BAB II

PERAN, KERJASAMA, ALUMNI DAN PENGEMBANGAN UNIT USAHA

A. Peran

Konsep peran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan konsep peran yang dikemukakan oleh Paul B. Horton dan Chesner L. Hunt yakni peran adalah perilaku yang diharapkan dari seseorang yang mempunyai status.[1] Setiap orang mempunyai sejumlah status dengan harapan mengisi peranan sesuai dengan status tersebut. Dalam arti tertentu, status dan peranan adalah dua aspek yang saling berkaitan.

Soejono Soekanto mengemukakan definisi peranan sebagai berikut:[2]

Peranan lebih banyak menunjukan pada fungsi, penyesuaian diri dan sebagai suatu proses. Jadi, tepatnya adalah bahwa seseorang menduduki suatu posisi atau tempat dalam masyarakat serta menjalankan suatu peranan

Lebih lanjut Soerjono Soekanto mengemukakan aspek-aspek peranan sebagai berikut :[3]

1. Peranan meliputi norma-norma yang dihubungkan dengan posisi seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat.
2. Peranan adalah suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.

---

[1] Bagja Waluya, *Sosiologi* (Bandung: PT Setia Purna Inves, 2007), 24
[2] *Ibid.*
[3] Kun Maryati dan Jujun Suryawati, *Sosiologi* (Surabaya: Erlangga, 2010),70

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Peranan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tindakan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu peristiwa atau bagian yang dimainkan seseorang dalam suatu peristiwa.[4]

Merujuk pada uraian definisi tersebut di atas, peranan merupakan perilaku seorang individu atau sekelompok orang yang dihadapkan pada status orang tersebut yang diembannya. Peranan juga merupakan suatu konsep dari apa yang dilakukan oleh seseorang dalam masyarakat sebagai suatu organisasi. Dalam hal ini, menurut penulis peranan lebih didefinisikan pada fungsi sebagai suatu organisasi, dengan demikian, peranan dapat diukur dari pelaksanaan fungsi suatu organisasi atau lembaga.

B. Kerjasama

Kerjasama merupakan salah satu kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan bekerjasama, sebuah pekerjaan berat bias menjadi mudah, ringan, dan efisien.

Dalam *Ilmu Pengetahuan Sosial Sosiologi* kerjasama diartikan sebagai usaha bersama antar individu atau kelompok untuk mencapai tujuan

[4] Ibid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bersama.[5] Dalam buku tersebut, dinyatakan bahwa kerjasama terbagi dalam empat jenis, antara lain:[6]

1. Kerjasama spontan (*Spontaneous Cooperation*), yaitu kerjasama serta merta tanpa adanya suatu perintah atau tekanan tertentu;
2. Kerjasama langsung (*Directed Cooperation*), yaitu kerjasama yang berasal dari perintah atasan atau penguasa;
3. Kerjasama kontrak (*Contractual Cooperation*), yaitu kerjasama atas dasar atau perjanjian tertentu;
4. Kerjasama tradisional (*Traditional Cooperation*), yaitu kerjasama sebagai suatu sistem sosial. Misalnya, gotong royong.

Sedangkan dalam pelaksanaannya, sebuah kerjasama memiliki bentuk-bentuk, sebagai berikut:[7]

1. Kerukunan, yaitu bentuk kerjasama yang meliputi gotong royong dan tolong menolong.
2. *Bargaining*, yaitu pelaksanaan pertukaran barang dan jasa antara dua organisasi atau lebih sesuai perjanjian;
3. Kooptasi (*Co-optation*), yaitu proses penerimaan unsur-unsur baru dalam kepemimpinan atau pelaksanaan politik dalam organisasi demi kestabilan organisasi yang bersangkutan;

---

[5] Tim Mitra Guru, *Ilmu Pengetahuan Sosiologi: untuk SMP dan MTS Semester VII* (Surabaya: Esis, 2007), 60.

[6] Ibid.

[7] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Koalisi (*Coalition*), yaitu perpaduan dua organisasi atau lebih dengan tujuan yang sama;
5. *Joint-Venture*, yaitu kerjasama dalam pengusahaan proyek-proyek tertentu. Contohnya, kerjasama dalam pembayaran SPP, kerjasama dalam pembangunan jalan.

Islam memiliki pandangan tersendiri mengenai tindakan sosial yang berupa kerjasama dalam kehidupan sehari-hari. Allah berfirman dalam Surat al-Māidah ayat 2:

وَتَعَاوَنُواْ عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُواْ عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُواْ اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

... Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong (kerjasama) dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.[8]

Allah memerintahkan hamba-Nya untuk melakukan perbuatan baik, sunnah, dan wajib sebab derajat ketakwaan seorang muslim dapat diukur dari sejauh mana orang tersebut dapat menjauhi segala sesuatu yang dilarang Allah dan Rasulnya. Oleh sebab itu, kerjasama dalam kebaikan dan ketakwaan dianjurkan kepada seluruh Islam.

Mengenai ayat di atas, Al-Qurṭubī menyimpulkan bahwa: ”Ayat (*Al-Maidah* ayat 2) tersebut menunjukkan perintah kepada seluruh makhluk untuk melakukan kerjasama dalam kebaikan dan ketakwaan, yaitu bahu-

[8] Surah *Al-Maidah* ayat 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membahu dan saling mendorong dalam mengerjakan apa yang diperintahkan oleh Allah swt. dan mencegah diri dari perbuatan yang dilarang-Nya."[9]

Pernyataan Al-Qurṭubī di atas sesuai dengan sabda Rasulullah saw. yang diriwayatkan oleh Imam Tirmidzi atas sanad dari Anas:

"Orang yang menunjukkan kepada kebaikan akan mendapatkan pahala seperti orang yang mengerjakannya."[10]

Dalam hal ini, kebaikan dan ketakwaan adalah dua lafal yang bermakna satu. Pengulangan dua kata itu untuk memperkuat redaksional karena setiap kebaikan adalah ketakwaan dan setiap ketakwaan adalah kebaikan.[11]

Ibn 'Aṭīyah pernah mengomentari pendapat Al-Qurṭubī tersebut, "Dalam perintah itu mengandung suatu toleransi. Biasanya, penggunaan dua kata tersebut adalah *birr* atau kebajikan adalah mencakup yang wajib dan yang sunnah. Sedangkan, ketakwaan adalah memelihara dan menjaga yang wajib."[12]

Ali Abdul Halim mengatakan bahwa Allah swt. menyunnahkan semua Muslim untuk bekerjasama dalam kebajikan dengan diiringi ketakwaan kepada Allah swt. Hal itu disebabkan karena keridhaan Allah swt terdapat dalam ketakwaan dan keridhaan manusia terdapat dalam kebaikan. Oleh

---

[9] Al-Qurt{ubi<, *Al-Ja<mi' li Ah}ka<m al-Qur'a<n,* Juz 3 (Beirut: Da>r Al-Kutub Al-„Ilmiyah, 2004), 2044.

[10] Ibn H}ajar al-„Asqala<ni<, *Bulu<gh al-Maram* (Beirut: Da>r Al-Kutub Al-„Ilmiyah, 2004), 82.

[11] Ali Abdul Halim, *Fikih Responsibility* (Jakarta: Gema Insani Press, 2008), 134.

[12] Ibn al-„At{iyah. *Tafsir Ibn At{iyah* (Beirut: Da>r Al-Kutub Al-„Ilmiyah, 2004), 735.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebab itu, barangsiapa yang menyatukan keduanya maka lengkaplah kebahagiaannya dan sempurnalah nikmatnya.[13]

Kerjasama dalam kebajikan dan ketakwaan mengandung banyak manfaat bagi seorang, di antararanya adalah:[14]

Pertama, mempermudah suatu pekerjaan tertentu. Sebab dalam sebuah bentuk kerjasama, terdapat tenaga kerja yang lebih melimpah dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan secara individual. Konsekuensi logisnya adalah hambatan yang muncul dalam sebuah pekerjaan tersebut menjadi mudah diatasi.

Kedua, mendatangkan kebaikan dan keberkahan di dalamnya. Allah swt telah menegaskan bahwa Dia akan senantisa membantu dalam sebuah perkara yang dilakukan secara bersama-sama (kerjasama) sembari melimpahkan keberkahan atas mereka.

Ketiga, memberikan kemaslahatan baik yang umum maupun khusus. Secara prinsip, kerjasama adalah wujud penyatuan langkah yang dapat memungkinkan suatu hal berat dan sulit bisa terwujud dengan mudah. Hal tersebut berbeda jika dibandingkan, misalnya, dengan sebuah kerja individual yang sangat memungkinkan pekerjaan tidak mencapai target maksimal walaupun pada akhirnya terwujud.

Keempat, kerjasama dalam kebaikan dan ketakwaan akan mendorong terciptanya persatuan, gotong royong, solidaritas, dan kasih sayang.

---

[13] Ali Abdul Halim Mahmud, *Fikih Responsibility* (Jakarta: Gema Insani Press, 2008), 134.

[14] Ibid., 135.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Alumni

1. Pengertian Alumni

Menurut Oxford Advanced Learners Dictionary alumni adalah mantan siswa atau peserta didik pada sekolah, lembaga, atau universitas tertentu.[15] Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia alumni merupakan "orang-orang yang telah mengikuti atau tamat dari suatu sekolah atau perguruan tinggi".Berdasarkan dua definisi tersebut, dapat diketahui bahwa alumni merupakan peserta didik yang telah menyelesaikan pendidikannya pada suatu lembaga pendidikan, baik itu pendidikan formal maupun pendidikan non formal[16].

Oleh karena alumni merupakan orang yang pernah merasakan lingkungan di suatu lembaga, maka alumni memiliki keterikatan, baik secara emosional maupun secara fisik, dengan lembaga almamater. Secara fisik, keterikatan dan hubungan timbal balik antara alumni dan lembaga almamater, misalnya adalah kebutuhan legalisir, kebutuhan akreditasi lembaga, dan lain sebagainya. Sedangkan secara emosional, keterikatan yang dirasakan misalnya, jika terdapat pernyataan yang menyinggung mengenai lembaga almamater, maka akan timbul rasa tidak suka dengan perkataan tersebut. Kedua keterikatan ini yang sebenarnya dapat dibangun oleh lembaga almamater untuk meningkatkan kualitas lembaga dengan memberdayakan alumni.

---

[15] *Oxford Advanced Learners Dictionary*. 1995. Oxford: Oxford University Press.
[16] *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. 2015. (Online),(Kbbi.web.id), diakses tanggal 30 Agustus 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Organisasi Alumni

Untuk meningkatkan hubungan antara lembaga almamater dengan alumni, maka perlu dibentuk wadah yang mampu menaungi aktivitas alumni, terutama dalam mendukung pengembangan lembaga almamater. Wadah tersebut yang kemudian disebut dengan organisasi.

Menurut Edgar F. Huse dan James L. Bowditch, organisasi adalah sesuatu yang tersusun dari sejumlah subsistem yang saling berhubungan, terbuka dan dinamis, memiliki input, output, operasi, umpan balik, dan batas, memiliki tujuan, fungsi dan sasaran[17]. Sedangkan menurut Sutarto, organisasi merupakan "sistem saling berpengaruh antar orang dalam kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu"[18]. Kedua definisi tersebut menekankan, bahwa organisasi merupakan sebuah sistem di mana antar komponen saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan tertentu. Namun, pada hakikatnya organisasi merupakan suatu wadah di mana di dalamnya terdapat suatu sistem yang berguna untuk mencapai tujuan tertentu yang telah disepakati. Jika diartikan dalam organisasi alumni, maka terdapat 3 komponen yang harus dipenuhi dalam organisasi alumni, yaitu sistem yang saling berhubungan, kerjasama antara beberapa komponen –terutama anggota organisasi alumni, dan tujuan yang ingin dicapai.

Untuk menyukseskan peran organisasi alumni dalam memberi kontribusi terhadap lembaga almamater, maka organisasi alumni perlu

[17] Sutarto. 2006. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta:Gajah Mada University Press. 37
[18] Ibid., 40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memenuhi asas-asas organisasi. Menurut Stanley Vance, ada 11 asas yang harus dipenuhi oleh organisasi untuk mewujudkan organisasi yang efektif, yaitu: 1) tujuan, 2) spesialisasi, 3) koordinasi, 4) wewenang, 5) tanggungjawab, 6) efisiensi, 7) pelimpahan, 8) kesatuan perintah, 9) rentangan kontrol, 10) saluran perintah yang pendek, dan 11) keseimbangan.[19] Sedangkan menurut IPDN, asas organisasi yang harus dipenuhi antara lain, 1) adanya perumusan tujuan yang jelas, 2) adanya pembagian tugas yang jelas, 3) koordinasi, 4) adanya pelimpahan wewenang dan tanggungjawab, 5) adanya hierarki, 6) adanya rentangan pengawasan, 7) adanya pemahaman akan tugas masing-masing dan kaitan tugas secara keseluruhan, 8) fleksibel, 9) berkelangsungan, dan 10) keseimbangan. Berdasarkan 2 pendapat tersebut, dapat diketahui pada umumnya suatu organisasi memiliki 1) tujuan yang jelas, 2) pembagian tugas, wewenang, dan tanggungjawab yang jelas (departemenisasi), 3) komunikasi dan koordinasi yang baik, 4) kesatuan perintah, pengawasan dan kontrol dari pimpinan teratas (kepemimpinan), dan 5) fleksibel dan seimbang.

3. Pengembangan Alumni

Dalam menyukseskan kegiatan pemberdayaan alumni, selain memperhatikan proses manajemen yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan atau organisasi alumni, juga perlu memperhatikan bagaimana sumber daya yang dimiliki, dalam hal ini bagaimana kualitas alumni yang

[19] *Ibid., 50*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dimiliki. Pemberdayaan tidak akan berjalan dengan baik, jika alumni yang diberdayakan tidak berkualitas. Oleh karena itu, untuk mewujudkan alumni yang berkualitas -mampu bersaing dengan sumber daya manusia lainnya, dibutuhkan pengembangan sumber daya manusia (alumni).

a. Pengertian Pengembangan Alumni

Pengembangan adalah penyiapan individu untuk memikul tanggungjawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.[20] Bentuk dari penyiapan tersebut berupa pendidikan yang dimandatkan untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai praktisi yang profesional. Makna pendidikan memiliki arti bahwa pengembangan tidak hanya dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kognitif dan psikomorik saja, namun pengembangan juga dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan afektif sumber daya manusia. Sedangkan profesional berarti kemampuan yang memadai yang dimiliki oleh sumber daya manusia, serta komitmen dan konsistensi dalam pelaksanaan kinerja sesuai dengan tanggungjawab yang dimiliki. Berdasarkan dua pendapat tersebut dapat didefinisikan pengembangan alumni merupakan pendidikan yang diberikan kepada alumni agar mampu menjadi anggota organisasi yang profesional dalam mengemban tanggungjawab yang diberikan. Makna profesional berarti a) menampilkan kebiasaan berdisiplin yang baik, b) tanpa diawasi oleh orang lain selalu berusaha bekerja dengan cara yang tepat, cepat, dan

[20] Suwatno & Priansa, D.J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung:Alfabeta. 103

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

efisien, c) atas usaha sendiri selalu berupaya memelihara dan mengembangkan keahliannya, d) memiliki rasa bangga serta cinta kepada pekerjaan dan profesinya, e) tidak menyalahgunakan keahliannya sehingga merugikan orang lain, f) menghargai dan menghormati teman seprofesi, dan g) memiliki sistem nilai yang sesuai dengan profesi.[21]

Makna pengembangan sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada pengembangan individu saja, namun termasuk juga variasi kegiatan dalam pengembangan individu, pengembangan kelompok, pengembangan sistem, dan pengembangan anggota secara keseluruhan. Oleh karena pengembangan sumber daya manusia mencakup beberapa hal, maka program pengembangan perlu direncanakan dengan baik yang dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, agar pengembangan yang dilakukan tidak hanya sebatas pengembangan untuk kebutuhan saat ini, namun juga untuk kebutuhan di masa yang akan datang. Namun yang perlu ditekankan kembali, tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan kemampuan kognitif, psikomotorik, dan afektif alumni. Tujuan pengembangan tersebut tidak dapat dilaksanakan secara terpisah, agar kinerja anggota organisasi dapat berjalan secara seimbang.

b. Jenis Pengembangan Alumni

[21] Murywantobroto & Abdullah, G. 2012. Upaya Sekolah Menengah Kejuruan Dalam Menyiapkan Lulusannya Sebagai Tenaga Kerja yang Profesional. *Portal Garuda,* dalam Portalgaruda (Portalgaruda.org), diakses tanggal 30 Agustus 2015

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebelum menentukan metode pengembangan yang akan digunakan, perlu diketahui terlebih dahulu jenis pengembangan seperti apa yang akan dikembangkan. Berdasarkan penyelenggara dan formalitasnya, pengembangan alumni dapat dibagi menjadi dua, yaitu 1) pengembangan secara informal, dan 2) pengembangan secara formal. Sedangkan jika dilihat dari segi bentuk dan hasil, pengembangan alumni dapat dibagi menjadi tiga, yaitu 1) pengembangan intelektual, 2) pengembangan emosi dan sikap (termasuk motivasi), dan 3) pengembangan psikomotorik.

1) Pengembangan Informal

Pengembangan informal alumni adalah pengembangan yang dilakukan atas inisiatif alumni sendiri.[22] Pengembangan ini dilakukan dengan menggunakan biaya pribadi alumni sendiri. Pengembangan ini tidak hanya dilakukan melalui kegiatan pelatihan, namun juga dapat dilakukan melalui memahami konsep sesuai dengan tugasnya melalui literatur-literatur yang ada, baik buku maupun bahan bacaan lainnya. Jenis pengembangan informal kebanyakan dilakukan untuk pengembangan intelektual.

2) Pengembangan Formal

Pengembangan formal adalah pengembangan alumni yang dilakukan oleh lembaga pendidikan atau organisasi alumni untuk

[22] Suwatno & Priansa, D.J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung:Alfabeta. 110

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

meningkatkan kemampuan alumni.[23] Pengembangan formal biasanya dilakukan karena kebutuhan lembaga pendidikan atau organisasi alumni untuk mengikuti perkembangan dunia dan persaingan. Oleh karena itu, mayoritas pengembangan formal tidak hanya melihat kebutuhan saat ini, namun juga melihat kebutuhan organisasi pada masa yang akan datang. Melalui pengembangan formal, biasanya kemampuan yang akan dikelola lebih khusus, karena tuntutan kebutuhan yang dialami organisasi.

3) Pengembangan Intelektual

Pesatnya pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, menuntut pada pengembangan intelektual yang cepat. Bagi organisasi yang ketinggalan dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dapat dipastikan organisasi tersebut tidak mampu berkembang bahkan akan tutup dengan sendirinya. Oleh karena itu, pengembangan intelektual perlu dilaksanakan secara kontinyu.

Menurut Sonhadji, pengembangan intelektual untuk menghadapi pesatnya pengembangan ilmu pengetahuan, tidak hanya sekedar memberikan pengetahuan yang dibutuhkan, akan tetapi juga dapat dilakukan dengan 1) Informasi yang disampaikan harus bersifat spesifik, kompleks, dan praktikal. Informasi yang disampaikan dengan menggunakan sumber belajar yang interaktif

[23] Ibid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan komunikatif, dengan struktur kelas yang dinamis; 2) proses mental dan rasionalitas harus diutamakan agar peserta didik yang dikembangkan intelektualnya dapat mengambil keputusan yang tepat dengan daya nalarnya; 3) pendidikan tidak hanya sebatas membekali ilmu pengetahuan yang dibutuhkan, namun juga perlu dibekali bagaimana cara belajar; 4) pendidikan diarahkan pada pembentukan watak, agar peserta didik nantinya adalah orang yang mampu mengendalikan teknologi, bukan dikendalikan teknologi.[24]

Hasil penelitian Dave Ulrich dari Michigan University mengungkapkan, pengetahuan yang perlu dikembangkan dalam meningkatkan kinerja sumber daya, terutama dalam lingkungan baru yaitu 1) praktik sumber daya manusia yang umum di suatu sektor; 2) struktur organisasi, dan tugas dan tanggungjawab; 3) hubungan dengan orang lain; 4) jurus-jurus memenangkan persaingan; dan 5) penggerak finansial. Melalui kelima jenis pengetahuan tersebut, organisasi yang berhasil melakukan pengembangan pengetahuan dengan baik, akan memperoleh hasil yang baik pula dengan bertambahnya pengetahuan anggota organisasi.[25]

4) Pengembangan Emosional

Pengembangan emosional merupakan pengembangan diri yang dilakukan untuk meningkatkan kapabilitas diri dan perilaku

[24] Sonhadji, A. 2013. *Manusia, Teknologi, dan Pendidikan Menuju Peradaban Baru*. Malang:UM Press. 83

[25] Rees, D. 2007. Manajemen Manusia: kembali ke masa depan?. Dalam David Rees & Richard McBain (Eds.). *People Management, Teori dan Strategi* Terjemahan Sukono. 2007. Jakarta: Kencana Media Group. 26

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seseorang. Menurut Higgs (2007:171), pengembangan emosional dapat dilakukan dengan mengembangkan 7 elemen, yaitu 1) kesadaran diri, kesadaran tentang perasaan sendiri dan kemampuan untuk mengenali dan mengelola perasaan; 2) elastisitas emosional, kemampuan untuk bekerja dengan baik dan konsisten dalam kondisi dan bentuk tekanan seperti apapun; 3) motivasi, dorongan dan energi yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu sekalipun dalam situasi apapun; 4) sensitivitas antar pribadi, kemampuan untuk merasakan kebutuhan dan perasaan orang lain dan kemudian untuk menggunakan kemampuan tersebut secara efektif dalam berinteraksi dan pengambilan keputusan yang mempengaruhi orang lain; 5) pengaruh, kemampuan membujuk orang lain; 6) tanggap, kemampuan dalam menggunakan wawasan dan interaksi dalam pengambilan keputusan dan menerapkannya dengan informasi yang ambigu dan kurang lengkap; 7) tanggungjawab dan integritas, kemampuan dalam berkomitmen pada suatu tindakan dan bertindak secara konsisten sesuai dengan etika yang ada. Pengembangan emosional tersebut tidak dapat dilakukan secara singkat, dibutuhkan proses yang panjang dan berkelanjutan untuk memunculkan emosional yang baik. Pengembangan emosional dapat berjalan secara efektif dengan bantuan dan kerjasama dengan mentor atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pelatih. Oleh karena itu, program pengembangan emosional perlu direncanakan, disesuaikan, dan dipandu secara tepat.[26]

Menurut Halim (dalam Hidayat,2012:15), dalam mengembangkan emosional, setidaknya ada tiga model pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu:[27]

a) Model Tradisional

Model tradisional dilakukan dengan cara memberikan penghargaan material untuk meningkatkan kecerdasan emosional sumber daya manusia. Namun penghargaan material tersebut, semakin lama semakin dikurangi untuk mengurangi kebiasaan bekerja dengan mengharapkan hadiah.

b) Model Hubungan Manusia

Model hubungan manusia dilakukan dengan melakukan kontak sosial dengan para anggota organisasi. Kepuasan berkarir terus ditingkatkan tanpa melalui imbalan, misalnya dengan memberikan kebebasan dan kepercayaan kepada anggota organisasi dalam melaksanakan kinerjanya

c) Model Sumber Daya Manusia

Model sumber daya manusia menekankan pada pengembangan tanggungjawab bersama dimana setiap anggota

[26] Higgs, M. & Dulewitcz, V. 2007. Pemimpin Dengan Kecerdasan Emosional. Dalam David Rees & Richard McBain (Eds.). *People Management, Teori dan Strategi* (hlm. 3-14). Terjemahan Sukono. 2007. Jakarta: Kencana Media Group.

[27] Hidayat, M.C. 2012. *Pengembangan Alumni Santri di Pusat Latihan Manajemen dan Pengembangan Masyarakat (PLMPM) Pondok Modern Darussalam Gontor.* Skripsi tidak diterbitkan. Surabaya: Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi memberikan sumbangan sesuai kepentingan dan kemampuan mereka. Model ini juga mengarahkan bagaimana pengelolaan emosional melalui kegiatan pelatihan-pelatihan.

5) Pengembangan Psikomotorik

Pengembangan psikomotorik merupakan pengembangan yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi kinerja anggota organisasi sesuai tugas dan tanggungjawabnya serta tujuan dari organisasi. Pengembangan psikomotorik lebih diarahkan kepada pengembangan keterampilan. Namun, tidak hanya sebatas pengembangan keterampilan saja, pengembangan psikomotorik anggota organisasi juga perlu memperhatikan bakat yang dimiliki oleh anggota organisasi. Sehingga, pengembangan psikomotorik yang dilakukan dapat berjalan efektif dan efisien.

Menurut Echdar, pengembangan psikomotorik yang diarahkan pada pengembangan keterampilan memiliki 3 arah pengembangan, yaitu 1) pengembangan *physical skill*, 2) pengembangan *social skill*, dan 3) pengembangan *managerial skill*. Pengembangan *physical skill* berkaitan dengan kemampuan operasional yang menjadi tanggungjawab anggota organisasi, misalnya kemampuan dalam membuat sebuah produk. Pengembangan *social skill* mengarah pada kemampuan anggota organisasi dalam berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan pengembangan *managerial skill* berkaitan dengan bagaimana

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

anggota organisasi mampu mengelola organisasi dengan baik. Pengembangan psikomotorik ini, harus dilakukan secara kontinyu, karena berkaitan dengan tujuan jangka panjang organisasi.[28]

4. Konsep Pengembangan Alumni

Kegiatan pengembangan alumni merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja anggota organisasi. Oleh karena itu, agar pengembangan dapat mencapai tujuan yang diharapkan pengembangan harus dinformasikan secara transparan kepada semua anggota organisasi. Selain itu, menurut Suwatno kegiatan pengembangan juga harus memperhatikan beberapa hal, yakni 1) motivasi, tingginya motivasi karyawan mampu mendorong karyawan untuk bersungguh-sungguh dalam mengikuti kegiatan pengembangan. Sehingga hasil yang diharapkan dalam kegiatan pengembangan akan terlihat secara maksimal; 2) laporan kemajuan, laporan kemajuan berfungsi untuk menilai sejauh mana hasil kegiatan pengembangan yang dilakukan. Laporan kemajuan dapat dijadikan pedoman dalam mengembangkan kegiatan pengembangan selanjutnya; 3) perbedaan individu, setiap individu memiliki karakter dan kemampuan yang berbeda-beda.[29] Oleh karena itu, bentuk pengembangan yang diberikan harus memperhatikan perbedaan

[28] Echdar, S. 2014. Pengaruh Lingkungan Eksternal dan Internal Terhadap Pengembangan Human Capital (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur GoPublik di Indonesia). (hal. 370-390). *Proceeding"Integrating Knowledge with Science and Religion".* Universiti Teknologi Malaysia. 374

[29] Suwatno & Priansa, D.J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung:Alfabeta. 108-110

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut. Selain itu, prinsip lainnya seperti relevansi, efektivitas dan efisiensi, serta kesinambungan juga perlu diperhatikan dalam melakukan pengembangan alumni.[30]

Selain itu, bentuk pengembangan yang dilakukan harus merupakan sistem yang terpadu antara satu bentuk pengembangan dengan bentuk pengembangan lainnya. Menurut Ghazali, wujud sistem terpadu yang dapat dilakukan dalam kegiatan pengembangan yaitu 1) belajar, berkaitan dengan mempelajari pengetahuan, baik pengetahuan umum maupun pengetahuan tentang agama; 2) pembinaan, dilakukan melalui kiai atau guru membina agar seseorang mampu berubah tingkah lakunya; dan 3) praktek, merupakan pengimplementasian dari kegiatan belajar dan pembinaan yang telah dilakukan. Sehingga seseorang tidak canggung lagi dalam menghadapi dunia kerja.[31]

5. Langkah Pengembangan Alumni

Untuk menentukan kegiatan pengembangan apa yang cocok untuk diberikan kepada pegawai, perlu diketahui terlebih dahulu langkah-langkah pengembangan pegawai. Menurut Sirait, ada 4 langkah dalam menentukan kegiatan pengembangan, yaitu 1) melakukan *need assessment*, Kegiatan *need assessment* merupakan proses yang dimaksudkan untuk memahami kebutuhan organisasi dan pegawai, dan

[30] Nilawati, dkk. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan.* (http://jurnal.fkip.unila.ac.id), Volume 3 No. 2, 2015. Diakses 02 September 2015.
[31] Hidayat, M.C. 2012. *Pengembangan Alumni Santri di Pusat Latihan Manajemen dan Pengembangan Masyarakat (PLMPM) Pondok Modern Darussalam Gontor.* Skripsi tidak diterbitkan. Surabaya: Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel. 25

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat menentukan sesuatu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai; 2) menentukan sasaran dan materi program, penentuan ini harus mampu mengakomodir kebutuhan organisasi; 3) menentukan metode dan prinsip belajar, penentuan metode ini disesuaikan dengan hasil dari *need assessment* dan faktor lainnya; 4) mengevaluasi program, kegiatan evaluasi program digunakan sebagai pedoman dalam menindaklanjuti kegiatan pengembangan yang ada.[32]

6. Metode Pengembangan Alumni

Menurut Hasibuan, ada dua metode pengembangan sumber daya manusia yang dapat diterapkan dalam pengembangan alumni, yaitu[33]

a. Metode Pendidikan

Kegiatan pendidikan yang diberikan kepada karyawan dalam metode pendidikan berupa pemberian pengetahuan dan pemberian pengalaman. Metode ini memiliki 2 bentuk kegiatan, yaitu kegiatan pembelajaran dalam kelas, dan praktik. Metode pendidikan diantaranya yaitu

1) Metode kuliah atau ceramah

Metode ini biasanya diberikan pada peserta yang banyak, karena pada hakikatnya metode ceramah merupakan metode dimana pelatih lebih aktif daripada peserta pelatihan. Metode ini diterapkan dengan

[32] Sirait, J.T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta:PT. Grasindo. 107

[33]Hidayat, M.C. 2012. *Pengembangan Alumni Santri di Pusat Latihan Manajemen dan Pengembangan Masyarakat (PLMPM) Pondok Modern Darussalam Gontor.* Skripsi tidak diterbitkan. Surabaya: Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel. 31-36

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komunikasi searah, hanya dari pihak pelatih saja yang menjelaskan, sedangkan peserta hanya mencatat.

2) Metode diskusi

Metode ini melibatkan peserta secara penuh. Pelatih hanya memperhatikan, dan jika terdapat kesalahan dibenarkan. Para peserta saling memberikan pendapat mengenai sebuah permasalahan. Tujuan dari metode ini, untuk mencari solusi yang tepat dalam memecahkan sebuah masalah.

3) Metode studi kasus

Pelatih memberikan sebuah kasus kepada peserta dengan sedikit informasi atau informasi yang kurang komplit. Kemudian peserta mencari informasi lain kepada orang lain. Setelah semua informasi terkumpul, maka kemudian peserta mengambil sebuah keputusan untuk mengatasi masalah yang diberikan.

4) Permainan bisnis

Permainan bisnis merupakan pelatihan yang dilakukan dengan cara menciptakan kompetisi untuk bersaing dalam memecahkan sebuah masalah. Permainan disusun dengan aturan-aturan tertentu yang diperoleh dari teori atau lainnya.

5) Under Study

Teknik yang digunakan dengan cara praktik langsung di lapangan. Teknik ini, perlu melihat terlebih dahulu apakah kegiatan praktik tersebut mengganggu aktivitas organisasi atau tidak.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6) *Job* rotation *and planned progression*

Untuk memberikan pengalaman yang berbeda kepada anggota organisasi, maka teknik ini digunakan dengan cara memindahkan tugas dan jabatan anggota organisasi pada tugas dan jabatan yang berbeda.

7) Coaching *and counseling*

Coaching berarti atasan memberi pelatihan dengan mengajarkan suatu keahlian dan keterampilan kepada bawahannya. Sedangkan konseling yaitu kegiatan diskusi antara atasan dan bawahan mengenai hal yang bersifat pribadi.

8) Metode Pelatihan

Metode pelatihan adalah metode yang digunakan untuk mengembangkan keterampilan pegawai melalui kegiatan praktik. Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan kecakapan dan keterampilan pegawai. Oleh karena itu, pada kegiatan pelatihan, penyampaian teori lebih sedikit daripada kegiatan praktik, sehingga pegawai lebih memahami bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tugasnya. Beberapa model pelatihan (Suwatno, 2011:114-115; & Hidayat, 2012) diantaranya yaitu:

a) *On The Job Learning*

On the job learning merupakan kegiatan pelatihan yang diselenggarakan di tempat kerja dengan memperhatikan orang lain dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pelatih dari kegiatan *on*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

the job learning ini adalah atasan dari pegawai. Kegiatan*on the job learning* dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu: pertama, pegawai yang dilatih diminta untuk memperhatikan pegawai yang sedang bekerja dan kemudian mempraktikkan apa yang telah dilakukan oleh pegawai yang diperhatikan. Kedua, pegawai senior diminta untuk mempraktikkan suatu pekerjaan, kemudian pegawai yang dilatih diminta untuk mempraktikkannya. Selain dengan menggunakan pegawai yang telah bekerja, model *on the job learning* juga bisa dilakukan dengan mencontoh model lainnya, misal gambar, visual, dan sebagainya.

b) *Vestibule*

Kegiatan *vestibule* merupakan kegiatan pelatihan melalui percobaan pada suatu duplikat dari bahan, alat-alat, dan kondisi yang sama dengan situasi kerja yang sebenarnya. Kegiatan *vestibule* ini tidak dilatih oleh atasan langsung, melainkan dengan menggunakan pelatih khusus yang kompeten. Salah satu bentuk dari *vestibule* adalah simulasi, di mana kondisi dan karakteristik pekerjaan dibuat sama dengan realita di perusahaan.

c) *Apprenticeship*

Kegiatan *apprenticeship* sering juga disebut dengan kegiatan magang. Peserta pelatihan diminta untuk mempraktikkan pengetahuannya di perusahaan, dan kemudian disempurnakan oleh pelatih agar dapat menjadi lebih baik. *Apprenticeship*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digunakan untuk pekerjaan yang membutuhkan kemampuan yang tinggi.

d) *Specialist Course*

Specialist Course merupakan kegiatan pelatihan dengan mengadakan kursus-kursus yang mampu menunjang kemampuan pegawai dalam bidang-bidang tertentu, misalnya kursus bahasa inggris, komputer, manajemen, kepemimpinan, dan lain sebagainya. Kursus ini bergunan untuk menunjang kemampuan pegawai di bidang lainnya.

e) *Role Playing*

Role playing merupakan kegiatan bermain peran dengan meniru kondisi yang sesuai dengan perusahaan. Pelatih menunjuk peserta pelatihan untuk bersandiwara dan memerankan suatu karakter yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Melalui kegiatan *role playing*, pegawai akan memahami bagaimana karakteristik perusahaan serta bagaimana beradaptasi.

f) *Programmed Instruction*

Programmed Instruction adalah kegiatan yang melibatkan praktik dan pembuatan instruksi kerja atau *standar operating procedure*. Pegawai diminta untuk memikirkan bagaimana langkah-langkah dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan kemudian hasil pemikiran tersebut dituliskan dalam sebuah pedoman. Kegiatan memikirkan dapat dilakukan secara individu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maupun berkelompok. Pedoman yang telah dibuat kemudian dipraktikkan di perusahaan, dan diperbaiki jika terdapat kesalahan atau kekurangan.

7. Evaluasi Pengembangan Alumni

Kegiatan evaluasi merupakan kegiatan untuk menilai bagaimana kegiatan pengembangan dilaksanakan dan bagaimana hasil yang dirasakan. Selain itu, kegiatan evaluasi juga meminta balikan atau *feed back* dari peserta pelatihan, sehingga dapat menjadi masukan untuk kegiatan pengembangan selanjutnya. Menurut Meldana (2009:258-259), kegiatan evaluasi pengembangan dapat dilakukan dengan melihat pada a) reaksi dari peserta terhadap proses dan isi kegiatan pengembangan sumber daya manusia; b) pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan dan lain-lain; c) perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan dan pengembangan; d) hasil perbaikan yang dapat diukur, baik secara individu maupun organisasi.[34]

D. Pengembangan Usaha

Ada dua hal yang dimaksud pengembangan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Pengembangan Kreativitas

a. Definisi Kreativitas

Kreativitas merupakan kemampuan seseorang dalam membuat sesuatu menjadi baru dalam keberadaannya. Kreativitas juga berhubungan

[34] Meldana. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif.* Malang:UIN Malang Press. 258-259

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan adanya perubahan ide. Beberapa contoh orang yang memiliki kreativitas dalam bidangnya yaitu *Pablo Picasso* maestro dalam seni lukis mengatakan bahwa dampak dari kreasi adalah dampak pertama dari suatu pengrusakan.[35]

b. Atribut dari Kreativitas

Karakteristik orang yang kreatif terdiri dari beberapa atribut seperti:[36]

1) Terbuka dengan pengalaman.
2) Observasi – melihat sesuatu hal dengan sudut pandang lain.
3) Memiliki rasa penasaran tinggi.
4) Mau menerima dan mempertimbangkan pendapat berbeda.
5) Indepen dalam mengambil keputusan, pikiran dan tindakan.
6) Percaya diri.
7) Mau mengambil resiko terhitung.
8) Sensitif terhadap masalah.
9) Fleksibel
10) Responsif pada pemikiran.
11) Motivasi tinggi.
12) Kemampuan untuk konsentrasi.
13) Selektif
14) Bebas dari rasa takut dan gagal.

[35] Nanih Mehendrawaty dan Agus Ahmad Safei, Pengembangan Masyarakat Islam: Dari Ideologi, Strategi sampai Tradisi (Bandung: Rosda Karya, 2001), hlm. 49.
[36] Rusman Hakim, Dengan Wirausaha Menepis Krisis, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 1998), hlm. 32

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

15) Memiliki daya pikir imajinasi yang baik.

c. Proses Kreativitas

Berdasarkan fungsi otak dibedakan atas fungsi otak kiri yang menangani berpikir logika, rasional, dan analitik sedangkan fungsi otak kanan mengatur tingkat emosional dan pengalaman intuisi.

Kreativitas memerlukan kedua fungsi otak tersebut.

Berikut ini proses dari kreativitas :[37]

TAHAP KREATIVITAS	AKTIVITAS	GAYA PSIKOLOGI
Ketertarikan	Penelitian lingkungan	Intuisi / emosi
Persiapan	Persiapan perjalanan	Detail / perencanaan
Pengendapan	"mulling things over"	Intuisi
Penerangan	Pengalaman yg ada	Intuisi
Verifikasi	Riset pasar	Detail / rational
Eksplorasi	Captain of industri	Detail / rational

d. Hubungan Kreativitas dengan Kewirausahaan

Hubungan kreativitas dengan kewirausahaan sangat erat dan terkadang *overlap* walaupun tidak sama diantara keduanya.

Berikut ini bentuk hubungan antara kreativitas dengan kewirausahaan :[38]

[37] Nanih Mahendrawati dan Agus Ahmad Safei, Pengembangan Masyarakat Islam, hlm. 54
[38] Ibid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		3. Persh	1. Mgt
Creative Capacity	High	4.	5. Birokrasi
	Low		
		High	Low

Entrepreneur Capacity

Berdasarkan atas gambar diatas maka hubungan antara kreativitas dengan kewirausahaan dibedakan atas 4 kategori :

1) Kategori 1

   Perusahaan dengan kreativitas tinggi tetapi sedikit dalam penggunaan konsep kewirausahaan seperti Manajemen artis yang harus menampilkan artis berbeda dengan sebelumnya dalam beberapa hal seperti penampilan tetapi hanya bergerak dalam bidang hiburan dimana artis tersebut terlibat.

2) Kategori 2

   Perusahaan dengan kreativitas rendah tetapi memakai banyak konsep kewirausahaan yaitu perusahaan franchising fast food seperti McDonald"s dimana kreativitas rendah karena perusahaan ini harus mengikuti peraturan dari pemberi franchising (franchisor) sedangkan berdasarkan kewirausahaan konsep franchising merupakan konsep usaha yang baik

3) Kategori 3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perusahaan dengan kreativitas tinggi dan tinggi dalam penggunaan konsep kewirausahaan seperti Perusahaan Film dimana memerlukan kreativitas tinggi dalam menciptakan film-film bermutu dan diterima masyarakat. Mereka mengembangkan berbagai jenis film dengan berbagai lapisan penonton atau melakukan *diversifikasi produk* sesuai konsep kewirausahaan.

4) Kategori 4

Perusahaan yang tidak menggunakan kreativitas dan kewirausahaan dalam melaksanakan kegiatannya seperti pada birokrasi pemerintah (bersifat birokrasi penuh) yang hanya menjalankan kegiatannya berdasarkan masa lalu saja.

e. Manajemen Kreativitas

Kreativitas merupakan nilai penting dalam kompetisi dalam segala bidang. Untuk itu kreativitas harus dipelihara dan dikembangkan dengan mengaturnya melalui manajemen kreativitas yang baik. Kreativitas dapat dibentuk atau dikembangkan dengan beberapa cara seperti berikut ini :[39]

1) Menciptakan keterbukaan dengan struktur organisasi desentralisasi.
2) Mendukung iklim terciptanya eksperimen-eksperimen kreativitas.
3) Mendorong sikap eksperimental.
4) Mengedarkan cerita-cerita sukses.
5) Menekankan peran dari seorang pemenang.
6) Menitikberatkan komunikasi pada semua level manajemen.

[39] Dwi Heru Sukoco, Profesi Pekerjaan Sosial dan Proses Pertolongannya (Jakarta: Badan Pelatihan dan Pengembangan Sosial Depsos, 2005), hlm. 55-59.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7) Ketersediaan sumber daya untuk inisiatif baru.
8) Memastikan bahwa ide-ide baru tidak mudah dimusnahkan.
9) Mengurangi birokrasi dari proses alokasi sumber daya.
10) Menyediakan penghargaan financial dan non financial bagi suatu kesuksesan yang didapat.
11) Memastikan budaya organisasi yang mendukung pengambilan resiko dan ketidakraguan.
12) Meminimalisasikan campur tangan administrasi.
13) Memberikan kebebasan dari pengawasan dan pengevaluasian.
14) Menghilangkan deadline.
15) Mendelegasikan tanggungjawab untuk aktivitas baru.

2. Pengembangan Ide Usaha

a. Sumber Penemuan Ide-Ide Baru

Sumber ide biasanya berkaitan dengan hal-hal atau kegiatan yang menyangkut organisasi atau lembaga yang ada hubungannya dengan bisnis, seperti :[40]

1.1 Konsumen

Dengan memperhatikan potensial konsumen terutama *needs* dan *wants* mereka maka dapat menimbulkan ide-ide usaha baik untuk produk baru ataupun perbaikan dari produk yang sudah ada.

[40] Edi Suharto, Pekerjaan Sosial di Dunia Industri: Memperkuat Tanggungjawab Sosial Perusahaan (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007), hlm.113-114.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Seperti *need* konsumen peminum kopi yang tinggi akan macam cita rasa kopi serta *want* mereka akan tempat minum kopi yang memungkinkan mereka menikmati kopi dengan santai dan beramai-ramai dengan kolega mendorong tumbuhnya warung kopi di mal-mal atau perkantoran baik dari luar negeri (Coffe Bean dan Starbucks) serta dari dalam negeri (Kopi Luwak, Nescafe dll).

1.2 Perusahaan yang sudah ada

Terkadang dari produk yang sudah ada dipasar belum memenuhi tingkat kebutuhan konsumen sehingga diperlukan perbaikan produk ataupun pengembangan produk tersebut.

Selain itu penanganan perusahaan terhadap produk yang tidak baik juga dapat mendorong terciptanya ide untuk cara menangani produk yang dapat menciptakan produk lebih sesuai dengan konsumen. Contohnya adalah pada industri mobil tahun 1990 an dimana Toyota Kijang dari Toyota menguasai pasar mobil niaga khususnya yang memiliki bonnet (hidung) karena tidak mempunyai pesaing. Hal ini mendorong pabrik lain seperti Isuzu mengeluarkan Isuzu Panther dan Mitsubishi yang mengeluarkan Mitsubishi Kuda.

1.3 Saluran Distribusi

Pendistribusian yang tidak merata atau tidak sesuai dengan kebutuhan konsumen dapat menimbulkan ide-ide usaha untuk menyempurnakan produk ataupun menciptakan produk baru.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Contohnya adalah Pendistribusian Pendapatan Negara yang tidak berimbang ke daerah menimbulkan timbulnya sistem pemerintahan otonomi daerah yang dirasakan daerah lebih adil.

1.4 Pemerintah

Ada dua cara sumber pengembangan ide dari pemerintah yaitu pertama, melalui dokumen hak-hak paten yang memungkinkan pengembangan sejumlah produk baru. Kedua, melalui pengaturan pemerintah kepada dunia bisnis yang bisa memungkinkan munculnya gagasan produk baru. Misalnya adalah peraturan pemerintah mengenai kebersihan udara melalui pengurangan emisi gas buang kendaraan memungkinkan munculnya usaha-usaha produk pengurang emisi seperti bahan bakar tanpa timbal dan produk *catalitic converter* (penyaring gas buang) kendaraan.

1.5 Penelitian dan Pengembangan

Melalui penelitian dan pengembangan memungkinkan timbulnya gagasan produk baru atau perbaikan dari produk yang sudah ada.

Contohnya adalah penelitian terhadap penyakit flu menghasilkan jenis obat flu yang tidak membawa efek mengantuk.

Walaupun terdapat banyak pendekatan untuk mencari sumber ide bagi produk atau jasa, proses ini dapat dipercepat dengan penggunaan saran-saran berikut :[41]

a. Kebutuhan akan Sumber Penemuan.

[41] Nanich Machendrawaty dan Agus Ahmad Safei, Pengembangan Masyarakat Islam, hlm. 42

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penemuan yang berasal dari persepsi kebutuhan yang jelas ingin dipenuhi dan banyak produk atau jasa yang telah dikembangkan dari persepsi tersebut seperti kebutuhan irigasi di daerah langka air, mahal, dan agak bergaram memungkinkan seorang wirausaha memproduksi peralatan penetes air sesuai metode irigasi yang sesuai.

b. Hobi atau Kesenangan Pribadi.

Hobi atau minat pribadi adakalanya bisa mendorong bisnis baru. Contohnya adalah orang yang memiliki hobi mobil dan kebersihan tubuh akan membuat usaha bengkel dengan salon sehingga pemilik mobil dapat mengurus tubuhnya sementara mobilnya dibengkel.

c. Mengamati Kecenderungan-kecenderungan.

Kecenderungan dan kebiasaan dalam mode merupakan sumber gagasan untuk melakukan usaha. Peluang yang terlihat oleh pengamat dan mendorong wirausaha mengerjakan sesuatu yang baru pada saat yang tepat. Contohnya adalah saat mode pakaian bermerek tumbuh maka marak bisnis factory outlet di kota Bandung dan Jakarta

d. Mengamati Kekurangan-kekurangan produk dan jasa yang ada.

Kekurangan pada produk dilakukan dengan memperbaiki kinerja atau menambah keunggulan yang diperlukan. Contohnya

e. Mengapa Tidak Terdapat ?

Peluang timbulnya usaha baru adakala datang dari pertanyaan "Mengapa tidak terdapat….?". Seperti contoh tidak adanya cairan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penghapus tinta merupakan peluang mendirikan usaha baru yang disebabkan tidak adanya alat untuk menghapus tinta.

f. Kegunaan lain dari Barang-barang Biasa.

Banyak produk komersil berasal dari penerapan barang-barang biasa untuk kegunaan lain yang bukan kegunaan yang dimaksudkan dari barang itu. Barang tersebut dari perubahan karakter dan kegunaan dari barang akhir hingga pengembangan penerapan baru barang yang tidak terpakai. Seperti Kit Wash dan Wax yang merupakan penambahan wax (cairan pengkilat) pada shampo mobil yang ada sehingga kita tidak perlu membeli wax.

g. Pemanfaatan Produk dari Perusahaan lain.

Produk atau perusahaan baru dapat terbentuk sebagai perusahaan yang memanfaatkan produk dari perusahaan yang ada. Misalnya seorang pegawai pada perusahaan yang memproduksi cairan pembersih mobil berusaha mendapatkan tambahan penghasilan dengan membuat salon mobil panggilan pada malam hari atau hari libur dan konsumennya puas dan menjadi pelanggan tetap hingga penghasilannya melebihi penghasilan di kantor. Hal itu membuatnya memutuskan mendirikan salon mobil tetap.

Menurut penelitian di Amerika yang dilakukan oleh NFIB Foundation (1990), sumber ide untuk bisnis baru adalah sebagai berikut :[42]

- Dari pekerjaan terdahulu (43%)

[42] Rusman Hakim, Dengan Wirausaha Menepis Krisis, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 1998), hlm. 84

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- Hobi / Minat pribadi (18%)
- Adanya kesempatan / peluang (10%)
- Saran orang lain (8%)
- Pendidikan / Kursus (6%)
- Teman / Saudara (6%)
- Bisnis keluarga (6%)
- Lain-lain (3%)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id