

## PENINGKATAN SDM PENGURUS KOPERASI PADA PESANTREN KHADIMUL UMMAH KEPULAUAN RIAU

Aulia Rahman<sup>1</sup>, Fauziah Hanum<sup>2</sup>, Dwi Vita Lestari S<sup>3</sup>, Chintia Hendriyani<sup>4</sup>  
<sup>1,2,3,4</sup>STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau  
email: aulia@stainkepri.ac.id

### Abstrak

Pesantren Khadimul Ummah merupakan salah pesantren yang memiliki kemandirian ekonomi dengan mengembangkan koperasi. Kondisi demikian, tentu menjadi sebuah potensi besar yang perlu dimanfaatkan dengan baik, termasuk sumber daya manusianya (SDM). Tim pengabdian mencoba untuk melihat SDM dan kekuatan yang dimiliki pesantren agar pesantren dapat menggunakan SDM untuk mengembangkan koperasi tersebut. Hal yang terpenting dalam pengabdian ini bukan pemetaan SDM tetapi bagaimana SDM itu diorganisir dan dimobilisasi agar pesantren dapat menjalankan koperasi secara mandiri dan berkelanjutan. Berdasarkan hasil yang dicapai melalui kegiatan In House Training Peningkatan Sumber Daya Manusia Pengurus Koperasi Pada Koperasi Pesantren Khadimul Ummah, maka dapat diuraikan bahwa, potensi SDM yang dimiliki oleh pesantren ada dan dapat dikembangkan lebih baik lagi. Disini dapat kita lihat koperasi memiliki andil besar dalam membantu para santri/wati dan masyarakat sekitar pesantren dalam memenuhi kebutuhannya. In House Training peningkatan sumber daya manusia pengurus koperasi ini juga bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pengurus koperasi pesantren terkait pencatatan transaksi yang terjadi pada koperasi, penyusunan laporan keuangan, dan pengelolaan koperasi agar lebih menarik. Dampak dari penerapan In Housse Training dapat dirasakan oleh pengurus koperasi, dimana awalnya pencatatan dilakukan secara manual dan beresiko terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, dengan penerapan dan penggunaan template Excel Kasir KU dapat membantu koperasi dalam operasionalnya.

**Kata kunci:** Sumber Daya Manusia, Koperasi, Pesantren

### Abstract

Khadimul Ummah Islamic Boarding School is one of the Islamic boarding schools that has economic independence by developing cooperatives. Such conditions are certainly a huge potential that needs to be utilized well, including human resources (HR). The service team tries to look at the human resources and strengths of the Islamic boarding school so that the Islamic boarding school can use human resources to develop the cooperative. The most important thing in this service is not the mapping of human resources but how human resources are organized and mobilized so that Islamic boarding schools can run cooperatives independently and sustainably. Based on the results achieved through In House Training activities to Improve Human Resources for Cooperative Management at the Khadimul Ummah Islamic Boarding School Cooperative, it can be explained that the human resource potential possessed by Islamic boarding schools exists and can be developed even better. Here we can see that cooperatives have a big role in helping the Islamic boarding school students and the community around the Islamic boarding school in meeting their needs. In House Training to improve the human resources of cooperative administrators also aims to increase the understanding of Islamic boarding school cooperative administrators regarding recording transactions that occur in cooperatives, preparing financial reports, and managing cooperatives to make them more attractive. The impact of implementing In House Training can be felt by cooperative administrators, where initially recording was done manually and there was a risk of undesirable things happening. By implementing and using the KU Cashier Excel template, it can help the cooperative in its operations.

**Keywords:** Human Resources, Cooperatives, Islamic Boarding Schools

### PENDAHULUAN

Salah satu usaha pesantren dalam mengembangkan usaha mandiri adalah dengan mendirikan koperasi pesantren (kopontren). Koperasi pesantren adalah koperasi yang didirikan guna memenuhi kebutuhan sehari-hari santri, mulia dari kebutuhan pangan dan sandang. Koperasi pesantren juga satu-satunya yang menjadi sarana berbelanja para santri (Grigg, dkk, 2000). Menjadi satu-satunya pusat perbelanjaan di tengah-tengah santri pesantren, koperasi pesantren memegang peran penting sehingga perlu pengembangan koperasi itu sendiri untuk tetap dapat memenuhi kebutuhan para santri dan juga

Masyarakat sekitar (Azra, Azyumardi, 1997). Pengembangan koperasi juga dimaksudkan agar pesantren memiliki kemandirian ekonomi karena secara pendanaan pesantren bersumber dari sumbangan pokok pendidikan para santrinya (Bungin, 2016). Kondisi ini bisa menjadi peluang besar bagi pesantren dalam pengembangan koperasi agar sesuai dengan nilai-nilai kepesantrenan begitu juga dalam menata kelembagaannya (Sulaiman, et al., 2016).

Koperasi pondok pesantren dikategorikan sebagai kopeasi penjualan dimana adanya transaksi jual beli antara pihak pesantren dan para santi/watinya (Baharuddin, 2017). Kerjasama masyarakat dan pesantren dalam penjualan adalah hasil produksi mereka dikumpulkan dan didagangkan dalam koperasi tersebut (Hery, 2015). Dengan demikian para pemasok lebih mudah menjualkan hasil produksi mereka dan permintaan yang selalu meningkat dari para santi/wati menjadi untung besar bagi masyarakat dan pesantren (Amrullah, 2019).

Pesantren Khadimul Ummah merupakan pesantren dengan sistem pendidikan 24 jam. Dimana di dalamnya tinggal para santri, guru, dan pengelola koperasi selama 24 jam. Dengan kondisi ini Pesantren Khadimul Ummah merupakan miniatur dari masyarakat. Kondisi demikian, tentu menjadi sebuah potensi besar yang perlu dimanfaatkan dengan baik. Setidaknya ada beberapa aset yang memiliki potensi yang besar untuk diorganisir dan dimobilisasi dalam pengembangan koperasi pesantren, yaitu: *pertama*, aset sumber daya manusia (SDM). Pesantren memiliki banyak SDM untuk dilatih dan dijadikan pengurus koperasi yang berkompeten (Bukit, dkk. 2017). Jumlah SDM yang dapat dijadikan pengurus koperasi misalkan dari unsur guru, pengurus yayasan, siswa akhir kelas 6 dan staff. Jumlah santri pada Pesantren Khadimul Ummah sebanyak kurang lebih 200 orang siswa dengan jumlah guru 33 orang. *Kedua*, Infrastruktur. Secara kesediaan sarana-prasarana pesantren telah memiliki 4 (empat) bangunan yang digunakan sebagai asrama, perkantoran, kelas, ruang tamu, dan sebagainya. *Ketiga*, Peluang ekonomi. Dengan jumlah santri 200-an orang merupakan potensi pasar yang signifikan. Karena dari begitu banyak santri yang tinggal tentu kebutuhan dasar mereka perlu dipenuhi. Selain itu juga, kebutuhan skunder seperti sabun, sikat gigi, shampo, alat tulis, buku, dan lain-lain sangat dibutuhkan selama para santri tinggal di dalam pesantren (Adhim, 2020).

Tim pengabdian mencoba untuk melihat SDM dan kekuatan yang dimiliki pesantren agar pesantren dapat menggunakan aset untuk mengembangkan potensi/peluang yang ada. Hal yang terpenting dalam pengabdian ini bukan pemetaan aset tetapi bagaimana SDM itu 4 diorganisir dan dimobilisasi agar pesantren dapat menjalankan koperasi secara mandiri dan berkelanjutan.

## METODE

Pengabdian ini menggunakan metode Asset Based Comunity Development (ABCD) yaitu metode yang menekankan pada pendekatan, kekuatan aset dan potensi yang dimiliki oleh komunitas dalam mencapai tujuan pengabdian. Pada konsep pemberdayaan, masyarakat yang menjadi sasaran pemberdayaan bukanlah kelompok yang lemah dan tidak memiliki potensi. Masyarakat disini, dipandang sebagai suatu komunitas yang sebenarnya memiliki potensi untuk dapat keluar dari permasalahan yang ada, termasuk permasalahan peningkatan taraf hidup. Kenyataan dalam komunitas yang terjadi ditengah-tengah Masyarakat dalam hal pemberdayaan lebih kepada tidak optimalnya akses untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki, dan juga masih terbatasnya sistem dan sumber daya yang mampu memfasilitasi masyarakat dalam memanfaatkan potensi yang mereka miliki. Kekuatan dalam suatu pemberdayaan juga perlu adanya fasilitator untuk mengidentifikasi potensi-potensi yang ada dan menghubungkannya dengan sistem sumber daya lainnya untuk bekerjasama dalam hal peningkatan kapasitas.

Pengabdian dilakukan di Pesantren Khadimul Ummah Bintan Kepulauan Riau, sedangkan teknik pengumpulan data yang akan digunakan menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara diperoleh dengan cara menanyakan responden kepada pengurus koperasi Pesantren Khadimul Ummah, obeservasi diperoleh dengan mengamati secara langsung kegiatan di koperasi pesantren, sedangkan dokumentasi didapatkan dari profil Pesantren Khadimul Ummah. Adapun beberapa tahapan dalam perencanaan pengabdian yang dapat dilihat pada bagan berikut: pertama, Tahap perencanaan, merupakan proses menentukan tahapan-tahapan yang akan dilakukan, bagaimana cara mencapainya dan apa yang dibutuhkan. Dalam pengabdian ini tahap perencanaan yang dimulai dengan observasi dan mengidentifikasi aset-aset dan permasalahan yang ada pada koperasi Khadimul Ummah. Dari hasil observasi dan identifikasi tersebut pengabdian menyusun tahapan-tahapan yang akan dilakukan dalam pengabdian ini. Pengabdian juga melakukan diskusi dengan pimpinan Pesantren

Khadimul Ummah dan juga para pengurus koperasi serta santri/wati selaku konsumen pada koperasi Khadimul Ummah. Pengabdian dilakukan audiensi terkait tahapan-tahapan pelaksanaan kegiatan Pengabdian ini, dimulai dengan menyampaikan rencana kegiatan pengabdian, jadwal kegiatan dan permintaan Kerjasama untuk mengumpulkan peserta yang akan dilatih dalam pengembangan koperasi Khadimul Ummah.

Kedua, Tahap persiapan, yang dilakukan dengan menyusun rangkaian atau kerangka kegiatan yang akan dilakukan dengan tujuan agar waktu dan pekerjaan yang dilakukan bisa berjalan efektif dan tepat waktu. Persiapan pelaksanaan pengabdian pelatihan peningkatan sumber daya manusia pengurus koperasi Khadimul Ummah berdasarkan data, fakta lapangan dan rujukan, mematangkan kegiatan sesuai dengan tema pengabdian. Mengorganisir Tim Pengabdian untuk mempersiapkan dan mengarahkan untuk bekerja pada setiap bagian yang telah ditentukan. Melengkapi keperluan-keperluan bahan pelatihan, seperti menyiapkan materi yang akan disampaikan, ATK yang dibutuhkan, konsumsi, menyiapkan spanduk kegiatan, dan peralatan elektronik untuk mendukung kegiatan pelatihan peningkatan sumber daya manusia pengurus koperasi Khadimul Ummah. Dan juga melakukan komunikasi dengan pihak terkait untuk persiapan sarana dan prasarana pendukung kegiatan pelatihan sampai menjelang acara dilaksanakan di tempat kegiatan berlangsung. Perencanaan Persiapan Pelaksanaan Sosialisasi Pendampingan Evaluasi.

Ketiga, Tahap pelaksanaan, merupakan tahapan untuk mewujudkan setiap rencana yang telah dibuat. Dalam tahapan ini pengabdian memulai dengan mengumpulkan peserta yang terdiri dari pimpinan Pesantren Khadimul Ummah, pengurus koperasi, dan santri/wati Pesantren Khadimul Ummah. Keempat, Tahapan sosialisasi merupakan tahapan dimana pengenalan hal-hal baru kepada suatu kelompok atau organisasi yang akan diimplementasikan pada kehidupan sehari-hari. Pada tahapan ini tim pengabdian mensosialisasikan pemahaman terkait manajemen pengelolaan koperasi, lalu dilanjutkan dengan mempraktekkan penggunaan template microsoft excel yang akan digunakan oleh koperasi khadimul ummah sebagai pengolahan data transaksi yang terjadi pada koperasi. Kemudian dilanjutkan dengan materi pentingnya penyusunan laporan keuangan dan cara penataan koperasi. Kelima, Tahapan pendampingan, merupakan proses mendampingi dan memberikan arahan dari tahapan-tahapan yang telah direncanakan. Pada tahapan ini, tim pengabdian mendampingi pengurus koperasi untuk mempraktekkan penggunaan template excel, lalu menyusun laporan keuangan dan tata cara penataan koperasi agar lebih menarik.

Keenam, Tahap evaluasi, merupakan tahapan dimana proses mengkaji suatu program, aktivitas atau kebijakan apakah hal tersebut berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini melibatkan pengumpulan informasi tentang kegiatan atau hasil dari program. Pada tahapan ini tim pengabdian melakukan kunjungan pada koperasi khadimul ummah, kunjungan meliputi apakah materi-materi yang telah disampaikan dapat diimplementasikan dengan baik dan kendala apa yang dihadapi oleh pengurus koperasi. Tim pengabdian juga memberikan kuesioner kepada peserta yang mengikuti In House Training Peningkatan Sumber Daya Manusia Pengurus Koperasi untuk menilai apakah materi dan praktek yang telah dilakukan dapat menambah wawasan para pengurus koperasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu konsep pengabdian atau pemberdayaan masyarakat menekankan pada aspek pengembangan potensi atau asset. Konsep pengembangan potensi atau asset menjadi salah satu pilihan para akademisi dalam menyusun strategi dalam mengembangkan sumber daya manusia pengurus koperasi. Metode ABCD merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis aset dan potensi yang dimiliki oleh komunitas yang kemudian dibuat strategi pengembangannya untuk mewujudkan mimpi atau harapan yang dicita-citakan melalui program-program pemberdayaan dengan memanfaatkan potensi asset.

Masyarakat yang menjadi sasaran pengabdian bukan berarti memiliki kelemahan justru sebaliknya ia memiliki potensi yang perlu dikembangkan dan dimobilisasi. Dalam kasus ini, biasanya masyarakat yang menjadi sasaran pengabdian tidak memiliki pengetahuan tentang potensi aset yang mereka miliki sehingga tidak dapat memaksimalkan potensi sumber daya tersebut. Dengan adanya tim pengabdian sebagai fasilitator yang dapat menganalisis dan mengidentifikasi potensi yang dimiliki sehingga masyarakat dapat menghubungkan dengan aset lainnya untuk memaksimalkan potensi tersebut.

Pemberdayaan masyarakat dengan pendekatan pengembangan potensi atau asset akan menjadikan masyarakat lebih mandiri dalam mengembangkan dirinya sendiri. Secara pelaksanaan pengembangan masyarakat dengan pengembangan potensi atau asset adalah pengembangan yang berkelanjutan (sustainable development). Itu artinya bahwa secara mandiri masyarakat mampu mengembangkan program-program dengan melihat potensi yang ia miliki seperti aset SDM, organisasi, sumber daya alam, ekonomi, sosial, dan sebagainya. Pada pengabdian ini menggunakan pendekatan berbasis aset, oleh karena itu tim pengabdian menyusun analisis strategi pengabdian dalam 3 (tiga) tahap, yaitu (Nadhir, dkk., 2015.):

Pertama, analisis keunggulan asset, asset dalam uraian ini akan dijelaskan sesuai dengan kategori aset, yaitu: aset manusia, aset alam, aset infrastruktur, aset sosial kelembagaan dan finansial. Adapun penjelasan masing-masing aset akan diuraikan dalam poin berikut ini:

Pertama, Aset manusia, dari beberapa aset, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang perlu dimaksimalkan fungsinya. Karena SDM merupakan sumber daya terbesar dalam alam ini yang berbeda dari sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi (Wahid, 2001). Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Pengelolaan SDM bersifat unik, manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi/perusahaan/bisnis, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis. Kunci dasar dalam mempertahankan bisnis adalah bagaimana manusia yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan bekerja. Secara dinamis, manusia berkembang dan berubah lebih cepat dibandingkan dengan sumber daya lainnya seperti alam dan hewan, bahkan manusia dapat menciptakan sumber daya termutakhir yaitu teknologi. Maka tidak heran jika kita katakan bahwa manusia merupakan sumber utama dalam pengelolaan sebuah organisasi/Lembaga.

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut (Karimah, 2018). Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang (Sagimun, 1990). Dapat dikatakan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dilakukan sebuah organisasi dengan memfasilitasi pegawainya agar memiliki pengetahuan, keahlian atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau dimasa mendatang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi (Qizam, 2019).

Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Qomar, 2023). Dalam hal ini seluruh potensi yang dimiliki oleh manusia baik itu kecerdasan, keterampilan, semangat, komunikasi, dll dapat dikategorikan sebagai asset (Ichsan, 2021). Kemampuan seseorang dapat menjadi modal dalam menjalankan sebuah program atau kegiatan. Misalkan saja, kompetensi seseorang dalam hal penulisan laporan dan pelayanan dapat dijadikan modal/aset dalam pengembangan koperasi. Pelatihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Tetapi apabila dilihat dari sarasannya, pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengembangkan suatu koperasi, dimana setiap individu pengelola koperasi mempunyai potensi yang dapat digali, salah

satunya dengan pelatihan pelaporan keuangan berbasis teknologi, pelatihan manajemen pengelolaan produk koperasi dan juga pelatihan pengembangan koperasi. Pelatihan ini akan sangat berdampak bagi koperasi itu sendiri dimana sebuah koperasi jika ingin berkembang, perlu mengupgrade perkembangan koperasinya sesuai dengan zamannya, dimana di era industri 4.0 ini perlu penggabungan antara teknologi digital dan mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam kegiatan operasional koperasi sehari-hari.

Kedua, Infrastruktur, sistem ini merupakan fasilitas-fasilitas atau struktur-struktur dasar, peralatan-peralatan, instalasi-instalasi yang dibangun dan yang dibutuhkan untuk berfungsinya sistem sosial dan sistem ekonomi masyarakat. Sistem infrastruktur merupakan pendukung utama sistem sosial dan sistem ekonomi dalam kehidupan masyarakat. Disini, peran infrastruktur sebagai mediator antara sistem ekonomi dan sosial dalam tatanan kehidupan manusia dengan lingkungan alam menjadi sangat penting. Infrastruktur yang kurang (bahkan tidak) berfungsi akan memberikan dampak yang besar bagi manusia. Sebaliknya infrastruktur yang terlalu berlebihan untuk kepentingan manusia tanpa memperhitungkan kapasitas daya dukung lingkungan akan merusak alam yang pada hakekatnya akan merugikan manusia termasuk makhluk hidup yang lain.

Ketersediaan sarana dan prasarana yang menunjang terlaksananya program pengembangan koperasi didukung dengan fasilitas yang tersedia oleh pesantren. Sarana dan prasarana yang dapat menunjang pengembangan koperasi adalah tersedianya ruangan koperasi untuk para santri/wati, Masyarakat sekitar dan anggota koperasi untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari dengan produk-produk yang memang familiar dan dibutuhkan oleh mereka (Rahman, 2018). Dan perlunya mendesain koperasi senyaman mungkin untuk para konsumen agar menambah minat konsumen bertransaksi di koperasi, serta perlunya peralatan teknologi didalam koperasi sebagai penunjang pengembangan koperasi itu sendiri (Marsudi, dkk. 2011). Dengan tersedianya fasilitas yang memadai didalam koperasi, seperti tersedianya ruangan koperasi yang bisa diakses baik oleh santri/wati dan Masyarakat sekitar, tersedianya perangkat IT penunjang koperasi dan juga dengan produk-produk koperasi yang tersedia dengan lengkap tentu akan menjadi keunggulan dalam mengoptimalkan hasil koperasi. Sarana dan prasarana yang mempunyai didalam koperasi bisa menarik minat santri/wati dan juga Masyarakat sekitar untuk berbelanja di koperasi Khadimum Ummah dan juga dapat membuat koperasi berkembang dan menghasilkan profit yang terus meningkat tiap bulannya (Puspitasari, 2007).

Ketiga, Modal, dalam literatur fikih ra'sul mal merujuk pada makna uang dan harta. Modal ialah kekayaan suatu Perusahaan untuk dapat memperoleh keuntungan yang halal. Modal merupakan aspek yang penting untuk memproduksi barang dan jasa. Tanpa terdapatnya modal, produsen tidak dapat menciptakan sesuatu barang dan jasa untuk dijual ke konsumen. Modal koperasi adalah sejumlah dana yang akan digunakan untuk melakukan kegiatan-kegiatan atau usaha-usaha dalam koperasi (Hasibuan, 2007). Modal koperasi ini bisa berasal dari modal sendiri maupun pinjaman anggota ataupun lembaga, maupun surat-surat hutang (Ichsan dkk, 2021). Pada koperasi Pesantren Khadimul Ummah, modal berasal dari Yayasan Pesantren Khadimul Ummah. Koperasi pesantren didirikan dengan tujuan dapat memenuhi kebutuhan para santri/wati dan juga Masyarakat sekitar Pesantren Khadimul Ummah, serta tujuannya untuk dapat membuat pesantren lebih mandiri lagi dalam hal keuangannya. Saat ini koperasi mampu berkembang dari awal pendiriannya hingga profit dari koperasi ini sendiri, selain untuk mengembangkan koperasi ini, juga memberikan dapat membantu para pegawai Pesantren Khadimul Ummah untuk melanjutkan kuliah dan juga membantu operasional Pesantren.

Analisis harapan pengembangan aset, dimana pengembangan masyarakat berbasis pengembangan potensi atau aset ini memiliki beberapa langkah-langkah pelaksanaannya, yaitu: dimulai dari tahap perencanaan, tahap persiapan, tahap pelaksanaan, tahap sosialisasi, tahap pendampingan dan tahap evaluasi. Enam tahapan ini akan menjadi panduan dalam pemberdayaan berbasis aset, yaitu:

- a. Tahap perencanaan, hal ini menjadi langkah awal dalam pengabdian masyarakat berbasis aset, dimana pada langkah ini dimulai dengan mengkaji dan studi lapangan terkait potensi aset yang dimiliki lalu disusun langkah-langkah dalam pengembangan aset ini
- b. Tahap persiapan, dimana hal ini menjadi langkah lanjutan dari tahap perencanaan, setelah mengkaji dan melakukan studi lapangan, menggali potensi aset yang dimiliki, kemudian tergambarlah langkah-langkah apa yang akan dijalankan dalam mengembangkan potensi aset ini. Pada tahapan ini persiapan materi yang akan disampaikan, time schedule kegiatan, peralatan, sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pengembangan aset ini.

- c. Tahap pelaksanaan, dimana pada tahap ini menjadi pelaksanaan dari rencana yang telah disusun. Pada tahapan ini setiap rencana kegiatan yang telah disusun terealisasi sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Kegiatan yang dilakukan pada tahapan ini yaitu berkoordinasi dengan berbagai pihak, melakukan audiensi kegiatan yang akan dilakukan serta mengumpulkan peserta
- d. Tahap sosialisasi, yaitu tahapan dimana sesuatu hal baru yang membawa perubahan disampaikan kepada peserta agar tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Dalam tahap sosialisasi akan disampaikan materi-materi terkait pengembangan aset, serta berdiskusi dengan peserta terkait kelemahan dan keunggulan apa yang bisa digali dan dikembangkan kedepannya.
- e. Tahap pendampingan, yaitu kegiatan mendampingi peserta yang telah diberi materi dan mempraktekkan hal-hal yang baru yang akan dilakukan sebagai bentuk perubahan dan hasil dari tujuan yang telah disusun sesuai perencanaan.
- f. Tahap evaluasi, dimana melihat hasil dari penerapan materi-materi yang telah disampaikan dan menganalisis kendala-kendala apa yang terjadi pada peserta, serta mencari jalan keluar dari setiap permasalahan yang dihadapi peserta.

Adapun analisis strategi program pengembangan aset, berdasarkan analisis aset yang ditemukan pada komunitas dan analisis harapan pengembangan aset dapat dibuat satu tabel analisis strategi pengembangan program sebagai upaya mewujudkan harapan dari adanya aset yang dapat diuraikan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 1. analisis strategi program pengembangan aset

No	Keunggulan Aset	Harapan Pengembangan	Program
a.	Aset Manusia	Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten	Pelatihan pengembangan sumber daya manusia
b.	Infrastruktur	Tersedianya tempat yang nyaman, aman dan strategis	Penataan tempat pengembangan koperasi
c.	Ekonomi	Pertumbuhan ekonomi mandiri	Pembimbingan SDM dalam mengembangkan kantin/koperasi pesantren

Adapun penerapan In House Training peningkatan sumber daya manusia pengurus koperasi pada Pesantren Khadimul Ummah merupakan pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan koperasi untuk mengembangkan sumber daya pengurus koperasi (Milkul, 2018). Dengan adanya In House Training dapat menambah wawasan dan pengetahuan para pengurus koperasi terkait Pengelolaan Koperasi yang baik dan dapat berkembang kedepannya. In House Training peningkatan sumber daya manusia pengurus koperasi ini juga bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pengurus koperasi terkait pencatatan transaksi yang terjadi pada koperasi, penyusunan laporan keuangan, dan pengelolaan koperasi agar lebih menarik. Kegiatan In House Training ini, dilaksanakan melalui beberapa kegiatan sebagai berikut:

Pertama, Tahap awal tim pengabdian melakukan studi lapangan untuk menggali potensi aset yang dimiliki oleh Koperasi Pesantren Khadimul Ummah. Setelah mengetahui potensi yang dimiliki oleh koperasi dan sumberdaya pengurus koperasi, pada tahap perencanaan ini tim pengabdian menyusun perencanaan untuk pengembangan koperasi dan sumber daya pengurus koperasi. Dari studi lapangan yang didapat oleh tim pengabdian, disusunlah rencana untuk melakukan In House Training untuk pengembangan Koperasi dan Sumber Daya Pengurus Koperasi Khadimul Ummah. Tim pengabdian menentukan tahapan-tahapan yang akan dilakukan dalam pelaksanaan In House Training. Tahapan yang dilakukan membuat materi-materi yang akan disampaikan, menyusun time schedule In House Training, mengumpulkan peserta dan berkoordinasi dengan pihak pimpinan Pesantren Khadimul Ummah dan para pengurus.

Kedua, Pada tahap persiapan tim pengabdian menyampaikan rencana kegiatan In House Training kepada peserta dengan melakukan audiensi terkait bentuk kegiatan, time schedule kegiatan dan permintaan Kerjasama terkait mengumpulkan peserta. Tim pengabdian menyiapkan bahan In House Training yaitu, template excel yang akan digunakan untuk mencatat transaksi dan pelaporan koperasi, membuat manual book tutorial penggunaan template excel Kasir KU, menyiapkan alat dan media yang akan digunakan dalam In House Training, berkoordinasi dengan pihak pesantren, pengurus koperasi dan peserta yang akan mengikuti In House Training dan menyiapkan ruangan dan perlengkapan yang

dibutuhkan. Pengorganisasian tim dengan mengalokasikan tim-tim dan menetapkan tugas masing-masing, memulai mengarahkan untuk bergerak dan bekerja pada setiap bagian tugas yang telah ditentukan. Melengkapi keperluan bahan In House Training seperti, alat tulis kantor, spanduk, konsumsi dan sebagainya. Melakukan konsolidasi dengan pihak terkait untuk persiapan sarana dan prasarana pendukung kegiatan In House Training.

Ketiga, Tahap Pelaksanaan In House Training mulai dilaksanakan pada tanggal 21 Agustus 2023. Peserta In House Training peningkatan sumber daya manusia pengurus koperasi pada Pesantren Khadimul Ummah adalah sumber daya pengurus koperasi. Materi yang disampaikan pada kegiatan In House Training peningkatan sumber daya manusia pengurus koperasi adalah Pencatatan Laporan Keuangan Koperasi dan Penggunaan Template Excel dalam Pencatatan Transaksi Koperasi Dalam materi terkait pencatatan laporan keuangan koperasi tim pengabdian memaparkan Pentingnya pencatatan setiap transaksi yang terjadi pada koperasi, dari pencatatan transaksi itulah yang akan disusun menjadi laporan keuangan koperasi yang dilaporkan setiap bulannya dan dapat menjadi dasar keputusan untuk mengembangkan koperasi. Laporan keuangan haruslah dapat tersusun dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan, terlebih koperasi yang didirikan dibawah naungan pesantren, tidak terlepas dari penerapan syariah baik dalam koperasi itu sendiri maupun pelaporannya. Pertanggungjawaban tidak hanya semata-mata untuk pesantren, tapi juga kepada yang Maha Tinggi Allah Swt. Itulah mengapa pengabdian disini juga menekankan terkait pencatatan transaksi yang harus terbukukan dengan baik agar dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Karena sejatinya pertanggungjawaban tidak hanya sekedar melaporkan hasil yang didapat, tapi juga laporan tersebut dapat dibuktikan kebenarannya. Selanjutnya materi penggunaan Template Excel dalam pencatatan transaksi. Penggunaan teknologi dalam suatu usaha memiliki dampak yang signifikan untuk koperasi. Hal ini tercermin dari Koperasi Pesantren Khadimul Ummah, dimana yang awalnya setiap transaksi dilakukan dengan pencatatan manual, sehingga sangat rentan beresiko terjadi salah catat, tidak tercatat atau bahkan catatan tersebut bisa saja hilang. Penggunaan template excel dalam pencatatan transaksi dianjurkan oleh tim pengabdian, agar pencatatan transaksi yang terjadi pada koperasi Khadimul ummah dapat lebih tersusun rapi, tercatat sesuai transaksi, dapat diakses baik secara offline maupun online.

Keempat, Tahap sosialisasi merupakan bagian lanjutan dari materi yang disampaikan tim pengabdian. Pada tahapan ini tim pengabdian mensosialisasikan penggunaan template excel Kasir KU yang akan digunakan Pengurus Koperasi Pesantren Khadimul Ummah. Penggunaan template excel Kasir KU dilakukan pada tanggal 27 Agustus 2023. Pada tahapan ini tim pengabdian mensosialisasikan panduan penggunaan template excel Kasir KU. Kelima, pada tahap pendampingan tim pengabdian mendampingi pengurus koperasi dalam menginput daftar barang-barang persediaan yang ada pada koperasi. Disini pengurus koperasi melakukan penginputan daftar barang-barang persediaan koperasi, juga setiap transaksi yang terjadi dikoperasi mulai diinput menggunakan template excel Kasir KU. Tim pengabdian juga mendampingi pengurus koperasi dalam penyusunan laporan keuangan. Keenam, pada tahap evaluasi tim pengabdian memonitoring kegiatan koperasi dalam hal penggunaan template excel Kasir KU. Saat ini tidak ada kendala dari pihak koperasi terkait penggunaan template excec Kasir KU, terlebih template excel ini bisa diakses tanpa perlu jaringan wifi atau paket data. Dan dalam penataan koperasi pun, pengurus koperasi juga terus melakukan perubahan agar Koperasi Pesantren Khadimul Ummah ini menarik dan terus berkembang kedepannya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang dicapai melalui kegiatan In House Training Peningkatan Sumber Daya Manusia Pengurus Koperasi Pada Koperasi Pesantren Khadimul Ummah, maka dapat diuraikan bahwa, kegiatan ini dilakukan secara bertahap. Pertama tahapan perencanaan dan persiapan dimana dimulai dengan melakukan abservasi dilapangan dan berdiskusi dengan pihak pengurus koperasi Pesantren Khadimul Ummah terkait potensi yang dimiliki koperasi dan juga pengembangan koperasi. Yang kedua dilanjutkan pada tahapan pelaksanaan dan sosialisasi, para pengurus koperasi diberikan materi In House Training terkait Pencatatan Laporan Keuangan Koperasi dan Penggunaan Template Excel dalam Pencatatan Transaksi Koperasi dan Metode Desain Penataan (Display) Produk dan Tata Letak. Selanjutnya pada tahapan akhir, pendampingan dan evaluasi, tim pengabdian mendampingi pengurus koperasi dalam menggunakan template excel dan penerapannya dalam operasional koperasi dan juga mendesain ulang koperasi dengan sangat baik dan lebih menarik. Dengan adanya In House

Training Peningkatan sumber daya pengurus Koperasi Pesantren Khadimul Ummah dapat dilihat bahwa.

Potensi aset yang dimiliki oleh pesantren yang ada sekarang ini seharusnya dapat dikembangkan lebih baik lagi. Disini dapat kita lihat koperasi memiliki andil besar dalam membantu para santri/wati dan Masyarakat sekitar pesantren dalam memenuhi kebutuhannya. Disamping itu pengurus-pengurus koperasi Pesantren Khadimul Ummah juga memiliki potensi besar untuk dilatih dalam penggunaan teknologi dan pengelolaan koperasi agar koperasi bisa sangat berkembang kedepannya. Strategi yang dilakukan dalam peningkatan sumber daya manusia pengurus koperasi dengan melakukan In House Training, dimana Penerapan In House Training peningkatan sumber daya manusia pengurus koperasi pada Pesantren Khadimul Ummah merupakan pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan kebutuhan koperasi untuk mengembangkan sumber daya pengurus koperasi. Dengan adanya In House Training dapat menambah wawasan dan pengetahuan para pengurus koperasi terkait Pengelolaan Koperasi yang baik dan dapat berkembang kedepannya. In House Training peningkatan sumber daya manusia pengurus koperasi ini juga bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pengurus koperasi terkait pencatatan transaksi yang terjadi pada koperasi, penyusunan laporan keuangan, dan pengelolaan koperasi agar lebih menarik. Dampak dari penerapan In House Training dapat dirasakan oleh pengurus koperasi, dimana awalnya pencatatan dilakukan secara manual dan beresiko terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, dengan penerapan dan penggunaan template Excel Kasir KU dapat membantu Koperasi dalam operasionalnya. Dan juga dengan mendesain ulang koperasi, mengklasifikasikan produk-produk yang dijual juga menambah keestetikan koperasi itu sendiri

#### SARAN

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah masih banyak pengembangan-pengembangan pengabdian yang dapat dilakukan di pesantren, karena banyak potensi yang ada di pesantren. Dalam bidang kemandirian ekonomi, kembangkan beberapa usaha yang dapat dilakukan, sehingga bernilai manfaat bagi pesantren dan masyarakat yang ada disekitarnya. Begitu juga dengan pengembangan sumber daya manusia, karena ada banyak cara dan teori yang memberikan peluang untuk meningkatkan sumber daya manusia disuatu lembaga atau instansi, termasuk lembaga pendidikan pesantren.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam program pengabdian ini, tim pengabdian mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang terlibat dan membantu proses penyelesaian pengabdian ini. Ucapan terimakasih juga kami sampaikan kepada Ketua STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau yang telah memberikan kesempatan kepada tim pengabdian untuk menyelesaikan pengabdian ini, sehingga penelitian dapat diselesaikan dengan baik. Begitu juga dengan izin yang diberikan sangat berarti bagi tim pengabdian, yang mana selama pengabdian, ada banyak hal yang didapat oleh tim pengabdian yang sebelumnya tidak terlalu paham dan mengerti mengenai pengembangan sumber daya manusia. Dengan pengabdian ini akhirnya tim pengabdian tahu bagaimana mengembangkan sumber daya manusia, sehingga dapat dirasakan oleh masyarakat, dalam hal ini pesantren Khadimul Ummah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, Fauzan. (2020). *Arah Baru Manajemen Pondok Pesantren*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Amrullah, (2019). "Analisis Manajemen Pengelolaan Koperasi Pesantren Dalam Mewujudkan Kemandirian Pesantren Ummul Ayman Samalanga," *Tadabbur: Jurnal Peradaban Islam* 1, no. 2: 257– 77, <https://jim.ar-raniry.ac.id/index.php/tadabbur/article/view/36>.
- Azra, Azyumardi. (1997). *Pesantren, Kontinuitas dan Perubahan, Dalam Bilik-bilik Pesantren: Sebuah potret perjalanan*. Jakarta: Paramadina
- Baharuddin. (2017). "Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui In House Training". *Journal of Islamic Education Management*, 3, No. 2, pp 1-20. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/El-idare>
- Bukit B., Malusa, T dan Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Zahir Publishing.
- Bungin, Burhan (2016). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.

- Grigg, N. Dan Fontane, D. G. (2000). *Infrastructure System Management & Optimazation Internasional Civil Engineering*. Semarang: Departement Diponegoro University
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery, (2015). "Cara Mudah Memahami Akuntansi". Jakarta: Prenada. Kurnia,
- Karimah, Ummah. (2018). "Pondok Pesantren dan Pendidikan: Relevansinya dalam Tujuan Pendidikan." *Misykat*, vol. 3, no. 1, doi:10.33511/misykat.v3i1.50.
- Marsudi, dkk. (2011). "Pengembangan Manajemen Koperasi di Pondok Pesantren Perguruan Islam Salafiah Kabupaten Blitar" *JSH: Jurnal Sosial Humaniora*, Vol 4No.2, Nov. 2011. [https://www.researchgate.net/publication/316925841\\_](https://www.researchgate.net/publication/316925841)
- Milkul, Mosawwil (2018). In House Training (IHT), *peltihan-dan-pengembangan.pdf*, dapat diunduh <https://musowwir.blogspot.com/2018/07/in-house-trainingiht.html>
- Nadhir, Salahuddin, dkk. (2015). *Panduan KKN ABCD UIN Sunan Ampel Surabaya (LPPM IAIN Sunan Ampel Surabaya)*
- Puspitasari, Devi. (2007). *Menata Produk*. Jakarta: Pandu Kary
- Qizam, I. (2019). "Analisis Pengaruh Standar Audit Syariah Terhadap Kualitas Penyajian Laporan Keuangan Pada Baitul Mal wa Tamwil di Kabupaten Wonogiri". *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(2), 17. <https://doi.org/10.22219/jes.v4i2.9871>
- Qomar, Mujamil. (2023). *Pesantren: Dari Tranformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*. Jakarta: Pustaka Populer Obor.
- Rahman, Nuril Endi. (September 2018). "Potret Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Aset Lokal pada Kelompok Budidaya Ikan Koi di Desa Banyuglugur Kecamatan Banyuglugur Situbondo". *Jurnal PKS Vol 17. No 3*.
- Reza Nurul Ichsan, Dkk. (2021). *Ekonomi Koperasi dan UMKM*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Sagimun, MD. (1990). *Koperasi Indonesia*, cet.3. Jakarta: Haji Masagung
- Sulaiman, Adhi Iman et al., (2016). "Pemberdayaan Koperasi Pondok Pesantren Sebagai Pendidikan Sosial Dan Ekonomi Santri," *JPPM* 3, no. 2: 109–21, <http://journal.uny.ac.id/index.php/jppm>.
- Wahid, Abdurrahman. (2001). *Menggerakkan Tradisi*. Yogyakarta: LkiS.