapat Soekamto (1990:217) yang menambahkan bahwa “lembaga merupakan himpunan norma-norma dari segala tingkatan yang berkisar pada suatu kebutuhan di dalam kehidupan masyarakat”. Definisi ini memberikan pemahaman bahwa institusi tidak selalu berupa sebuah lembaga yang nyata dan formal, tetapi juga termasuk kumpulan nilai dan norma yang sekalipun dapat dilihat secara nyata tetapi benar-benar diakui dan dipatuhi oleh masyarakat. Keberadaan nilai-nilai tersebut tidak lain adalah sebagai pedoman yang mengatur perilaku masyarakat, menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh masyarakat dalam berbagai aktivitas pemenuhan kebutuhan hidup.

Gupta (2003) menyebut institusi atau lembaga merupakan istilah yang berbeda dengan organisasi dimana institusi memiliki karakteristik yang variatif, namun setidaknya terdapat 3 (tiga) elemen mendasar dalam sebuah konsep institusi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Terdapat idealisasi dan anjuran mengenai nilai atau norma dalam berperilaku;
- 2) Terdapat ketaatan dan kelangsungan yang relatif berjangka panjang;
- 3) Nilai atau norma dapat diterapkan dalam kelompok kecil dengan baik sebagaimana juga dalam seluruh masyarakat.

Dari pendapat tersebut, karakteristik pokok institusi adalah terletak pada karakter normatif yang dicerminkan dalam nilai-nilainya dan peran dalam memberikan pengaruh pada bagian kecil atau besar dalam masyarakat. Di sisi yang lain, menurut Sugiyanto (2002:23) pengertian lembaga tidak selalu sama dengan institusi, akan tetapi lembaga lebih mengarah pada organisasi. Lembaga bisa merupakan institusi sekaligus manakala dalam lembaga tersebut berlangsung upaya-upaya pemeliharaan dan penegakan nilai, norma dan kepentingan sebagaimana lembaga itu dibentuk pada awalnya. Lembaga peradilan, misalnya hanya akan dipahami sebagai lembaga atau organisasi ketika nilai-nilai yang berlaku sudah tidak lagi mencerminkan bagaimana lembaga harus mempertahankan dan menegakkan nilai keadilan. Ketika lembaga peradilan

menunjukkan upaya yang serius untuk menciptakan nilai keadilan, maka peradilan bukanlah sekedar lembaga tetapi juga merupakan institusi.

Dalam Proses perkembangannya, lembaga yang lahir di tengah-tengah masyarakat memiliki tipologi yang juga beragam mengikuti beragamnya karakteristik kebutuhan masyarakat. Menurut Sugiyanto (2002:45) terdapat beberapa tipe lembaga sebagai berikut :

1. Tipe lembaga dilihat dari sudut perkembangannya
 - a. *Crescive institution* atau lembaga primer, yaitu suatu tipe lembaga yang tumbuh dari adat istiadat, antara lain seperti lembaga perkawinan;
 - b. *Enacted institution*, yaitu lembaga yang dibentuk dengan sengaja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang bersangkutan, seperti lembaga pendidikan dan lembaga perdagangan. Semua ini berasal dari kebiasaan-kebiasaan yang diatur dan kemudian dituangkan ke dalam lembaga-lembaga yang disahkan oleh pemerintah.
2. Lembaga dilihat dari sudut nilai
 - a. *Basic institution*, yakni lembaga yang paling penting untuk memelihara dan mempertahankan tata tertib dalam masyarakat, seperti lembaga keluarga dan agama;
 - b. *Subsidiary institution*, lembaga yang bersifat mendukung saja dan dianggap kurang penting.
1. Lembaga dilihat dari sudut penerimaan masyarakat
 - a. *Aproved institution*, yakni lembaga yang diterima masyarakat karena dirasa memberi manfaat dan keuntungan serta sangat dibutuhkan;
 - b. *Unproved/unsanctioned institution*, yakni lembaga yang ditolak oleh masyarakat secara umum karena dianggap meresahkan dan merugikan masyarakat.
2. Lembaga dilihat dari sudut penyebarannya
 - a. *General institution*, yakni suatu lembaga yang lahir atas dasar faktor penyebaran sehingga dikenal di seluruh dunia, seperti lembaga pemerintahan, lembaga perbankan;

- b. *Restricted institution*, yakni lembaga yang dikenal hanya terbatas pada suatu wilayah masyarakat atau negara tertentu, misalnya lembaga adat, lembaga keyakinan.
1. Lembaga sosial dilihat dari fungsinya
 - a. *Operative institution*, yakni lembaga yang berfungsi untuk menghimpun pola-pola atau tata cara yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya LSM, IMF;
 - b. *Regulative institution*, yakni lembaga yang berfungsi mengawasi adat istiadat atau tata kelakuan yang tidak mutlak menjadi bagian dari lembaga tersebut.

Dari tipe-tipe lembaga yang ada, lembaga yang terbentuk atau muncul di tengah-tengah masyarakat sangat tergantung pada masyarakat yang bersangkutan, baik menyangkut karakter masyarakat, pola interaksi dan kebutuhan masyarakat itu sendiri.

Berkaitan dengan pemahaman akan *Institutional Capacity*, Willems (2003:10) menyatakan :

“Institutional Capacity is often considered as a vague, fuzzy concept. Actually, as we will see, this nation refers to quite specific features. However, it is indeed difficult to determine the most important aspects of capacity, because they all seem important. Why is it so? One way to explain this is to say that a country’s capacity stems, rather than from particular elements of that system. There has been an increasing focus on this systematic aspect of capacity in recent years. This aspect can be further illustrated in the following subsections, which describe respectively the different levels of capacity, which area interdependent, and the different phases of the policy process, which are also interconnected”.

Institutional Capacity sering dipertimbangkan sebagai konsep yang kabur, samar dan ini menimbulkan kesulitan untuk menentukan aspek-aspek yang paling penting dari kapasitas karena semua aspek tersebut terlihat sama pentingnya. Kondisi ini terjadi karena kapasitas lebih menunjukkan hubungan atau keterkaitan diantara aspek daripada elemen-elemen yang terbagi-bagi. Aspek-aspek tersebut menggambarkan perbedaan tingkatan-tingkatan dari kapasitas yang saling bergantung dan perbedaan dari proses kebijakan yang saling berhubungan.

Konsep *Institutional Capacity* merupakan konsep yang terus berkembang. Hal ini juga ditegaskan oleh Segnestam dalam Willem (2003:10) :

“The concept of institutional capacity has evolved over the years : “the concept of institutional capacity is a moving target since the field has evolved over the years from an initial focus on building and strengthening individual organizations and providing technical and management training to support integrated planning and decision-making processes between institutions. Today insitutional capacity often implies a broader focus of empowerment, social capital, and an enabling environment, as well as the culture, values and power relations that influence us”.

Konsep kapasitas kelembagaan (*institutional capacity*) telah berevolusi selama bertahun-tahun dan merupakan sasaran yang terus berubah dari fokus pada pengembangan dan penguatan individu, organisasi dan penyediaan teknik dan manajemen pelatihan guna mendukung perencanaan yang integral dan proses pembuatan keputusan antar institusi. Fokus ini tengah berkembang lebih luas menyangkut juga pemberdayaan (*empowerment*), modal sosial (*social capital*), perkembangan lingkungan sesuai dengan budaya, nilai dan relasi kekuasaan yang mempengaruhi.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa konsep kapasitas kelembagaan mendasarkan pada kajian kelembagaan yang dipandang tidak hanya sebagai organisasi yang terbatas, statis dan terputus-putus tetapi juga lebih luas yakni merupakan tatanan atau seperangkat aturan, praktek dan proses yang menganjurkan peran perilaku untuk aktor-aktor, kendala aktivitas dan harapan. Dengan demikian *institutional capacity* menghadirkan pengembangan lingkungan yang lebih luas yang membentuk basis dimana individu dan organisasi berhubungan. Dalam konteks ini, pelatihan individu dan penguatan organisasi hanya dapat sukses dalam waktu yang lama jika konsisten dengan institusi yang ada atau membantu menstransformasi institusi tersebut sehingga tindakan tersebut berdasar pada aturan, proses dan praktek yang dapat berlangsung sepanjang waktu.

b) *Capacity Building Sumber Daya Manusia*

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola

dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi dan misi suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum.

Masa yang akan datang, organisasi telah dihadapkan dengan situasi dan kondisi yang menuntut adanya pergeseran paradigma dalam memandang lingkungan sekitarnya. Hal ini ditandai oleh semakin cepatnya perkembangan teknologi, pergeseran kondisi demografis konsumen, adanya deregulasi perundang-undangan pemerintah yang mendorong semakin ketatnya kompetisi. Organisasi dituntut untuk semakin kritis untuk menyikapi fenomena-fenomena perubahan lingkungan global yang terjadi dewasa ini agar mampu bertahan hidup, melalui perubahan cara pandang yang dimilikinya terhadap kondisi eksternal dan internal yang ada. Sedemikian cepatnya perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternal organisasi seringkali organisasi dihadapkan pada pertanyaan-pertanyaan mengenai keputusan-keputusan strategik apa saja yang dapat dibuat dan apakah sumber daya yang harus dimiliki agar organisasi dapat selalu kompetitif.

Satu-satunya sumber daya yang mampu memberikan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan bagi organisasi terletak pada kepemilikan sumber daya yang bersifat *intangibel* (tak terukur); yaitu sumber daya manusia. Hal ini disebabkan sumber daya manusia melibatkan kepemilikan pengetahuan yang bersifat unik, dalam suatu kompleksitas sosial. Keunikan yang melibatkan pengetahuan mengenai rutinitas dan prosedur-prosedur unik yang hanya bernilai terbatas pada organisasi yang mengembangkannya. Kepemilikan aset *intangible* akan memberikan manfaat yang *tangible* (profitabilitas), hal ini menurut Becker, Huselid dan Ulrich (dalam HR Scorecard, 2001).

Hal ini didukung oleh Pennings, Lee dan Witteloostuijn (1998) dalam penelitiannya di Belanda, yang mengungkap bahwa ketika organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan akan mengalami kemunduran dalam organisasinya. Pentingnya aset intelektual bagi organisasi terjadi karena pengetahuan yang dimiliki sumber daya manusia secara kolektif merupakan sumber munculnya ide-ide kreatif dan inovatif yang dapat digunakan organisasi dalam pengambilan keputusan, memecahkan permasalahan,

menemukan permasalahan dan prediksi serta antisipasi terhadap isu-isu yang berpeluang untuk dihadapi organisasi.

Konsepsi inovasi yang berdasarkan pada kemampuan kreatif manusia, menempatkan manusia pada dunia tanpa batas karena sebenarnya sumber daya yang tidak akan pernah habis adalah daya kreasi manusia itu sendiri. Oleh karenanya, sumber daya manusia benar-benar merupakan isu terkini karena kemampuannya untuk mempengaruhi kelangsungan suatu organisasi yaitu; kekompetitifan organisasi, adaptabilitas dan fleksibilitas (Schuler, 1990).

Pengakuan bahwa Sumber Daya Manusia memberikan kontribusi yang berkesinambungan pada keunggulan kompetitif suatu organisasi sudah mulai tumbuh. Jay Barney dan yang lainnya telah memusatkan empat faktor penting untuk tindakan strategis organisasi. Faktor-faktor tersebut disebut kerangka kerja VRIO yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Nilai (*Value*): Sumber Daya Manusia yang dapat menciptakan nilai adalah Sumber Daya Manusia yang peka terhadap ancaman dan kesempatan dari luar. Dengan memiliki kemampuan ini berarti para tenaga kerja dapat membuat keputusan dan dapat menjadi inovatif pada saat menghadapi perubahan lingkungan;
- b. Keunikan (*Rareness*): Kemampuan khusus seseorang dalam organisasi memberikan keuntungan besar. Sangatlah penting Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi diberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuannya, sehingga mereka akan terus menerus dipandang sebagai “yang terbaik” oleh publik. Hal ini juga membantu dalam usaha menarik dan mempertahankan para tenaga kerja yang memiliki pengetahuan khusus dan unik, keahlian dan kemampuan. Mengurangi keluar masuknya tenaga kerja tentu saja penting dalam mempertahankan keunikan Sumber Daya Manusia.
- c. Kemampuan untuk tidak mencontoh (*Imitability*): Sumber Daya Manusia memiliki nilai strategis khusus. Mereka tidak mudah ditiru oleh yang lain. *Southwest Airlines*, *Disney*, dan *Marriot Corporation* masing-masing telah menghasilkan citra kepada pelanggan dan pesaing bahwa pelayanan kepada pelanggan mereka berbeda dan lebih baik. Pesaing yang ingin

mencoba mencontoh budaya Sumber Daya Manusia pada organisasi ini harus melakukan banyak perubahan pada aspek organisasi dan Sumber Daya Manusianya.

- d. Organisasi (*organization*): Sumber Daya Manusia harus diorganisasi untuk memberikan kekuatan daya saing suatu organisasi. Ini berarti Sumber Daya Manusia harus mampu bekerja secara efektif, dan harus membuat kebijakan dan program Sumber Daya Manusia yang mendukung para tenaga kerja dalam organisasi tersebut.

Penggunaan kerangka kerja VRIO sebagai dasar pengembangan Sumber Daya Manusia berarti bahwa tenaga kerja dilihat dengan sungguh-sungguh sebagai aset, bukan pengeluaran. Ini juga berarti bahwa budaya organisasi harus dipertimbangkan pada saat mengembangkan organisasi dan strategi Sumber Daya Manusia.

Maka dari itu, Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi haruslah ditingkatkan setiap saat yaitu dengan cara menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang memiliki profesionalisme dan kemampuan khusus, membiayai pelatihan mereka dan memberikan kompensasi agar dapat terus bersaing dengan organisasi lain.

c) Capacity Building Jaringan Kerja (*Network*)

Kemampuan membentuk *network* atau kerjasama antara organisasi, menuntut kemampuan khusus dari organisasi. Terdapat beberapa faktor yang terlihat kritis atas kinerja *network*, seperti : kemampuan memastikan partisipasi dari aktor-aktor kunci, kemampuan dari aturan prosedur dan penyediaan keuangan untuk jaringan itu sendiri, alokasi yang tepat tentang tanggung jawab, kewenangan organisasi dalam menunjang koordinasi dan juga yang terpenting stabilitas dari susunan *institutional*. Oleh karena itu agar jaringan kerjasama (*network*) dapat terjalin dengan baik, diperlukan suatu komunikasi yang baik pula.

Dengan adanya komunikasi dan interaksi mengakibatkan tersedianya data yang lebih banyak mengenai berbagai hal. Suatu pihak akan cenderung merasa lebih baik, jika diberi informasi dengan baik. Lebih jauh lagi komunikasi bertujuan untuk mempengaruhi pihak lain, dalam arti merangsang minat, mengurangi permusuhan, menggerakkan kelompok untuk melakukan suatu

kegiatan atau mempengaruhi perilaku. Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja yang sehat atau kondusif dalam organisasi. Hal ini perlu diciptakan, guna meningkatkan kreativitas dan dedikasi anggota organisasi. Secara umum dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses kegiatan menyampaikan warta atau berita/informasi yang mengandung arti dari satu pihak kepada pihak lain dalam usaha untuk mendapatkan saling pengertian.

Seluruh kegiatan organisasi mengandung informasi yang berarti bagi kepentingan organisasi. Komunikasi dan interaksi sangat penting artinya dalam rangka meningkatkan kelancaran kegiatan organisasi, dan dapat menimbulkan atau meningkatkan: Rasa kesetiakawanan dan loyalitas, Kegairahan kerja, Moral dan disiplin, Pengendalian, Pengetahuan, Kecepatan memperoleh informasi, Rasa tanggung jawab, Saling pengertian, Kerjasama dengan semua pihak, Semangat korps pegawai, Perlindungan terhadap anggota organisasi dari gangguan di luar organisasi.

3. Faktor-Faktor diperlukannya *Capacity Building*

Faktor-faktor perlunya dilakukan suatu *Capacity Building* di dalam organisasi, antara lain menyangkut:

a. Tantangan Utama di Masa Depan

Dewasa ini terdapat semacam konsensus di kalangan para ilmuwan khususnya mereka yang mendalami teori dan praktek-praktek organisasi bahwa tantangan utama yang dihadapi oleh umat manusia dewasa ini, yang diperkirakan akan terus berlanjut ke masa depan, ialah membuat semua jenis organisasi menjadi organisasi yang lebih baik. Pada dasarnya yang dimaksud dengan organisasi yang lebih baik adalah organisasi yang semakin tinggi tingkat efektivitasnya dalam upaya organisasi yang bersangkutan mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, bagaimanapun bentuknya, apa pun strateginya, dalam bidang apa pun ia bergerak.

Pandangan demikian kian menonjol karena semakin disadari bahwa manusia modern adalah manusia organisasi. Karena manusia merupakan makhluk yang dinamis, baik secara internal dalam organisasi maupun secara eksternal, dalam arti interaksinya dengan lingkungannya, manusia selalu berada pada

kondisi yang dituntut terus berubah dan bahkan ada kalanya berada pada situasi ketidakseimbangan. Oleh karena itu pengenalan berbagai faktor yang menjadi penyebab timbulnya tuntutan mewujudkan perubahan terencana merupakan aspek yang sangat penting dari kehidupan organisasional manusia.

b. **Tingkat Pendidikan Para Pekerja**

Kenyataan menunjukkan bahwa baik di negara-negara industri yang sudah maju maupun di negara-negara dunia ketiga, tingkat pendidikan formal para warga masyarakat semakin tinggi. Makin tingginya tingkat pendidikan formal tersebut antara lain berakibat pada peningkatan harapan dalam hal karier dan perolehan pekerjaan serta penghasilan. Akan tetapi di sisi lain, lapangan kerja yang tersedia tidak selalu sesuai dengan tingkat dan jenis pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki oleh para pencari kerja tersebut.

Dalam situasi demikian, terdapat dua konsekuensi yang harus dihadapi oleh organisasi pengguna tenaga kerja, yaitu :

- 1) Menyelenggarakan pelatihan secara intensif dan terprogram agar para pegawai memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan, atau
- 2) Menawarkan pekerjaan yang sebenarnya memerlukan pengetahuan dan ketrampilan yang lebih rendah dari yang dimiliki oleh para pekerja berkat pendidikan formal yang pernah ditempuhnya yang apabila diterima oleh pekerja yang bersangkutan berarti tingkat imbalan yang diperoleh pun lebih rendah dari apa yang semula diharapkannya.

Jelaslah bahwa konfigurasi ketenagakerjaan menuntut kesiapan dan kesediaan manajemen melakukan perubahan, bukan hanya dalam bentuk berbagai kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia, akan tetapi juga yang menyangkut kultur organisasi, etos kerja dan persepsi tentang pentingnya pengakuan terhadap harkat dan martabat manusia.

B. Koperasi

1. Pengertian Koperasi

Pengertian koperasi menurut UU No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian pada pasal 1 ayat 1 "Koperasi adalah usaha yang beranggotakan orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan

prinsip koperasi sekaligus sebagai kegiatan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas-asas kekeluargaan" (UU No. 25 Tahun 1992:2).

Sedangkan koperasi berasal dari perkataan "*co*" dan "*operation*" yang mengandung arti bekerja sama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu definisi koperasi dapat diberikan sebagai berikut:

“Koperasi adalah suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan, yang memberikan kebebasan masuk dan keluar sebagai anggota, dengan bekerja sama secara kekeluargaan menjalankan usahanya untuk mempertinggi kesejahteraan jasmaniah para anggotanya (Arifinal Chaniago, 1985: 1)”.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa koperasi Indonesia adalah suatu badan usaha yang berwatak sosial, beranggotakan orang-orang dan bukan kumpulan modal, bekerjasama secara suka rela berdasarkan persamaan dan bergotong royong untuk memajukan ekonomi anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya. Sebagai badan usaha yang berwatak sosial, bukan berarti koperasi tidak mencari keuntungan, namun keuntungan tersebut digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat pada umumnya.

2. Fungsi dan Peran Koperasi

Fungsi dan peran koperasi menurut UU no. 25 Tahun 1992 pasal 4 adalah sebagai berikut:

- a. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya.
- b. Berperan secara aktif dalam upaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia dan masyarakat.
- c. Memperkokoh perekonomian rakyat sebagai dasar kekuatan dan ketahanan perekonomian nasional dengan koperasi sebagai soko gurunya.
- d. Berusaha untuk mewujudkan dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi (UU no. 25 Tahun 1992: 3).

Berdasarkan fungsi dan peran koperasi di atas, dapat disimpulkan bahwa koperasi berfungsi dan berperan sebagai alat perjuangan ekonomi rakyat, untuk

mempertinggi kesejahteraan ekonomi rakyat dan sebagai soko guru untuk memperkokoh perekonomian nasional, serta sebagai alat pemersatu rakyat Indonesia yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Dengan adanya fungsi koperasi sebagai alat perjuangan ekonomi rakyat Indonesia, diharapkan kedudukan ekonomi rakyat Indonesia menjadi meningkat dan kuat, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan taraf hidup mereka di bidang yang lain, misalnya di bidang kesehatan, dapat menyediakan makanan yang bergizi, sehingga rakyat menjadi sehat dan mempunyai tingkat harapan hidup yang lebih baik.

3. Prinsip Koperasi

Prinsip koperasi menurut UU No. 25 Tahun 1992 pasal 5 adalah:

Ayat 1

Koperasi melaksanakan prinsip-prinsip koperasi sebagai berikut:

- a. Keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka
- b. Pengelolaan secara demokratis
- c. Pembagian Sisa Hasil Usaha dilakukan adil dan sebanding dengan besar jasa usaha masing-masing anggota
- d. Pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal
- e. Kemandirian

Ayat 2

Dalam mengembangkan koperasi, maka koperasi melaksanakan pula prinsip-prinsip koperasi sebagai berikut:

- a. Pendidikan perkoperasian
- b. Kerjasama antar anggota (UU No. 25 Tahun 1992: 3- 4).

Keanggotaan koperasi bersifat terbuka adalah siapa saja bisa menjadi anggota koperasi asalkan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Dan keanggotaan koperasi yang bersifat sukarela berarti bahwa seseorang menjadi anggota koperasi adalah atas kemauannya sendiri dan bukan atas paksaan dari orang lain. Pengelolaan koperasi bersifat demokratis adalah bahwa program-program koperasi yang dilaksanakan adalah sesuai dengan keinginan para anggota, yang diputuskan dalam rapat anggota juga anggota koperasi bisa mengetahui laporan keuangan yang ada dalam koperasi.

Pembagian sisa hasil usaha dilakukan secara adil dan sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota, yaitu bahwa SHU disesuaikan dengan partisipasi anggota dalam kegiatan usaha koperasi. Dalam koperasi bunga yang diberikan atas modal adalah terbatas, jadi tidak memberikan bunga secara besar-besaran untuk dapat mengumpulkan modal yang sebanyak-banyaknya. Hal ini dimaksudkan agar koperasi tidak kesulitan dalam mengembalikan modal tersebut, jika sewaktu-waktu modal ditarik kembali oleh yang bersangkutan.

Koperasi dalam melaksanakan kegiatannya, berusaha untuk tidak tergantung pada badan usaha lain, sehingga akhirnya koperasi mampu berusaha sendiri untuk menjalankan usahanya dalam memenuhi kebutuhan para anggotanya. Dengan demikian, maka keberadaan koperasi akan semakin mendukung perekonomian nasional. Kemudian dalam usahanya mengembangkan diri, koperasi melakukan pendidikan perkoperasian dan kerjasama antar koperasi. Pendidikan perkoperasian diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai koperasi, landasannya dan juga cara-cara pengelolaannya, sehingga koperasi dapat mengalami perkembangan seperti yang diharapkan. Sedangkan kerjasama antar koperasi tersebut, antara lain dimaksudkan untuk mendapatkan pinjaman atau tambahan modal. Misalnya dibentuknya bank umum koperasi atau yang lebih dikenal dengan BUKOPIN.

4. Landasan dan Azas Koperasi

Landasan diperlukan dengan tujuan agar suatu entitas sekaligus suatu perkumpulan memiliki arah yang jelas dalam melaksanakan aktifitasnya. Landasan yang berlaku bagi koperasi menurut UU no. 25 Tahun 1992 pada pasal 2 dijelaskan bahwa "koperasi berlandaskan Pancasila dan UUD 1945 serta berdasarkan atas asas kekeluargaan". Sesungguhnya tidak ada perbedaan yang berarti antara landasan dan azas koperasi yang tercantum dalam UU no. 25 tahun 1992 dengan yang tercantum pada UU no. 12 tahun 1967, karena dalam UU No. 25 Tahun 1992 Pancasila dan UUD 1945 tetap sebagai landasan koperasi.

Sedangkan mengenai azas koperasi, berdasarkan UU Koperasi No. 12 Tahun 1967 koperasi Indonesia berazaskan kekeluargaan dan kegotong-royongan, Azas ini sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia yang memang menjunjung

tinggi kebersamaan dan keselarasan. Azas gotong royong mensyaratkan kesadaran untuk bekerja, mengambil tanggung jawab, dan maju bersama sehingga seluruh anggota memperoleh kesejahteraan dan keikutsertaannya dalam koperasi. Namun dalam UU Koperasi No. 25 Tahun 1992 Azas kegotongroyongan dihapus dan hanya menggunakan azas kekeluargaan sebagai azas koperasi yang berlaku (Anoraga dan Sudantoko, 2002:13-1).

5. Jenis-jenis Koperasi

Pandji Anoraga dan Djoko Sudantoko (2002:19-25) membagi koperasi menurut bentuknya, koperasi di Indonesia ada 2, yaitu:

- a. Koperasi primer, yaitu koperasi yang anggotanya adalah orang-orang yang memiliki kesamaan kepentingan ekonomi dan yang melaksanakan kegiatan usahanya dengan langsung melayani para anggotanya, contoh: Koperasi Unit Desa.
- b. Koperasi sekunder, yaitu semua koperasi yang diberikan dan beranggotakan koperasi primer dan atau koperasi sekunder berdasarkan persamaan kepentingan dan tujuan efisiensi, koperasi sekunder dapat didirikan oleh koperasi sejenis maupun berbagai jenis atau tingkatannya.

Untuk konteks Indonesia, pembagian koperasi berdasarkan pada kebutuhan nyata masyarakat, secara umum, di Indonesia ada 5 klasifikasi koperasi, diantaranya adalah:

- 1) Koperasi konsumsi.

Sesuai dengan namanya koperasi konsumsi adalah koperasi yang menangani pengadaan berbagai barang-barang untuk memenuhi kebutuhan anggotanya, misalnya beras, gula, sabun, minyak goreng, perkakas rumah tangga dan barang elektronika.

- 2) Koperasi simpan pinjam atau koperasi kredit.

Jenis koperasi yang satu ini didirikan untuk memberikan kesempatan kepada para anggotanya memperoleh pinjaman dengan mudah dan biaya bunga yang ringan. Koperasi simpan pinjam atau koperasi kredit bergerak dalam lapangan usaha pembentukan modal melalui tabungan para anggota secara terus menerus untuk kemudian dipinjamkan kepada para

anggotanya secara mudah, murah, cepat untuk tujuan produktif, dan kesejahteraan. Contohnya koperasi kredit adalah unit simpan pinjam BUKOPIN, Bank Koperasi Pasar dan sebagainya (Paridjimin N dan Djabaruddin Dj, 1986)

3) Koperasi produksi

Koperasi produksi adalah koperasi yang bergerak dalam bidang produksi barang-barang baik yang dilaksanakan oleh koperasi itu maupun para anggotanya. Contoh koperasi produksi ini adalah koperasi peternakan sapi perah, koperasi pengusaha tahu dan tempe, koperasi pengusaha batik, koperasi pertanian, dan lain-lain yang bertumpu pada aktivitas produksi (Paridjimin, 1986).

4) Koperasi jasa

Koperasi jasa adalah koperasi yang bergerak di bidang penyediaan jasa tertentu bagi para anggota maupun masyarakat umum seperti koperasi angkutan, koperasi jasa audit, koperasi perumahan, koperasi jasa perencanaan dan konstruksi bangunan, koperasi asuransi, dan koperasi pengurusan dokumen.

5) Koperasi unit desa

Dalam rangka meningkatkan produksi dan kehidupan masyarakat di daerah pedesaan, pemerintah menganjurkan pembentukan Koperasi Unit Desa. Suatu Koperasi Unit Desa dibentuk dari satu atau beberapa desa yang memiliki potensi ekonomi. Anggota Koperasi Unit Desa terdiri dari orang-orang yang bertempat tinggal dan menjalankan usahanya di wilayah yang menjadi daerah kerja koperasi tersebut.

6. Anggaran dasar koperasi

Setiap perkumpulan pastilah mempunyai tujuan tertentu, tidak terkecuali koperasi. Tujuan itu merupakan sesuatu hal yang akan dicapai oleh semuanya. Rencana anggaran dasar koperasi harus disusun oleh panitia sebelum diadakan rapat pembentukan koperasi. Anggaran dasar berisikan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang menjadi dasar perkumpulan. Dengan memiliki anggaran dasar, koperasi mempunyai arahan mengenai bagaimana koperasi harus

dijalankan serta apa yang harus atau terlarang untuk dilaksanakan oleh para anggota koperasi serta pengurus koperasi.

Anggaran dasar disusun dan setelah dimusyawarahkan bersama anggota dalam rapat anggota dan disahkan dalam rapat anggota. Anggaran dasar yang disahkan itu merupakan anggaran dasar yang sah sebagai pedoman kerja koperasi. (Arifinal Chaniago, 1979).

Sesuai UU No.25 tahun 1992, anggaran dasar minimal memuat:

- a. Daftar Nama Pendiri
- b. Nama dan tempat Kedudukan
- c. Maksud dan tujuan serta bidang usaha
- d. Ketentuan mengenai rapat anggota
- e. Ketentuan mengenai pengelolaan
- f. Ketentuan mengenai permodalan
- g. Ketentuan mengenai jangka waktu berdirinya
- h. Ketentuan mengenai pembagian Sisa Hasil Usaha
- i. Ketentuan mengenai sanksi

7. Permodalan Koperasi

Modal koperasi berasal dari modal sendiri dan modal pinjaman. Modal sendiri adalah modal yang menanggung resiko atau disebut modal ekuisi, modal sendiri dapat berasal dari simpanan pokok, simpanan wajib, dana cadangan, dan hibah.

Simpanan pokok merupakan sejumlah uang yang wajib dibayar oleh anggota kepada koperasi pada saat masuk menjadi anggota, simpanan ini tidak dapat diambil kembali selama yang bersangkutan masih menjadi anggota.

Simpanan wajib adalah jumlah simpanan tertentu yang tidak harus sama yang wajib dibayar oleh anggota koperasi kepada koperasi dalam waktu dan kesempatan tertentu, seperti bulanan, mingguan, atau harian serta kesempatan tertentu. Simpanan ini tidak dapat diambil kembali selama yang bersangkutan masih menjadi anggota koperasi.

Dana Cadangan adalah sejumlah uang yang diperoleh dari penyisihan Sisa Hasil usaha, yang dimaksudkan untuk memupuk modal sendiri dan untuk menutup kerugian koperasi bila diperlukan.

Sumber modal lainnya yang dapat digunakan koperasi adalah modal pinjaman. Pinjaman ini dapat berasal dari anggota koperasi lainnya, dan

anggotanya, bank, serta lembaga keuangan lainnya, penerbitan obligasi dan surat hutang lainnya, serta sumber-sumber lainnya yang sah.

Sekalipun dimungkinkan adanya sumber modal koperasi dari luar koperasi (pinjaman dari luar), modal utama koperasi tetap diutamakan berasal dari anggotanya sendiri karena akan menjadikan para anggotanya bertanggung jawab terhadap keberhasilan usahanya. (Anoraga dan Sudantoko, 2002:77-78).

8. Organisasi Koperasi

Organisasi koperasi merupakan suatu cara atau sistem hubungan kerja sama antara orang-orang yang mempunyai kepentingan sama, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Menurut Sudarsono sebagai mana dikutip oleh Anoraga dan Sudantoko (2002: 83) Koperasi merupakan organisasi yang aktivitasnya dari, oleh, dan untuk koperasi. Sedangkan struktur organisasi koperasi dapat dilihat dari dua segi yaitu:

a. Struktur Intern Organisasi Koperasi

Perangkat Organisasi Koperasi terdiri dari Rapat anggota, pengurus, dan Pengawas (pasal 21 UU No 25 Th 1992):

- 1) Rapat anggota. Rapat anggota merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam koperasi
- 2) Pengurus. Pengurus koperasi terdiri dari ketua, sekretaris, dan bendahara, serta anggota yang dipilih oleh rapat anggota sesuai dengan anggaran dasar koperasi. Pengurus merupakan wakil para anggota yang memenuhi syarat dan kriteria tertentu serta terpilih dan disahkan oleh rapat anggota.
- 3) Pengawas. Pengawas merupakan perangkat koperasi yang dipilih dari dan oleh anggota dalam rapat anggota yang sesuai dengan pasal 38 UU No 25 Th 1992. Dan pengawas ini bertanggungjawab kepada rapat anggota. Pengawas tugasnya melakukan pemeriksaan terhadap tata kehidupan koperasi, termasuk organisasi usaha, dan pelaksanaan kebijakan pengurus.
- 4) Dewan penasehat atau badan pembina (Dewan Penasehat/Badan Pembina dibentuk jika koperasi merasa perlu, maka dapat diangkat seorang penasehat/pembina). Fungsi penasehat/pembina ini biasanya dijabat oleh

personil dari kantor koperasi dan pengusaha kecil atau dari pemda atau dari koperasi sekunder.

a. Struktur ekstern organisasi koperasi

Struktur ekstern organisasi koperasi adalah hubungan tingkat-tingkat koperasi itu, termasuk dengan dewan koperasi Indonesia. Dewan koperasi Indonesia merupakan dewan yang mempersatukan berbagai jenis koperasi dari berbagai tingkat itu kedalam satu organisasi tunggal yang meliputi seluruh Indonesia.

Tingkatan-tingkatan organisasi itu dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koperasi Primer, yaitu koperasi yang anggotanya terdiri dari "Orang perseorangan". Koperasi ini baru dapat dibentuk bila dapat dihimpun paling sedikit 20 orang sebagai pendirinya.
- 2) Koperasi pusat, untuk tujuan menghimpun kekuatan dari koperasi maka sekurang-kurangnya 5 koperasi primer dapat pula menggabungkan diri dalam suatu tingkatan organisasi yang lebih tinggi, yaitu koperasi pusat.
- 3) Koperasi gabungan. Dengan maksud yang sama seperti diatas, maka tiga koperasi pusat yang telah diakui sebagai badan hukum, juga dapat membentuk tingkat organisasi lebih atas lagi, yang disebut koperasi gabungan.
- 4) Koperasi Induk. Tiga koperasi gabungan yang telah berbadan hukum dapat pula membentuk koperasi induk (Anoraga dan Sudantoko, 2002: 83-91).

C. Pengertian Koperasi Simpan Pinjam

Menurut Parijimin N dan Djabaruddin Dj, 1986 sebagaimana yang dikutip Anoraga dan Sudantoko (2002: 21-22) menyatakan bahwa "Koperasi Simpan Pinjam adalah salah satu jenis koperasi yang didirikan untuk memberi kesempatan kepada para anggotanya untuk memperoleh pinjaman dengan mudah dan biaya bunga yang ringan".

Koperasi Simpan Pinjam atau koperasi kredit bergerak dalam lapangan usaha pembentukan modal melalui hubungan para anggotanya secara terus

menerus untuk kemudian dipinjamkan kepada para anggotanya secara mudah, murah, dan cepat untuk tujuan produktif dan kesejahteraan.

Koperasi dapat memberikan pertolongan kepada para anggotanya dengan mengakumulasi modal dari para anggotanya melalui simpanan yang diberikan oleh mereka dalam hal ini simpanan wajib, pokok, dan sukarela. Dari uang simpanan itulah, koperasi kemudian mampu menyalurkan kredit kepada para anggotanya. Agar tidak memberatkan para anggotanya, pengurus koperasi harus cermat menetapkan tingkat suku bunga pinjaman yang sesuai dengan daya jangkau para anggota pada umumnya. Selain itu pengurus koperasi harus mengupayakan agar pinjaman itu benar-benar memberikan manfaat.

Mengenai modal yang dihimpun, agar ia semakin besar jumlahnya, maka ada sebagian keuntungan yang tidak dibagikan kepada para anggota dan dijadikan cadangan pemupukan modal. Hal ini perlu dilakukan dengan tujuan agar kemampuan memberikan kredit kepada para anggotanya semakin besar. Sementara, agar tujuan pemberian kredit tercapai dan tidak terbuka celah penyelewengan, pengawasan perlu dilakukan. Pemerintah telah memberikan fasilitas kepada koperasi simpan pinjam dan koperasi lainnya agar modal yang dimiliki kuat melalui Lembaga Jaminan Kredit Koperasi (LJKK) berdasarkan atas SK No. 99/KPRS/Mentranskop/1970. (Anoraga dan Sudantoko, 2002: 22).

D. *Capacity Building* dalam Koperasi sebagai Tulang Punggung Ekonomi Rakyat

Kapasitas memiliki banyak dimensi. Bukannya statis, tetapi merupakan bagian proses dinamis yang berkelanjutan, demikian pula dengan kapasitas individu, organisasi atau sistem tidak pernah berhenti atau dalam keadaan siap tetapi perlu diperbarui dan ditumbuhkan terus menerus. Kapasitas tidak berdiri sendiri, tetapi dikaitkan dengan kinerja : sebagai contoh, cara kerja yang buruk dari seseorang, organisasi atau sistem dikaitkan dengan tujuan atau kriteria kinerja bisa dikarenakan banyaknya kekosongan kapasitas.

Kapasitas merupakan alat seseorang, organisasi atau sistem untuk mencapai tujuan. Hal tersebut bisa dikarakteristikan dengan kompleksitas, yang

merefleksikan pemahaman organisasi yang dikaitkan dalam lingkungan yang kompleks, saling melengkapi tersusunnya faktor politik, birokrasi, sosial ekonomi yang berhubungan secara terpisah dengan cara-cara yang tidak terduga untuk mempengaruhi bagaimana organisasi-organisasi tersebut beserta orangnya bertindak (Brinkerhoff, 1995).

Landasan konstitusional yang paling kuat dalam membahas ekonomi kerakyatan, baik yang menyangkut pola, sasaran dan bentuk ialah pasal 33 UUD 45. Yang menjadi fokus perhatian ialah bagaimana, apa dan kemana arah pelaksanaan pasal tersebut dalam pola kebijaksanaan ekonomi, kini dan yang akan datang. Salah satu bentuk ekonomi kerakyatan yang mewujudkan makna pasal 33 UUD 45 adalah koperasi. Yang menarik lebih lanjut apakah pola pengembangan ekonomi dewasa ini memberi peluang yang cukup untuk berkembangnya ekonomi kerakyatan dan langkah-langkah apa yang perlu ditempuh untuk mengkoreksi atau memperbesar peluang tersebut.

Koperasi kerap diposisikan sebagai "tulang punggung ekonomi rakyat" itu sendiri. Dapat dimaklumi mengingat koperasi merupakan wahana atau alat perjuangan yang efektif bagi golongan ekonomi lemah. Melalui koperasi (bekerjasama) yang dikelola secara profesional dan benar menurut nilai-nilai dan prinsip-prinsip koperasi, mereka yang kecil dan lemah itu dapat menjadi kuat.

Penerapannya dalam bidang koperasi dapat didefinisikan bahwa kapasitas profesional koperasi, tim organisasi atau sistem koperasi adalah kemampuan untuk menjalankan fungsi yang diterapkan secara efektif, efisien dan terus menerus sehingga fungsinya yaitu menyumbang misi, kebijakan dan sasaran-sasaran strategis dari suatu tim, organisasi atau sistem koperasi itu sendiri.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian diperlukan metode penelitian yang disesuaikan dengan pokok permasalahan yang akan diteliti. Dengan metode penelitian akan didapatkan data informasi yang mendukung analisa dalam penelitian ini. Selain itu juga akan menjadi jelas dan terfokus ruang lingkup penelitiannya.

Menurut Koentjaraningrat (1991:7) "Metode dalam arti kata sesungguhnya maka metode (Yunani: *Methodos*) adalah cara atau jalan". Sehubungan dengan upaya ilmiah maka metode menyangkut masalah cara kerja yaitu cara kerja untuk memahami obyek yang menjadi sasaran ilmiah yang bersangkutan. Jadi metode penelitian merupakan pedoman atau cara dalam melakukan suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis agar dapat memperoleh hasil yang obyektif, dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dengan demikian penelitian ini berusaha memberikan gambaran secara tepat dan jelas mengenai sifat-sifat atau keadaan, situasi, kondisi, gejala atau perkembangan gejala dalam hubungan dengan obyek penelitian tersebut tentang pembangunan kapasitas (*capacity building*) dalam meningkatkan eksistensi koperasi sebagai tulang punggung ekonomi rakyat yaitu koperasi setia budi wanita malang.

Ada beberapa alasan yang mendasari peneliti untuk menggunakan metode kualitatif, seperti yang dikemukakan Moleong (2007:31), antara lain:

1. Penelitian kualitatif bertujuan untuk membuat deskripsi obyektif tentang fenomena yang sifatnya terbatas dan dapat dikontrol melalui beberapa intervensi. Dalam hal ini, peneliti mencoba mengembangkan pengertian tentang individu dan kejadian dengan memperhatikan konteks yang relevan.
2. Menjelaskan penyebab fenomena sosial melalui pengukuran yang obyektif. Sedangkan tujuan penelitian ini lebih pada upaya untuk memahami fenomena sosial dan memperbanyak pemahaman yang sifatnya mendalam.

3. Strategi yang digunakan pada proses pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, dengan mengumpulkan dokumen, wawancara, serta mencatat data secara intensif.

Selain itu, ada satu pertimbangan lain tentang penelitian kualitatif sesuai dengan pendapat Moleong (2007:9), yaitu metode kualitatif lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

Dengan demikian, dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, karena dengan penelitian deskriptif peneliti dapat menggambarkan dan mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada secara aktual serta mengembangkan konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengkajian hipotesa.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah tahap awal lingkup permulaan yang dipilih sebagai wilayah penjelasan umum dalam tahap pertama pelaksanaan penelitian, sehingga peneliti akan memperoleh gambaran umum atau menyeluruh tentang subyek atau situasi yang diteliti. Penetapan fokus berfungsi untuk memenuhi kriteria inklusi-eksklusi atau memasukkan-mengeluarkan (Moleong, 2007:116). Artinya, peneliti melakukan pemilihan data dari seluruh data yang masuk untuk memastikan relevansi data yang dibutuhkan, atau data yang diperlukan. Namun bukan berarti data yang tidak relevan kemudian dibuang, karena suatu saat data tersebut akan dipergunakan sebagai data pendukung.

Pembatasan fokus akan sangat penting berkaitan dengan masalah maupun data yang akan dikumpulkan dan diolah untuk dianalisa. Maka agar penelitian ini nantinya lebih terarah dan mudah dalam hal pencarian data, terlebih dahulu harus ditetapkan fokusnya.

Dalam penelitian ini, yang menjadi fokus penelitian adalah:

1. Pelaksanaan *capacity building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam upaya meningkatkan eksistensinya sebagai tulang punggung ekonomi rakyat.
 - a) *Capacity Building* kelembagaan.
 - b) *Capacity Building* sumber daya manusia.

- c) *Capacity Building* jaringan kerja (*network*).
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan *capacity building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam upaya meningkatkan eksistensinya sebagai tulang punggung ekonomi rakyat.
 - a) Faktor pendukung:
 - 1) Sistem koperasi, meliputi:
 - i. Struktur koperasi yang terdiri dari rapat anggota, pengurus, pengawas, sampai anggota kebawah.
 - 2) Jati diri koperasi, meliputi:
 - i. Definisi koperasi,
 - ii. Nilai koperasi,
 - iii. Prinsip koperasi.
 - 3) Faktor internal koperasi, meliputi:
 - i. Kebijakan pengurus,
 - ii. Upaya kaderisasi,
 - iii. Unit-unit pelayanan,
 - iv. Adanya klinik konsultasi.
 - b) Faktor penghambat:
 - 1) Faktor teknis di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”,
 - 2) Anggota yang tidak melaksanakan tujuan, nilai, dan prinsip sistem tanggung renteng dengan benar,
 - 3) Beberapa anggota kelompok pelatihan tanggung renteng yang tidak komitmen terhadap kelompoknya.
3. Manfaat pelaksanaan *capacity building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam upaya meningkatkan eksistensinya sebagai tulang punggung ekonomi rakyat.

C. Lokasi dan Situs Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Kota Malang, sedangkan yang menjadi situs pada penelitian ini adalah Kantor Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”., yang terletak di Jalan Trunojoyo no. 76 Malang.

Pertimbangan yang digunakan dalam menentukan Koperasi Setia Budi Wanita sebagai situs penelitian karena Koperasi tersebut mendapat predikat

sebagai koperasi dengan pembinaan terbaik nasional pada tahun 2007 (www.pemkot-malang.go.id/prestasi).

D. Jenis dan Sumber Data

Untuk mendapatkan data yang tepat dan akurat, maka perlu ditetapkan sumber-sumber data. Yang dimaksud sumber data dalam penelitian menurut Lofland&Lofland dalam Moleong (2007: 157) ialah kata-kata dan tindakan yang diamati oleh peneliti dilapangan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

Jenis dan Sumber data dalam penelitian ini terbagi dalam dua macam:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung oleh peneliti di lapangan karena berkaitan langsung dengan obyek penelitian. Data primer ini disebut juga data asli yang berupa kata-kata yang diperoleh langsung dari hasil wawancara dengan berbagai sumber. Sumber Data Primer Yaitu data yang diperoleh dari interview atau bertanya secara langsung. Penelitian ini data primer diperoleh dari:

- a) Pejabat atau pegawai di Kantor Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”.
- b) Masyarakat atau anggota Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada dimana data tersebut merupakan hasil kegiatan orang lain. Sumber data ini antara lain berupa dokumen-dokumen, catatan-catatan, laporan, serta arsip-arsip yang berhubungan dengan penelitian ini. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan catatan yang dapat memberikan informasi tentang kegiatan yang dilakukan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang dipergunakan oleh peneliti untuk memperoleh data di lapangan. Adapun teknik-teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung secara lisan dengan pihak-pihak terkait yang dapat memberikan informasi penelitian.
2. *Observasi*, yaitu kegiatan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap obyek penelitian guna memperoleh data yang aktual dari sumber data.
3. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mencatat dan memanfaatkan data-data yang ada di instansi yang berkaitan dengan penelitian yang berupa dokumen atau catatan-catatan.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu dalam pengumpulan data. Sedangkan alat bantu atau instrumen yang dapat dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Peneliti sendiri, yang merupakan alat pengumpul data utama. Terutama dalam proses wawancara dan analisis data.
2. Pedoman wawancara atau *interview guide*, yaitu berupa daftar pertanyaan yang diajukan kepada informan penelitian. Hal ini berguna untuk mengarahkan peneliti dalam pengumpulan data terutama dalam melakukan wawancara.
3. Perangkat penunjang yang meliputi: buku Catatan dan alat tulis menulis, *tape recorder*, kamera pocket, dan lain-lain.

G. Analisis Data

Menurut Patton (1980) analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Sementara menurut Bogdan dan Taylor (1975), analisis data adalah proses yang merinci usaha formal untuk menentukan tema dan merumuskan hipotesis atau ide seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis itu. Tahapan analisis data dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Reduksi data (*data reduction*) adalah proses pemilihan, pemberian fokus, penyederhanaan, abstraksi dan transformasi data.
2. Penyajian data (*data display*) adalah susunan informasi yang terorganisir yang memungkinkan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data yang paling umum adalah teks uraian.
3. Penarikan kesimpulan (*verification*). Kesimpulan akhir baru ditarik setelah tidak ditemukan informasi lagi berkaitan dengan kasus yang diteliti. Kemudian kesimpulan yang telah ditarik akan diversifikasi, baik dengan kerangka berpikir peneliti maupun dengan catatan lapangan yang ada, sehingga tercapai konsensus pada tingkat optimal pada peneliti dengan sumber-sumber informasi dan kolega peneliti, yang akhirnya akan diperoleh validitas dan akuratisasinya.

Pada penelitian ini sesuai dengan rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, yaitu untuk mendeskripsikan pembangunan kapasitas (*capacity building*) dalam meningkatkan eksistensi koperasi sebagai tulang punggung ekonomi rakyat, maka peneliti menggunakan format deskriptif kemudian dari data yang disajikan peneliti menganalisis dengan metode kualitatif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyajian Data

1. Gambaran Umum Kota Malang

a) Geografis dan Topografis

Kota Malang merupakan salah satu kota yang terletak di Propinsi Jawa Timur. Secara geografis Kota Malang terletak pada 112,06 Bujur Timur dan 7,06 - 8,02 Lintang Selatan. Dengan luas wilayahnya 110,06 Km² atau 11006 Ha. Ketinggian rata-rata dari permukaan air laut antara 440-667 dpl. Kota dengan jumlah penduduk sampai akhir Juni 2005 sebesar 782.110 jiwa. Kepadatan penduduk kurang lebih 7106 jiwa per km².

Batas wilayah administrasi Kota Malang adalah sebagai berikut:

- a) Sebelah Utara : Kecamatan Singosari dan Karangploso
- b) Sebelah Selatan : Kecamatan Tajinan dan Pakisaji
- c) Sebelah Timur : Kecamatan Pakis dan Tumpang
- d) Sebelah Barat : Kecamatan Wagir dan Dau

Kota Malang mempunyai letak yang sangat strategis. Jika dilihat secara topografis, Kota Malang dibagi menjadi 4 (empat) sub area, yaitu:

- a) Bagian selatan termasuk dataran tinggi yang cukup luas, cocok untuk industri
- b) Bagian utara termasuk dataran tinggi yang subur, cocok untuk pertanian
- c) Bagian timur merupakan dataran tinggi dengan keadaan kurang subur
- d) Bagian barat merupakan dataran tinggi yang amat luas menjadi daerah pendidikan

Kota Malang juga memiliki beberapa gelar yang disandangnya, yaitu:

1. Paris of Java

Karena kondisi alamnya yang indah, iklimnya yang sejuk dan kotanya yang bersih, bagaikan kota “PARIS” nya Jawa Timur.

2. Kota Pesiar

Kondisi alam yang elok menawan, bersih, sejuk, tenang dan fasilitas wisata yang memadai merupakan ciri-ciri sebuah kota tempat berlibur

3. Kota Peristirahatan
Suasana Kota yang damai sangat sesuai untuk beristirahat, terutama bagi orang dari luar kota Malang, baik sebagai turis maupun dalam rangka mengunjungi keluarga/famili.
4. Kota Pendidikan
Situasi kota yang tenang, penduduknya ramah, harga makanan yang relatif murah dan fasilitas pendidikan yang memadai sangat cocok untuk belajar/menempuh pendidikan.
5. Kota Militer
Terpilih sebagai kota Kesatrian. Di Kota Malang ini didirikan tempat pelatihan militer, asrama dan mess perwira disekitar lapangan Rampal., dan pada jaman Jepang dibangun lapangan terbang “Sundeng” di kawasan Perumnas sekarang.
6. Kota Sejarah
Sebagai kota yang menyimpan misteri embrio tumbuhnya kerajaan-kerajaan besar, seperti Singosari, Kediri, Mojopahit, Demak dan Mataram. Di Kota Malang juga terukir awal kemerdekaan Republik bahkan Kota Malang tercatat masuk nominasi akan dijadikan Ibukota Negara Republik Indonesia.
7. Kota Bunga
Cita-cita yang merebak dihati setiap warga kota senantiasa menyemarakkan sudut kota dan tiap jengkal tanah warga dengan warna warni bunga

a) **Kedaaan Administratif dan Pemerintahan**

Secara Administratif, Kota Malang terbagi dalam 5 Kecamatan yang terdiri dari 57 Kelurahan, 505 RW dan 3649 RT. Berikut adalah daftar kecamatan yang secara administratif berada di wilayah Kota Malang:

- d) Kecamatan Klojen : 11 Kelurahan, 89 RW, 676 RT
- e) Kecamatan Blimbing : 11 Kelurahan, 120 RW, 834 RT
- f) Kecamatan Kedungkandang : 12 Kelurahan, 102 RW, 764 RT
- g) Kecamatan Sukun : 11 Kelurahan, 79 RW, 692 RT
- h) Kecamatan Lowokwaru : 12 Kelurahan, 115 RW, 683 RT

Pemerintah Kota Malang dalam pelaksanaan pembangunan berpedoman pada PROPEDA dimana di dalamnya termuat Visi Kota Malang, yaitu: "TERWUJUDNYA KOTA MALANG YANG MANDIRI, BERBUDAYA, SEJAHTERA DAN BERWAWASAN LINGKUNGAN"

Mandiri, artinya bahwa kedepan Kota Malang diharapkan mampu membiayai sendiri seluruh penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan dengan memanfaatkan segala sumber daya lokal (SDA, Potensi Daerah SDM yang dimiliki).

Berbudaya, artinya bahwa pelaksanaan otonomi daerah tetap mengedepankan nilai-nilai Ke-Tuhanan, nilai-nilai kemanusiaan dan nilai-nilai kehidupan sosial masyarakat Kota Malang dan mengembangkan pendidikan untuk mengantisipasi perkembangan Kota Malang menuju kota Metropolitan.

Sejahtera, artinya bahwa pelaksanaan pembangunan yang di laksanakan di Kota Malang kesemuanya diarahkan pada peningkatan kesejahteraan masyarakat Kota, baik secara materiil maupun spirituil.

Berwawasan Lingkungan, artinya bahwa pelaksanaan pembangunan yang di laksanakan tetap berupaya untuk menjaga kelestarian alam dan kualitas lingkungan serta pemukiman Kota Malang.

Dalam rangka mewujudkan Visi Kota Malang tersebut, penjabaran Misi Kota Malang adalah :

1. Mewujudkan Kota Malang sebagai kota pendidikan melalui peningkatan kualitas pendidikan bagi masyarakat miskin perkotaan;
2. Mewujudkan Kota Malang sebagai Kota Sehat melalui peningkatan kualitas kesehatan masyarakat bagi masyarakat kurang mampu dan meningkatkan penghijauan kota;
3. Mewujudkan semangat dan cita-cita reformasi dalam upaya pemulihan ekonomi kota menuju terwujudnya Indonesia baru berlandaskan pada: negara dengan pondasi sistem kehidupan ekonomi, sosial, budaya yang dijiwai prinsip-prinsip demokrasi kebangsaan dan keadilan sosial dalam ikut serta menertibkan persatuan dan kesatuan, serta kerukunan Kota Malang;

4. Mewujudkan tuntutan reformasi dalam tatanan sistem politik pemerintahan dan tatanan paradigma pembangunan berdasarkan pada: wawasan kebangsaan, demokrasi, persatuan dan kesatuan, otonomi daerah, iman dan takwa, budi pekerti, hak asasi manusia, dan keadilan sosial;
5. Mewujudkan upaya reformasi melalui pembenahan sistem administrasi publik dan sistem administrasi kebijakan publik, dengan syarat rasa kebersamaan seluruh masyarakat yang pluralistik, persatuan dan kesatuan, kerjasama dan merupakan gerakan rakyat;
6. Menjadikan tekad mengentaskan kemiskinan menjadi landasan prioritas pembangunan dalam rangka memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa;
7. Mendayagunakan secara optimal potensi penduduk, posisi geografis strategis, dan sumberdaya alam yang memadai untuk memajukan masyarakat kota Malang dan kontribusi maksimal bagi kemajuan dan kesejahteraan bangsa.

b) **Keadaan Penduduk**

Jumlah penduduk Kota Malang secara keseluruhan sampai akhir Juni 2005 sebesar 782.110 jiwa. Kepadatan penduduk kurang lebih 7106 jiwa per kilometer persegi. Tersebar di 5 Kecamatan (Klojen = 125.824 jiwa, Blimbing = 167.301 jiwa, Kedungkandang = 152.285 jiwa, Sukun = 174.184 jiwa, dan Lowokwaru = 162.516 jiwa). (www.pemkot-malang.go.id/sekilas.php)

2. **Gambaran Umum Koperasi Wanita Serba Usaha (SU) “Setia Budi Wanita”**

a) **Sejarah Singkat Lokasi Penelitian**

Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” yang berkedudukan di Jalan Trunojoyo no.76, Kecamatan Klojen, Kota Malang, diawali dengan Sebuah perkumpulan yang diprakarsai oleh Ibu Mursia Zaafril Ilyas, yang telah berdiri sejak tahun 1954. Perkumpulan ini berjalan terus hingga tahun 1964, kemudian fakum.

Pada tahun 1976 Ibu M Zaafril Ilyas beserta teman-temannya sebanyak 17 orang ibu istri-istri dokter membangkitkan kembali perkumpulan tersebut dari kefakumannya, melalui sebuah arisan.

Ada satu kewajiban dalam perkumpulan arisan ini untuk mengadakan pertemuan paling tidak satu bulan satu kali. Dalam pertemuan tersebut segala permasalahan didiskusikan. Pada umumnya topik yang selalu timbul adalah permasalahan keuangan, terutama pada saat-saat tahun pelajaran baru bagi sekolah putra-putri mereka yang akan melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi, serta hal-hal lain yang sangat mendesak. Maka timbullah gagasan Ibu Mursia Zaafril Ilyas untuk meningkatkan perkumpulan arisan tersebut menjadi perkumpulan simpan pinjam. Namun tidak semulus yang diharapkan, pro dan kontra mewarnai dan telah menjadi dinamika dalam perkumpulan ini.

Berkat ketekunan dan keyakinan yang teguh dari Ibu Mursia Zaafril Ilyas akhirnya perkumpulan Simpan Pinjam tersebut berdiri juga sebagai “Pra-Koperasi” dan diberi nama “Setia Budi Wanita” dan kantornya bertempat di rumah Ibu Zaafril Ilyas dibagian belakang. Pra-koperasi ini kemudian disebarluaskan kepada wanita-wanita lain dengan jalan bagi anggota yang mampu mengumpulkan 10 orang dapat membentuk kelompok demikian seterusnya.

Pada tahun 1977 timbul lagi gagasan Ibu Mursia Zaafril Ilyas, untuk meningkatkan perkumpulan Pra-koperasi tersebut menjadi sebuah koperasi. Gagasan ini mendapat sambutan baik oleh anggotanya. Segala sesuatunya serta syarat-syarat yang harus dipenuhi dipersiapkan. Pada tanggal 30 Desember 1977 mendapatkan Badan Hukum dengan Nomor: 3992/BH/II/77 dengan Nama: Koperasi Serba Usaha “Setia Budi Wanita” Malang yang berkedudukan di Jl. Trunojoyo No. 76 Malang dan ditanda tangani secara langsung oleh Menteri Koperasi, Bapak Bustanil Arifin, SH. Koperasi SU “Setia Budi Wanita” sejak berdiri tahun 1977 berkembang dengan baik dari segi organisasi maupun usahanya dengan didasari Sistem Tanggung Renteng yang dicetuskan pula oleh IbuM Zaafril Ilyas. Dari segi organisasi sampai dengan tahun 1980, anggota sudah mencapai lebih +/-5.000 orang.

Dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Koperasi SU “Setia Budi Wanita” Malang disebutkan maksud dan tujuan didirikannya koperasai ini adalah:

1. Koperasi bermaksud mengembangkan rasa kebersamaan dikalangan anggota pada khususnya dan anggota wanita pada umumnya, dengan mengembangkan

kegiatan ekonomi yang sesuai dengan kebutuhan anggota dan masyarakat pada umumnya.

2. Koperasi bertujuan meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 45.

Dibidang usaha telah mengelola beberapa unit , antara lain :

1. Unit Simpan Pinjam.
2. Unit Pertokoan.
3. Unit Peternakan.
4. Unit Pertanian.
5. Unit Percetakan.
6. Unit Bina Sejahtera.

Perkembangan Koperasi SU “Setia Budi Wanita” yang sangat cepat ini mendapatkan perhatian dari pemerintah. Pada tahun 1979 pemerintah memberikan penghargaan sebagai Koperasi Non KUD Nomor 2 terbaik tingkat Nasional.

Kemudian pada tahun 1980, Koperasi ini: Mendapat pinjaman dari Kabulog sebesar Rp. 150.000.000,-, Donasi Dirjen Koperasi sebesar Rp. 20.000.000,-, Donasi Presiden dan Gubernur Rp. 1.460.000,-, Pinjaman Modal Kerja dan Investasi dari BI sebesar Rp. 229.000.000,-.

Pada Tahun 1982 Koperasi SU “Setia Budi Wanita” mengalami kejatuhan sampai collapse disebabkan *Miss Management*. Tahun 1982 s/d 1986 Koperasi SU “Setia Budi Wanita” lumpuh total. Di Bidang Organisasi anggota yang sudah mencapai lebih dari 5.000 orang tinggal bersisa 360 orang saja. Di Bidang Usaha, 5 unit usahanya ditutup, hanya tinggal Unit Simpan Pinjam, sehingga menyebabkan aset minus. Berkat Bapak Bustanil Arifin, SH., melalui BI, Koperasi SU “Setia Budi Wanita” mendapatkan dana pinjaman substitusi sebesar Rp. 625.000.000,- guna mengembalikan deposito-deposito anggota dan masyarakat.

Tahun 1986 dengan sisa anggota sebanyak 360 orang dan dengan semangat serta tekad yang tinggi Koperasi SU “Setia Budi Wanita” berusaha bangkit kembali dengan menjalankan kegiatan usaha yang disesuaikan dengan

kebutuhan anggota. Di Bidang Organisasi Pengurus tanpa bosan promosi ke PKK-PKK. Di Bidang Usaha hanya menjalankan Usaha Simpan Pinjam dan Waserda.

Adapun faktor yang menunjang saat itu yang bisa dirasakan adalah faktor eksternal dari lembaga terkait. Pendidikan-pendidikan dan bimbingan-bimbingan didapatkan dari Dekopinda dan Dinas Koperasi. Dan satu-satunya pinjaman modal bagi koperasi SU “Setia Budi Wanita” hanyalah didapatkan dari Puskowanjati (Pusat Koperasi Wanita Jawa Timur), karena Bank menutup diri dengan Koperasi SU “Setia Budi Wanita”.

Pada tahun 1987 turun SK dari BI untuk angsuran pokok pinjaman Koperasi SU “Setia Budi Wanita” sebesar Rp. 500.000,- per bulan atau 6.000.000,- satu tahun.

Delapan tahun setelah kejatuhannya, tepatnya tahun 1990, anggota telah mencapai 765 orang dan untuk pertama kalinya setelah jatuh mendapatkan SHU sebesar Rp. 2.500.000,-. SHU ini dibagikan kepada anggota melalui simpanan wajib guna memupuk modal sendiri.

Pada Tahun 1993 mendapat bantuan pinjaman modal kerja dari Indosat sebesar Rp. 20.000.000,- untuk jangka waktu 3 tahun.

Pada tahun 1999 mendapat kepercayaan pelaksanaan P3MR (Program Pemulihan Pangan Masyarakat Rentan) berupa beras sebanyak 55 Ton dari Pemerintah Jepang.

Tahun 2000 melaksanakan Kaji Ulang “Sistem Kelompok dan Tanggung Renteng”.

Tahun 2001 mendapat fasilitas pinjaman dana bergulir subsidi BBM terarah sebesar Rp. 100.000.000,-. Kemudian mendapat fasilitas pinjaman HFP (Hibah Flours Project) senilai Rp. 33.456.000,-.

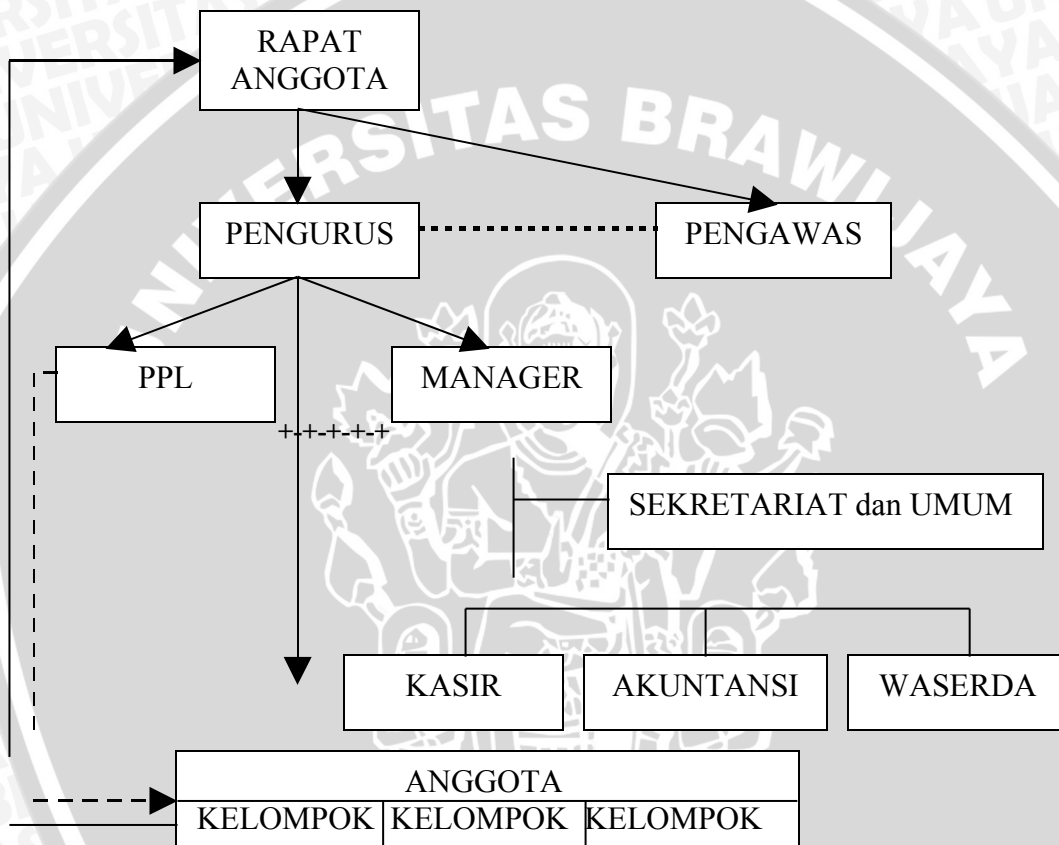
Seiring berkembangnya Koperasi SU “Setia Budi Wanita” sampai dengan awal tahun 2005 angsuran pinjaman substitusi ke BI telah menjadi Rp. 50.000.000,- pertahun. Dengan keampuhan Sistem Kelompok dan Tanggung Renteng, maka pada tanggal 24 Juni 2005 setelah berjalan selama 23 tahun pinjaman substitusi BI sudah dapat dituntaskan.

Sekilas sejarah perjalanan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dari lahir – masa keemasan – jatuh – bangkit – berkembang – sampai masa

pembenahan telah dijadikan tolok ukur dan suatu pijakan dasar untuk terus berkarya dan berkembang sampai tak terbatas melalui Sistem Kelompok Tanggung Renteng.

a) Struktur Organisasi

Gambar 2
STRUKTUR ORGANISASI KOPERASI WANITA SU “SETIA BUDI WANITA”



Sumber: profil Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”

Keterangan:

- : Garis Wewenang dan Tanggung Jawab
- : Garis Pengawasan
- +--+--+--+--+ : Garis koordinasi
- - - - - : Garis Pelayanan Pembinaan

Susunan Pengurus Periode 2006 s/d 2009:

Ketua I : Dra. Sri Untari Bisowarno

Ketua II : Rieny S. Sofyan

Sekretaris I : HERNI YULI LESTARI
Sekretaris II : CHRISTINA EDIEN SUPOMO
Bendahara : SUDIASTUTI

Susunan Pengawas Periode 2007 s/d 2008:

Ketua : Dra. RASMIATI S. MS.
Anggota : EVELINE KAWILARANG
Koordinator Usaha : SRI WAHYUNI
Karyawan : 24 orang

c) **Visi dan Misi Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”**

VISI

Mewujudkan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” Malang sebagai lembaga perantara, serta tumpuhan segala harapan anggota dalam bidang ekonomi dan SDM dengan Sistem Kelompok dan Tanggung Renteng. Pada akhirnya bisa menjadi *Pioner* dikalangan koperasi di Kota Malang khususnya, Koperasi Indonesia pada umumnya.

MISI

1. Memperkokoh pemahaman anggota terhadap Nilai dan Sistem Kelompok dan Tanggung Renteng.
2. Memahamkan kepada anggota mengenai Sistem dan Prosedur Manajemen Organisasi dan Usaha secara terbuka, berkesinambungan dan bertanggungjawab.

Untuk mewujudkan VISI dan MISI tersebut diatas perlu adanya musyawarah untuk mencapai mufakat. Mengenai skala prioritas program dari semua lini (perangkat dan aparat Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” Malang dan pihak-pihak terkait utamanya Puskowanjati, Pemerintah Daerah dan Pusat) karena membutuhkan *continuitas* dalam jangka waktu yang panjang dan biaya yang sangat material.

d) **Nilai-nilai dan Prinsip-prinsip Koperasi**

Nilai – nilai Koperasi

Serangkaian tata nilai yang dikembangkan dalam kehidupan koperasi, sesuai dengan Anggaran Dasar Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, yaitu:

- a) Menolong diri sendiri

- b) Tanggung Jawab
- c) Demokrasi
- d) Persamaan
- e) Keadilan
- f) Solidaritas
- g) Kejujuran
- h) Keterbukaan
- i) Tanggung Jawab Sosial
- j) Peduli pada Orang Lain

Prinsip – prinsip Koperasi

Sesuai dengan Anggaran Dasar Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” pasal 2, yang menjadi prinsip-prinsip Koperasi adalah:

- a) Keanggotaan secara sukarela dan terbuka
 - b) Pengolahan dan Pengawasan dilakukan secara demokratis oleh anggota
 - c) Partisipasi anggota dalam kegiatan ekonomi
 - d) Otonomi dan keterbukaan
 - e) Pendidikan, pelatihan, dan informasi
 - f) Kerjasama antar Koperasi
 - g) Kepedulian terhadap Masyarakat
- e) **Bidang Organisasi :**

Tabel 2
Jumlah Anggota Berdasarkan Bidang Organisasi

Bidang Organisasi	Jumlah Anggota
1. Anggota Penuh Terdaftar	4452
2. Anggota Kelompok Pengusaha Pedagang Kecil (KPPK) Terdaftar	797
3. Panitia Penyuluh Lapangan (PPL)	11
4. Karyawan	24
5. Pengawas	2
6. Pengurus	5

Tabel 3
Jumlah Kelompok Anggota Berdasarkan Bidang Organisasi

Bidang Organisasi	Jumlah Kelompok Anggota
1. Kelompok Anggota Bulanan	115
2. Kelompok Anggota KPPK	158

Sumber: data keanggotaan mei 2008

f) Keuangan atau Usaha :

Tabel 4
Omset yang Dihasilkan Berdasarkan Usaha pada Bagian Keuangan

Nama usaha	Per Bulan / Per Hari	Jumlah Rata-rata yang Dihasilkan
1. Simpan Pinjam	Perbulan	Rp 120.000.000,-
	Perhari	Rp 50.000.000,-
2. WASERDA (Warung Serba Ada)	Perbulan	Rp 100.000.000,-

Sumber: Laporan pertanggungjawaban 2007

g) Tugas Pokok dan Tanggungjawab Pengurus

Guna lebih menciptakan suasana kondusif dan nyaman perlu merinci tata laksana tugas dan tanggungjawab pengurus, selain tugas-tugas pokok yang tercantum dalam AD-ART.

- I. Ny. Dra. Sri Untari Bisowarno-Ketua I
 - 1) Bertanggungjawab penuh secara umum.
 - 2) Bertanggungjawab atas hubungan dengan luar lembaga.
 - 3) Mengetahui dan menandatangani Deposito anggota.
 - 4) Penguksuhan kelompok dan penyampaian SK-PJ Kelompok baru.
- II. Ny. Rieni S. Sofyan-Ketua II
 - 1) Bertanggungjawab tentang mekanisme rencana kerja yang sudah disepakati anggota.
 - 2) Bertanggungjawab tentang peraturan-peraturan khusus dan SK (Surat Keputusan).

- 3) Bertanggungjawab Bidang Pendidikan dan pengarsipannya.
- 4) Bertanggungjawab penuh tentang PPL dan pengaturan PPL.
- 5) Bertanggungjawab Tentang Lokakarya dan Sarasehan.
- 6) Bertanggungjawab tentang pemecahan kelompok.
- 7) Mempersiapkan kader.
- 8) Bertanggungjawab dengan aset-aset lembaga yang berkaitan dengan BRI dan Notaris bersama-sama dengan Bendahara.
- 9) Bertanggungjawab dengan Usaha Simpan Pinjam.
- 10) Pendampingan Kelompok.
- 11) Menanggungjawab KPPK.

III. Ny. Herni Yuli Lestari-Sekretaris I

- 1) Menanggungjawab secara umum Kesekretariatan.
- 2) Menanggungjawab surat-surat masuk dan keluar.
- 3) Mengarsipkan semua surat-surat.
- 4) Bertanggungjawab sisi organisasi dan keanggotaan.
- 5) Menanggungjawab semua Notula.
- 6) Pendampingan Kelompok.
- 7) Bertanggungjawab secara penuh tentang kesekretariatan.
- 8) Bertanggungjawab tentang karyawan.

IV. Ny. Christina Edien Soepomo-Sekretaris II

- 1) Bertanggungjawab penuh tentang urusan Rumah Tangga.
- 2) Bertanggungjawab dengan Waserda.
- 3) Bersama-sama dengan Sekretaris I bertanggungjawab tentang kesekretariatan.
- 4) Bertanggungjawab atas Satpam.
- 5) Bertanggungjawab dengan pembuatan grafik tentang kondisi Koperasi Wanita Serba Usaha "Setia Budi Wanita" dari sisi organisasi maupun usaha.
- 6) Menanggungjawab pengisian papan data oleh PPL dan laporan-laporan PPL yang masuk.
- 7) Mengatur dan merawat arsip.
- 8) Mencatat, menyimpan dan merawat inventaris dengan tertib.

- 9) Pendampingan kelompok.
- 10) Menanggjawab Bulletin.

V. Ny. Sudiastuti-Bendahara

- 1) Bertanggungjawab penuh dari sisi keuangan beserta laporan dan pengarsipannya.
- 2) Mengatur jalannya keuangan lembaga.
- 3) Bersama-sama Ketua II mengatur peraturan-peraturan khusus tentang keuangan.
- 4) Mengatur gaji karyawan maupun segala kompensasi yang diterima kepada perangkat.
- 5) Bertanggungjawab tentang Tabungan Simpati.
- 6) Bertanggungjawab dengan aset-aset lembaga yang berkaitan dengan BRI dan Notaris bersama-sama dengan Ketua II.
- 7) Pendampingan kelompok.

h) Wilayah Kerja dan Keanggotaan

Wilayah kerja dan keanggotaan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” meliputi Malang Raya, yang antara lain mencakup wilayah Singosari, Buring, Pakisaji, dan Batu.

a) Standar Pelayanan Minimum

- 1) Unit Simpan Pinjam
Senin-Jumat, Jam 08.00-16.00
Melayani para anggota yang akan melakukan pinjaman.
- 2) Kasir
Senin-Kamis, Jam 08.00-13.30
Jumat, Jam 08.00-13.00
Unit yang disediakan untuk para anggota yang akan melakukan pembayaran atas pinjamannya.
- 3) Waserda (Warung serba ada)
Senin-Jumat, Jam 08.00-16.00

Waserda merupakan unit yang melayani barang kebutuhan sehari-hari para anggota, tetapi tidak menutup kemungkinan waserda ini juga ditujukan untuk umum.

4) KPPK (Kelompok Pengusaha Pedagang Kecil)

Senin-Jumat, Jam 08.00-16.00

KPPK atau Kelompok Pengusaha Pedagang Kecil merupakan bagian Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” yang khusus memberikan pinjaman kepada orang punya usaha. Petugas bekerja dengan menggunakan sistem “jemput bola”, dimana petugas selalu berada dilapangan untuk menemui orang yang melakukan pinjaman, karena sebagian besar peminjam adalah pedagang di pasar, jadi jam kerja petugas disesuaikan dengan para pedagang di pasar. KPPK di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” merupakan satu-satunya yang berkembang dibandingkan dengan program lain di daerah Jawa Timur. Walaupun ada masalah pada saat mulai, saat ini KPPK di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” sangat berhasil dengan omset setiap bulan sudah mencapai Rp. 120 juta.

B. Data Fokus Penelitian

1. Pelaksanaan *Capacity Building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”.

a) *Capacity Building* Kelembagaan.

Capacity building kelembagaan yang dilakukan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dapat mengacu kepada pengembangan dalam hal sarana dan prasarana yang dimiliki lembaga, selain itu untuk meningkatkan kualitas kelembagaannya koperasi ini juga melakukan kerjasama dengan beberapa lembaga lain. Yang antara lain, mencakup Pengembangan Teknologi dan Informasi.

Wawancara yang dilakukan peneliti kepada Sekretaris I, Ibu Herni Yuli Lestari dalam pelaksanaan *capacity building* kelembagaan pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, adalah sebagai berikut:

“ Kegiatan apa saja yang dilakukan oleh Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam pelaksanaan *capacity building* kelembagaannya?”

Menurut Sekretaris I Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, Ibu Herni Yuli lestari “kegiatan yang dilakukan koperasi, yaitu selalu berhubungan dengan pemerintah tentang perkembangan yang terjadi, kemudian mendapat tanggapan serius dari Menteri Koperasi pada akhir tahun 2003 dan Menteri Pemberdayaan Perempuan Prof. Dr. Meuthia Hatta untuk ikut memperjuangkan lewat forum-forum nasional dan mengadakan *workshop* tingkat nasional pada awal tahun 2008”. (sumber, wawancara, 9 Juni 2008, pukul 09.00 WIB)

Dalam mewujudkannya, Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” mengadakan beberapa kegiatan, seperti : sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, bahwa sejarah perjalanan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dari lahir - masa keemasan – jatuh – bangkit - berkembang – sampai masa pembenahan, kemudian dari melihat sejarah yang dialami Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” selalu *connect*/berhubungan dengan Pemerintah tentang perkembangan yang terjadi, bahkan sampai saat ini anggota koperasi sudah mencapai kurang lebih 5000 orang.

Melihat koperasi ini yang terus berkembang, kemudian mendapatkan tanggapan serius dari Menteri koperasi pada akhir tahun 2003 dan Menteri Pemberdayaan Perempuan, Prof. Dr. Meuthia Hatta untuk ikut memperjuangkan lewat forum-forum nasional dan mengadakan *workshop-workshop* tingkat nasional pada awal 2008. Dari sinilah awal Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam menjalin kerjasama dengan lembaga lain telah dijadikan tolok ukur dan suatu pijakan dasar untuk terus berkarya dan mengembangkannya.

Menanggapi pertanyaan peneliti selanjutnya mengenai “Apa hasil yang diperoleh Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dari pelaksanaan *capacity building* kelembagaannya lewat forum-forum nasional dan diadakannya *workshop-workshop*?”

Ibu Herni Yuli lestari menjawab “Hasil yang diperoleh dari pelaksanaan *capacity building* kelembagaan melalui forum-forum nasional dan diadakannya *workshop-workshop*, Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” mendapat bantuan kerjasama dari lembaga keuangan, seperti: YBUL (Yayasan Bina Usaha dan Lingkungan), PNM (Permodalan Nasional Madani), dan Puskowanjati (Pusat Koperasi Wanita Jawa Timur)”. (sumber, wawancara, 9 Juni 2008, pukul 09.00 WIB)

Hasil yang diperoleh melalui forum-forum nasional dan diadakannya workshop-workshop, koperasi ini mendapatkan bantuan kerjasama dari lembaga keuangan, seperti: YBUL (Yayasan Bina Usaha dan Lingkungan) yang berpusat di Jakarta, yayasan ini sendiri mendapatkan dana dari masyarakat Uni-Eropa. Untuk tahap pertama pada tahun 2008 ini Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” mendapatkan bantuan 100 juta. Dalam mengembangkan *capacity building* kelembagaannya dari Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” sendiri mengirimkan wakilnya selama satu minggu ke Belgia untuk melakukan presentasi tentang apa yang dimiliki koperasi ini.

Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” ini juga menjalin kerja sama dengan PNM (Permodalan Nasional Madani), yang hasilnya mendapatkan bantuan dana sebesar 2M (1 M diterimakan pada awal 2006 dan 1 M pada pertengahan 2007). Kemudian koperasi ini menjalin kerjasama dengan Puskowanjati (Pusat Koperasi Wanita Jawa Timur), adalah koperasi sekunder bagi 45 koperasi simpan pinjam yang terletak di daerah Jawa Timur, dalam hal ini Puskowanjati merupakan pihak ke 3 (tiga) sebagai penyedia dana bagi Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, yang meliputi bunga atas pinjaman, provisi (potongan administrasi dari pinjaman pokok), kepada pihak penyedia dana bagi koperasi. Selain itu Puskowanjati juga membantu mengembangkan usaha dan memberikan bantuan sekitar 100 juta.

Kemudian seiring perkembangan yang terjadi pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” tentang dana dan bantuan yang diberikan digunakan untuk menyelenggarakan pendidikan, latihan dan ketrampilan tentang pengembangan kelembagaan untuk anggota.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara mengenai “Apa usaha yang dilakukan dari dalam Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” sendiri untuk *capacity building* kelembagaannya?”

Kemudian Ibu Herni Yuli lestari menambahkan “Usaha yang kami lakukan adalah dengan mengadakan *learning center* sendiri bagi anggota agar dapat meningkatkan kualitas koperasi ini, karena anggota secara tidak langsung memberikan pengaruh yang besar terhadap perkembangan koperasi, yaitu melalui pelatihan tata rias, menjahit, tata boga, dan lain-lain dengan mengadakan kerjasama dengan SMK N 1”. (sumber, wawancara, 9 Juni 2008, pukul 10.00 WIB)

Selain dari kerjasama dengan lembaga-lembaga lain, dari Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” juga mengadakan *learning center* sendiri, dimana anggota yang ingin meningkatkan *skill* atau ketrampilan dapat diikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan, seperti pelatihan tata rias, menjahit, tata boga, dan lain-lain. Untuk membantu pelatihan-pelatihan anggota tersebut Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” bekerjasama dengan SMK N 1 yang berkedudukan di Jalan Surabaya. Dalam pelatihan itu di maksudkan agar para anggota Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dapat meneruskannya dengan membuka usaha sendiri.

Wawancara lebih lanjut dengan Ibu Herni Yuli lestari, “Apakah ada kerjasama dengan lembaga lain untuk mendukung *capacity building* kelembagaannya?”

Ibu Herni Yuli lestari mengungkapkan “sebenarnya ada mas, kami pernah didatangi beberapa LSM, seperti LSM Limpad dari Jakarta, Beujroh dari Aceh, mendapat bantuan dari LSM Swamitra, dan melakukan promosi melalui media televisi dan radio yang bertepatan dengan hari jadi koperasi ini”. (sumber, wawancara, 9 Juni 2008, pukul 10.00 WIB)

Beberapa LSM yang pernah menjalin kerjasama dengan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, seperti LSM Limpad dari Jakarta pada tahun 2003, dan LSM Beujroh dari Aceh pada awal tahun 2008, kedua LSM ini lebih mengkhususkan meneliti tentang sistem kelompok dan tanggung renteng yang di jalankan oleh Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”. Kemudian pernah mendapat bantuan dari Jepang melalui kerjasama dengan LSM Swamitra, berupa beras murah untuk anggota-anggota koperasi yang ekonominya menengah kebawah. Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” juga melakukan kerjasama antara lain melalui media televisi dan radio (Batu TV, ATV, RRI, dll), kerjasama ini dilakukan sebagai media promosi bagi Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” agar koperasi ini semakin dikenal oleh publik, yang dilakukan bertepatan dengan hari jadi Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, dari sinilah banyak orang yang tertarik untuk bergabung menjadi anggota.

b) Capacity Building Sumber Daya Manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuannya, lembaga dibuat berdasarkan berbagai visi untuk

kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan lembaga. Pengembangan Sumber Daya Manusia berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi dan misi suatu lembaga agar tujuan lembaga dapat dicapai secara optimum.

Wawancara yang dilakukan peneliti kepada Sekretaris II, Ibu Christina Edien Supomo dalam pelaksanaan *capacity building* sumber daya manusia pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, adalah sebagai berikut:

“Kegiatan apa saja yang dilakukan oleh Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam pelaksanaan *capacity building* sumber daya manusianya?”

Menurut Sekretaris II Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, Ibu Christina Edien Supomo “kegiatan yang kami lakukan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM-SDM yang kami miliki dengan pendidikan dan latihan (diklat) bagi semua karyawan-karyawati yang ada untuk mendukung mereka dalam perannya”. (sumber, wawancara, 10 Juni 2008, pukul 09.00 WIB)

Capacity Building Sumber Daya Manusia di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, dilakukan salah satunya dengan pendidikan dan latihan (diklat). Diklat ini diutamakan untuk karyawan, Panitia Penyuluh Lapangan (PPL), pengurus, penanggungjawab (Pj) dan juga anggotanya. Setiap bulan semua PPL dan pengurus mengikuti diklat yang mendidik dan mendukung mereka dalam perannya. Diklat yang diberikan, dilakukan secara teratur baik teori maupun praktek.

Di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” 1 PPL membina kurang lebih 15 kelompok, ini sama dengan kurang lebih 300 anggota. Juga ada 5 pengurus yang membina semua anggota. Selanjutnya, setiap bulan Pj kelompok menerima informasi dari kantor untuk perkembangannya. Sehingga, setiap bulan anggotanya juga menerima diklat penting melalui pertemuan kelompok dan kontak langsung dengan Pj dan PPL koperasi. Untuk mendukung diklat tersebut, Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” bekerjasama dengan PUSKOWANJATI, Koperasi Jasa Audit (KJA) dan Dinas Koperasi untuk mendidik karyawan dan anggotanya.

Wawancara lebih lanjut peneliti mengenai “Apakah ada program khusus yang diberikan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” untuk meningkatkan kualitas SDM bagi anggotanya?”

Ibu Christina Edien Supomo memberikan jawaban “oh tentu ada mas, kami memberikan pendidikan khusus untuk anggota yang rutin diberikan dari koperasi ini setiap tahun. Pendidikan khusus ini kami berikan untuk mendidik dan meningkatkan kesejahteraan anggota kami. Kami juga memberikan bantuan beasiswa untuk anak anggota yang berprestasi. Selain itu, dengan memberdayakan anggota melalui program pelatihan Tanggung Renteng, karena sistem Tanggung Renteng merupakan kekuatan utama Koperasi ini”. (sumber, wawancara, 10 Juni 2008, pukul 09.00 WIB)

Pendidikan khusus untuk anggota yang diberikan setiap tahun dari Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, antara lain pelajaran menjahit dan kecantikan, khususnya rias pengantin. Lokasi pendidikan ini di SMKK (Sekolah Menengah Kejuruan Ketrampilan), dengan maksud karena di SMKK ini peralatan sudah ada. Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” memilih dua ketrampilan ini berdasarkan pengetahuan bahwa baik rias pengantin maupun menjahit tidak akan berhenti, selalu akan ada orang yang perlu jasa seperti ini. Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” mendorong anggotanya untuk mengikuti pendidikan ini, dan anggota akan menerima sertifikat untuk dapat membuka usaha sendiri dengan ketrampilan baru. Selanjutnya ada kemungkinan bantuan uang untuk anggota yang ikut serta dalam program ini.

Pendidikan ini menggambarkan tekanan dan fokus Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” kepada mendidik dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Selanjutnya, Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” juga peduli tentang putra-putri para anggota dan mendorong anggotanya dalam pendidikan putra dan putrinya dengan memberikan bantuan beasiswa untuk anak anggota yang berprestasi di SD, SMP dan SMA.

Selain itu *Capacity Building* Sumber Daya Manusia yang dilakukan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, dengan memberdayakan anggota melalui program pelatihan Tanggung Renteng. Karena sistem Tanggung Renteng merupakan kekuatan utama Koperasi ini. Berikut ini adalah Sistem Kelompok dan Tanggung Renteng pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”:

1. Kegiatan anggota Koperasi dihimpun dan dikoordinir dalam kelompok-kelompok
2. Setiap kelompok terdiri dari sekurang-kurangnya 15 orang dan sebanyak-banyaknya 30 orang
3. Setiap kelompok dibentuk atas dasar kehendak dan kepentingan yang sama saling mempercayai dan bertempat tinggal saling berdekatan
4. Setiap kelompok diresmikan dan disahkan oleh pengurus dengan mendapat nomor urut kelompok serta papan nama kelompok
5. Setiap kelompok dikoordinir oleh seorang penanggung jawab kelompok
6. Setiap kelompok wajib mengadakan pertemuan sekurang-kurangnya sekali dalam sebulan yang wajib dihadiri oleh seluruh anggota kelompok
7. Dalam setiap kelompok Koperasi berlaku sistim Tanggung Renteng
8. Sistem Tanggung Renteng adalah tanggung jawab bersama di antara anggota dalam satu kelompok atas segala kewajiban terhadap Koperasi, atas dasar keterbukaan dan saling mempercayai
9. Sistem Tanggung Renteng diwujudkan dalam persetujuan bersama di antara anggota kelompok dalam :
 - a. Penerimaan anggota baru
 - b. Pengajuan pinjaman dari anggota kelompok Koperasi
 - c. Penyelesaian masalah yang timbul akibat tidak dipenuhinya kewajiban anggota terhadap Koperasi
 - d. Tindakan yang akan diambil terhadap anggota yang melanggar peraturan yang berlaku
10. Sebagai wujud dari pelaksanaan Tanggung Renteng permintaan pinjaman anggota hanya dilayani apabila tidak ada tunggakan atas pembayaran simpanan wajib dan pembayaran pengembalian pinjaman sesuai ketentuan yang berlaku.

Dari tata cara sistem kelompok dan tanggung renteng diatas, kemudian para anggota diberi formulir peserta pelatihan Tanggung Renteng Kelompok dari kelompoknya masing-masing yang sudah terbentuk sebelumnya untuk di data, menetapkan hari, tanggal, tempat, dan waktu pelaksanaan dan di tanda tangani oleh Panitia Penyuluh Lapangan (PPL) dan Penanggungjawab (Pj) kelompok

masing-masing. Dari pelatihan Tanggung Renteng Kelompok ini, anggota tidak hanya mendapatkan teori-teorinya saja, akan tetapi melatih mental mereka untuk dapat menghadapi orang banyak, selain itu anggota juga dapat melakukan *sharing* antar anggota berbeda kelompok tentang permasalahan-permasalahan yang sering dihadapi masing-masing kelompok, seperti bagaimana penerapan sistim Tanggung Renteng, kekurangan-kekurangan yang ada pada sistem itu, dan didalam kelompok itu terjadi apa saja, yang nantinya akan terbentuk sesuai dengan karakter-karakter anggota, kemudian mencari solusinya dan diberikan motivasi. Motivasi ini dapat diberikan seperti outbond dan dari hasil ini tidak sedikit anggota yang termotivasi.

c) *Capacity Building Jaringan Kerja (Network).*

Kemampuan membentuk network atau kerjasama antara organisasi, menuntut kemampuan khusus dari organisasi. Terdapat beberapa faktor yang terlihat kritis atas kinerja *network*, seperti : kemampuan memastikan partisipasi dari aktor-aktor kunci, kemampuan dari aturan prosedur dan penyediaan keuangan untuk jaringan itu sendiri, alokasi yang tepat tentang tanggung jawab, kewenangan organisasi dalam menunjang koordinasi dan juga yang terpenting stabilitas dari susunan *institutional*. Oleh karena itu agar jaringan kerjasama (*network*) dapat terjalin dengan baik, diperlukan suatu komunikasi yang baik pula.

Dengan adanya komunikasi dan interaksi mengakibatkan tersedianya data yang lebih banyak mengenai berbagai hal. Suatu pihak akan cenderung merasa lebih baik, jika diberi informasi dengan baik. Lebih jauh lagi komunikasi bertujuan untuk mempengaruhi pihak lain, dalam arti merangsang minat, mengurangi permusuhan, menggerakkan kelompok untuk melakukan suatu kegiatan atau mempengaruhi perilaku. Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja yang sehat atau kondusif dalam organisasi. Hal ini perlu diciptakan, guna meningkatkan kreativitas dan dedikasi anggota organisasi.

Untuk itu Wawancara yang dilakukan peneliti kepada Sekretaris II, Ibu Christina Edien Supomo dalam pelaksanaan *capacity building* jaringan kerja (*network*) pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, adalah sebagai berikut:

“ Kegiatan apa saja yang dilakukan oleh Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam pelaksanaan *capacity building* jaringan kerja (*network*)?”

Menurut Sekretaris II Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, Ibu Christina Edien Supomo, “Kegiatan yang kami lakukan adalah dari intern koperasi sendiri, yaitu dengan adanya LAN komputer yang digunakan untuk semua unit usaha dan mengembangkan sistem informasi manajemen”. (sumber, wawancara, 10 Juni 2008, pukul 10.00 WIB)

Capacity building jaringan kerja (*network*) dalam Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dilakukan dari intern koperasi ini sendiri, antara lain dengan adanya LAN komputer antar komputer, dimana komputer-komputer yang ada di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dapat saling mengakses satu sama lain. Untuk dapat mengakses LAN dibutuhkan server dengan komputer yang memiliki kapasitas besar, komputer ini berada pada unit simpan pinjam bagian koordinator usaha. Dalam mengembangkan *capacity building* jaringan kerja (*network*) Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” terus mengembangkan sistem informasi manajemen (SIM) dengan program *delphi*. Program ini ternyata sangat membantu untuk kelancaran kegiatan-kegiatan koperasi ini, seperti pada unit Waserda sangat terbantu dengan adanya program *Delphi* ini. Program ini sedang dalam proses pengerjaan yang sudah mencapai 80% tingkat keberhasilannya. Dalam pengerjaan program ini Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” bekerjasama dengan seorang teknisi dari Surabaya.

LAN komputer yang ada juga digunakan untuk unit tabungan, seperti: Simpanan SIMPATI, merupakan sistem tabungan di Koperasi Setia Budi Wanita. Sistem ini mengharuskan simpanan minimal Rp. 5000,- setiap bulan, dan tidak ada batasan untuk simpanan maksimal. Di SIMPATI tidak ada administrasi, sehingga sistem ini merupakan jalur yang optimal untuk tabungan. Jumlah uang yang sudah disimpan bisa diambil setelah jatuh tempo, misalnya jangka waktu sesudah satu tahun dengan bunga 1%. Sistem penabungan ini juga tersedia untuk karyawan Koperasi Setia Budi Wanita. Yaitu, PPL, pengawas, pengurus semua bisa ikut SIMPATI. Akan tetapi, tabungan mereka hanya bisa diambil setelah masa bakti habis, yaitu sesudah 4 tahun. Keberhasilan sistem ini digambarkan oleh jumlah penabung, yang sudah mencapai 1500 orang. Kemudian Simpanan lain yang ada pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” adalah Simpanan SIFINA, simpanan ini digunakan anggota untuk keperluan pada saat hari raya Idul

Fitri dan Natal. Serta Simpanan SIMARA (Simpanan Manasuka Harian), yaitu simpanan yang dapat diambil sewaktu-waktu, diperuntukkan bagi seluruh anggota, setoran minimal Rp. 500,-, Jasa 1,5% perbulan dan diterimakan setiap 6 bulan sekali (1 semester), setoran manasuka boleh setiap saat di Kantor pada jam dinas.

Capacity building jaringan kerja (*network*) terus dikembangkan ke unit-unit lain yang ada pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, seperti yang telah disebutkan diatas sedang dibuat suatu program pada unit waserda yang membutuhkan jaringan kerja tersendiri, dengan komputer yang memiliki kapasitas besar untuk dapat dijadikan server. Server yang ada di unit waserda ini sendiri nantinya akan dibagi/LAN pada bagian penjualan, pembelian, dan gudang.

Wawancara lebih lanjut dengan Sekretaris I, Ibu Herni Yuli lestari, mengenai “Apakah ada kerjasama dengan lembaga lain untuk mendukung *capacity building* jaringan kerja (*network*)?”

Ibu Herni Yuli Lestari memberikan jawaban, “Selain dari faktor intern, koperasi ini juga menjalin kerjasama dengan lembaga-lembaga lain, seperti: Puskowanjati (Pusat Koperasi Wanita Jawa Timur), YBUL (Yayasan Bina Usaha dan Lingkungan), PNM (Permodalan Nasional Madani), dan beberapa LSM untuk meningkatkan kualitas jaringan kerjasama dengan lembaga lain”. (sumber, wawancara, 10 Juni 2008, pukul 10.00 WIB)

Capacity building jaringan kerja (*network*) selain dari faktor intern, Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” juga selalu menjalin kerjasama dengan lembaga-lembaga lain seperti: Puskowanjati (Pusat Koperasi Wanita Jawa Timur), YBUL (Yayasan Bina Usaha dan Lingkungan), PNM (Permodalan Nasional Madani), dan beberapa LSM. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas jaringan kerjasama dengan lembaga-lembaga lain dan memudahkan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam kegiatan usahanya karena koperasi ini tidak mungkin dapat berjalan dan berkembang seperti sekarang ini tanpa bantuan dari lembaga lain.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan *Capacity Building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam Upaya Meningkatkan Eksistensinya sebagai Tulang Punggung Ekonomi Rakyat.

Dalam *capacity building* meningkatkan eksistensi koperasi sebagai tulang punggung ekonomi rakyat, selain tentang pelaksanaannya juga berbicara mengenai faktor pendukung dan penghambat dari pelaksanaan *capacity building* di koperasi itu sendiri.

a) Faktor pendukung

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada staf ahli mengenai faktor pendukung pelaksanaan *capacity building* di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, adalah sebagai berikut:

“Apa saja faktor pendukung tentang pelaksanaan *capacity building* di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” ?”

Menurut staf ahli pendidikan dan kepala unit diklat Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, Bapak Dedi Satya Dewanto “faktor pendukung yang pertama dari sistem yang ada di koperasi itu sendiri sudah merupakan faktor pendukung. Kemudian, jati diri koperasi. Serta, UU No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian. Faktor internal juga menjadi pendukung pelaksanaan *capacity building* di koperasi ini yang pertama dari kebijakan pengurus untuk memprioritaskan pada pendidikan. Kedua, upaya kaderisasi. Ketiga, unit-unit pelayanan dibanyak bidang yang meliputi usaha dan pemberdayaan anggota, selain itu ada juga klinik konsultasi”. (sumber, wawancara, 14 Juni 2008, pukul 15.00 WIB)

Faktor pendukung tentang pelaksanaan *capacity building* di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, adalah:

1) Sistem yang ada di koperasi ini

Demi terwujudnya peranan koperasi dalam perekonomian nasional, diperlukan adanya sistem yang memungkinkan pengelolaan koperasi secara tepat, yang meliputi:

- i. Struktur yang terdiri dari rapat anggota, pengurus, pengawas, sampai anggota ke bawah. Struktur organisasi Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” meletakkan kekuasaan tertinggi di tangan anggota pada saat rapat anggota. Di rapat anggota semua permasalahan dibahas dan setiap tahun ada pemilihan pengawas. Pemilihan untuk pengurus terjadi setiap 4 tahun. Di Koperasi Setia Budi Wanita ada 2 pengawas, 5 pengurus, 11 PPL dan 1 manajer, serta jumlah karyawan di kantor adalah 24. PPL berperan mendidik anggota. Sedangkan manajer berperan sebagai

koordinator untuk sekretariat, juga untuk pelayanan kasir, akuntansi dan waserda (warung serba ada).

2) Jati diri koperasi yang meliputi:

- i. Definisi koperasi, Koperasi adalah perkumpulan otonom dari orang-orang yang bersatu secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan aspirasi-aspirasi ekonomi, sosial, dan budaya bersama melalui perusahaan yang mereka miliki bersama dan mereka kendalikan secara demokratis.
- ii. Nilai koperasi, Serangkaian tata nilai yang dikembangkan dalam kehidupan koperasi, yaitu: menolong diri sendiri, tanggung jawab, demokrasi, persamaan, keadilan, solidaritas, kejujuran, keterbukaan, tanggung jawab sosial, peduli pada orang lain.
- iii. Prinsip koperasi
 - Keanggotaan secara sukarela dan terbuka,
 - Pengolahan dan pengawasan dilakukan secara demokratis oleh anggota,
 - Partisipasi anggota dalam kegiatan ekonomi,
 - Otonomi dan keterbukaan,
 - Pendidikan, pelatihan, dan informasi
 - Kerjasama antar koperasi
 - Kepedulian terhadap masyarakat.

3) Faktor internal juga menjadi pendukung pelaksanaan *capacity building* di koperasi ini, meliputi:

- i. Kebijakan pengurus untuk memprioritaskan pada pendidikan. Pendidikan ini ditujukan untuk pengurus, pengawas, anggota, karyawan, PPL dan penanggung jawab kelompok.
- ii. Upaya kaderisasi yang diupayakan terus menerus baik melalui kelompok maupun yang terprogram secara khusus.
- iii. Unit-unit pelayanan, dari unit usaha yang meliputi usaha untuk waserda dan usaha untuk simpan pinjam, dan pemberdayaan anggota yang

berasal dari unit diklat mencanangkan tahun 2008 sebagai tahun pendidikan untuk Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”,

- iv. Adanya klinik konsultasi psikologi, hukum, dan kesehatan yang ditujukan untuk anggota yang membutuhkan.

Selanjutnya, menanggapi pertanyaan peneliti mengenai “Apa saja faktor pendukung yang membuat program *capacity building* di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” sampai saat ini bisa berjalan/bertahan?”

Menurut Bapak Dedi Satya Dewanto “Banyak sekali, sesuai dengan rencana tahunan yang bernama Rencana Kerja dan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja (RK RAPB) Koperasi. Setelah itu, yang kedua ada pertanggungjawaban dari RK RAPB setiap tahun, jadi apa yang direncanakan, dipantau, dipertanggungjawabkan. Yang ketiga, adanya penyusunan renstra (rencana strategis), dan yang tidak kalah penting sistem yang dianut koperasi itu sendiri yaitu sistem tanggung renteng yang pada hakekatnya untuk membangun manusia yang berkualitas”. (sumber, wawancara, 14 Juni 2008, pukul 16.00 WIB)

Penjelasan lebih lanjut dari wawancara diatas mengenai faktor pendukung yang membuat program *capacity building* di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” sampai saat ini bisa berjalan/bertahan adalah dari dibuatnya Rencana Kerja dan Rencana Anggaran Pendapatan Belanja (RK RAPB) Koperasi, kemudian dibuat laporan pertanggungjawabannya. Penyusunan renstra (rencana strategis) dilakukan setiap jangka waktu 5-25 tahun. Dan, sistem tanggung renteng yang pada hakekatnya untuk membangun manusia yang berkualitas berdasar tujuan, nilai, dan prinsip yang ada dalam sistem tanggung renteng.

Oleh karenanya peneliti melakukan wawancara lebih lanjut mengenai “Bagaimana proses sosialisasi yang dilakukan pihak koperasi untuk dapat melaksanakan program *capacity building* tersebut kepada pihak-pihak dikoperasi (pengawas, pengurus, anggota) ?”

Menurut Bapak Dedi Satya Dewanto “yang harus melakukan sosialisasi yang pertama adalah dari pihak pengurus. Proses sosialisasi harus dilakukan secara terus-menerus dan berkelanjutan, baik melalui diklat, pertemuan-pertemuan, maupun forum-forum kajian lainnya. Hal ini kami lakukan dengan maksud agar program *capacity building* ini terlihat hasilnya. Dengan program *capacity building* yang dilakukan secara merata dari sektor kelembagaan, sumberdaya manusianya, dan jaringan kerja, terbukti Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” mendapat

predikat sebagai koperasi dengan pembinaan terbaik tingkat nasional pada tahun 2007”. (sumber, wawancara, 14 Juni 2008, pukul 16.30 WIB)

Proses sosialisasi oleh pihak pengurus yang dilakukan secara terus-menerus dan berkelanjutan, selalu mengikutsertakan pihak pengawas. Untuk anggota, proses sosialisasi dilakukan setiap bulan melalui Panitia Penyuluh Lapangan (PPL) di pertemuan kelompok. Selain itu, diadakan pendidikan untuk kelompok dan pendidikan untuk Penanggung jawab (Pj) kelompok. Serta, mengadakan pertemuan melalui kelompok-kelompok binaan lewat forum-forum kajian dan rohani. Para Penanggungjawab (Pj) kelompok dan Panitia Penyuluh Lapangan (PPL) dapat memilah materi yang cocok bagi peserta. Karena pada pelatihan peserta datang dengan kelompoknya. Jadi, pendekatannya juga harus berbeda.

b) Faktor Penghambat

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada staf ahli mengenai faktor penghambat pelaksanaan *capacity building* di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”. Adapun pertanyaan dari peneliti mengenai “Apa saja faktor penghambat dari pelaksanaan *capacity building* di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” ?”

Menurut hasil wawancara dengan staf ahli pendidikan dan kepala unit diklat, Bapak Dedi Satya Dewanto:

“Faktor penghambat dari pelaksanaan *capacity building* di koperasi ini lebih kepada faktor teknisnya saja mas, selanjutnya bila ada anggota yang tidak melaksanakan sistem tanggung renteng dengan benar, serta bila anggota tersebut tidak komitmen terhadap kelompoknya”. (sumber, wawancara, 16 Juni 2008, pukul 10.00 WIB)

Yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan *capacity building* di koperasi ini adalah:

- 1) Faktor penghambat dalam pelaksanaan *capacity building* di koperasi ini lebih kepada faktor teknis. Contohnya: apabila koperasi ini melatih anggota sebanyak 1000 orang. Melatih orang sebanyak itu tentu menghambat dalam hal waktu, setiap orang untuk mendapat pelatihan harus giliran. Untuk setiap

pelatihan yang sama kepada seluruh anggota membutuhkan waktu yang panjang karena banyaknya anggota.

- 2) Apabila ada anggota yang tidak melaksanakan tujuan, nilai, dan prinsip sistem Tanggung Renteng dengan benar, karena penerapan sistem tanggung renteng dapat menciptakan mekanisme perencanaan dan pengendalian yang akan timbul secara otomatis. Apabila perencanaan dan pengendalian ini berjalan tidak benar dapat mengganggu keberhasilan koperasi sebagai badan usaha, sehingga perkembangan koperasi dan anggotanya menjadi terhambat.
- 3) Beberapa anggota kelompok pelatihan Tanggung Renteng yang tidak komitmen terhadap kelompoknya, kadang hadir kadang tidak, menyulitkan anggota lain dalam kelompoknya. Menyebabkan anggota lain untuk malas hadir sehingga dapat menyebabkan kelompok bubar.

Faktor penghambat pelaksanaan *capacity building* di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” secara garis besar lebih kepada faktor teknis saja, yang dikarenakan membutuhkan waktu yang lama untuk melatih anggota koperasi yang cukup banyak dan tidak komitmennya anggota terhadap kelompok. Dari pihak Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” sendiri sudah menyiapkan jumlah petugas yang cukup untuk menjadi Penanggung jawab (Pj) kelompok dan Panitia Penyuluh Lapangan (PPL) dengan ketrampilan yang dimiliki mampu melatih anggota lain.

3. Manfaat Pelaksanaan *Capacity Building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam Meningkatkan Eksistensi Koperasi sebagai Tulang Punggung Ekonomi Rakyat.

Manfaat pelaksanaan *capacity building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” baik dari kelembagaan, sumber daya manusia, dan jaringan kerja mampu menjawab tantangan jaman, bahwa tidak semua bentuk organisasi ekonomi mengutamakan kepentingan dan kemajuan organisasinya itu sendiri. Namun koperasi yang bergerak dibidang ekonomi ini hadir untuk memperjuangkan kesejahteraan bersama anggota dan masyarakat.

Salah satu tujuan dasar didirikannya koperasi ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Konsep

tujuan dasar ini menjadikan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” Malang dalam operasionalnya tidak semata-mata untuk mencari laba, namun lebih dari itu, koperasi ini juga memperhatikan kepentingan anggota dan masyarakat.

Koperasi ini sadar bahwa kemajuan dan kelancaran usahanya adalah tidak lepas dari partisipasi semua pihak yang terkait dengan koperasi, terutama atas partisipasi anggotanya sebagai pemilik koperasi. Hal ini bisa dipahami mengingat koperasi ini didirikan, dijalankan, dan ditumbuh kembangkan dari, oleh, dan untuk anggota. Namun terlepas dari itu semua pihak-pihak lainnya seperti karyawan, kreditor, pemerintah, dan masyarakat di lingkungan koperasi juga ikut andil bagi perkembangan koperasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasar hasil wawancara dengan staf ahli pendidikan dan kepala unit diklat, Bapak Dedi Satya Dewanto. “Apa manfaat pelaksanaan *capacity building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam meningkatkan eksistensi koperasi sebagai tulang punggung ekonomi rakyat?”

Menurut hasil wawancara dengan staf ahli pendidikan dan kepala unit diklat, Bapak Dedi Satya Dewanto. Manfaat dalam pelaksanaan *capacity building* di koperasi ini adalah:

“Bagi pihak koperasi, secara umum pasti ada manfaatnya. Bagi anggota, adanya pelatihan *capacity building*, dalam hal ini pelatihan sistem tanggung renteng kelompok, berbuah manfaat yang dapat dipetik. Bagi peserta, manfaat yang didapatkan, peserta jadi memperoleh motivasi yang baru”. (sumber, wawancara, 17 Juni 2008, pukul 09.00 WIB)

Penjelasan lebih lanjut mengenai manfaat dalam pelaksanaan *capacity building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” adalah:

- a) Bagi pihak koperasi, secara umum pasti ada manfaatnya. SDM-SDM yang ada di koperasi ini semakin meningkat kemampuan kerjanya. Usaha-usaha yang diberikan untuk meningkatkan kemampuan kerja salah satunya dengan Pendidikan dan Latihan (diklat). Diklat ini diutamakan untuk karyawan, Panitia Penyuluh Lapangan (PPL), pengurus, penanggungjawab (Pj) dan juga anggotanya. Setiap bulan semua PPL dan pengurus mengikuti diklat yang mendidik dan mendukung mereka dalam perannya. Diklat yang diberikan,

dilakukan secara teratur baik teori maupun praktek. Sehingga dari diklat yang diberikan bagi SDM-SDM yang ada dikoperasi ini menjadi dapat bersaing dan dapat diandalkan dengan SDM-SDM badan usaha ekonomi lainnya. Hal ini tentunya sangat memberikan keuntungan bagi Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, karena dari diklat yang diberikan untuk SDM-SDM yang ada di koperasi ini, secara keseluruhan kualitas lembaga ini menjadi meningkat. Semakin banyak orang yang percaya untuk mendaftar menjadi anggota, unit-unit usaha yang ada juga dikelola secara profesional, menjadikan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” semakin dipercaya dan dikenal oleh publik serta terus berkembang sampai saat ini.

- b) Bagi anggota, adanya pelatihan *capacity building*, dalam hal ini pelatihan sistem tanggung renteng kelompok, berbuah manfaat yang dapat dipetik. Ternyata dari evaluasi hasil pelatihan, ekspektasi peserta sangat besar sekali. Tanggung renteng terutama ditujukan kepada unsur manusianya, artinya manusia sebagai pihak yang berkepentingan langsung dalam mencapai tujuan. Tanggung renteng dapat menciptakan unsur-unsur yang baik bagi kelangsungan kehidupan koperasi, khususnya bagi anggota yang mengikuti pelatihan ini. Banyak hal yang bisa menjadi pembelajaran. Mereka merasakan manfaat positif atas berbagai materi yang disampaikan selama pelatihan, yaitu: pertama, melatih sikap mental yang baik bagi anggota serta demokratis dalam mengemukakan pendapat, sehingga suasana kelompok tetap hidup. Kedua, memupuk rasa solidaritas dan tanggungjawab bersama. Ketiga, menciptakan mekanisme pengendalian agar anggota menjadi patuh dan secara sadar mengikuti ketentuan yang berlaku dalam kelompok.
- c) Bagi peserta, peserta yang ikut dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, seperti dalam kegiatan: motivasi usaha, manfaat yang didapatkan setelah peserta mengikuti kegiatan ini, peserta jadi memperoleh motivasi yang baru. Motivasi untuk meneruskan usaha yang selama ini mereka geluti. Selain itu, skill pengelolaan usaha para peserta, semakin bertambah. Begitu juga dengan pemahaman akan amanah dalam mengelola uang yang dipinjamkan kepada peserta. Sehingga diharapkan

peserta jadi memperoleh pengetahuan baru agar usaha yang mereka geluti dapat berkembang dan perekonomian peserta semakin membaik.

Dari gambaran tersebut dapat dikatakan, bahwa manfaat pelaksanaan *capacity building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” memberikan manfaat yang banyak untuk memajukan koperasi ini sendiri, memajukan kesejahteraan anggota, dan juga memajukan kesejahteraan masyarakat pada umumnya. Manfaat ini pada umumnya telah diaktualisasikan dalam bentuk nyata yang mengacu kepada pengembangan dalam hal sarana dan prasarana, selain itu juga melakukan kerjasama dengan beberapa lembaga dan juga mencakup dalam Pengembangan Teknologi dan Informasi.

A. Analisis Data Penelitian

Pada Bagian analisis dan data interpetasi ini data-data dan temuan selama penelitian yang telah dikumpulkan dan disajikan dalam penyajian data akan di analisis dan di interpretasikan untuk memberikan gambaran yang jelas sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditentukan.

Berdasarkan data yang telah disajikan akan dilakukan analisis data yang dikelompokkan berdasarkan pada fokus penelitian dan indikator-indikator yang ditetapkan berdasarkan teori. Hal ini bertujuan agar dalam melakukan analisis terhadap data tentang *capacity building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dapat lebih tepat sasaran dan sistematis.

Berikut ini adalah analisis dan data dari masing-masing fokus dan indikator:

1. Pelaksanaan *Capacity Building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”.

a) *Capacity Building* Kelembagaan

Pengertian *capacity building* sebagaimana dikemukakan oleh Campobaso dan Davis (dalam jurnal Wardoyo dan Prabowo, H, 2003:5), *capacity building* adalah pembangunan keterampilan (*skills*) dan kemampuan (*capabilities*), seperti kepemimpinan, manajemen, keuangan dan pencarian dana, program dan evaluasi, supaya pembangunan organisasi efektif dan berkelanjutan. Ini adalah proses membantu individu atau kelompok untuk mengidentifikasi dan menemukan

permasalahan dan menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan melakukan perubahan.

Untuk itu, berdasarkan teori yang telah dikemukakan diatas dan dari data hasil wawancara serta observasi yang telah disajikan, dapat diketahui bahwa *capacity building* kelembagaan yang dilakukan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” telah mengacu kepada pengembangan dalam hal sarana dan prasarana, selain itu juga melakukan kerjasama dengan beberapa lembaga. Yang antara lain, mencakup Pengembangan Teknologi dan Informasi. Dalam mewujudkannya, Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” telah mengadakan beberapa kegiatan, seperti: Koperasi ini selalu *connect*/berhubungan dengan Pemerintah tentang perkembangan yang terjadi. Kemudian, mendapatkan tanggapan serius dari Menteri koperasi pada akhir tahun 2003 dan Menteri Pemberdayaan Perempuan, Prof. Dr. Meuthia Hatta untuk ikut memperjuangkan lewat forum-forum nasional dan mengadakan *workshop-workshop* tingkat nasional pada awal tahun 2008. Dari sinilah awal Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam menjalin kerjasama dengan lembaga lain telah dijadikan tolok ukur dan suatu pijakan dasar untuk terus berkarya dan mengembangkannya sampai tak terbatas melalui Sistem Kelompok Tanggung Renteng.

Dari sisi pendanaan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” terus berusaha untuk meningkatkan kemampuan pendanaan dengan bermitra melalui berbagai pihak, dalam mewujudkannya koperasi ini telah berhasil mendapatkan bantuan kerjasama dari lembaga keuangan, seperti: YBUL (Yayasan Bina Usaha dan Lingkungan) yang berpusat di Jakarta, yayasan ini sendiri mendapatkan dana dari masyarakat Uni-Eropa. Untuk tahap pertama pada tahun 2008 ini Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” mendapatkan bantuan 100 juta. Menjalin kerjasama dengan PNM (Permodalan Nasional Madani), yang hasilnya mendapatkan bantuan dana sebesar 2M (1 M diterimakan pada awal 2006 dan 1 M pada pertengahan 2007). Menjalin kerjasama dengan Puskowanjati (Pusat Koperasi Wanita Jawa Timur), dalam hal ini Puskowanjati merupakan pihak ke 3 (tiga) sebagai penyedia dana bagi Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” juga membantu mengembangkan usaha dan memberikan bantuan sekitar 100 juta. Kemudian pernah mendapat bantuan dari Jepang melalui kerjasama dengan LSM

Swamitra, berupa beras murah untuk anggota-anggota koperasi yang ekonominya menengah kebawah. Dan, ada LSM dari Limpad (Jakarta) pada tahun 2003, dan Beujroh (Aceh) awal tahun 2008, LSM ini mengkhususkan meneliti tentang sistem kelompok dan tanggung renteng yang di jalankan oleh Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”. Serta, melakukan promosi-promosi, yang antara lain melalui media televisi dan radio (Batu TV, ATV, RRI, dll) untuk menarik masyarakat untuk bergabung menjadi anggota.

Capacity building menurut Ismawan (dalam jurnal Wardoyo dan Prabowo, H, 2003:5) difasilitasi melalui penetapan kegiatan bantuan teknik, meliputi pendidikan dan pelatihan, bantuan teknik khusus (*specific technical assistance*) dan penguatan jaringan. Kebanyakan koperasi menghadapi persoalan mengenai keberlanjutan aktivitas mereka. Sebab ketidakmampuan menjaga mengenai keberlanjutan mereka dapat bermacam-macam mulai dari ketergantungan terhadap *support* baik dari pemerintah dan donor, hanya merupakan proyek yang memang didesain untuk sementara waktu saja, ketiadaan sistem yang memadai, dan ketidakmampuan beradaptasi dengan situasi pasar yang ada. Menghadapi masalah ini, kiranya perlu diingat bahwa aktivitas koperasi hanya akan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap ekonomi rakyat manakala pelayanan yang diberikannya dapat berlanjut.

Untuk itu, berdasarkan teori yang telah dikemukakan diatas dan dari data hasil wawancara serta observasi yang telah disajikan, untuk meningkatkan kualitas kelembagaan dari intern Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” sendiri telah mengadakan *learning center*, dimana anggota yang ingin meningkatkan *skill* atau ketrampilan dapat diikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan, seperti pelatihan tata rias, menjahit, tata boga, dan lain-lain. Untuk membantu pelatihan-pelatihan anggota tersebut Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” bekerjasama dengan SMK N 1. Dalam pelatihan itu di maksudkan agar para anggota Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dapat meneruskannya dengan membuka usaha sendiri. Upaya-upaya yang dilakukan oleh Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” tidak hanya untuk memperbaiki kinerja koperasi itu sendiri, tetapi juga untuk memberikan dukungan bagi seluruh karyawan dan anggota. Setiap ada pelatihan

yang mengarah kepada peningkatan kinerja sudah seharusnya selalu diikuti oleh seluruh karyawan yang ada.

Dapat dijelaskan bahwa konsep kapasitas kelembagaan mendasarkan pada kajian kelembagaan yang dipandang tidak hanya sebagai organisasi yang terbatas, statis dan terputus-putus tetapi juga lebih luas yakni merupakan tatanan atau seperangkat aturan, praktek dan proses yang menganjurkan peran perilaku untuk aktor-aktor, kendala aktivitas dan harapan. Dengan demikian kapasitas kelembagaan menghadirkan pengembangan lingkungan yang lebih luas yang membentuk basis dimana individu dan organisasi berhubungan. Pelatihan individu dan penguatan organisasi hanya dapat sukses dalam waktu yang lama jika konsisten dengan institusi yang ada atau membantu menransformasi institusi tersebut sehingga tindakan tersebut berdasar pada aturan, proses dan praktek yang dapat berlangsung sepanjang waktu.

Untuk itu, Pengembangan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” telah didasarkan pada azas demokrasi ekonomi, desentralisasi, kemandirian, *undiscriminative*, dan perlindungan bagi *stakeholder* yang berkepentingan. Prinsip yang perlu diterapkan sudah seharusnya membangun keberdayaan ekonomi rakyat melalui pembangunan kapasitas (*capacity building*).

Dalam hal untuk menggali mutu pelayanan yang diberikan, Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” telah mendasarkan mutu pelayanannya pada beberapa kategori, di antaranya:

Pertama, *tangibility*, yaitu berupa kualitas pelayanan yang dilihat dari sarana fisik yang kasat mata, dengan indikator-indikatornya yang meliputi ruang tunggu yang sudah nyaman dengan dilengkapi pendingin ruangan dan tempat duduk yang disediakan sudah mencukupi untuk anggota yang akan melakukan transaksi simpan pinjam, jumlah pegawai yang sudah cukup untuk melayani para anggota di setiap unit, media informasi pengurusan telah disediakan disetiap unit untuk memudahkan para anggota dalam mengurus segala sesuatunya, media informasi keluhan telah disediakan untuk anggota yang akan memberikan saran dan kritik, sarana parkir yang memadai sudah disediakan untuk mobil dan motor dengan jaminan keamanan dari pihak koperasi dan tanpa dipungut biaya parkir.

Kedua, *reliability*, yaitu kualitas pelayanan yang dilihat dari sisi kemampuan dan kehandalan dalam menyediakan layanan yang terpercaya, meliputi proses waktu penyelesaian layanan dan proses waktu pelayanan keluhan. Dalam hal ini semua karyawan-karyawan di setiap unit Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” telah dibekali dengan ketrampilan yang cukup untuk mendukung mereka dalam setiap tugasnya selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap anggota dan apabila ada keluhan setiap karyawan melayani dengan ramah.

Ketiga, *responsiveness*, yaitu kualitas pelayanan yang dilihat dari sisi kesanggupan untuk membantu dan menyediakan pelayanan secara cepat dan tepat, serta tanggap terhadap keinginan konsumen. Dengan sarana dan prasarana yang memadai seperti telah menggunakan komputer di setiap unit sangat membantu para karyawan dalam setiap tugasnya, karena dengan komputer ini kerja menjadi lebih cepat dan dapat memenuhi keinginan konsumen.

Keempat adalah *assurance*, yaitu kualitas pelayanan yang dilihat dari sisi kemampuan petugas dalam meyakinkan kepercayaan masyarakat. Adapun indikator-indikatornya adalah dengan adanya kejelasan mengenai mekanisme layanan dan kejelasan mengenai tarif layanan. Karyawan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” telah bekerja sesuai dengan standar pelayanan yang ada di koperasi ini dan tarif layanan juga telah ditetapkan.

Kelima adalah *empathy*, yaitu kualitas pelayanan yang diberikan berupa sikap tegas tetapi penuh perhatian terhadap masyarakat (konsumen). Dalam konteks ini, karyawan bekerja dengan sopan santun selama pelayanan berlangsung dan bantuan khusus dari petugas selama proses pelayanan berlangsung bila ada anggota yang memerlukannya.

b) **Capacity Building Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuannya, lembaga dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan lembaga. Pengembangan Sumber Daya Manusia berarti mengatur, mengurus

SDM berdasarkan visi dan misi suatu lembaga agar tujuan lembaga dapat dicapai secara optimum.

Satu-satunya sumber daya yang mampu memberikan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan bagi lembaga terletak pada kepemilikan sumber daya yang bersifat *intangibel* (tak terukur); yaitu sumber daya manusia. Hal ini disebabkan sumber daya manusia melibatkan kepemilikan pengetahuan yang bersifat unik, dalam suatu kompleksitas sosial. Keunikan yang melibatkan pengetahuan mengenai rutinitas dan prosedur-prosedur unik yang hanya bernilai terbatas pada organisasi yang mengembangkannya.

Pentingnya aset intelektual bagi lembaga terjadi karena pengetahuan yang dimiliki sumber daya manusia secara kolektif merupakan sumber munculnya ide-ide kreatif dan inovatif yang dapat digunakan lembaga dalam pengambilan keputusan, memecahkan permasalahan, menemukan permasalahan dan prediksi serta antisipasi terhadap isu-isu yang berpeluang untuk dihadapi lembaga.

Konsepsi inovasi yang berdasarkan pada kemampuan kreatif manusia, menempatkan manusia pada dunia tanpa batas karena sebenarnya sumber daya yang tidak akan pernah habis adalah daya kreasi manusia itu sendiri. Oleh karenanya, sumber daya manusia benar-benar merupakan isu terkini karena kemampuannya untuk mempengaruhi kelangsungan suatu lembaga yaitu; kekompetitifan organisasi, adaptabilitas dan fleksibilitas (Schuler, 1990).

Maka dari itu, Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi haruslah ditingkatkan setiap saat yaitu dengan cara menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang memiliki profesionalisme dan kemampuan khusus, membiayai pelatihan mereka dan memberikan kompensasi agar dapat terus bersaing dengan organisasi lain.

Untuk itu, berdasarkan teori yang telah dikemukakan diatas dan dari data hasil wawancara serta observasi yang telah disajikan, dapat diketahui bahwa *Capacity Building* Sumber Daya Manusia di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” telah dilakukan salah satunya dengan Pendidikan dan Latihan (diklat). Diklat ini diutamakan untuk karyawan, Panitia Penyuluh Lapangan (PPL), pengurus, penanggungjawab (Pj) dan juga anggotanya. Setiap bulan semua PPL dan pengurus mengikuti diklat yang mendidik dan mendukung mereka dalam

perannya. Diklat yang diberikan, dilakukan secara teratur baik teori maupun praktek.

Untuk anggota dalam setiap kelompok ada PPL yang membina. Di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” 1 PPL membina kurang lebih 15 kelompok, ini sama dengan kurang lebih 300 anggota. Juga ada 5 pengurus yang membina semua anggota. Selanjutnya, setiap bulan Pj kelompok menerima informasi dari kantor untuk perkembangannya. Sehingga, setiap bulan anggotanya juga menerima diklat penting melalui pertemuan kelompok dan kontak langsung dengan Pj dan PPL koperasi. Untuk mendukung diklat tersebut, Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” bekerjasama dengan PUSKOWANJATI, Koperasi Jasa Audit (KJA) dan Dinas Koperasi untuk mendidik karyawan dan anggotanya.

Selain itu *Capacity Building* Sumber Daya Manusia yang dilakukan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, dengan memberdayakan anggota melalui program pelatihan Tanggung Renteng. Karena sistem Tanggung Renteng merupakan kekuatan utama Koperasi ini. Dari pelatihan Tanggung Renteng Kelompok ini, anggota tidak hanya mendapatkan teori-teorinya saja, akan tetapi melatih mental mereka untuk dapat menghadapi orang banyak, bagaimana penerapan sistem Tanggung Renteng, kekurangan-kekurangan yang ada pada sistem itu, dan didalam kelompok itu terjadi apa saja, yang nantinya akan terbentuk sesuai dengan karakter-karakter anggota, kemudian mencari solusinya dan diberikan motivasi. Motivasi ini dapat diberikan seperti outbond dan dari hasil ini tidak sedikit anggota yang termotivasi.

c) ***Capacity Building Jaringan Kerja (Network)***

Kemampuan membentuk *network* atau kerjasama antara organisasi, menuntut kemampuan khusus dari organisasi. Terdapat beberapa faktor yang terlihat kritis atas kinerja *network*, seperti: kemampuan memastikan partisipasi dari aktor-aktor kunci, kemampuan dari aturan prosedur dan penyediaan keuangan untuk jaringan itu sendiri, alokasi yang tepat tentang tanggung jawab, kewenangan organisasi dalam menunjang koordinasi dan juga yang terpenting stabilitas dari susunan *institutional*. Oleh karena itu agar jaringan kerjasama (*network*) dapat terjalin dengan baik, diperlukan suatu komunikasi yang baik pula.

Untuk itu, berdasarkan teori yang telah dikemukakan diatas dan dari data hasil wawancara serta observasi yang telah disajikan, dapat diketahui bahwa *Capacity building* jaringan kerja (*network*) dalam Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” telah dilakukan salah satunya dari intern koperasi ini sendiri, yaitu dengan adanya LAN komputer antar komputer, dimana komputer-komputer yang ada di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dapat saling mengakses satu sama lain. Komputer ini berada pada unit simpan pinjam bagian koordinator usaha.

LAN komputer yang ada juga digunakan untuk unit tabungan, seperti: Simpanan SIMPATI. Sistem penabungan ini juga tersedia untuk karyawan Koperasi Setia Budi Wanita. Yaitu, PPL, pengawas, pengurus semua bisa ikut SIMPATI. Keberhasilan sistem ini digambarkan oleh jumlah penabung, yang sudah mencapai 1500 orang. Kemudian Simpanan lain yang ada pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” adalah Simpanan SIFINA, simpanan ini digunakan anggota untuk keperluan pada saat hari raya Idul Fitri dan Natal. Serta Simpanan SIMARA (simpanan manasuka harian), yaitu simpanan yang dapat diambil sewaktu-waktu, diperuntukkan bagi seluruh anggota.

Capacity building jaringan kerja (*network*) dalam Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” juga telah berhasil mengembangkan sistem informasi manajemen (SIM) dengan program *delphi*. Program ini ternyata sangat membantu untuk kelancaran kegiatan-kegiatan koperasi ini, seperti pada unit Waserda sangat terbantu dengan adanya program *Delphi* ini. Program ini sedang dalam proses pengerjaan yang sudah mencapai 80% tingkat keberhasilannya. Dalam pengerjaan program ini Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” bekerjasama dengan seorang teknisi dari Surabaya. Program ini sendiri nantinya akan dibagi/LAN pada bagian penjualan, pembelian, dan gudang.

Capacity building jaringan kerja (*network*) selain dari faktor intern, Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” juga selalu menjalin kerjasama dengan lembaga-lembaga lain seperti: Puskowanjati (Pusat Koperasi Wanita Jawa Timur), YBUL (Yayasan Bina Usaha dan Lingkungan), PNM (Permodalan Nasional Madani), dan beberapa LSM. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas jaringan kerjasama dengan lembaga-lembaga lain dan memudahkan Koperasi

Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam kegiatan usahanya karena koperasi ini tidak mungkin dapat berjalan dan berkembang seperti sekarang ini tanpa bantuan dari lembaga lain.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelaksanaan *Capacity Building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam Upaya Meningkatkan Eksistensinya sebagai Tulang Punggung Ekonomi Rakyat.

a) Faktor pendukung

Faktor pendukung dari pelaksanaan *capacity building* ini dimaksudkan untuk mengoptimalkan fungsi *capacity building* dan sesuai dengan tuntutan perkembangan lingkungan luar yang menuntut adanya perkembangan dalam *capacity building* kelembagaan, *capacity building* sumber daya manusia, dan *capacity building* jaringan kerja.

Ada beberapa faktor yang dianggap sangat memiliki dampak langsung terhadap upaya peningkatan *capacity building*, yaitu:

1) Aspek Kelembagaan

Pada aspek kelembagaan, faktor pemimpin dan aparat sangat mempengaruhi dalam mendukung kelancaran pelaksanaan *capacity building* kelembagaan. Seorang pemimpin dan aparat yang mempunyai jiwa dan karakter kepemimpinan yang baik, proaktif dan inovatif dalam menjalankan tugasnya, dalam hal optimalisasi kualitas pelayanan akan sangat membantu dalam mengembangkan lembaga itu sendiri. Khususnya dalam hal ini adalah Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, sehingga koperasi ini dapat berkembang seperti sekarang ini yang sudah dikenal sampai dunia internasional.

2) Aspek Sumber Daya Manusia

Ketersediaan sumber daya yang memadai dan potensial dipandang sebagai faktor yang signifikan dalam penyelenggaraan *capacity building* sumber daya manusia dalam hal pemberian pelayanan kepada publik. Aspek sumberdaya yang dimaksud di sini secara umum meliputi sumber daya keuangan, sumber daya aparatur, teknologi dan aspek prasarana dan sarana fisik lainnya. SDM-SDM yang ada dalam Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” telah memahami dalam menggunakan dan mengoperasionalkan Teknologi informasi dan komunikasi. Sampai sekarang, koperasi ini telah melatih SDM-SDM yang ada melalui pendidikan dan latihan (diklat) yang dilakukan secara rutin dan berkelanjutan.

3) Aspek Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses berorientasi kepada manusia dan dapat diukur dari pengaruhnya terhadap perilaku organisasi dan masyarakat yang dihadapinya. Dengan kata lain, dalam tataran ini, aktivitas kepemimpinan sangat penting artinya terhadap motivasi orang lain, hubungan antara individu dan interaksi sosial, komunikasi interpersonal, iklim dalam organisasi, konflik interpersonal, perkembangan personil dan mengantisipasi produktivitas sumber daya manusia aparatur.

4) Aspek Partisipasi Masyarakat

Dalam konteks partisipasi masyarakat (anggota) di dalam penyelenggaraan pelayanan umum, komunikasi yang efektif antara anggota dengan lembaga (koperasi) menjadi penting terutama berkaitan dengan arah pelayanan yang berorientasi kepada pelanggan di mana kepentingan, keinginan, harapan dan tuntutan anggota menjadi sandaran utamanya. Posisi anggota dalam tataran ini dipandang sebagai subyek yang harus dilayani dan dipuaskan. Karenanya, ketika berbicara mengenai kualitas pelayanan yang diberikan maka hal itu akan sejajar dengan tingkat kepuasan anggota sebagai pelanggannya. Dalam melakukan pelayanan yang baik, seorang pelayan harus memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik terhadap yang dilayaninya.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan komunikasi dengan orang lain, yaitu: (1) komunikator dan komunikan harus sama-sama berpola pikir positif yang didasarkan pada pola pikir yang sehat dan logis, (2) komunikator dan komunikan harus mampu menempatkan diri pada kondisi yang tepat pada saat melakukan komunikasi atau komunikator harus mampu menempatkan komunikan pada posisi yang bebas dan manusiawi, (3) komunikator harus mampu menampilkan sikap yang santun dan memberikan kesempatan terhadap komunikan untuk memahami isi pesan sampai dengan memberikan umpan balik, dan (4) kemampuan memilih dan menggunakan bahasan yang sederhana dan gampang dimengerti oleh komunikan.

Untuk itu, berdasarkan teori yang telah dikemukakan diatas dan dari data hasil wawancara serta observasi yang disajikan, dapat diketahui bahwa yang telah

menjadi faktor pendukung tentang pelaksanaan *capacity building* di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, adalah:

1) Sistem koperasi

Sistem yang ada di koperasi ini yang meliputi struktur yang terdiri dari rapat anggota, pengurus, pengawas, sampai anggota ke bawah. Struktur organisasi Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” telah meletakkan kekuasaan tertinggi di tangan anggota pada saat rapat anggota. Di rapat anggota semua permasalahan dibahas dan setiap tahun ada pemilihan pengawas. Pemilihan untuk pengurus terjadi setiap 4 tahun. Di Koperasi Setia Budi Wanita ada 2 pengawas, 5 pengurus, 11 PPL dan 1 manajer, serta jumlah karyawan di kantor adalah 24. Panitia Penyuluh Lapangan (PPL) telah berperan untuk mendidik para anggota. Sedangkan manajer juga sudah menjalankan perannya sebagai koordinator untuk sekretariat, untuk pelayanan kasir, akuntansi dan waserda (warung serba ada). Struktur organisasi yang ada pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” telah berjalan dengan baik, sehingga masing-masing pegawai telah menjalankan tugas sesuai dengan perannya.

2) Jati diri koperasi

Jati diri Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” Yang terdiri dari perkumpulan otonom dari orang-orang yang bersatu secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan aspirasi-aspirasi ekonomi, sosial, dan budaya bersama melalui perusahaan yang mereka miliki bersama dan mereka kendalikan secara demokratis.

Selanjutnya, nilai dalam Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, yang telah menanamkan serangkaian tata nilai yang dikembangkan dalam kehidupan koperasi, yaitu: menolong diri sendiri, tanggung jawab, demokrasi, persamaan, keadilan, solidaritas, kejujuran, keterbukaan, tanggung jawab sosial, dan peduli terhadap orang lain.

Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” menggunakan prinsip sebagai garis-garis penuntun yang digunakan oleh koperasi untuk melaksanakan nilai-nilai koperasi dalam praktek. Yang terdiri dari:

- Keanggotaan secara sukarela dan terbuka

Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” adalah terdiri dari perkumpulan secara sukarela, terbuka bagi semua orang yang mampu menggunakan jasa-jasa perkumpulan dan bersedia menerima tanggung jawab keanggotaan, tanpa diskriminasi jender, sosial, politik dan agama.

- Pengolahan dan pengawasan dilakukan secara demokratis oleh anggota
- Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” adalah terdiri dari perkumpulan demokratis dikendalikan oleh para anggota yang secara aktif berpartisipasi dalam penetapan kebijakan-kebijakan perkumpulan dan pengambilan keputusan-keputusan, laki-laki dan perempuan mengabdikan sebagai wakil-wakil yang dipilih, bertanggung jawab kepada para anggota.

- Partisipasi anggota dalam kegiatan ekonomi

Anggota-anggota dalam Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” menyumbang secara adil dan mengendalikan secara demokratis modal dari koperasi. Sekurang-kurangnya sebagian dari modal tersebut biasanya merupakan milik bersama dari koperasi. Anggota-anggota menerima kompensasi yang terbatas terhadap modal. Anggota-anggota membagi surplus-surplus untuk sesuatu atau tujuan-tujuan sebagai berikut: pengembangan koperasi-koperasi mereka, kemungkinan membentuk cadangan sekurang-kurangnya sebagian dari padanya tidak dapat dibagi-bagi; pemberian manfaat kepada anggota-anggota sebanding dengan transaksi-transaksi mereka dengan koperasi; dan mendukung kegiatan-kegiatan yang disetujui oleh anggota-anggota.

- Otonomi dan keterbukaan

Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” bersifat otonom, merupakan perkumpulan yang menolong diri sendiri dan dikendalikan oleh anggota-anggotanya. Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” bila mengadakan kesepakatan-kesepakatan dengan perkumpulan-perkumpulan lain, hal itu dilakukan dengan persyaratan-persyaratan yang menjamin adanya pengendalian oleh anggota-anggota serta dipertahankannya otonomi koperasi.

- Pendidikan, pelatihan, dan informasi

Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi anggota-anggotanya, para wakil yang dipilih, manajer dan

karyawan, sehingga mereka dapat memberikan sumbangan yang efektif bagi perkembangan koperasi ini. Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” memberikan informasi kepada masyarakat umum, khususnya orang-orang muda, dan pemimpin-pemimpin opini masyarakat mengenai sifat dan kemanfaatan kerjasama.

- Kerjasama antar koperasi

Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” akan memberikan pelayanan yang paling efektif kepada para anggota dan memperkuat gerakan koperasi dengan cara bekerjasama melalui struktur-struktur lokal, nasional, regional, dan internasional.

- Kepedulian terhadap masyarakat

Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” bekerja bagi pembangunan yang berkesinambungan dari komunitas-komunitas yang ada di masyarakat melalui kebijakan-kebijakan yang disetujui anggota-anggotanya.

3) Faktor internal koperasi, meliputi:

Kebijakan pengurus Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” untuk memprioritaskan pada pendidikan. Pendidikan ini telah ditujukan untuk pengurus, pengawas, anggota, karyawan, PPL dan penanggung jawab kelompok.

Upaya kaderisasi, upaya kaderisasi dalam Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” telah diupayakan untuk terus menerus dilakukan baik melalui kelompok maupun yang terprogram secara khusus.

Unit-unit pelayanan, unit-unit pelayanan di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” yang berasal dari unit usaha yang meliputi usaha untuk waserda dan usaha untuk simpan pinjam, dan pemberdayaan anggota yang berasal dari unit diklat telah mencanangkan tahun 2008 sebagai tahun pendidikan untuk Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”

Adanya klinik konsultasi. Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” menyediakan klinik psikologi, hukum, dan kesehatan bagi anggotanya, klinik ini dapat digunakan oleh anggota yang membutuhkannya.

Faktor pendukung lain yang membuat program *capacity buiding* di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” sampai saat ini bisa berjalan/bertahan

adalah dari dibuatnya Rencana Kerja dan Rencana Anggaran Pendapatan Belanja (RK RAPB) Koperasi, kemudian dibuat laporan pertanggungjawabannya. Penyusunan renstra (rencana strategis) dilakukan setiap jangka waktu 5-25 tahun. Dan, sistem tanggung renteng yang pada hakekatnya untuk membangun manusia yang berkualitas berdasar tujuan, nilai, dan prinsip yang ada dalam sistem tanggung renteng.

Selanjutnya, untuk proses sosialisasi yang dilakukan oleh pihak pengurus dilakukan secara terus-menerus dan berkelanjutan, selalu mengikutsertakan pihak pengawas. Untuk anggota, proses sosialisasi dilakukan setiap bulan melalui Panitia Penyuluh Lapangan (PPL) di pertemuan kelompok. Selain itu, diadakan pendidikan untuk kelompok dan pendidikan untuk Penanggung jawab (Pj) kelompok. Serta, mengadakan pertemuan melalui kelompok-kelompok binaan lewat forum-forum kajian dan rohani.

Secara umum di setiap unit-unit di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” memang sudah berjalan berbagai macam forum yang sifatnya rutin dan formal yang diselenggarakan di tiap-tiap unit. Namun demikian, jika ditinjau dari kuantitas dan kualitas penyelenggaraan forum tersebut, masing-masing unit satu sama lain berbeda keadaannya. Dalam konteks ini, yang harus lebih ditonjolkan oleh Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” adalah peran motivator, yaitu peran penggerakan anggota atau mobilisasi anggota untuk mau berpartisipasi dalam menyukseskan atau memperlancar jalannya pelayanan.

b) Faktor penghambat

Menurut yuwono (2003: 9-10) hambatan-hambatan yang dialami dalam peningkatan kapasitas (*capacity building*) adalah:

1) Resistensi legal-prosedur

Resistensi legal-prosedur biasanya digunakan oleh pihak-pihak yang kurang atau tidak mendukung program pembangunan kapasitas ini dengan berbagai alasan.

2) Resistensi dari pimpinan

Mendasarkan diri pada argumen bahwa dengan pembangunan kapasitas, maka mau tidak mau kemampuan staff akan meningkat dan bisa saja mengancam kedudukan struktural mereka.

3) Resistensi dari staff

Resistensi dari staff bervariasi, bisa kecil ataupun besar tergantung budaya dan suasana yang ada dalam lingkungan organisasi tertentu. Hambatan yang paling utama adalah bahwa pembangunan kapasitas merupakan sebuah bentuk inovasi atau perubahan sehingga mereka mesti melakukan perubahan atau usaha-usaha inovatif lainnya.

4) Resistensi konseptual

Resistensi konseptual terhadap konsep pembangunan kapasitas muncul karena program pembangunan kapasitas menimbulkan pekerjaan dan beban yang harus ditanggung oleh semua elemen dalam organisasi tertentu.

5) Mispersepsi

Mispersepsi bahwa *capacity building* akan menimbulkan *self-capacity building*. Artinya kemampuan individu menjadi diabaikan tanpa melihat aspek-aspek lainnya.

Menurut Gede Raka yang menjadi permasalahan dalam pengembangan kelembagaan adalah:

- a. Eksklusifisme : Menghidupkan atau menumbuhkan kelompok-kelompok yang bersifat eksklusif, yang lebih menonjolkan semangat "kami" daripada "kita" akan menghambat tumbuhnya rasa saling percaya.
- b. Budaya sinis : Kebiasaan sinis mencerminkan kurangnya rasa saling mendukung dan saling menghargai diantara para anggota, dua hal yang sangat diperlukan dalam membangun komunitas.
- c. Formalitas : Kecenderungan birokratik dan kesenangan berlindung dibalik peraturan yang bersifat formal menjadikan organisasi seperti sebuah mesin bukan komunitas.
- d. Terjebak pada semangat transaksional : Hubungan yang didasarkan semangat transaksional bersifat sementara dan tidak mendalam, sedangkan hubungan dalam komunitas adalah hubungan dalam jangka panjang dan bersifat lebih mendalam.

- e. Diskriminasi : memberikan perlakuan khusus pada satu kelompok tertentu dan mengabaikan kelompok lain akan menipiskan rasa saling percaya. Kinerja sebuah institusi sangat dipengaruhi oleh tiga hal: bagaimana para anggotanya berpikir, bagaimana mereka merasa, bagaimana mereka berinteraksi. Sebuah komunitas sekurang-kurangnya akan mempermudah atau memperbaiki bagaimana para anggotanya merasa dan berinteraksi.

Untuk itu, berdasarkan teori yang telah dikemukakan diatas dan dari data hasil wawancara serta observasi yang disajikan, dapat diketahui bahwa Permasalahan yang dialami oleh Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” tidak seluruhnya sama dengan apa yang dikemukakan oleh Gede Raka dan Yuwono. Ada beberapa permasalahan yang menjadi faktor penghambat terhadap pelaksanaan *capacity building*, yaitu:

- 1) Faktor penghambat dalam pelaksanaan *capacity building* di koperasi ini lebih kepada faktor teknis. Contohnya: apabila koperasi ini melatih anggota sebanyak 1000 orang. Melatih orang sebanyak itu tentu menghambat dalam hal waktu, setiap orang untuk mendapat pelatihan harus giliran. Untuk setiap pelatihan yang sama kepada seluruh anggota membutuhkan waktu yang panjang karena banyaknya anggota.
- 2) Apabila ada anggota yang tidak melaksanakan tujuan, nilai, dan prinsip sistem Tanggung Renteng dengan benar. Tanggung renteng merupakan prinsip dan kekuatan utama yang ada di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, oleh sebab itu bila tidak dilaksanakan dengan benar sistem kerja koperasi akan terganggu.
- 3) Beberapa anggota kelompok pelatihan Tanggung Renteng yang tidak komitmen terhadap kelompoknya, kadang hadir kadang tidak, menyulitkan anggota lain dalam kelompoknya. Menyebabkan anggota lain untuk malas hadir sehingga dapat menyebabkan kelompok bubar.

Faktor penghambat pelaksanaan *capacity building* di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” secara garis besar lebih kepada faktor teknis saja, yang dikarenakan membutuhkan waktu yang lama untuk melatih anggota koperasi yang cukup banyak dan tidak komitmennya anggota terhadap kelompok. Dari pihak Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” sendiri sudah menyiapkan jumlah

petugas yang cukup untuk menjadi Penanggung jawab (Pj) kelompok dan Panitia Penyuluh Lapangan (PPL) dengan ketrampilan yang dimiliki mampu melatih anggota lain.

3. **Manfaat Pelaksanaan *Capacity Building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam Meningkatkan Eksistensi Koperasi sebagai Tulang Punggung Ekonomi Rakyat.**

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan dan dari data hasil wawancara serta observasi yang disajikan, dapat diketahui bahwa manfaat pelaksanaan *capacity building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, yaitu:

Bagi pihak koperasi, telah dirasakan ada manfaatnya. SDM-SDM yang ada di koperasi ini semakin meningkat kemampuan kerjanya. Melalui usaha-usaha yang diberikan mampu untuk meningkatkan kemampuan kerja, salah satunya dengan Pendidikan dan Latihan (diklat). Diklat ini diutamakan untuk karyawan, Panitia Penyuluh Lapangan (PPL), pengurus, penanggungjawab (Pj) dan juga anggotanya. Setiap bulan semua PPL dan pengurus mengikuti diklat yang mendidik dan mendukung mereka dalam perannya. Diklat yang diberikan, dilakukan secara teratur baik teori maupun praktek. Sehingga dari diklat yang diberikan bagi SDM-SDM yang ada dikoperasi ini menjadi dapat bersaing dan dapat diandalkan dengan SDM-SDM badan usaha ekonomi lainnya. Hal ini tentunya sangat memberikan keuntungan bagi Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, karena dari diklat yang diberikan untuk SDM-SDM yang ada di koperasi ini, secara keseluruhan kualitas lembaga ini menjadi meningkat. Semakin banyak orang yang percaya untuk mendaftar menjadi anggota, unit-unit usaha yang ada juga dikelola secara profesional, menjadikan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” semakin dipercaya dan dikenal oleh publik serta terus berkembang sampai saat ini.

Bagi anggota, adanya pelatihan *capacity building*, dalam hal ini pelatihan sistem tanggung renteng kelompok, telah berbuah manfaat yang dapat dipetik. Dari evaluasi hasil pelatihan, tanggapan peserta sangat besar sekali. Tanggung renteng terutama ditujukan kepada unsur manusianya, artinya manusia sebagai pihak yang berkepentingan langsung dalam mencapai tujuan. Tanggung renteng dapat menciptakan unsur-unsur yang baik bagi kelangsungan kehidupan koperasi, khususnya bagi anggota yang mengikuti pelatihan ini. Banyak hal yang bisa

menjadi pembelajaran. Mereka merasakan manfaat positif atas berbagai materi yang disampaikan selama pelatihan, yaitu: pertama, melatih sikap mental yang baik bagi anggota serta demokratis dalam mengemukakan pendapat, sehingga suasana kelompok tetap hidup. Kedua, memupuk rasa solidaritas dan tanggungjawab bersama. Ketiga, menciptakan mekanisme pengendalian agar anggota menjadi patuh dan secara sadar mengikuti ketentuan yang berlaku dalam kelompok.

Bagi peserta, peserta yang ikut dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, seperti dalam kegiatan: motivasi usaha, manfaat yang didapatkan setelah peserta mengikuti kegiatan ini, peserta jadi memperoleh motivasi yang baru. Motivasi untuk meneruskan usaha yang selama ini mereka geluti. Selain itu, skill pengelolaan usaha para peserta, semakin bertambah. Begitu juga dengan pemahaman akan amanah dalam mengelola uang yang dipinjamkan kepada peserta. Sehingga diharapkan peserta jadi memperoleh pengetahuan baru agar usaha yang mereka geluti dapat berkembang dan perekonomian peserta semakin membaik.

Selain itu, keberhasilan dari Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam pembangunan kapasitas (*capacity building*) baik dari segi kelembagaan, sumber daya manusia, dan jaringan kerja dapat dilihat dari keberhasilan koperasi ini mendapatkan penghargaan sebagai koperasi yang mendapatkan predikat pembinaan koperasi terbaik tingkat nasional pada tahun 2007 dan Koperasi Wanita berprestasi tingkat propinsi dengan mendapat juara ke dua (2)

Dari gambaran tersebut pelaksanaan *capacity building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” telah memberikan manfaat yang banyak untuk memajukan koperasi ini sendiri, memajukan kesejahteraan anggota, dan juga memajukan kesejahteraan masyarakat pada umumnya. Manfaat ini pada umumnya telah diaktualisasikan dalam bentuk nyata yang mengacu kepada pengembangan dalam hal sarana dan prasarana, selain itu juga melakukan kerjasama dengan beberapa lembaga dan juga mencakup dalam Pengembangan Teknologi dan Informasi.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan berkaitan dengan tujuan penelitian dalam skripsi ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan *Capacity Building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, sesuai dengan elemen-elemen *capacity building*, mengacu kepada pengembangan dalam hal *capacity building* kelembagaan, *capacity building* sumber daya manusia, dan *capacity building* jaringan kerja (*network*).
- 2) Dalam *capacity building* kelembagaan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” mengacu kepada pengembangan dalam hal sarana dan prasarana, kemudian Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” telah melakukan beberapa kegiatan lewat forum-forum nasional dan mengadakan *workshop-workshop* tingkat nasional, yang hasilnya mendapat bantuan kerjasama dari beberapa lembaga keuangan, seperti: YBUL (Yayasan Bina Usaha Mandiri), PNM (Permodalan Nasional Madani), dan Puskowanjati (Pusat Koperasi Wanita Jawa Timur). Selain itu usaha yang dilakukan dari dalam Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” sendiri adalah dengan mengadakan *learning center* bagi anggota yang terbukti dapat meningkatkan kualitas koperasi ini, yaitu melalui pelatihan tata rias, menjahit, tata boga, dan lain-lain dengan mengadakan kerjasama dengan SMK N 1. Serta menjalin kerjasama dengan beberapa LSM, seperti LSM Limpad dari Jakarta pada tahun 2003, dan LSM Beujroh dari Aceh pada awal tahun 2008, serta LSM Swamitra. Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” juga melakukan kerjasama antara lain melalui media televisi dan radio (Batu TV, ATV, RRI, dll), kerjasama ini dilakukan sebagai media promosi bagi Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” agar koperasi ini semakin dikenal oleh publik dan terbukti banyak orang yang tertarik untuk bergabung menjadi anggota.
- 3) *Capacity Building* Sumber Daya Manusia di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, dilakukan salah satunya dengan Pendidikan dan Latihan (diklat). Diklat ini diutamakan untuk karyawan, Panitia Penyuluh Lapangan (PPL),

pengurus, penanggungjawab (Pj) dan juga anggotanya. Setiap bulan semua PPL dan pengurus mengikuti diklat yang mendidik dan mendukung mereka dalam perannya. Setiap bulan anggotanya juga menerima diklat penting melalui pertemuan kelompok dan kontak langsung dengan Pj dan PPL koperasi. Diklat yang diberikan, dilakukan secara teratur baik teori maupun praktek. Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” untuk meningkatkan kualitas SDM bagi anggotanya memberikan pendidikan khusus untuk anggota yang rutin diberikan dari koperasi ini setiap tahun. Pendidikan khusus ini diberikan untuk mendidik dan meningkatkan kesejahteraan anggota. Juga memberikan bantuan beasiswa untuk anak anggota yang berprestasi. Selain itu, dengan memberdayakan anggota melalui program pelatihan Tanggung Renteng, karena sistem Tanggung Renteng merupakan kekuatan utama Koperasi ini

- 4) *Capacity building* jaringan kerja (*network*) dalam Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dilakukan dari intern koperasi ini sendiri, antara lain dengan adanya LAN komputer antar komputer, mengembangkan sistem informasi manajemen (SIM) dengan program *delphi*. Program ini ternyata sangat membantu untuk kelancaran kegiatan-kegiatan koperasi ini, seperti pada unit Waserda sangat terbantu dengan adanya program *Delphi* ini. *Capacity building* jaringan kerja (*network*) selain dari faktor intern, Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” juga selalu menjalin kerjasama dengan lembaga-lembaga lain seperti: Puskowanjati (Pusat Koperasi Wanita Jawa Timur), YBUL (Yayasan Bina Usaha dan Lingkungan), PNM (Permodalan Nasional Madani), dan beberapa LSM. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas jaringan kerjasama dengan lembaga-lembaga lain dan memudahkan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dalam kegiatan usahanya karena koperasi ini tidak mungkin dapat berjalan dan berkembang seperti sekarang ini tanpa bantuan dari lembaga lain.
- 5) Faktor pendukung dari pelaksanaan *capacity building* di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” yang pertama adalah sistem yang ada di koperasi ini yang meliputi struktur yang terdiri dari rapat anggota, pengurus, pengawas, sampai anggota ke bawah. Kemudian, jati diri koperasi yang meliputi definisi

koperasi, nilai koperasi, dan prinsip koperasi. Faktor internal juga menjadi pendukung pelaksanaan *capacity building* di koperasi ini, yang pertama kebijakan pengurus untuk memprioritaskan pada pendidikan. Pendidikan ini ditujukan untuk pengurus, pengawas, anggota, karyawan, PPL dan penanggung jawab kelompok. Kedua, upaya kaderisasi yang diupayakan terus menerus baik melalui kelompok maupun yang terprogram secara khusus. Ketiga, unit-unit pelayanan, dari unit usaha yang meliputi usaha untuk waserda dan usaha untuk simpan pinjam, dan pemberdayaan anggota yang berasal dari unit diklat mencanangkan tahun 2008 sebagai tahun pendidikan untuk Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita”, serta adanya klinik konsultasi psikologi, hukum, dan kesehatan.

- 6) Faktor penghambat dalam pelaksanaan *capacity building* di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” lebih kepada faktor teknis. Contohnya: pertama, apabila koperasi ini melatih anggota sebanyak 1000 orang. Melatih orang sebanyak itu tentu menghambat dalam hal waktu, setiap orang untuk mendapat pelatihan harus giliran. Untuk setiap pelatihan yang sama kepada seluruh anggota membutuhkan waktu yang panjang karena banyaknya anggota. Kedua, Apabila ada anggota yang tidak melaksanakan tujuan, nilai, dan prinsip sistem Tanggung Renteng dengan benar. Ketiga, adanya beberapa anggota kelompok pelatihan Tanggung Renteng yang tidak komitmen terhadap kelompoknya, kadang hadir kadang tidak, menyulitkan anggota lain dalam kelompoknya. Menyebabkan anggota lain untuk malas hadir sehingga dapat menyebabkan kelompok bubar.
- 7) Dalam pelaksanaan *capacity building* di Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” juga memberikan manfaat, bagi pihak koperasi SDM-SDM yang ada di koperasi ini semakin meningkat kemampuan kerjanya dan dapat bersaing dengan koperasi-koperasi lain. Selain itu pelatihan *capacity building* bagi anggota, dalam hal ini pelatihan sistem tanggung renteng kelompok, berbuah manfaat yang dapat dipetik. Dari hasil evaluasi, banyak hal yang bisa menjadi pembelajaran. Mereka merasakan manfaat positif atas berbagai materi yang disampaikan selama pelatihan. Ternyata dari evaluasi hasil pelatihan, ekspektasi peserta sangat besar sekali. Peserta jadi memperoleh motivasi yang

baru. Motivasi untuk meneruskan usaha yang selama ini mereka geluti. Selain itu, skill pengelolaan usaha para peserta, semakin bertambah. Begitu juga dengan pemahaman akan amanah dalam mengelola uang yang dipinjamkan.

Dari gambaran tersebut bisa disimpulkan, bahwa *capacity building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” telah memberikan manfaat yang banyak untuk memajukan koperasi ini sendiri, memajukan kesejahteraan anggota, dan juga memajukan kesejahteraan masyarakat pada umumnya. Manfaat ini pada umumnya telah diaktualisasikan dalam bentuk nyata yang mengacu kepada pengembangan dalam hal sarana dan prasarana, selain itu juga melakukan kerjasama dengan beberapa lembaga dan juga mencakup dalam Pengembangan Teknologi dan Informasi.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian ini yang tertulis dalam kesimpulan di atas, maka menurut peneliti ada beberapa hal yang seharusnya patut dilaksanakan, guna mengoptimalkan *capacity building* pada Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” . Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya sebelum melaksanakan pembangunan kapasitas dalam rangka meningkatkan eksistensi koperasi sebagai tulang punggung ekonomi rakyat, terlebih dahulu melaksanakan peninjauan dalam hal kapasitas sumberdaya manusia, finansial, dan sarana prasarana guna menunjang tercapainya *capacity building* tersebut, agar dalam pelaksanaan *capacity building* tersebut berjalan sukses dan tidak mengalami kendala yang cukup serius didalamnya.
2. Setelah program *capacity building* tersebut berjalan dengan baik, diharapkan bagi seluruh sumberdaya manusia yang berhubungan didalamnya dapat menjaga program tersebut, lebih-lebih dapat memberikan formasi baru guna pencapaian *capacity building* yang lebih mapan dimasa yang akan datang. Tentunya melalui pengembangan sumberdaya manusia dan sarana prasarana didalamnya.
3. Diharapkan Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dapat menjaga stabilitas hubungan kerja dengan lembaga, organisasi dan instansi terkait

yang berhubungan dengan pelaksanaan program *capacity building*. Dan jika perlu Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” menambah kerjasama yang lebih jauh dengan lembaga, organisasi dan instansi yang dipandang mampu mendukung kelancaran program *capacity building*.

4. Kendala yang dialami Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dari faktor teknis, hendaknya dapat diatasi dengan melakukan efisiensi dalam hal waktu. Dalam melatih anggota yang jumlahnya banyak dapat dibagi dalam kelompok-kelompok kecil sehingga memudahkan Panitia Penyuluh Lapangan (PPL) dalam menjalankan tugas agar hasil pelatihan yang didapatkan sama. Untuk anggota yang tidak melaksanakan sistem tanggung renteng dengan benar, diharapkan kesadaran dari masing-masing anggota sendiri untuk komitmen terhadap kelompoknya dan memberikan sanksi tegas kepada anggota yang tidak disiplin.
5. Jika beberapa hal tersebut di atas dapat berjalan dengan baik, hendaknya Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” juga melakukan transparansi informasi melalui media cetak maupun elektronik, guna mendapatkan dukungan atau simpati masyarakat luas atas pelaksanaan program *capacity building*. Sehingga Koperasi Wanita SU “Setia Budi Wanita” dapat mencapai visi dan misi yang diembannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ismeth. 2004. *Berbagai Masalah Yang Dihadapi Oleh Usaha Simpan Pinjam Koperasi Sebagai Lembaga Keuangan Mikro*. Diakses pada tanggal 15 Januari 2008 dari <http://www.smecca.com>.
- Anoraga, Pandji dan Sudantoko, Djoko. 2002. *Koperasi, Kewirausahaan, dan Usaha Kecil*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bogdan, R, and Steven. J. Taylor. 1975. *Introduction to Qualitative Research Methods: A Phenomenological Approach to the Social Sciens*. New York: Willey-Interscience.
- Brown, Lisanne. 2003. *Measuring Capacity*. University of North California at Chapel Hill: Carolina Population center.
- Campobasso, L and D Davis. 2001. *Reflection on Capacity Building*. the California Wellness Foundation Journal, Volume 2 no. 2.
- Chaniago, Arifinal. 1985. *Perkoperasian Indonesia*. Bandung: Angkasa.
- Daftar Prestasi Kota Malang Tahun 2004-2007. 2007. Diakses pada 21 Juni 2008 dari <http://www.pemkot.malang.go.id>.
- Eade, D. 1998. *Capacity Building: An Approach to People-Centered Development*. Oxford, UK: Oxfam, GB.
- Edralin, J. SI. 1997. *The New Local Governance and Capacity Building: A Strategic Approach*. Regional Development Studies: Vol. 3, p. 148-150.
- Finn, L. Janet & Barry Checksoway. 1998. *Young People as Competent Community, Builders: A Challenge to Social Work*. "Social Work": Vol. 43, p. 4-6.
- Grindle, M. S.,(editor). 1997. *Getting Good Government: Capacity Building In the Public Sector of Developing Countries*. Boston, MA: Harvard Institutue for International Development.
- GTZ (Deutsche Gesellschaft Fur Technische Zusammenarbeit). 2003. *The Concept of Capacity Building and The Process of Assessing Capacity Building Needs*. Jakarta: Kerjasama Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia.
- Gupta, Ranjit. 2003. *Note on Institutional Building*. New Delhi: Oxford and IBH Publishing House.

Ismawan, Bambang, B. 2002. *Ekonomi Rakyat : Sebuah Pengantar, Seminar Pendalaman Ekonomi Rakyat*. Fianancial Club Jakarta.

Koentjaraningrat.. 1986. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: Aksara Baru.

----- . 1995. *Metodologi Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Milen, Anneli. 2006. *Capacity Building Meningkatkan Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Pembaruan.

Miles, M.B. dan A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi revisi. Bandung: P.T. Remaja Rosda Karya.

Mubyarto. 1988. *Pembangunan Pedesaan di Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.

Parasuraman, A., Valarie A. Zeithmal, and Leonard L. Berry. 1985. *A Conceptual Model of Service Quality and its Implication for Future Research, Journal Marketing*.

Patton, M. Q. 1980. *Qualitative Evaluation Methods*. Beverly Hills: Sage Publication, Inc.

Perlu ada penyamaan visi kompetensi SDM koperasi dan UKM. 2005. Diakses pada 23 Juni 2008 dari <http://www.depkop.go.id>.

Schuler, S. Randall. 1990. *Human Resource Management* . Rutgers University.

Sekilas Kota Malang. 2008. Diakses pada 26 Mei 2008 dari <http://www.pemkot-malang.go.id>.

Soekamto, Soerjono. 1990. *Sosiologi: Suatu Pengantar*. Jakarta: P.T. Raja Grafindo Persada.

Soemodiningrat, Gunawan. 1996. *Pembangunan Daerah dan Pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta: Bina Rena Pariwisata.

Soeprapto, Prof. Dr. HR. Riyadi, MS. 2004. *Hand Out Reformasi Administrasi Publik*.

Sugiyanto. 2002. *Lembaga Sosial*. Yogyakarta: Global Pustaka Utama.

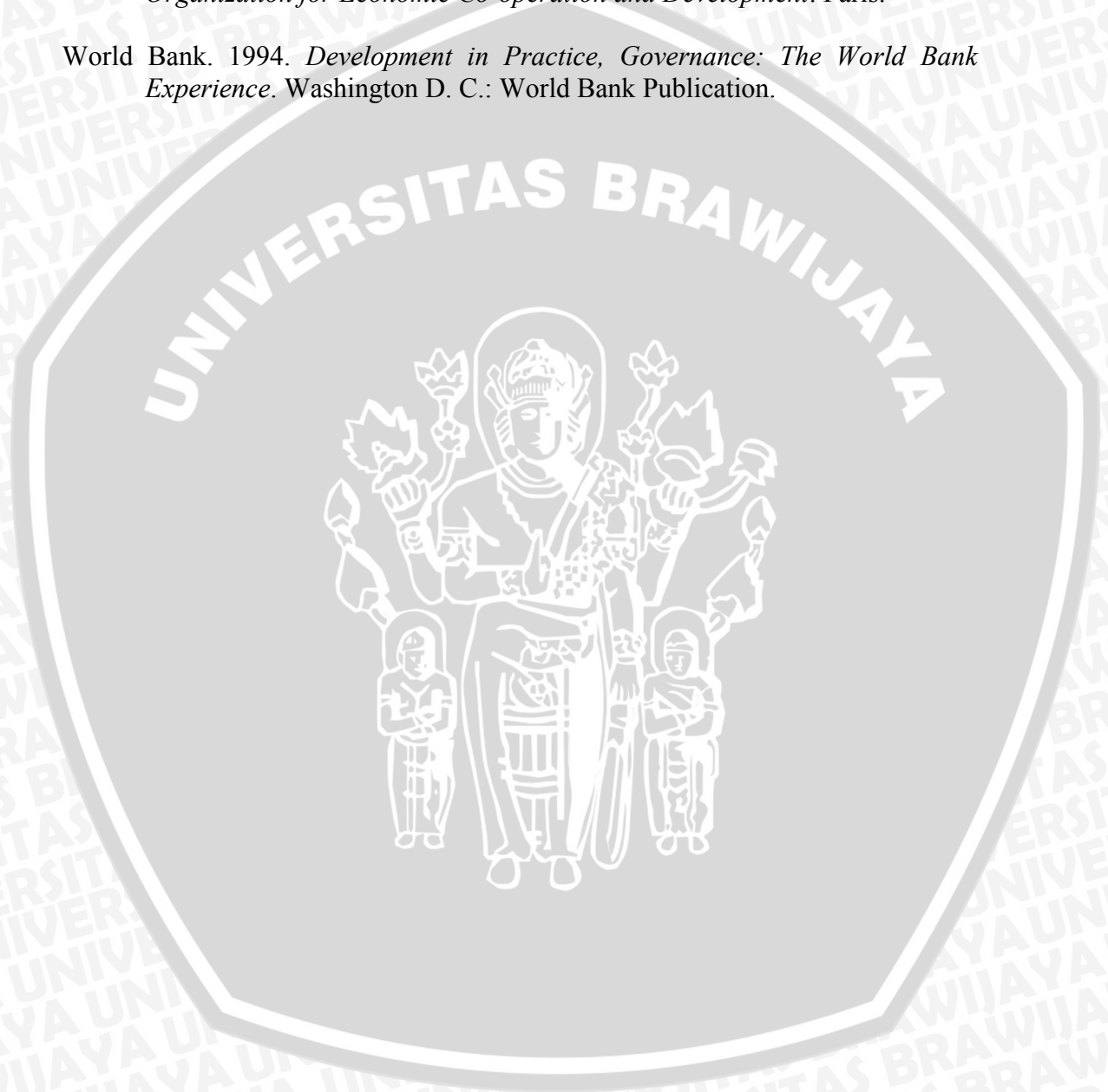
Tampubolon, Usman. 1977. *Pembangunan Pranata*. Yogyakarta: Fisipol UGM.

UU No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian. Jakarta: Sinar Wijaya.

Wardoyo, H. Prabowo. 2003. *Kinerja Lembaga Keuangan Mikro bagi Upaya Penguatan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Di Wilayah Jabotabek*. Diakses pada 21 Juni 2008 dari <http://www.bmm-online.org>.

Willems, Stephane. 2003. *Institutional Capacity and Climate Actions, Organization for Economic Co-operation and Development*. Paris.

World Bank. 1994. *Development in Practice, Governance: The World Bank Experience*. Washington D. C.: World Bank Publication.





**DEPERTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
(FACULTY OF ADMINISTRATIVE SCIENCE)**

Jl. Mayjen Haryono No. 163 Malang 65145; Telp (0341) 553737, 568914, 556703, dan 5511611 pes 205, Fax. (0341) 553737; Email: fia@brawijaya.ac.id

Program studi: SI Adm. Publik • SI Adm. Bisnis • DIII Kesekretariatan • DIII Pariwisata • Magister Ilmu Administrasi Publik & Bisnis dan S3 Ilmu Administrasi

Nomor : 322/J.10/1.14/PG/2008
Lampiran : -
Hal : Riset

Kepada : Yth. Kepala Koperasi Setia Budi Wanita
Kota Malang

Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya mohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan kesempatan melakukan riset/survey bagi mahasiswa:

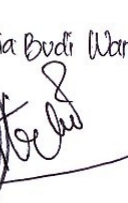

Nama : R. Hario Purnomobagio
Alamat : Jl. Merbau Selatan Dalam II/223A RT. 4 RW. 8 Kelurahan Padangsari Kecamatan Banyumanik, Semarang Jawa Tengah
NIM : 0410310103
Jurusan : Administrasi Publik
Konsentrasi : Administrasi Pembangunan
Lamanya : Selama bulan Mei-Juni
Tema : Pembangunan Kapasitas (*Capacity Building*) Dalam Meningkatkan Eksistensi Koperasi Sebagai Tulang Punggung Ekonomi Rakyat
Peserta : -

Kami percaya bahwa demi pembinaan pendidikan kita, maka Bapak/Ibu/Saudara bersedia membantu kami.
Demikian atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara, kami ucapkan terimakasih.

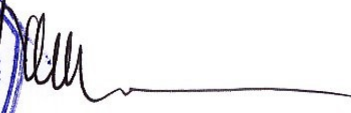
Malang, 28 April 2008

An. Dekan

Ketua Jurusan Administrasi Publik

Pengurus
Koperasi SU "Setia Budi Wanita"


YULI LESTARI
(SEKRETARIS I)




Prof. Drs. Solichin Abdul Wahab, MA. PhD
NIP. 130 704 332



KOPERASI WANITA SERBA USAHA
" SETIA BUDI WANITA "

Badan Hukum No. 3992 / BH / II / 77 tgl. 30 Des. 77
 Jl. Trunojoyo No. 76 Telp. (0341) 327 120, 354 934, 326 183
 Fax. (0341) 327 120 Kode Pos 65111 - MALANG

SURAT KETERANGAN

Nomor :17/SEK/PEND/VII/2008

Yang bertanda tangan dibawah ini Pengurus Koperasi Wanita SU " Setia Budi Wanita " Malang :

Nama : Rieni S. Sofyan
Jabatan : Ketua II, Kopwan SU " Setia Budi Wanita " Malang

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa Mahasiswa Universitas Brawajaya Malang tersebut dibawah ini :

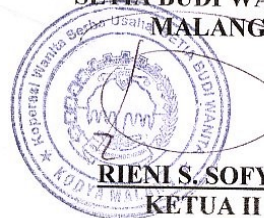
Nama : R. Hario Purnomobagio
NIM : 0410310103
Jurusan : Administrasi Publik

Telah melakukan kegiatan Pembuatan Program Aplikasi : " Pembangunan Kapasitas (Capacity Building) Dalam Meningkatkan Eksistensi Koperasi Sebagai Tulang Punggung Ekonomi Rakyat ", dari tanggal 01 Mei 2008 sampai dengan 01 Juni 2008.

Demikian Surat Keterangan ini untuk diketahui.

Malang, 25 Juli 2008

**PENGURUS KOPERASI WANITA SERBA USAHA
 " SETIA BUDI WANITA "**



**RIENI S. SOFYAN
 KETUA II**

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



CURRICULUM VITAE

Nama : R. Hario Purnomobagio
NIM : 0410310103
TTL : Cilacap, 19 Desember 1986
Alamat Asal : Jl. Merbau Selatan Dalam II/223A, Banyumanik,
Semarang, 50267
No.Telp : 085736030040 / 085225338336 / 0341-9289876
Riwayat Pendidikan : 1. SDN Sidanegara 6 Cilacap (1992-1998)
2. SMP Negeri 2 Cilacap (1998-2001)
3. SMA Negeri 3 Cilacap (2001-2004)
4. Fakultas Ilmu Administrasi
Jurusan Administrasi Publik
Universitas Brawijaya (2004-2008)

