

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG PENERAPAN SMESCOMART DALAM PENINGKATAN EKONOMI PESANTREN

A. Pesantren

1. Pengertian Pesantren

Kata pesantren berasal dari kata santri dengan awalan “*pe*” dan akhiran “*an*” yang berarti tempat tinggal para santri. Kata santri berasal dari bahasa india yang berarti orang yang tahu buku-buku suci agama hindu, atau seorang sarjana ahli kitab suci agama hindu, atau buku-buku tentang ilmu pengetahuan. Sedangkan kata pondok berasal dari kata *funduk*, yang berarti hotel, asrama, rumah, dan tempat tinggal sederhana.¹ Dan pesantren sendiri mempunyai arti madrasah, asrama, atau pondok²

Dalam pemakaian kata sehari-hari, istilah pesantren bisa disebut dengan pondok saja atau kedua kata ini digabung menjadi pondok pesantren. Secara esensial, semua kata ini mengandung makna yang sama kecuali sedikit perbedaan yaitu pada kata pondok yang mempunyai arti suatu tempat pemondokan bagi pemuda-pemudi yang mengikuti pelajaran-pelajaran agama Islam, dan pesantren sendiri mempunyai arti asrama atau tempat para santri mengaji.³

¹ Yasmadi, *Modernisasi Pesantren, kritik Nur Cholis Madjid Terhadap Pendidikan Islam Tradisional*, Ciputat, Quantum Teaching, 2005, hlm. 61-62.

² Eko Endarmoko, *Tesaurus Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006, hlm. 473.

³ Saliman dan Sudarsono, *Kamus Pendidikan, Pengajaran dan Umum*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1994, hlm. 180-185.

Dalam perkembangannya penggunaan gabungan kedua istilah secara integral yakni pondok dan pesantren menjadi pondok pesantren lebih mengakomodasikan karakter keduanya. hal tersebut menciptakan sebuah pengertian bahwa, pondok pesantren adalah suatu lembaga pendidikan agama Islam yang tumbuh serta diakui masyarakat sekitar, dengan sistem Asrama (komplek) di mana para santri menerima pendidikan agama melalui sistem pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada di bawah kedaulatan dari *leadership* seorang atau beberapa orang kiai dengan ciri khas yang bersifat karismatik serta independent dalam segala hal.⁴

Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan Islam tradisional di Indonesia, tumbuh dan berkembang sejak beberapa abad lalu. setiap pesantren secara minimal haruslah mempunyai pondok atau asrama, masjid, santri, pembelajaran baik kitab kuning maupun al-qur'an dan adanya kiai sebagai pemimpin dan panutan. asrama atau pondok sangat penting bagi adanya pesantren karena pengajian dan pembelajaran ilmu-ilmu agama dilakukan setiap hari bahkan bisa dikatakan 24 jam.⁵

2. Tujuan Pesantren

Tujuan pendidikan dalam pesantren merupakan bagian terpadu dari faktor-faktor pendidikan. Tujuan merupakan kunci keberhasilan pendidikan, di samping faktor-faktor lain yang terkait dengan pendidik, peserta didik, alat pendidikan, dan lingkungan pendidikan. Keberadaan

⁴ M. Arifin, *Kapita Selakta Pendidikan Islam dan Umum*, Jakarta: Bumi Aksara, 1991, hlm. 240.

⁵ Harun Nasution, et al. *Ensiklopedi Islam Indonesia*, Jakarta: Djambatan, 1992, hlm. 771.

empat faktor tersebut akan tidak ada artinya jika tidak diarahkan oleh suatu tujuan.

Tujuan pendidikan pesantren adalah menciptakan dan mengembangkan kepribadian muslim, yaitu kepribadian yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan, berakhlak mulia, bermanfaat bagi masyarakat atau berkhidmat kepada masyarakat dengan jalan menjadi kawula atau abdi masyarakat, atau menjadi pelayan masyarakat sebagaimana kepribadian Nabi Muhammad SAW, atau mengikuti sunnah Nabi, mampu berdiri sendiri, bebas, dan teguh dalam kepribadian, menyebarkan agama atau menegakkan agama Islam dan kejayaan umat di tengah-tengah masyarakat. Dan mencintai ilmu dalam rangka mengembangkan kepribadian manusia.⁶

Tujuan pendidikan dalam pesantren dapat diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

- a. Tujuan umum, adalah membina warga negara agar berkepribadian muslim sesuai dengan ajaran agama Islam dan menanamkan rasa keagamaan tersebut pada semua segi kehidupan serta menjadikannya sebagai orang yang berguna bagi agama, masyarakat, dan bangsa.
- b. Tujuan khusus,
 1. Membidik santri atau anggota masyarakat menjadi seorang muslim yang bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia,

⁶ Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren Suatu Kajian, Unsur dan Nilai Sistem Pendidikan Pesantren*, Jakarta: INIS, 1994, hlm. 59.

memiliki kecerdasan, ketrampilan dan sehat lahir batin sebagai warga negara yang berpancasila.

2. Membedik santri atau anggota untuk menjadikan manusia muslim selaku kader-kader ulama dan mubaligh yang berjiwa ikhlas, tabah, tangguh, dan wiraswasta dalam mengamalkan sejarah islam secara utuh dan dinamis.
3. Membedik santri atau anggota untuk memperoleh kepribadian dan mempertebal semangat kebangsaan agar dapat membangun dirinya dan bertanggung jawab dalam membangun bangsa dan negara.
4. Membedik para santri atau anggota untuk menjadi tenaga-tenaga penyuluh keluarga, masyarakat sekitar dan pedesaan.
5. Membedik para santri atau anggota agar menjadi tenaga-tenaga yang cakap dalam berbagai sektor pembangunan, khususnya pemabngunan sektor mental-spritual.
6. Membedik santri atau anggota untuk membantu meningkatkan kesejahteraan sosial mayarakat dalam rangka usaha dalam rangka usaha pembangunan bangsa.⁷

3. Dinamika Perkembangan Pesantren

Pesantren, jika disandingkan dengan lembaga pendidikan yang pernah muncul di Indonesia, merupakan sistem pendidikan tertua saat ini dan dianggap sebagai produk budaya Indonesia yang *indigenous*. Pendidikan ini semula merupakan pendidikan agama Islam yang dimulai

⁷ Mujamil Qomar, *Pesantren Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, Jakarta: Erlangga, 2000, hlm. 4-7.

sejak munculnya masyarakat Islam di Nusantara pada abad ke 13. Beberapa abad kemudian penyelenggaraan pendidikan ini semakin teratur dengan munculnya tempat-tempat pengajian (“nggon ngaji”). Kemudian berkembang menjadi pendirian tempat untuk menginap untuk para santri, yang sampai sekarang disebut dengan Pesantren.⁸

Peran pesantren sejak dulu memang tidak pernah lepas dengan peran edukatif yang murni mengajarkan ilmu-ilmu keislaman. Pesantren dengan label pendidikan agama yang diemban, diharapkan akan berkontribusi penting dalam pembenahan “kemiskinan spiritual” masyarakat. Kurikulum pesantren menawarkan kajian yang sangat penting yang tidak hanya terbatas pada bagaimana membangun relasi dengan Tuhan, namun juga relasi dengan sesama manusia maupun lingkungan. Penyajian pelajarannya sangat kental dengan nuansa kekeluargaan. Tipe penyajian pelajarannya pun masih sangat sederhana.⁹

Dalam rangka menghadapi tuntutan masyarakat, lembaga pendidikan pondok pesantren haruslah bersifat fungsional, sebab lembaga pendidikan sebagai salah satu wadah dalam masyarakat biasa dipakai sebagai “pintu gerbang” dalam menghadapi tuntutan masyarakat, ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus mengalami perubahan. Untuk itu pondok pesantren perlu mengadakan perubahan dalam menghadapi tuntutan yang ada dalam masyarakat. Yaitu dengan membidik kemandirian

⁸ M.Sulton, dan Moh Khusnurindlo, *Manajemen Pondok Pesantren Dalam Perspektif Global*, Yogyakarta: Laksbang, 2006, hlm. 4.

⁹ Ismail SM, *Dinamika Pesantren Dan Madrasah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002, hlm. 53.

baik pada santri asuhannya maupun masyarakat sekitar, namun dengan adanya perubahan dalam era global seperti sekarang ini. Perlu dilakukan penyesuaian-penyesuaian terutama dalam manajemennya, agar keberadaan pondok pesantren tidak hanya dipandang sebagai lembaga pendidikan yang hanya mengajarkan tentang Islam saja.¹⁰

Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, timbul beberapa kecenderungan masyarakat dalam melihat posisi, fungsi, dan peran pesantren. Di satu sisi ada yang menilai pesantren merupakan lembaga pendidikan yang hanya mampu mencetak alumni yang memiliki kemampuan agama tanpa kemampuan yang dibutuhkan pasar, khususnya tenaga kerja. Pandangan seperti ini menjadikan pesantren sebagai lembaga pendidikan “pelarian”. Dalam menyikapi pandangan ini, telah banyak pesantren yang memberikan bekal keterampilan terhadap para santrinya. Pesantren tidak hanya membekali santri-santrinya ilmu keislaman saja tetapi telah memberikan keterampilan yang bersifat aplikatif dan siap kerja.¹¹

Dalam perkembangannya, semangat *Enterpreuner* sebuah pesantren akan ditentukan oleh kepemimpinan seorang kiai. Pimpinan pesantren atau seorang kiai telah menjadi kunci dalam mengendalikan sebuah pesantren bahkan sebagian besar pesantren secara historis telah bergantung sepenuhnya pada kemampuan pribadi Kiainya. Kiai merupakan cikal-bakal dan sekaligus merupakan elemen yang paling

¹⁰ M. Sulton, Dan Moh Khusnuridlo, *op.cit*, hlm. 1-2.

¹¹ Irwan Abdullah, et all. *Agama Pendidikan Islam Dan Tanggung Jawab Sosial Pesantren*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008, hlm. 3.

pokok dari sebuah pesantren. Dengan kata lain, kelangsungan sebuah pesantren bergantung pada kemampuan untuk memperoleh seorang pengganti kiai yang berkemampuan cukup tinggi pada saat ditinggal wafat kiai yang sebelumnya.¹²

Aspek kepemimpinan kiai pada pesantren sangat penting karena akan menunjukkan bagaimana para kiai menjaga hubungan harmonis baik dengan komunitas umum maupun dengan para kiai lainnya. dalam fungsi pendidikan, satu kenyataan penting muncul, yakni pemeliharaan tradisi Islam dan mengamalkan ilmu keagamaan yang sesuai syari'at Islam. Hal tersebut menjadi tugas penting dan peran tersebut tidak bisa diwakilkan pada kelompok lain dalam komunitas Islam karena sebuah keyakinan bahwa para ulama adalah pewaris nabi, oleh karena itu tidak bisa disepelekan dalam penyerahan jabatan kepemimpinan dalam pesantren.¹³

4. Peran Pesantren Dalam Proses Pengembangan Ekonomi

Pesantren didiami oleh santri yang bermukim yang jumlahnya sangat banyak dan bisa menjadi konsumen positif bagi perkembangan ekonomi pesantrennya. Selain itu, pesantren juga mendapatkan dukungan dari masyarakat sekitar dalam berbagai kegiatannya, kenyataan tersebut dapat lebih memperkuat lagi bagi pesantren dalam pengembangan ekonominya.¹⁴

¹² Ibid. hlm. 167.

¹³ Abdurrahman Mas'ud, *Intelektual Pesantren Perhelatan Agama dan Tradisi*, Yogyakarta: LKiS, 2004. hlm. 14.

¹⁴ A. Halim, et al. *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005, hlm. 248.

Sebagai persyaratan agar pondok pesantren menjadi baik adalah bagaimana mengatur berbagai potensi yang ada sehingga potensi tersebut menjadi faktor pendukung dalam pembangunan pondok pesantren. Namun demikian dalam proses pengembangan potensi yang ada, pondok pesantren menghadapi masalah, yang diantaranya adalah kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas, minimnya sarana dan prasarana, dan akuntabilitas program kemasyarakatan yang kurang memadai, terutama yang berkaitan dengan kebutuhan era global. Dengan demikian pengembangan faktor-faktor tersebut merupakan kebutuhan yang mendesak dan menjadi prasyarat utama untuk pengembangan potensi pondok pesantren.

Salah satu sektor penting dalam pembangunan sosial yang mendapatkan perhatian serius hampir dalam setiap proses pelaksanaan pembangunan adalah aspek pendidikan. Bidang pendidikan itu sendiri telah menjadi pilar utama penyangga keberhasilan pelaksanaan pembangunan sosial. Banyak pesantren tidak lagi hanya menyelenggarakan pendidikan, tetapi mulai meningkatkan fungsi kemasyarakatannya, misalnya terlibat langsung dalam pengembangan masyarakat sekitarnya.

Pada masa sekarang pesantren tidak hanya menyelenggarakan pengajian kitab-kitab Islam Klasik, tapi juga menyelenggarakan pendidikan formal dengan berbagai tingkatannya. Bahkan kalau tidak ingin menggantungkan diri pada sumber dana dari pihak luar yang kurang

pasti seperti selama ini, Pesantren dituntut untuk memiliki sendiri unit usaha sebagai sumber dananya.

Dengan meningkatnya kegiatan tersebut tentunya pengelolaan pesantren tidak cukup hanya ditangani oleh kiai seorang diri. Oleh karena itu perlu diterapkan pola kepemimpinan yang memungkinkan adanya pembagian tugas menurut bidangnya.¹⁵

Dewasa ini, pesantren telah mengalami situasi kejiwaan yang dikenal sebagai rasa tidak menentu (keadaan rawan), yang disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Statis atau bekunya struktur sarana-sarana yang dihadapi pesantren pada umumnya, baik sarana yang berupa manajemen atau pimpinan yang trampil maupun sarana material (termasuk keuangan) masih berada pada kuantitas yang sangat terbatas. Keterbatasan sarana itu membawa akibat tidak mungkin dilakukannya penanganan kesulitan yang dihadapi secara integral atau menyeluruh.
2. Situasi yang serba transisional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini.
3. Kesadaran akan sedikitnya kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan yang dihadapi oleh pesantren terutama tantangan yang diajukan oleh kemajuan teknik yang mulai dienyam oleh bangsa seperti Indonesia.

¹⁵ M. Dawan Raharjo, *Pergulatan Dunia Pesantren*, Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2000, hlm. 115-118.

4. Sulitnya mengajak masyarakat tradisional yang berafiliasi pada pesantren ke arah sikap hidup yang lebih serasi dengan kebutuhan-kebutuhan nyata pesantren, padahal pesantren tidak mungkin melakukan kegiatan berarti tanpa dukungan dan bantuan mereka dalam keadaannya yang sekarang ini.¹⁶

B. Koperasi Pondok Pesantren

Dalam pengelolaan Pondok Pesantren sebagai suatu lembaga Pendidikan, peran Kyai sangat besar dalam menentukan tujuan dan kegiatan yang harus dilakukan. Keadaan ini telah menjadikan hampir seluruh pengelolaan sumber daya baik fisik ataupun finansial banyak ditangani langsung oleh Kyai atau oleh Keluarga Kyai dengan bantuan Santri yang dipercaya untuk melaksanakan kegiatan keseharian dan pendidikan Pondok Pesantren. Secara umum, kepengurusan dalam Pesantren terdiri dari kyai, guru/ustadz, pengurus Pondok Pesantren, pimpinan unit-unit kegiatan dan tenaga kesekretariatan Pondok Pesantren.

Kekuatan pesantren merupakan kekuatan tangguh yang telah terbukti memberikan kontribusi besar bagi negeri ini, bila pada awalnya pesantren mendidik lewat surau-surau kecil, menyuarakan moral dan akhlak lintas kaum santri bersama kiai-kiainya menjadi pematik pergerakan melawan penjajahan, pesantren juga telah membangun perekonomiannya sendiri yang berpengaruh terhadap masyarakat di sekitarnya. Dari jumlah pesantren yang tersebar di

¹⁶ Abdurrahman Wahid, *Dinamisasi dan Modernisasi Pesantren*, Yogyakarta: LKiS, 2001, hlm. 37-47.

seluruh Indonesia dan sekitar 5 ribu diantaranya telah merambah ke wilayah ekonomi dan memiliki koperasi pesantren yang berbadan hukum.

Kekuatan pesantren yang terstruktur seharusnya dapat lebih diberdayakan dalam peningkatan perekonomian baik untuk pesantren itu sendiri, wilayah disekitarnya maupun yang lebih luas dan tidak menutup kemungkinan bila diberdayakan dengan benar, pesantren akan dapat menjadi kekuatan ekonomi yang dapat menguatkan pondasi perekonomian nasional.

Koperasi pondok pesantren sebagai wadah penggerak perekonomian pesantren merupakan sebuah instrumen yang dapat menunjang program pemerintah dalam membangun ekonomi masyarakat, mengingat sebagian besar kekayaan hanya terpusat pada wilayah-wilayah sempit, hanya 30 % penduduk planet bumi yang menikmati kekayaan melimpah, 70 % hanya mendapatkan sisa-sisa dari 20 % sumber kekayaan dunia. Bila melihat koperasi pesantren kita akan menemukan model koperasi yang memiliki resiko konflik yang lebih kecil disebabkan kredibilitas kiai dan santri.

1. Pengertian Koperasi

Koperasi dilihat dari segi bahasa secara umum, berasal dari bahasa latin yaitu "*cum*" yang berarti "dengan" dan "*apreari*" yang berarti "bekerja". Dari dua kata ini dalam bahasa inggris dikenal istilah "*co*" dan "*operation*" yang dalam bahasa belanda disebut dengan istilah "*cooperatieve vereniging*" yang berarti bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kata cooperation kemudian diangkat menjadi istilah ekonomi sebagai koperasi yang dibakukan menjadi suatu

bahasa ekonomi yang di kenal dengan istilah koperasi.¹⁷

Sedangkan koperasi dalam kamus bahasa Indonesia disebut sebagai organisasi yang berwatak sosial beranggotakan orang-orang, badan-badan hukum koperasi sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan.¹⁸

Koperasi berasal dari kata *cooperation*, yang berarti kerja sama. Sedangkan menurut istilah, yang dimaksud dengan koperasi adalah suatu perkumpulan yang dibentuk oleh para anggotanya dengan harga yang relative rendah dan bertujuan memajukan tingkat hidup bersama. Sedangkan koperasi sendiri adalah suatu perkumpulan atau organisasi yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum yang bekerja sama dengan penuh kesadaran untuk meningkatkan kesejahteraan anggota atas dasar suka rela secara kekeluargaan.

Sebagian ulama menyebut koperasi dengan *Syirkah Ta'awuniyah* (persekutuan tolong-menolong), yaitu satu pihak menyediakan modal usaha antara dua orang atau lebih, yang satu pihak menyediakan modal usaha, sedangkan pihak lain melakukan usaha atas dasar *profit sharing* (membagi untung) menurut perjanjian.¹⁹

Pada dasarnya koperasi adalah suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan hukum koperasi yang memberikan kebebasan masuk dan keluar sebagai anggota, dengan

¹⁷ Sutantya Rahardja Hadhikusuma, *Hukum Koperasi Indonesia cet-2*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002, hal. 1.

¹⁸ Saliman dan sudarsono, *op, cit*, hlm 126.

¹⁹ Hendi Suhendi, *Fiqih Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 289.

bekerjasama secara kekeluargaan menjalankan usaha untuk mempertinggi kesejahteraan para anggotanya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian terdapat pengertian sebagai berikut: koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Koperasi sebagai organisasi ekonomi yang berwatak sosial harus mampu menjalankan kegiatannya secara seimbang, dan mampu berdiri sendiri menjalankan kegiatan usahanya untuk mendapatkan laba. Sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dan dapat mempertinggi jasmani para anggotanya.²⁰

Sedangkan koperasi menurut Menteri Negara Usaha Kecil dan Menengah RI no:129/KEP/M.KUKM/XI/2002 adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum. Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas kekeluargaan.

Prinsip-prinsip koperasi Dalam bab III, Bagian Kedua, Pasal (5) UU No. 25 Tahun 1992 diuraikan bahwa:

1. Koperasi melaksanakan prinsip koperasi sebagai berikut:
 - a. Keanggotaan bersifat sukarela dan terbuka,
 - b. Pengelolaan dilakukan dengan demokratis,

²⁰ Sonny Sumarsono, *Manajemen koperasi Teory dan Praktik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, hlm. 1-2

- c. Pembagian sisa hasil usaha dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya jasa usaha masing-masing anggota,
 - d. Pemberian balas jasa yang terbatas terhadap modal,
 - e. Kemandirian.
2. Dalam pengembangannya, maka koperasi melaksanakan pula prinsip tersebut sebagai:
- a. Pendidikan perkoperasian,
 - b. Kerjasama antar koperasi.²¹

Dengan adanya prinsip tersebut, koperasi dapat dibedakan dari badan usaha lainnya, karena adanya:

- a. Sifat kesukarelaan dalam keanggotaan koperasi.
- b. Adanya prinsip demokrasi.
- c. Pembagian sisa hasil usaha berdasarkan atas prinsip keadilan dan asas kekeluargaan.
- d. Koperasi bukan merupakan akumulasi modal.
- e. Prinsip kemandirian dari koperasi.
- f. Dalam pengembangan koperasi juga melaksanakan prinsip-prinsip pendidikan perkoperasian dan kerjasama antar koperasi.²²

2. Tujuan Koperasi

Adapun tujuan koperasi adalah memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat

²¹Redaksi Sinar Grafika, *Undang-Undang Perkoperasian 1992 (UU NO.25 TH.1992)*, Jakarta: Sinar Grafika, 1993, hlm. 3-4.

²²Sutantya Rahardja Hadhikusuma, *op. cit*, hlm. 47-51.

yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sedangkan tujuan utama pendirian suatu Koperasi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi para anggotanya.

Namun demikian, karena dalam memperjuangkan peningkatan kesejahteraan ekonomi anggotanya, koperasi berpegang pada asas dan prinsip-prinsip ideal tertentu, maka kegiatan koperasi biasanya juga diharapkan dapat membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Lebih dari itu, karena perjuangan koperasi biasanya terjalin dalam suatu gerakan tertentu yang bersifat nasional, tidak jarang keberadaan koperasi juga dimaksudkan untuk pembangunan suatu tatanan perekonomian tertentu.²³

3. Fungsi Koperasi

Fungsi dari koperasi dalam hal ini adalah memberikan jasa kepada anggota dan anggota mengeluarkan biaya untuk menggantinya. Dengan demikian koperasi pada dasarnya tidak mendapat manfaat apa-apa, akan tetapi anggota yang menerima manfaat tersebut. Koperasi yang berdasarkan kekeluargaan dan kegotong royongan tidak berarti bahwa koperasi meninggalkan sifat dan syarat-syarat ekonominya sehingga kehilangan efisiensinya.²⁴

Fungsi dan peran koperasi berdasarkan pasal 4 Undang-Undang No.25 Tahun 1992 tentang perkoperasian sebagai berikut:

²³ Sonny Sumarsono, *op. cit*, hlm. 6-7.

²⁴ R.T. Sutantya Rahardja Hadhikusuma, *op cit*, hlm. 40.

- a. Membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial.
- b. Berperan serta 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 atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.²⁵

4. Macam- macam Koperasi

Macam-macam koperasi dapat dilihat dari dua segi, pertama dari segi bidang usahanya, yang kedua dari segi tujuannya.

Dari segi bidang usahanya, koperasi dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1. *Single Purpose Cooperation* (koperasi tunggal usaha, yaitu koperasi yang hanya melakukan satu bidang usaha saja, seperti koperasi konsumsi, koperasi kredit.
2. *Multy Purpose Cooperation* (Koperasi Serba Usaha), yaitu koperasi yang menjalankan beberapa fungsi, baik sebagai koperasi produksi, koperasi konsumsi maupun sebagai koperasi kredit.

²⁵ Redaksi Sinar Grafika, *op, cit*, hlm. 3.

Dari segi tujuan koperasi dapat dibagi menjadi tiga bagian, antara lain:

1. Koperasi konsumsi, berusaha mencukupi kebutuhan para anggota dalam berbagai jenis barang kebutuhan sehari-hari.
2. Koperasi produksi, yaitu koperasi yang mengurus pembuatan barang-barang yang bahan-bahannya dihasilkan oleh anggota koperasi.
3. Koperasi kredit, yaitu koperasi yang memberikan pertolongan kepada anggota-anggotanya melalui usaha simpan pinjam dengan sistem kredit.²⁶

C. Pentingnya Manajemen dalam Koperasi

Peran pesantren dalam pengembangan dan pendayagunaan potensi masyarakat sudah tidak diragukan lagi. Pendayagunaan potensi ekonomi juga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam misi dakwah memodernkan pesantren agar selalu berpegang teguh kepada Iman, Islam dan Ihsan. Salah satu upaya yang dilakukan dalam mengembangkan potensi ekonomi oleh pesantren adalah dengan pembentukan koperasi.²⁷

Pengembangan koperasi pondok pesantren merupakan bagian dalam pertumbuhan ekonomi wilayah. Terlebih keberadaan Pondok Pesantren, telah terbukti memberikan andil yang besar dalam kehidupan ekonomi rakyat, khususnya dalam menumbuhkan wirausaha baru, yang memiliki karakteristik

²⁶ Kartasapoetra, *Praktik Pengelolaan Koperasi*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002, hlm. 3.

²⁷ <http://kbaa.blogspot.com/2007/12/pesantren-dituntut-bentuk-koperasi/html/08/04/2010/14.30>.

kelas: penuh kejujuran, berani mengambil resiko, ulet, pantang menyerah, dan mandiri. Ciri demikian merupakan prinsip dasar bagi berkembangnya wirausaha yang profesional.²⁸

Manajemen merupakan salah satu bagian penting dari organisasi koperasi, berhasil tidaknya sebuah koperasi sangat bergantung pada mutu dan kerja dalam bidang manajemennya. Apabila orang-orang dalam manajemen kejujuran, kecakapan dan giat dalam bekerja maka besar kemungkinannya, koperasi akan mengalami kemajuan yang lebih baik. Manajemen memang bukanlah satu-satunya unsur yang menentukan gagal tidaknya suatu usaha, tetapi bagaimanapun orang-orang dalam manajemen mempunyai peranan penting dalam menjalani usahanya.²⁹

1. Pengertian Manajemen

Pada dasarnya aktivitas manajemen setiap lembaga atau organisasi termasuk Pesantren selalu berkaitan dengan usaha-usaha mengembangkan dan memimpin suatu tim kerjasama atau kelompok orang dalam satu kesatuan, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Yang semuanya ditujukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Maka tidaklah salah jika manajemen sangat terkait erat dengan persoalan kepemimpinan. Karena manajemen sendiri jika dirunut dari etimologinya yang berasal dari sebuah kata *manage* atau *manus* yang berasal dari bahasa latin berarti memimpin, menangani, mengatur, atau membimbing.³⁰

²⁸ Wahjoetomo, *Perguruan Tinggi Pesantren*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997, hlm, 93-97.

²⁹ Sonny Sumarsono, *op. cit*, hlm. 71-72.

³⁰ A. Halim, et all, *op cit*. hlm. 70-71, hal. 233.

Manajemen dalam istilah perbankan adalah proses menggerakkan tenaga manusia, modal dan peralatan lainnya secara terpadu untuk mencapai tujuan tertentu. Kombinasi antara kebijakan, administrasi, dan orang yang mengambil keputusan dan pengawasan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tujuan pemilik dalam mencapai stabilitas dan pertumbuhan usaha, formulasi kebijakan membutuhkan analisis semua faktor yang akan mempengaruhi keuntungan jangka pendek atau jangka panjang.³¹

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan berbagai sumber daya organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan.³² Manajemen merupakan suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata, manajemen merupakan suatu kegiatan, sedangkan pelaksanaannya disebut manajer atau pengelola.

Manajemen juga disebut sebagai ilmu pengetahuan maupun seni. Ada suatu pertumbuhan yang teratur mengenai manajemen, suatu ilmu pengetahuan yang menjelaskan manajemen dengan pengacuan kepada

³¹ Sujana Ismaya, *Kamus Perbankan Inggris-Indonesia, Indonesia Inggris*, Bandung: Pustaka Grafika, 2006, hlm. 395.

³² James A.F. Stoner, dan Charles Wankel, *Perencanaan Pengambilan Keputusan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1993, hlm. 5.

kebenaran-kebenaran umum. Seni adalah pengetahuan bagaimana mencapai hasil yang diinginkan.³³

Dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang menyatakan bahwa Allah sangat mencintai perbuatan yang menggunakan manajemen atau aturan-aturan yang baik. Di antaranya dalam Al-Qur'an Surah Ash-Shaf: 4.³⁴

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُومٌ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kukuh*”. (Ash-Shaf: 4)

Kukuh yang dimaksud pada ayat di atas bermakna adanya sinergi yang rapi antara bagian satu dengan bagian yang lain, jika hal ini terjadi maka akan menghasilkan sesuatu yang maksimal.³⁵

2. Fungsi Manajemen

Manajemen dapat berarti pencapaian tujuan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi dalam manajemen, yang meliputi:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan penentuan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang, dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan tersebut.³⁶

³³ George R. Terry, Lesly W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta:PT Bumi Aksara, 2000, hlm. 1-3.

³⁴ Lajnah Pentashih Mushaf Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Jakarta: Pustaka Amani, 2005, hal. 805.

³⁵ 1-3.

³⁶ George R. Terry, dan Lesly W. Rue, *op. cit.*, hal. 9.

Pada dasarnya tujuan dan rencana telah menjadi konsep umum dalam kehidupan masyarakat, suatu tujuan (*goal*) adalah keadaan yang diharapkan di masa depan yang berusaha untuk direalisasikan oleh organisasi. Tujuan ini penting sifatnya karena organisasi didirikan untuk maksud tertentu dan tujuan dibuat untuk menyatakan maksud tersebut. Suatu rencana merupakan cetak biru (*blueprint*) dari pencapaian tujuan yang merinci alokasi sumber daya, jadwal, tugas dan tindakan lain yang dibutuhkan. Proses perencanaan diawali dengan sebuah misi formal yang menjelaskan tujuan dari sebuah organisasi.³⁷

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang secara relative didelegasikan pada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.³⁸

Konsep dasar organisasi (*Organization*) sebenarnya setua sejarah peradaban manusia di muka bumi. Sepanjang hidupnya manusia telah menggabungkan diri dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Namun, tidak semua orang sadar bahwa mereka sebenarnya telah berorganisasi. Berkembangnya kesadaran mengenai pentingnya organisasi bagi setiap orang sebenarnya melalui perjalanan

³⁷ Ricard L. Draft, *Manajemen jilid 1*, Jakarta: Salemba Empat, 2006, hlm. 315.

³⁸ H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT. Toko Gunung Agung 2000, hlm. 41.

yang amat lamban dibandingkan dengan peradaban manusia sendiri. Karena baru dalam beberapa dasawarsa terakhir orang mulai cenderung untuk melakukan studi tentang organisasi beserta perilakunya secara mendalam.

Organisasi tak ubahnya sebagai wadah dan alat untuk mencapai tujuan mereka yang di dalamnya terdapat norma-norma yang harus dipatuhi dan juga terdapat nilai yang perlu dipegang teguh. Dalam suatu organisasi minimum mengandung tiga elemen yang saling berhubungan. Ketiga elemen organisasi tersebut adalah sekelompok orang, interaksi dan kerja sama, serta tujuan bersama.³⁹

Suatu organisasi dapat berkembang melebihi organisasi yang lain, walaupun organisasi itu bergerak dalam bidang dan lokasi yang sama, keunikan suatu organisasi tersebut dipengaruhi berbagai hal antara lain nilai dan norma yang dianut anggotanya, kepercayaan, kebiasaan yang berlaku di dalam organisasi, dan filosofi yang dianut.

3) Kepemimpinan (*Leading*).

Kepemimpinan merupakan sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama yang ingin dicapai.⁴⁰

Konsep dasar kepemimpinan (*leading*), kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar

³⁹ B. Siswanto, *op cit*, hlm.73-74.

⁴⁰ Triantoro Safaria, *Kepemimpinan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004, hlm. 3.

mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan dalam organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Ini berarti kepemimpinan berhasil dalam tiga hal:

- a. Mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dalam proses pengelolaan organisasi.
- b. Berhasil mengoreksi kelemahan-kelemahan yang timbul.
- c. Sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.⁴¹

Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi diantara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama untuk pemimpin dan pengikutnya (bawahan).

4) Pengendalian (*Controlling*)

Yaitu pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan dapat terselenggara.⁴²

Konsep dasar pengendalian (*controlling*) adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar kinerja dengan sasaran perencanaan, mendesain sistem umpan balik informasi,

⁴¹ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE, 2000, hlm. 173-176.

⁴² Malayu S.P Hasibuan, *op. cit*, hlm. 41.

membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan yang sedang digunakan sedapat mungkin secara efisien dan efektif guna mencapai sasaran perusahaan.

3. Bidang-bidang Manajemen

Bidang-bidang Manajemen dikenal sebagai:

a. Manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan operasional.⁴³

Dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) pembahasan difokuskan pada unsur manusia pekerja. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Hal-hal pokok yang dipelajari dalam MSDM ini adalah perencanaan (*Human Resources Planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengarahan, pemeliharaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

⁴³ Robert L. Methis, dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2006, hlm. 3.

Dalam manajemen sumber daya manusia yang terpenting adalah manusia yang merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuan dalam menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya dengan setepat-tepatnya.⁴⁴

b. Manajemen permodalan/pembelanjaan.

Dalam manajemen permodalan, pembahasan lebih dititik beratkan “bagaimana menarik modal yang *cost of money*-nya relatif rendah dan bagaimana memanfaatkan modal (uang) supaya lebih berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai tujuan”. Tegasnya bagaimana mengelola atau mengatur dana atau uang, supaya mendapatkan keuntungan yang wajar.

c. Manajemen akuntansi biaya.

Pokok pembahasan dalam manajemen akuntansi biaya ini adalah “bagaimana caranya, supaya harga pokok barang atau jasa yang dihasilkan relatif rendah dan dengan kualitas yang baik”. Jadi membahas masalah pemakaian material, supaya efisien dan efektif sehingga pemborosan dapat dihindarkan seminimal mungkin.

⁴⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008, hlm. 40.

d. Manajemen produksi.

Hal-hal pokok yang dibahas dalam manajemen produksi ini meliputi masalah “penentuan mesin-mesin, alat-alat, *lay out* peralatan, dan cara-cara untuk memproduksi barang atau jasa supaya kualitasnya relatif baik.

e. *Marketing management*.

Marketing management atau manajemen pemasaran adalah memenuhi kebutuhan sosial, memenuhi kebutuhan dengan cara yang menguntungkan. Menyerahkan barang dan jasa kepada konsumen dan perusahaan. Dalam pemasaran terdapat 10 wujud yang berbeda, yaitu: barang, jasa, pengadaan pengalaman, peristiwa, orang, tempat, kepemilikan, organisasi, informasi, dan gagasan.⁴⁵

f. Manajemen resiko.

Adalah pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam penanggulangan risiko, terutama risiko yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan, keluarga, dan masyarakat. Jadi mencakup kegiatan merencanakan, mengorganisasi, menyusun, memimpin, dan mengawasi (termasuk mengevaluasi) program penanggulangan risiko.⁴⁶

g. Manajemen strategis

Manajemen strategis merupakan sebuah ilmu yang pada akhir Abad ke-20 menjadi sangat terkenal dan populer. Bahkan pada awal

⁴⁵ Philip Kotler, *Marketing Manajemen*, Jakarta: PT Prenhallindo, 2002, hlm. 2-4.

⁴⁶ Soeisno Djojosoedarso, *Prinsip-prinsip Manajemen Risiko dan Asuransi*, Jakarta: PT. Salemba Empat, 2003, hlm. 4.

Abad ke-21 atau Abad millenium ke-3 ini ilmu manajemen strategis tersebut dianggap serta diyakini merupakan kunci sukses bagi para manajer dalam menjalankan bisnisnya.

Manajemen strategis merupakan sebuah ilmu yang membahas tentang bagaimana kita atau seorang manajer harus mengambil kebijakan agar bisnis kita dapat memperoleh keberhasilan baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang, bisnis kita harus dikelola dengan baik dan benar. Dengan kata lain dapat diungkapkan bahwa kebijakan bisnis kita harus merupakan kebijakan yang strategis dan strategis bisnis kita harus selalu berada dalam jalur yang benar.⁴⁷

4. Sistem-Sistem Manajemen

Dalam manajemen juga terdapat sistem-sistem yang berpengaruh bagi pelaku manajemen, yaitu:

a. Manajemen bapak (*Paternalistik Management*)

Diartikan bahwa setiap usaha dan aktivitas organisasi para pengikut (bawahan) selalu mengikuti jejak bapak. Apa yang dikatakan atau (diperintahkan) bapak itulah yang benar. Dalam hal ini tidak ada alternatif lain kecuali mengikuti bapak. Manajer telah mendapat kharisma dari bawahan atau pengikutnya, sehingga para pengikut menganggap pimpinannya itulah yang paling baik, paling pintar, paling benar.

⁴⁷ Indriyo Gitosudarmo, *Manajemen Strategis*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2008, hlm. 1-3.

b. Manajemen tertutup (*Closed Management*)

Dalam manajemen tertutup, manajer tidak memberitahukan atau menginformasikan keadaan perusahaan kepada para bawahannya walaupun dalam batas-batas tertentu. Manajemen tertutup ini biasanya diterapkan oleh seorang manajer otoriter, karena dia menganggap yang paling pintar, berkuasa, dan lain sebagainya. Falsafah kepemimpinannya adalah “bawahan untuk manajer (atasan).

c. Manajemen terbuka (*Open Management*)

Manajemen terbuka ini diterapkan dengan cara, manajer atau (atasan) banyak menginformasikan keadaan (rahasia) perusahaan kepada para bawahannya, sehingga bawahan dalam batas-batas tertentu mengetahui keadaan perusahaan (organisasi) dan semakin tinggi kedudukan bawahan maka semakin banyak ia mengetahui rahasia perusahaan (organisasi) tetapi top manajer (rahasia jabatan) selalu dipegang teguh oleh manajer atasan.

Seorang manajer sebelum mengambil keputusan, terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada para bawahannya untuk mengemukakan saran-saran dan pendapat-pendapatnya.

d. Manajemen demokrasi (*Democratic Management*)

Pelaksanaan manajemen demokrasi hampir sama dengan manajemen terbuka, khususnya dalam proses pengambilan keputusan, namun terdapat perbedaan dalam manajemen demokrasi dengan manajemen terbuka. Bahwa, manajemen demokrasi hanya dapat

dilakukan dalam suatu organisasi, jika setiap anggota mempunyai hak suara yang sama, seperti MPR, DPR, koperasi, dan lain lainnya. Sedangkan manajemen terbuka dapat dilaksanakan dalam organisasi atau perusahaan.⁴⁸

Pondok pesantren dengan berbagai harapan dan predikat yang dilekatkan padanya, sesungguhnya berujung pada tiga fungsi utama yang senantiasa diemban pesantren, yaitu:

1. sebagai pusat pengkaderan pemikir-pemikir agama (*Centre Of Exellen*).
2. sebagai lembaga yang mencetak sumber daya manusia (*Human Resource*).
3. sebagai lembaga yang mempunyai kekuatan melakukan pemberdayaan pada masyarakat (*Agent Of Development*).

Mengacu pada peran, fungsi Pondok pesantren dalam usahanya dalam membangun sosial-ekonomi umat, setidaknya ada beberapa hal yang harus disadari, bahwa pesantren didiami oleh santri yang bermukim, yang jumlahnya cukup banyak sehingga merupakan konsumen yang positif. Selain itu pesantren didukung oleh masyarakat sekitarnya.⁴⁹

D. Strategi Pengembangan Koperasi Melalui Smescomart

Ada beberapa segi koperasi yang pembangunannya memerlukan bantuan pemerintah. Terutama koperasi dalam pondok pesantren,

⁴⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Ibid*, hlm. 26-29.

⁴⁹ A Halim, et all, *op. cit*, hlm. 234.

Pemerintah diharapkan dapat melakukan pembinaan secara langsung terhadap kondisi internal koperasi. Keikutsertaan pemerintah dalam pembinaan koperasi pondok pesantren dapat berlangsung secara efektif, dengan dilakukannya koordinasi antara sebuah lembaga dalam satu bidang dengan lembaga dalam bidang lainnya.

Yang bertujuan untuk mendapatkan keselarasan dalam menentukan pembinaan koperasi secara nasional, dan koperasi mampu meningkatkan kemampuannya, baik bagi kesejahteraan anggota dan masyarakat sekitar, maupun dalam turut serta membangun sistem perekonomian nasional.⁵⁰ Untuk mewujudkan terselenggaranya pembinaan serta peningkatan dalam kesejahteraan koperasi pondok pesantren, maka Kementerian Negara Koperasi dan UKM-Koperasi menyediakan bantuan dana bagi setiap pondok pesantren yang menginginkan bantuan tersebut.

Dengan meluncurkan program bantuan melalui lembaga Smesco “*Small and Medium Enterprises and Cooperatives*” atau KUKM-koperasi usaha kecil dan menengah, pada tahun 2006/2007.

Visi: Menjadi institusi profesional berskala internasional di bidang pemasaran produk - produk koperasi dan UKM Indonesia yang mampu menjadikan Smesco Indonesia sebagai ikon pemberdayaan dan ikon industri kreatif KUKM.

Misi: Menjadi lembaga dengan layanan profesional yang memfasilitasi mitra usaha untuk menghasilkan produk-produk unggulan

⁵⁰ Sonny sumarsono, *op. cit.*, hlm. 121-122

kelas dunia yang berkualitas tinggi dan mempromosikan Indonesia kepada mitra usaha lokal maupun internasional.⁵¹

Menyediakan sejumlah dana bantuan bagi pondok pesantren yang menginginkan adanya peningkatan perekonomian pesantrennya, serta pembinaan dalam pengelolaan koperasi pondok pesantren. Melalui kerjasama dengan beberapa perusahaan terkemuka, yang diharapkan pembinaan pengelolaan koperasi dapat berjalan secara baik dan terus-menerus selama kerjasama tersebut berlangsung.

Melalui kerjasama dengan perusahaan terkemuka, diharapkan koperasi pondok pesantren mampu tumbuh dengan pengelolaan yang handal sehingga mampu bersaing dan mendapatkan keuntungan. Sebagai wujud pembinaan, maka para santri pondok pesantren dapat dilibatkan sebagai bagian dari Smesco. Selain menguasai ilmu dakwah dan ilmu-ilmu agama, para santri didikan pondok pesantren dapat mengikuti pelatihan berwirausaha dari kerjasama tersebut. Dan dapat berusaha menyesuaikan arahan dan aturan yang telah disepakati bersama antara pondok pesantren dengan perusahaan yang dijadikan mitra.

⁵¹ [http://www.Smescoindonesia.com/about us/16/10/2010/11:45](http://www.Smescoindonesia.com/about%20us/16/10/2010/11:45).