

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENUMBUHKAN JIWA ENTREPRENEURSHIP
SANTRI DI PONDOK PESANTREN NURUL HUDA
LANGGONGSARI CILONGOK BANYUMAS**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri
Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)**

Oleh :

**Ali Ma'sum
1917103014**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN MANAJEMEN DAN KOMUNIKASI ISLAM
FAKULTAS DAKWAH
UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Ali Ma'sum
NIM : 1917103014
Jenjang : S-1
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah

Menyatakan dengan ini bahwa sesungguhnya skripsi yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menumbuhkan Jiwa Entrepreneurship Santri di Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari Cilongok Banyumas” adalah hasil penelitian saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya berhak menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang saya peroleh.

Purwokerto, 12 November 2023

Yang Menyatakan,



Ali Ma'sum
NIM. 1917103014



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS DAKWAH**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553, www.uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**Manajemen Sumber Daya Manusia
Dalam Menumbuhkan Jiwa Entrepreneurship Santri
Di Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari
Cilogok Banyumas**

Yang disusun oleh **Ali Ma'sum NIM. 1917103014** Program Studi **Jurusan Manajemen dan Komunikasi Islam** Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri, telah diujikan pada hari **Senin** tanggal **4 Desember 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Sosial (S.Sos)** dalam (**Manajemen Dakwah**) oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing

Uus Uswatusolihah, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197703042003122001

Sekretaris Sidang/Penguji
II

Ulul Aedi, S.Kom.I., M.Ag.
NIP. 198705072020121006

Penguji Utama

Arsam, M.S.I.
NIP. 19780812 200901 1 011

Mengesahkan,



Purwokerto, **21-12-2023**

Dekan,

Dr. Muskinul Fuad, M.Ag.
NIP. 19741226 200003 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth
Dekan Fakultas Dakwah
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah melaksanakan bimbingan, arahan, koreksi dan perbaikan-perbaikan terhadap penulisan naskah, maka melalui surat ini saya sampaikan :

Nama : Ali Ma'sum
NIM : 1917103014
Jenjang : S-1
Fakultas : Dakwah
Jurusan : Manajemen Dan Komunikasi
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul : "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam menumbuhkan Jiwa Entrepreneurship Santri di Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari Cilongok Banyumas"

Dengan ini menyatakan bahwa naskah skripsi tersebut dapat diujikan dalam sidang munaqosyah.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 12 November 2023
Pembimbing,



Uus Uswatusolihah, S.Ag, M.A.
NIP. 197703042003122001

ABSTRAK

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENUMBUHKAN JIWA ENTREPRENEURSHIP SANTRI DI PONDOK PESANTREN NURUL HUDA LANGGONGSARI CILONGOK BANYUMAS

Oleh :

Ali Ma'sum
NIM. 1917103014

**Program Studi Manajemen Dakwah, Jurusan Manajemen dan Komunikasi
Islam, Fakultas, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

Pondok Pesantren memiliki dua unsur penting yaitu keagamaan dan ilmu pengetahuan. Dengan tujuan membentuk santrinya agar menjadi ahli agama. Selain dua unsur tersebut ada Pondok Pesantren yang mengajarkan *entrepreneurship* pada santrinya untuk menumbuhkan jiwa *entrepreneur*. Seperti Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari, terdapat beberapa unit bisnis dua diantaranya warung nyamplungan dan enhamart yang sudah berjalan di Pondok Pesantren tersebut dan yang mengelola adalah para santri. Tujuan peneliti adalah untuk mengetahui bagaimana proses Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menumbuhkan Jiwa Entrepreneurship Santri di Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari Cilongok Banyumas.

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data peneliti menggunakan teknik observasi, wawancara dokumentasi. Subjek penelitian ini yaitu Pondok Pesantren Nurul Huda langgongsari.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam menumbuhkan jiwa entrepreneurship santri di Pondok Pesantren Nurul Huda melalui beberapa tahapan. Pertama, menentukan visi dan misi guna merencanakan program, menentukan kebutuhan akan SDM, mengadakan rapat untuk evaluasi rencana kegiatan. Kedua mengadakan perekrutan dan seleksi SDM dengan merekrut santri yang sudah lulus Aliyah dan sesuai dengan kriteria. Ketiga, mengadakan pelatihan dan pengembangan *life skill* untuk santri Aliyah, sedangkan untuk santri yang sudah lulus mereka akan diberi pelatihan dan dikembangkan secara langsung di beberapa unit bisnis sesuai dengan minat dan bakat mereka. Keempat melakukan penilaian prestasi kinerja sebagai tolak ukur dalam menaikan dan menurunkan jabatan serta memberhentikan karyawan. Kelima, melakukan pemeliharaan seperti memberikan fasilitas dan motivasi. Selain itu Pondok Pesantren Nurul Huda juga memberikan bisyaroh sebagai imbal jasa kepada para santri yang ikut berkarya di semua unit bisnis milik Pondok Pesantren.

Kata Kunci : Manejemen SDM, Jiwa *Entrepreneurship* Santri, Pondok Pesantren

ABSTRACT

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN GROWING THE ENTREPRENEURSHIP SOUL OF STUDENTS AT NURUL HUDA ISLAMIC BOARDING SCHOOL LANGGONGSARI CILONGOK BANYUMAS

By :

Ali Ma'sum
NIM. 1917103014

**Da'wah Management Study Program. Department of Islamic Management
and Communication, Faculty of Da'wah. UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
Purwokerto**

Islamic boarding schools have two important elements, namely religion and science. With the aim of forming its students to become religious experts. Apart from these two elements, there are Islamic boarding schools that teach entrepreneurship to their students to foster an entrepreneurial spirit. such as the Nurul Huda Langgongsari Islamic Boarding School, there are several business units, including the nyamplungan stall and enhamart, which are already running at the Islamic Boarding School and are managed by the students. The researcher's aim is to find out how the Human Resources Management process is in cultivating the entrepreneurial spirit of students at the Nurul Huda Langgongsari Cilongok Banyumas Islamic Boarding School.

The type of research used by researchers is field research using a qualitative approach method. The researcher's data collection technique used observation techniques, documentation interviews. The subject of this research is the Nurul Huda Langgongsari Islamic Boarding School.

The results of this research show that human resource management in fostering the entrepreneurial spirit of students at the Nurul Huda Islamic Boarding School goes through several stages. First, determine the vision and mission to plan the program, determine the need for human resources, hold meetings to evaluate activity plans. Second, hold HR recruitment and selection by recruiting students who have passed Aliyah and meet the criteria. Third, hold training and development of life skills for Aliyah students, while for students who have graduated they will be given training and developed directly in several business units according to their interests and talents. Fourth, carry out performance evaluations as a benchmark for promoting and demoting positions and dismissing employees. Fifth, carry out maintenance such as providing facilities and motivation. Apart from that, the Nurul Huda Islamic Boarding School also provides bisyaroh as compensation for its students who participate in work in all business units belonging to the Islamic Boarding School.

Keywords: HR Management, Santri Entrepreneurship Spirit, Islamic Boarding School

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan dengan itqan (tepat, terarah, jelas, tuntas)”

(HR. Thabrani)¹



¹<https://www.bmtbus.co.id/kajian-islam/membangun-manajemen-qurani/>.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menumbuhkan Jiwa Entrepreneurship Santri di Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari Cilongok Banyumas”. Karya tulis ini penulis persembahkan kepada :

1. Orang tua penulis, Bapak Iksan dan Ibu Nasiah yang senantiasa memberikan kasih sayang, semangat, dukungan, dan do'a yang tiada henti agar penulis sukses, bahagia dunia dan akhirat, serta bermanfaat ilmunya.
2. Keluarga besar penulis yang selalu memberikan semangat dan dukungan agar penulis dapat menyelesaikan skripsi.
3. Almamater penulis Pondok Pesantren Miftahul Huda Nurul Iman (EL-Madani) Rawalo, Banyumas.
4. Teman-teman Pondok Pesantren, kalian menjadi salah satu cerita terbaik bagi penulis. Semoga tetap terjalin hubungan dengan baik sampai kapanpun.
5. Teman-teman Manajemen Dakwah 2019 yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta arahan agar mengerjakan dan menyelesaikan skripsi.
6. Almamater penulis Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Fakultas Dakwah dan Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan taufiq serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penulisan skripsi yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menumbuhkan Entrepreneurship Santri di Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari Cilongok Banyumas” dengan baik tanpa halangan apapun. Tak lupa sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada junjungan kita semua yaitu Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafa’atnya kelak di hari akhir.

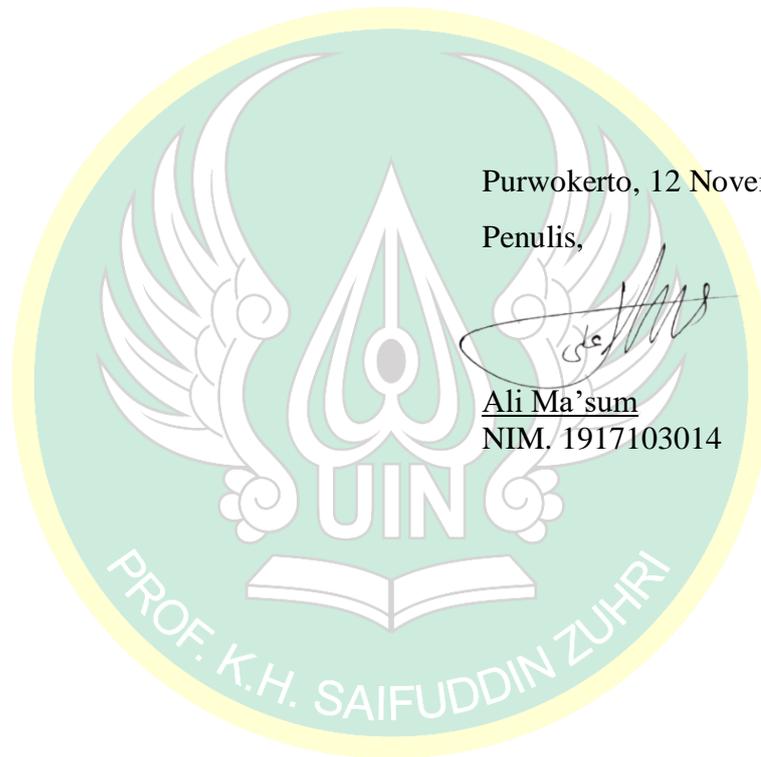
Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat kelulusan di UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan dalam berlangsungnya proses penyusunan skripsi ini. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. Muskinul Fuad, M.Ag., Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Ahmad Muttaqin, M. Si., Wakil Dekan I Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. Alief Budiyo, M. Pd., Wakil Dekan II Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Akademik.
5. Dr. Nawawi, M. Hum., Wakil Dekan III Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Uus Uswatosolihah, MA., Ketua Jurusan Manajemen dan Komunikasi Islam Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto sekaligus Dosen Pembimbing penyusunan skripsi yang memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

7. Ulul Aedi, M.Ag., Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Segenap Dosen dan Civitas Akademik Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
9. Orang tua penulis Bapak Iksan dan Ibu Nasiah yang telah banyak berkorban dan selalu memberikan kasih sayang, do'a dan dukunga kepada penulis agar selalu bersemangat dalam menuntut ilmu.
10. Guru-guru penulis Ibu Nyai Siti Masyrifah, Abah Kyai Muhammad Rif'an Muhajirin, S.H.I, M.Pd, Abah Kyai Abdul Basith, S.Th.I, M.H.I, serta segenap keluarga ndalem Pondok Pesantren Miftahul Huda Nurul Iman (EL-Madani) Rawalo yang selalu membimbing dan mendukung penulis agar menjadi orang yang mempunyai Akhlakul Karimah dan ilmu yang bermanfaat.
11. Kakak-kakak penulis Anwar Nasikin, Imam Subaweh, dan adik penulis Maftuhaturun yang senantiasa mendo'akan dan memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
12. Keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan dukungan dan do'a agar segera menyelesaikan skripsi.
13. Gus Ajir Ubaidillah serta segenap keluarga Pondok Pesantren Nurul Huda desa Langgongsari, terimakasih atas informasi dan arahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
14. Teman seperjuang Pondok Pesantren Miftahul Huda Nurul Iman (EL-Madani) Rawalo.
15. Teman-teman seperjuangan Manajemen Dakwah Angkatan 2019 Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
16. Teman dekat penulis Ade Luqmana, Ihfan Maulana, Miftahul Faizin yang selalu memberikan semangat serta sebagai teman untuk saling bertukar pikiran.
17. Teman-teman penulis Muhammad Ni'am, Tahrom, Akhlis Aulia Rahman, Irfan Rosyadi, Zayd Qurunul Bahri, M. Faqih Ramadhan dan teman-teman lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas do'a dan dukungannya.

18. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam proses penyusunan skripsi yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu.

Hanya ucapan terimakasih yang dapat penulis sampaikan dan permintaan maaf atas segala kesalahan selama ini. Semoga amal dan kebaikan kalian semua akan dibalas oleh Allah SWT dengan kebaikan yang berlipat ganda. Adapun penulis sadar akan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar penulisan skripsi ini ke depannya bisa menjadi lebih baik.



DAFTAR ISI

COVER JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN.....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Penegasan Istilah.....	6
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
F. Telaah Pustaka	11
BAB II LANDASAN TEORI.....	19
A. Manajemen Sumber Daya Manusia di Pesantren	19
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	21
3. Proses Tahapan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
B. Pondok Pesantren	35
1. Pengertian Pondok Pesantren	35

2. Unsur-Unsur Pondok Pesantren	36
C. Menumbuhkan Jiwa Entrepreneurship Santri.....	39
1. Menumbuhkan Jiwa Entrepreneurship	39
2. Entrepreneurship di Kalangan Santri.....	41
3. Prinsip-Prinsip Dalam Menumbuhkan Jiwa Entrepreneurship	42
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	44
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	44
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	45
E. Teknis pengumpulan data.....	46
F. Teknis Analisis Data	47
1. Reduksi Data	47
2. Penyajian Data.....	48
3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi	48
G. Teknik Keabsahan Data.....	48
BAB IV PEMBAHASAN.....	50
A. Gambaran Umum tentang Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari..	50
1. Sejarah Singkat Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari	50
2. Kewirausahaan di Pondok Pesantren Nurul Huda.....	51
3. Visi Misi Pondok Pesantren Nurul Huda	53
4. Struktur Kepengurusan	53
B. Hasil dan Penyajian Data.....	55
1. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menumbuhkan Jiwa Entrepreneurship Santri Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari.....	55

2. Analisis Data	72
BAB V PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	82
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	104



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1, Hasil Wawancara

Lampiran 2, Dokumentasi Kegiatan



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pondok Pesantren adalah sebuah wahana pembelajaran serta lembaga keagamaan dari kalangan seseorang sedang menimba ilmu dipesantren yang sering dipanggil dengan nama santri yang bertujuan untuk mendapatkan ilmu-ilmu agama islam. Pondok Pesantren (Ponpes) diidentikan oleh arti keislaman, juga mempunyai makna keaslian Indonesia. Maksud dari makna keaslian Indonesia adalah Ponpes berasal dari Indonesia yang mempunyai ciri khas dengan adanya asrama sebagai tempat tinggal murid yang biasa disebut dengan santri.² Pondok Pesantren ialah sekolah agama islam dimana terdapat asrama atau tempat tinggal untuk para muridnya. Pondok Pesantren ini dipimpin seorang ulama yang dikenal dengan sebutan kyai oleh masyarakat Jawa. Proses pendekatan yang dilakukan oleh kalangan Pesantren terhadap agama islam ini bersifat tradisional yang berlangsung berabad-abad yang lalu. Sebagai guru sekaligus pembimbing ruhani kyai adalah sosok yang sangat dihormati karena pondok pesantren lebih menekankan kepada sufisme/mistisme islam.³

Di Pondok Pesantren para santri diajarkan bagaimana cara membaca dan mengamalkan isi Al-Qur'an yang baik dan benar sesuai dengan kaidah. Selain itu Pondok Pesantren mengajarkan berbagai ilmu agama islam yang termuat dalam kitab fiqih, ilmu akidah, tata bahasa arab (nahwu shorof), dan juga amalan sufi. Tradisi intelektual di Pondok Pesantren baik sekarang maupun waktu dulu ditentukan oleh tiga pokok pembelajaran yang terdiri

² Nur Isnaini, "Manajemen Pondok Pesantren Annuqayah Dalam Mengembangkan SDM Santri Di Bidang Entrepreneurship", dimuat di <http://e-journal.JurnalMabis> , hal. 47.

³ Greg Barton, "Biografi gusdur The Authorized Biografi Of Abdurrahman wahid", diterjemahkan oleh Lie Hua, (Sampangan Gg. Perkutut, No.325-B jl. Wonosari Baturetno Banguntapan Yogyakarta : Saufa Bekerjasama dengan IRCiSoD dan LKis, 2016), hal. 26.

dari fiqh madzhab imam Syafi'i, akidah menurut imam Asya'ari, serta amalan-amalan sufi karya imam Al-Ghazali.⁴

Pondok Pesantren ialah lembaga pendidikan islam yang tidak selalu mengajarkan para santri dalam membaca Al-Qur'an ataupun kitab kuning yang lain, tapi mengajarkan juga bagaimana cara hidup dan menghadapi permasalahan hidup dalam islam. Selain sebagai tempat dalam proses menuntut ilmu agama juga menjadi tempat pembiasaan terhadap nilai serta norma dalam kehidupan manusia agar mempunyai akhlakul karimah. Pondok Pesantren dapat dikatakan lembaga pembelajaran serta tempat dalam menginternalisasikan ajaran islam terhadap kehidupan tiap hari sehingga kedepannya para santri akan mempunyai perilaku, serta memiliki kebiasaan yang baik sehingga dapat bermanfaat bagi lingkungan sekitar. Dengan membekali ilmu agama serta mengenalkan nilai-nilai islam kepada para santri akan mampu memberikan kemaslahatan ketika santri berada dimanapun tempatnya.⁵

Di Indonesia terdapat banyak Pondok Pesantren baik salaf maupun modern. Pada tahun 2022 terdapat 26.975 Pondok Pesantren yang diungkapkan oleh Kementerian Agama. Dengan posisi teratas di Provinsi Jawa Barat yang memiliki 8.343 Pondok Pesantren atau sekitar 30,92% dari total Pondok Pesantren nasional. Selanjutnya ada provinsi banten yang memiliki 4.579 Pondok Pesantren. Kemudian Provinsi Jawa Timur dengan jumlah 4.52 Pondok Pesantren. Disusul Provinsi Sumatera Utara memiliki 331 Pondok Pesantren yang mempunyai santri 105.902 orang dan guru 4.016 orang.⁶

Seiring dengan berkembangnya zaman Pondok Pesantren harus mampu mengikuti arus perubahan zaman. Dimana yang awalnya Pondok Pesantren hanya mengajarkan tentang ilmu agama saja, guna menjawab

⁴ M. Sulthon Masyhud, Moh. Khusnurdilo, "Manajemen Pondok Pesantren", (Jakarta : Diva Pustaka, 2003), hal. 2-3.

⁵ Agus Susilo, Ratna Wulansari, "Sejarah Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia", Jurnal Kebudayaan dan Sastra Islam, Vol. 20 No. 2, 2020, hal. 83-96.

⁶ Firdha Aigha Suwito, Azhari Akmal Tarigan, "Pengembangan ekonomi berbasis Pondok Pesantren", Jurnal Inovasi Penelitian, Vol. 3, No. 1, Juni 2022, hal. 4371-4382.

tantangan perubahan zaman tersebut Pondok Pesantren mulai menyelenggarakan pembelajaran formal yang menerapkan kurikulum nasional, dengan mendirikan sekolah seperti MI, MTs, dan MA serta mendirikan sekolah umum mulai dari SD, SMP, SMU, sampai perguruan tinggi, seperti di Pondok Pesantren Tebuireng Jombang, Pondok Pesantren Syafi'iyah Jakarta dan yang lainnya.⁷

Selain pembelajaran tentang ilmu agama ada juga Pondok Pesantren yang menanamkan serta mengajarkan tentang *entrepreneurship* atau kewirausahaan pada santrinya. Pondok Pesantren yang memiliki identitas oleh jiwa pendidikan islamnya, sekaligus juga identik yang didalamnya terdapat kajian berbagai hukum-hukum islam, saat ini sudah berkembang dengan mengikuti arus perubahan zaman modern terhadap pemberdayaan kepada santri-santrinya. Pada dasarnya para santri telah mempunyai sifat *entrepreneur* baik dari sifat kemandirian dan mempunyai keberanian dalam mengambil risiko. Akan tetapi para santri belum sepenuhnya sadar bahwa *entrepreneurship* itu penting di masa yang akan datang, sehingga memicu kurangnya kreatifitas serta keterampilan santri yang akhirnya hanya membuat waktu luang menjadi sia-sia.⁸

Entrepreneurship merupakan kata istilah yang memiliki asal kata dari bahasa perancis, dari kata *Entreprendre* kalau diartikan adalah melakukan dalam arti *entrepreneurship* ialah seseorang yang sedang melaksanakan proses mengorganisir serta mengelola. Istilah tersebut muncul ketika orang-orang yang memiliki modal serta orang yang menjadi pelaku ekonomi yang berada di daerah Eropa dengan keras dalam berpikir untuk menghasilkan usaha-usaha baru, menemukan sistem produksi serta pembaharuan terhadap pasar, ataupun pembaharuan terhadap tenaga kerja

⁷ M. Sulthon Masyhud, Moh. Khusnurdilo, "Manajemen Pondok Pesantren", (Jakarta : Diva Pustaka, 2003), hal. 5.

⁸ Kholis Firmansyah, Khotim Fadhli, & Aulia Rosyidah, "Membangun Jiwa Entrepreneur Pada Santri Melalui Kelas Kewirausahaan", Jurnal Pengabdian Masyarakat Bidang Ekonomi, Vol. 1, No. 1, Desember 2020, hal. 28-35.

sehingga mampu memberikan solusi terhadap kasus kejenuhan yang terdapat di dalam usaha-usaha yang sudah ada.⁹

Di Indonesia mempunyai kepercayaan terhadap kewirausahaan sosial mampu mengatasi berbagai masalah sosial. Pernyataan tersebut merupakan bukti dari berdirinya AKSI (Asosiasi Kewirausahaan Sosial Indonesia) yang bertujuan membangun serta memberdayakan masyarakat, di tahun 2009. Salah satu permasalahan sosial yang diyakini dapat diselesaikan menggunakan pendekatan kewirausahaan dengan memakai konsep *social business* ialah kemiskinan.¹⁰ Masyarakat menaruh harapan serta memberikan predikat yang melekat pada Pondok Pesantren yang selalu diembannya melalui 3 fungsi yang paling utama diantaranya, Pondok Pesantren ialah pusat dari pengkaderan dan para pemuka agama (*centre of excellence*), Pondok Pesantren juga pusat dalam mencetak SDM (*human resource*), Pondok Pesantren merupakan lembaga yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pemberdayaan kepada masyarakat (*agen of development*).¹¹

Pondok Pesantren didirikan atas dua unsur terpenting, unsur keagamaan serta ilmu pengetahuan yang bertujuan menjadikan para santrinya supaya menjadi seorang ustadz/ustadzah.¹² Akan tetapi di Pondok Pesantren Nurul Huda langgongsari selain memberikan pembelajaran ilmu agama dan pengetahuan juga menanamkan serta mengajarkan pada santrinya tentang *entrepreneurship* guna mempersiapkan masa depan para santrinya. Ponpes Nurul Huda ini terletak di desa Langgongsari Kecamatan

⁹ Veni Reza, "ISLAMIC ENTREPRENEUR : Membangun Karakter Wirausahawan Muslim dengan Pengetahuan Berbasis Ekonomi", Jurnal An-Nahl, Vol. 9, No. 1, (Juni 2022), hal. 1-10.

¹⁰ Salma Fatharani, "Strategi Pondok Pesantren Nurul Huda Desa Langgongsari Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas Dalam Membentuk Entrepreneurship Santri", Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2020, hal. 1.

¹¹ Zuliani, Zulfahmi, & Ilham Hidayatullah, "Kontribusi Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Pemberdayaan Enterpreneurship Santri Di Pesantren Modern Tgk. Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar", dimuat di <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan>, Vol 9 (2) (2018): 33 – 43 JMI Jurnal Manajemen dan Inovasi.

¹² Salma Fatharani, "Strategi Pondok Pesantren Nurul Huda Desa Langgongsari Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas Dalam Membentuk Entrepreneurship Santri", Skripsi, Program Studi Manajemen Dakwah, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2020, hal. 2.

Cilongok Kabupaten Banyumas Provinsi Jawa Tengah. Ponpes tersebut dirintis oleh K.H. Syamsul Ma'arif pada tahun 1987 kemudian dilanjutkan oleh putra tertuanya Gus Muhammad Abror dikarenakan K.H. Syamsul Ma'arif pada tahun 1995 beliau wafat. Gus Muhammad Abror yang pada waktu itu baru berusia 19 tahun yang kerap disapa dengan Gus Abror kemudian melanjutkan mengelola Pondok Pesantren Nurul Huda bersama dengan saudara-saudara beliau dengan mempunyai prinsip kemandirian, keberdayaan, serta kebermanfaat.

Selain mempelajari pengetahuan tentang ajaran islam Pondok Pesantren Nurul Huda juga mempunyai lembaga pendidikan umum dijenjang SMP serta jenjang MA yang semua biayanya itu digratiskan. Hal tersebut dipertimbangkan karena santri yang sedang menuntut ilmu rata-rata merupakan anak yang bukan berasal dari keluarga yang mampu. Pihak Pondok Pesantren menyadari bahwa santrinya ini berasal dari golongan tidak diperhitungkan oleh warga, yang akhirnya Pihak Pondok Pesantren mempunyai harapan kepada santrinya ketika mereka sudah selesai belajar akan sanggup mewujudkan santri yang mumpuni dalam ilmu agama, akhlaknya, serta mempunyai martabat dalam masyarakat.¹³

Pondok Pesantren Nurul Huda memilih membangun kemandirian usaha, dengan tidak mengajukan proposal ke pihak manapun guna memenuhi biaya operasional Pondok Pesantren. Sejak tahun 2019 Pondok Pesantren menjalankan serta mengelola berbagai unit usaha yang bernaung di bawah lembaga kewirausahaan Pondok Pesantren yang bernama Enha Corp. Dalam membangun sebuah kemandirian Pondok Pesantren Nurul Huda memiliki beberapa unit usaha yaitu, depot isi ulang air galon, warung nyamplungan, Enhamart dan lain sebagainya. Semua kegiatan yang berada di unit usaha tersebut ditangani oleh para santri yang sudah dewasa secara langsung. Hal tersebut sebagai bagian dari proses pembelajaran

¹³ Zia Ul Haq, *Pesantren Nurul Huda, Gratiskan Biaya Hidup dan Pendidikan untuk 1.500 Santri*, (Berita online Green Network.id, 23 Agustus 2021), tersedia disitus : <https://greennetwork.id/kabar/pesantren-nurul-huda-gratiskan-biaya-hidup-dan-pendidikan-untuk-1-500-santri/#sldr-nav>, diakses pada tanggal 28 Februari 2023.

kewirausahaan yang mana berguna untuk bekal hidup para santri ketika mereka sudah bermasyarakat nantinya. Para santri diajarkan untuk berkebun, memelihara sebuah peternakan, menggarap sawah, melatih kemampuan memasak di warung, di sebuah toko mereka dituntut mampu memberikan pelayanan yang terbaik,, serta keahlian dalam mengemas juga memasarkan sebuah produk. Para santri yang ikut mengelola unit usaha tersebut juga mendapat gaji yang sesuai dengan kinerja mereka.¹⁴

Dari paparan diatas peneliti tertarik untuk meneliti manajemen sumber daya manusia dalam menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* santri di Pondok Pesantren Nurul Huda ini dikarenakan menurut peneliti terdapat hal hal yang menarik. *Pertama*, santri yang belajar di Pondok Pesantren Nurul Huda tidak dikenakan biaya atau bisa dibilang gratis. *Kedua*, terdapat unit-unit usaha yang sudah berkembang dan dikelola oleh para santri seperti warung nyamplungan, toya enha, sate wringin, enhamart, enha barber, khauqolah dan lain sebagainya. *Ketiga*, di Pondok Pesantren Nurul Huda terdapat pelatihan *life skill* yang tujuannya untuk membekali para santri agar bisa mandiri dan bisa bermanfaat di masyarakat baik dari segi agama maupun ekonomi. Dimana hal tersebut tidak banyak dimiliki oleh sebagian Pondok Pesantren maka berangkat dari hal tersebut penulis tertarik untuk mengadakan sebuah riset/penelitian yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menumbuhkan Jiwa Entrepreneurship Santri Di Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari Cilongok Banyumas”.

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman pendapat ketika memahami sebuah judul serta permasalahan yang timbul di dalam penelitian, maka dari itu peneliti memiliki beberapa penafsiran istilah diantaranya yaitu :

¹⁴ Zia Ul Haq, *Pesantren Nurul Huda, Gratiskan Biaya Hidup dan Pendidikan untuk 1.500 Santri*, (Berita online Green Network.id, 23 Agustus 2021), tersedia disitus : <https://greennetwork.id/kabar/pesantren-nurul-huda-gratiskan-biaya-hidup-dan-pendidikan-untuk-1-500-santri/#sldr-nav>, diakses pada tanggal 28 Februari 2023.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan terjemahan dari bahasa latin yaitu, kata *manus* yang dapat diartikan sebagai tangan serta kata *agree* yang berarti melakukan. Kemudian kata tersebut jika digabungkan akan berubah menjadi kata *manager* yang mana mempunyai arti menangani. Kata tersebut kalau dialih bahasakan kedalam bahasa inggris menjadi *to manage, management, serta manager* yang memiliki arti manajemen atau pengelolaan dalam bahasa Indonesia.¹⁵

Sumber daya manusia ialah sebuah kecakapan daya pikir serta kreasi yang masih tersimpan di dalam diri manusia, sehingga harus digali, kemudian dipupuk, serta dikembangkan sehingga dapat bermanfaat untuk mensejahterakan kehidupan manusia. SDM adalah keahlian terpendam yang terdiri dari kecakapan dalam berpikir, kecakapan ketika sedang berkomunikasi, mampu beraksi, serta mempunyai moral yang berguna dalam melaksanakan aktivitas yang memiliki sifat teknis maupun manajerial manusia miliki. Kemampuan tersebut bisa berdampak pada bentuk sikap serta tingkah laku manusia untuk menggapai sebuah tujuan hidup, baik secara pribadi ataupun golongan. Dengan adanya seluruh kreasi yang dimiliki oleh manusia akan dapat disumbangkan atau diberikan untuk masyarakat yang nantinya berguna dalam menghasilkan sebuah hasil karya baik barang ataupun sebuah jasa.¹⁶

Manajemen sumber daya manusia ialah proses dalam memanfaatkan secara efektif juga efisien sumber daya manusia dengan cara melakukan aktivitas perencanaan, pengarahan, serta pengendalian dari seluruh nilai yang mampu menjadi sebuah keterampilan manusia

¹⁵ Roni Angger Aditama, "Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi", (Malang: AE Publishing, 2020), hal 1.

¹⁶ Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja* (Jl. Mengger Girang No. 98, Bandung 40254 : PT Refika Aditama, 2017), hal 3.

dalam menggapai tujuannya. Manajemen SDM juga bisa diartikan seperti sebuah kebijakan serta praktik seseorang yang berguna dalam menjalankan aspek SDM di dalam posisi manajemen, yang meliputi ; perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pengimbangan, serta pemberian nilai terhadap karyawan, sampai keputusan hubungan kerja.¹⁷ Menurut Sofyan Tsauri dalam bukunya memberikan pengertian bahwa manajemen sumber daya manusia ialah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini merupakan suatu upaya pengelolaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari di bidang *entrepreneurship* santri melalui beberapa kegiatan *entrepreneur* seperti mengadakan pelatihan *life skill* dan mendirikan unit bisnis dengan menerapkan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi SDM, pengembangan SDM, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian.

2. Menumbuhkan jiwa entrepreneurship santri

Entrepreneurship berasal dari bahasa Perancis, *Entreprendre* yang artinya melakukan (*to under take*) dalam arti wirausahawan ialah seseorang yang sedang melaksanakan kegiatan mengorganisir serta mengatur. Istilah tersebut muncul ketika para pemilik modal serta para pelaku ekonomi yang berada di Eropa sedang berjuang secara keras untuk menemukan usaha-usaha baru, baik dari sistem produksi yang baru, pasar baru, ataupun sumber daya yang baru sehingga mampu

¹⁷ Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*, (Jl. Mengger Girang No. 98, Bandung 40254 : PT Refika Aditama, 2017), hal 3 & 31.

mengatasi kejenuhan yang terdapat di dalam usaha-usaha yang sudah ada.¹⁸

Menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* merupakan upaya dalam membangun, menumbuhkan, dan memupuk santri agar mempunyai jiwa *entrepreneur*. Untuk memiliki jiwa *entrepreneur* atau wirausaha yang kuat perlu ditanamkan sejak dini, sehingga akan membantu melatih kepercayaan diri, cara berkomunikasi dengan baik, produktivitas dan kemandirian. Jiwa *entrepreneur* tidak di bawa atau muncul sejak dini, jadi untuk menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* terdapat beberapa prinsip dalam menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* yaitu, percaya diri dan optimis, berorientasi tugas dan hasil, keberanian mengambil risiko atau kemampuan untuk mengambil risiko, kepemimpinan seorang wirausaha, berorientasi ke masa depan, keorisinilan kreativitas serta keinovasian.¹⁹ Sedangkan santri sendiri mempunyai definisi yaitu murid-murid yang menetap di sebuah pesantren guna mengikuti pembelajaran kitab-kitab kuning serta kitab klasik islam. Santri umumnya terbagi menjadi 2 kelompok yaitu : santri yang berasal jauh dari tempat tinggalnya serta menetap di pesantren yang disebut dengan santri mukim, dan santri yang tidak menetap setelah selesai mengikuti pembelajaran mereka akan pulang.²⁰

Menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* santri yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan upaya dalam menumbuhkan jiwa *entrepreneur* para santri melalui beberapa kegiatan *entrepreneur* mengadakan pelatihan *life skill* dan mendirikan unit usaha yang diadakan

¹⁸ Veni Reza, "ISLAMIC ENTREPRENEUR : Membangun Karakter Wirausahawan Muslim dengan Pengetahuan Berbasis Ekonomi", Jurnal An-Nahl, Vol. 9, No. 1, (Juni 2022), hal. 1-10.

¹⁹ Kholis Firmansyah, Khotim Fadhli, Aulia Rosyidah, "Membangun Jiwa Entrepreneur Pada Santri Melalui Kelas kewirausahaan", Jurnal Pengabdian Masyarakat Bidang Ekonomi, Vol. 1, No. 1, (Desember 2020), hal. 28-35.

²⁰ Zamakhsyari Dhofier, "Tradisi Pesantren Studi tentang Pandangan Hidup Kyai", (Jakarta; LP3S, 1983), hal. 51.

oleh Pondok Pesantren Nurul Huda desa Langgongsari Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas.

3. Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari Cilongok

Pondok Pesantren adalah sebuah wahana pembelajaran serta lembaga keagamaan dari kalangan seseorang sedang menimba ilmu dipesantren yang sering dipanggil dengan nama santri yang bertujuan untuk mendapatkan ilmu-ilmu agama islam. Pondok Pesantren (Ponpes) diidentikan oleh arti keislaman, juga mempunyai makna keaslian Indonesia. Maksud dari makna keaslian Indonesia adalah Pondok Pesantren berasal dari Indonesia yang mempunyai ciri khas dengan adanya asrama sebagai tempat tinggal murid yang biasa disebut dengan santri.²¹ Pondok Pesantren ialah sekolah agama islam dimana terdapat asrama atau tempat tinggal untuk para muridnya. Pondok Pesantren ini dipimpin seorang ulama yang dikenal dengan sebutan kyai oleh masyarakat Jawa. Proses pendekatan yang dilakukan oleh kalangan Pesantren terhadap agama islam ini bersifat tradisional yang berlangsung berabad-abad yang lalu. Sebagai guru sekaligus pembimbing ruhani kyai adalah sosok yang sangat dihormati karena pondok pesantren lebih menekankan kepada sufisme/mistisme islam.²²

Jadi Pondok Pesantren merupakan tempat menimba ilmu agama islam yang sudah berlangsung berabad-abad yang lalu. Ciri khas dari Pondok Pesantren adalah mempunyai asrama sebagai tempat tinggal santri/murid dan dipimpin oleh seorang ulama atau yang kerap dipanggil kyai. Dalam penelitian ini Pondok Pesantren yang dimaksud adalah Pondok Pesantren Nurul Huda desa Langgongsari Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas.

²¹ Nur Isnaini, “*Manajemen Pondok Pesantren Annuqayah Dalam Mengembangkan SDM Santri Di Bidang Entrepreneurship*”, dimuat di <http://e-journal.JurnalMabis> , hal. 47.

²² Greg Barton, “Biografi gusdur The Authorized Biografi Of Abdurrahman wahid”, diterjemahkan oleh Lie Hua, (Sampangan Gg. Perkutut, No.325-B jl. Wonosari Baturetno Banguntapan Yogyakarta : Saufa Bekerjasama dengan IRCiSoD dan LKis, 2016), hal. 26.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dilampirkan di atas, maka pokok rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menumbuhkan Jiwa Entrepreneurship Santri di Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari Cilongok Banyumas.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menumbuhkan jiwa Entrepreneurship santri di Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang serupa dan memperkaya khazanah ilmu bagi masyarakat khususnya bagi santri dan mahasiswa yang sedang menuntut ilmu.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai gambaran untuk Pondok Pesantren Nurul Huda dan Pondok Pesantren lainnya dalam menumbuhkan jiwa entrepreneurship santri yang benar dan berjalan dengan baik.

F. Telaah Pustaka

Telaah pustaka sering disebut dengan teoritis yang mengemukakan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti atau kajian yang ada

serta tidaknya penelitian yang mirip dengan penelitian yang akan diteliti.²³ Adapun beberapa karya tulis yang hampir memiliki kesamaan dengan penelitian ini diantaranya :

Pertama, karya skripsi berjudul “*Strategi Pelaksanaan Pendidikan Entrepreneurship Bagi Santri Di Pondok Pesantren Adh-Dhuhaa Gentan Baki Sukoharjo*” dari mahasiswi program studi manajemen pendidikan IAIN Surakarta yang bernama Anindita Rizqia putri.²⁴ merupakan riset yang menggunakan metode kualitatif. Hasil riset tersebut menunjukkan: pertama, Ponpes Adh-Dhuha memiliki sebuah tujuan dalam memberikan sebuah pendidikan *entrepreneurship* kepada santrinya yaitu melatih santri-santrinya agar memiliki jiwa kemandirian dan dapat meningkatkan kualitas SDM santrinya. Kedua, dalam menerapkan strateginya Ponpes Adh-Dhuha menggunakan metode dengan cara menanamkan nilai-nilai tentang kewirausahaan kepada santri-santrinya. Ketiga, terdapat kerusakan pada bagian alat yang digunakan untuk produksi sehingga menjadikan terhambatnya kegiatan *entrepreneur*.

Kesamaan dari penelitian tersebut yaitu, membahas tentang *entrepreneurship* di suatu Pondok Pesantren. Perbedaannya penelitian tersebut meneliti tentang strategi pelaksanaan *entrepreneurship* bagi santri sedangkan penulis meneliti tentang manajemen sumber daya manusia dalam menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* santri dan Pondok Pesantren yang dijadikan objek penelitian berbeda.

Kedua, jurnal “*Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pondok Pesantren*” yang penulisnya merupakan mahasiswa dari IAIN Padang Sidempuan yang bernama Anas Habibi Ritonga, STAI Yastis kota padang bernama Muhammad Jamil, mahasiswa STAI YDI lubuk Sikamping

²³ Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia, 1989), hal. 9.

²⁴ Anindita Rizqia Putri, “*Strategi Pelaksanaan Pendidikan Entrepreneurship Bagi Santri Di Pondok Pesantren Adh-Dhuhaa Gentan Baki Sukoharjo*”, Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Sukoharjo, 2016, Hlm. vii.

Pasaran bernama Harvius, serta mahasiswa dari IAIM NU Metro Lampung yang bernama Ahmad Mukhlisin.²⁵ Dalam penelitian tersebut metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif serta analisis kritis yang merupakan metode untuk memaparkan data yang berasal dari literatur. Dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM terhadap ustadz/guru merupakan proses manajerial yang mempunyai pusat terhadap proses serta kebijakan suatu organisasi agar tercapainya tujuan dari suatu organisasi. Manajemen SDM yang berbasis pesantren ini ialah suatu proses dalam memberdayakan SDM ustadz/guru yang terdapat di Pesantren. Ada 2 fokus proses manajemen dalam memberdayakan ustadz/guru diantaranya, fokus terhadap sebuah organisasi atau pengelolaan suatu organisasi yang terdapat dalam pesantren, serta fokus kepada individu yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Dalam rangkai mencapai tujuan tersebut maka Ponpe ini menerapkan beberapa strategi diantaranya, menentukan arah dari mencapai sebuah tujuan organisasi, melakukan analisis terhadap lingkungan, formulakan stratehi, melaksanakan strategi, serta melaksanakan evaluasi.

Kesamaan dari penelitian tersebut yaitu, membahas tentang manajemen sumber daya manusia di sebuah Pondok Pesantren. Perbedaannya penelitian tersebut meneliti manajemen sumber daya manusia berbasis Pondok Pesantren dan menggunakan kajian literature sedangkan penulis meneliti tentang manajemen sumber daya manusia dalam menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* santri di Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari Cilongok Banyumas dengan menggunakan metode kualitatif lapangan.

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh Syarifah mahasiswi IAIN Ponorogo Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu

²⁵ Anas Habibi Ritonga, Muhammad Jamil, Harvius, Ahmad Mukhlishin , “*Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pendidikan Pondok Pesantren*”, dimuat di <http://e-journal.JurnalPenelitian> , Vol. 12, No. 2, Agustus 2018, hal. 22.

Keguruan yang berjudul “ Manajemen Organisasi Pesantren Dalam Menumbuhkan Jiwa Entrepreneurship Santri (Study Kasus di Pondok Pesantren Al-Iman Putri Ponorogo)”²⁶ Penelitian tersebut merupakan penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, serta dokumentasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan beberapa upaya dalam manajemen organisasi pesantren dalam menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* santri yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Al-Iman Putri Ponorogo yaitu ; pertama, perencanaan organisasi pesantren dalam menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* santri dengan adanya sinergi dari Yayasan, Pondok Pesantren, pengasuhan serta unit usaha yang memiliki peran seta tanggung jawab masing-masing. Kedua, pelaksanaan organisasi pesantren yaitu dengan menerapkan program OSPI (Organisasi Santri Pondok Pesantren Al-Iman Putri) serta program *Rihlah Al-Iqtishadiyah*. Ketiga, melakukan evaluasi yang dilaksanakan selama empat kali dalam setahun meliputi, evaluasi mingguan, evaluasi bulanan, evaluasi tengah semester serta evaluasi tahunan.

Kesamaan dengan penelitian tersebut yaitu membahas tentang menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* santri di suatu Pondok Pesantren. Sedangkan perbedaannya penelitian tersebut meneliti tentang manajemen organisasi pesantren di Pondok Pesantren Al-Iman Putri Ponorogo sedangkan penulis meneliti tentang manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari Cilongok Banyumas.

Keempat, jurnal yang berjudul “Strategi Pendidikan Entrepreneurship di Pesantren Al-Mawaddah Kudus” yang ditulis oleh Zaenal Afandi mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang.²⁷ Penelitian ini menggambarkan bagaimana strategi pendidikan

²⁶ Syarifah, *Manajemen Organisasi Pesantren Dalam Menumbuhkan Jiwa Entrepreneurship Santri (Studi Kasus di Pondok Pesantren Al-Iman Putri Ponorogo) Skripsi*, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, IAIN Ponorogo, 2020.

²⁷ Zaenal Afandi, “Strategi Pendidikan Entrepreneurship di Pesantren Al-Mawaddah Kudus”, *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, Vol. 7, No. 1, (Juni 2019).

kewirausahaan yang dilakukan oleh Pesantren Al-Mawaddah Honggosoco Jekulo Kudus. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif atau penelitian lapangan. Hasil penelitian tersebut menerangkan bahwa ; pertama, implementasi pendidikan kewirausahaan sudah berjalan dengan efektif. Hal tersebut didukung dengan adanya beberapa upaya yaitu, perencanaan dengan membuat sebuah materi, bahan pengajaran serta kegiatan yang berjalan di pesantren. Di dalam pelaksanaan santri secara langsung praktik dan belajar dalam memulai sebuah usaha, menganalisis potensi pasar, memproduksi suatu barang dan memasarkannya. Kemudian melakukan evaluasi melalui monitoring, memberikan pendampingan dan memberikan apresiasi terhadap santri yang mempunyai kreatifitas tinggi. Kedua, strategi pengembangan pendidikan kewirausahaan di Pondok Pesantren Al-Mawaddah sudah cukup berhasil dengan dibuktikan oleh tumbuhnya kewirausahaan Pondok Pesantren.

Kesamaan antara dua penelitian ini keduanya membahas tentang *entrepreneurship* yang berada di sebuah Pondok Pesantren. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian tersebut meneliti tentang Strategi Pendidikan *entrepreneurship* di Pesantren Al-Mawaddah Kudus sedangkan penulis meneliti tentang manajemen sumber daya manusia dalam menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* santri di Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari Cilongok Banyumas.

Kelima, jurnal dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)” yang merupakan hasil penelitian yang di tulis oleh mahasiswa jurusan manajemen dakwah fakultas dakwah serta komunikasi UIN Sunan Gunung Djati bandung yang bernama Ahmad Saefulloh, Fisher Zulkarnaen, dan Dewi Sadiah,²⁸ Riset ini merupakan hasil penelitian yang menggunakan metode kualitatif. Hasil dari riset tersebut menerangkan bahwa; pertama, Ponpes Pagelaran II Sumedang melaksanakan fungsi perencanaan serta

²⁸ Ahmad Saefulloh, Fisher Zulkarnaen, and Dewi Sadiah. "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pondok Pesantren." *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 4.4 (2019): 403-22

operasional yang diawali dengan Ponpes melakukan sebuah perekrutan asatidz yang mempunyai kualitas, fungsi tersebut dilakukan sebagai bentuk pengimplementasian manajemen sumber daya manusia yang berada di Ponpes Pagelaran II. Kedua, sumber tenaga kerjanya berasal dari internal serta eksternal. Dalam perekrutan internal, Ponpes tersebut menggunakan cara referensi manajemen dalam artian seorang santri yang telaj ahli dalam bidangnya (bisa mengajar ngaji), akan direkomendasikan oleh salah satu dari karyawan/asatidz yang kemudian akan dijadikan dewan pengajar di Ponpes tersebut. Penelitian tersebut memiliki kesamaan dalam meneliti manajemen SDM di suatu Pondok Pesantren dengan perbedaan dalam pada Pondok Pesantren yang ingin diteliti.

Kelima, skripsi dengan judul “*Strategi Pondok Pesantren Nurul Huda Desa Langgongsari Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas Dalam Membentuk Entrepreneurship Santri*” yang ditulis oleh salah satu mahasiswi IAIN Purwokerto program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah yang bernama Salma Fatharani.²⁹ Suatu riset kualitatif yang meneliti tentang strategi yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari dalam membentuk *entrepreneurship* santrinya. Penelitian yang dihasilkan yaitu : pertama, Ponpes tersebut menggunakan beberapa strategi sebagai bentuk upaya dalam membentuk *entrepreneur* santri yaitu dengan cara membangun mental *entrepreneurship* terhadap santrinya, mengenalkan unit usaha , memberikan motivasi, mendoktrin dan juga uswah *entrepreneurship*, memberikan sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan *entrepreneur* para santrinya, membagikan para santri sebuah peluang dengan cara menerjunkan langsung ke dalam unit usaha, serta para santri disertakan untuk masuk kedalam lingkungan masyarakat serta mengajak mereka untuk ikut berentrepreneur menggunakan sistem keterbukaan, menjalin kerjasama dengan masyarakat luar serta lembaga

²⁹ Salma Fatharani, *Strategi Pondok Pesantren Nurul Huda Desa langgongsari Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas Dalam Membentuk Entrepreneurship Santri, Skripsi*, Program Studi Manajemen Dakwah, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2020.

pemerintahan guna sebagai pertahanan dan kelanjutan sebuah jaringan/ kedekatan yang telah terjalin.

Kedua, terdapat beberapa ciri *entrepreneur* yang melekat dalam proses strategi yang dilakukan Pondok Pesanten Nurul Huda yaitu ; mempunyai rasa percaya diri, keoptimisan yang tidak bergantung terhadap orang lain, mempunyai orientasi terhadap tugas dan juga hasil, mempunyai ketekunan dalam melaksanakan perihal apapun, mempunyai jiwa kepemimpinan, mampu bergaul dengan orang lain, menanggapi saran- saran serta kritik, keorisinilan yang mendesak santri supaya inovatif, kreatif serta fleksibel, yang terakhir santri selalu memiliki orientasi ke masa depan. Ketiga, Kepribadian *entrepreneur* belum sepenuhnya tercipta, karena para santri kurang siap mengalami progam ini, sebab santri umumnya memiliki pemikiran cuma buat belajar ilmu agam saja kala dipondok pessantren. Sehingga, tidak segala santri ingin, sanggup serta menggunakan kesempatan dengan menjajaki segala program *entrepreneur* yang diberikan.

Kesamaan dari penelitian tersebut yaitu membahas tentang *entrepreneurship* santri di Pondok Pesantren Nurul Huda. Perbedaannya penelitian tersebut meneliti tentang strategi Pondok Pesantren yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Nurul Huda sedangkan penulis meneliti tentang manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Huda dalam menumbuhkan *entrepreneurship* santri.

Ketujuh, Jurnal dengan judul “Manajemen Pondok Pesantren Annuqayah dalam Mengembangkan SDM santri di bidang Entrepreneurship” yang ditulis oleh mahasiswi Pascasarjana IAIN Madura jurusan ekonomi Syariah yang bernama Nur Isnaini.³⁰ Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian tersebut menghasilkan : pertama, Ponpes Annuqoyah memiliki beberapa program yang bertujuan untuk mengembangkan SDM santrinya yaitu, UJKS, AMM,

³⁰ Nur Isnaini. "Manajemen Pondok Pesantren Annuqayah Dalam Mengembangkan Sdm Santri Dibidang Entrepreneurship." *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah* 2.2 (2022).

serta teknologi dan informasi. Kedua, manajemen yang dilakukan Ponpes Annuqayah dalam mengembangkan SDM santrinya di bidang *entrepreneurship* terdapat beberapa metode yang diterapkan yaitu : Metode rotasi jabatan, metode pelatihan bertahap serta pelatihan langsung, dan metode magang. Kesamaan dengan penelitian tersebut yaitu dalam hal meneliti manajemen disebuah Pondok Pesantren dengan perbedaan penelitian tersebut berfokus kepada manajemen Pondok Pesantren sedangkan penulis lebih fokus kepada manajemen SDM dan objek yang diteliti juga berbeda.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia di Pesantren

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari Bahasa latin, yang asal katanya *manus* yang mempunyai arti tangan serta *agree* yang artinya melakukan. Kata-kata tersebut jika digabung akan menjadi kata *managere* yang mempunyai arti menangani. Kata *managere* ini jika diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris yaitu *to manage* (kata kerja), *management* (kata benda), serta *manager* sebagai orang yang melakukannya. Jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia *management* mempunyai arti yaitu manajemen atau pengelolaan.³¹ Ada juga yang mendefinisikan manajemen ialah ilmu serta seni untuk mengatur suatu proses dalam memanfaatkan sumber daya baik manusia maupun sumber daya yang lain dengan efektif serta efisien guna mencapai tujuan tertentu.³²

Sumber daya manusia ialah sebuah kekuatan daya pikir serta karya yang masih terpendam di dalam diri manusia, yang harus digali, kemudian dibina, serta dikembangkan sehingga dapat bermanfaat untuk kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang terdiri dari kemampuan dalam berpikir, mampu berkomunikasi, mampu bertindak, serta mempunyai moral yang berguna dalam melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis maupun manajerial yang dimiliki oleh manusia. Kemampuan tersebut bisa mempengaruhi pola sikap serta perilaku manusia untuk mencapai tujuan hidup, baik secara individual

³¹ Roni Angger Aditama, "Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi", (Malang: AE Publishing, 2020), hal 1.

³² Nanda Rodiyana, Shelby Virby, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Balai Besar BMKG Wilayah 2 Ciputat," Jurnal Semarak, Vol. 2, No. 2, Juni 2019, Hal (35-50).

ataupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan seluruh potensi yang manusia miliki, dimana potensi tersebut bisa disumbangkan atau diberikan untuk masyarakat guna menghasilkan barang ataupun jasa.³³

Manajemen sumber daya manusia ialah proses dalam memanfaatkan secara efektif juga efisien sumber daya manusia dengan cara melakukan kegiatan perencanaan, penggerakkan, serta pengendalian dari seluruh nilai yang mampu menjadi kekuatan manusia dalam mencapai tujuannya. Diantaranya yaitu, mendayagunakan manusia secara manusiawi sebagai tenaga kerja supaya potensi fisik serta psikis yang mereka miliki dapat berfungsi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai suatu kebijakan serta praktik seseorang yang dibutuhkan guna menjalankan aspek sumber daya manusia dalam posisi manajemen, yang meliputi ; perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, serta penilaian, sampai pemutusan hubungan kerja.³⁴ Menurut Sofyan Tsauri dalam bukunya memberikan pengertian bahwa manajemen sumber daya manusia ialah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi di atas penulis menyimpulkan pengertian manajemen SDM ialah upaya mengelola SDM yang memusatkan terhadap praktek dan kebijakan, dengan cara melaksanakan fungsi perencanaan SDM, pengadaan SDM, mengembangkan SDM yang sudah ada serta pelatihan, memberikan imbal jasa, penilaian kinerja, memelihara SDM dan proses pemutusan terhadap suatu hubungan kerja.

³³ Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja* (Jl. Mengger Girang No. 98, Bandung 40254 : PT Refika Aditama, 2017), hal 3.

³⁴ Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*, (Jl. Mengger Girang No. 98, Bandung 40254 : PT Refika Aditama, 2017), hal 3 & 31.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM memiliki beragam tujuan antar organisasi tergantung terhadap kualitas perkembangan yang dimiliki dari setiap organisasi. Berikut adalah uraian tujuannya :

- a. Memberi masukan terhadap pihak manajemen akan suatu kebijakan SDM guna menegaskan organisasi agar memiliki SDM motivasinya tinggi serta kualitas kinerjanya tinggi dengan adanya sarana guna menghadapi perubahan.
- b. Pemeliharaan terhadap kebijakan juga prosedur SDM guna menggapai sebuah tujuan dari suatu organisasi.
- c. Pengatasan krisis serta situasi tersulit didalam hubungan diantara para pegawai supaya hambatan untuk menggapai sebuah tujuan akan hilang.
- d. Penyediaan sarana untuk berkomunikasi antara para pegawai dengan pihak manajemen.
- e. Membantu mengembangkan orientasi serta strategi yang dimiliki suatu organisasi menggunakan cara menuangkan perhatian terhadap aspek SDM.
- f. Penyediaan pertolongan serta menciptakan sebuah kondisi yang dapat membantu menggapai suatu tujuan.³⁵

3. Proses Tahapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses tahapan dalam manajemen SDM dapat dilaksanakan melalui fungsi-fungsi operasional manajemen SDM. Sofyan Tsauri menerangkan dalam bukunya bahwa terdapat beberapa fungsi operasional manajemen SDM diantaranya yaitu perencanaan SDM, perekrutan serta penyeleksian, pengembangan SDM, penilaian terhadap sebuah prestasi kerja, pemberian sebuah kompensasi, pemeliharaan terhadap SDM yang ada, serta fungsi pemberhentian. Fungsi operasional tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

³⁵ Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*, (Jl. Mengger Girang No. 98, Bandung 40254 : PT Refika Aditama, 2017), hal 9.

a. Perencanaan SDM

Perencanaan merupakan fungsi yang terpenting bagi individu, organisasi maupun perusahaan, dan lain sebagainya. Fungsi ini adalah proses dalam menentukan langkah-langkah yang akan dilakukan di kemudian hari. Perencanaan SDM di sebuah organisasi adalah suatu kegiatan untuk merencanakan suatu kebutuhan pegawai atau sumber daya manusia dalam waktu mendatang. Perencanaan SDM memungkinkan suatu organisasi agar mampu memperoleh SDM dengan jumlah yang sesuai, mempunyai kualitas, dan dalam waktu yang tepat.³⁶

Perencanaan SDM ialah suatu tahapan dalam penentuan jumlah serta jenis SDM yang di butuhkan di suatu organisasi dalam kurun waktu yang tepat sehingga dapat melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Perencanaan SDM merupakan tahapan secara sistematis serta terus-menerus yang berguna dalam penganalisisan suatu kebutuhan organisasi serta SDM pada suatu kondisi yang selalu berubah serta pengembangan suatu kebijakan personal yang sesuai dengan rencana jangka panjang suatu organisasi. Terdapat beberapa aspek pokok dalam sebuah perencanaan SDM diantaranya sebagai berikut :

- 1) Aspek sistematis, aspek ini adalah tahapan yang harus disadari serta terencana dengan baik.
- 2) Keistiqomahan atau proses yang dilakukan secara terus menerus, dikarenakan di dalam suatu organisasi mempunyai sebuah tujuan yang dapat berubah suatu saat, serta berubahnya lingkungan di suatu organisasi.

³⁶ Zahera Mega Utama, Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori Bahan Ajar dan Pembelajaran MSDM, (Jl. Rawamangun Muka, Rawamangun, Pulo Gadung, Jakarta Timur, 13220 : UNJ PRESS, 2020), hal. 27.

- 3) Mempunyai sebuah tujuan dalam waktu jangka yang pendek serta tujuan jangka yang panjang yang menekankan terhadap sebuah perencanaan jangka panjang.
- 4) Mempunyai hubungan dan integral melalui tahapan perubahan perencanaan dikarenakan dalam menentukan suatu kebijakan serta prioritas suatu organisasi dapat di pengaruhi oleh SDM yang tersedia.
- 5) Dalam menilai sebuah persyaratan SDM harus melalui sudut kualitas serta sudut kuantitas.
- 6) Kualitas tenaga kerja akan bergantung kepada sebuah kecakapan yang dimilikinya.
- 7) Persyaratan hendaknya harus dipenuhi oleh sumber daya agar mampu mengefektifkan suatu organisasi maupun perusahaan.³⁷

Pada tahap ini merupakan upaya dalam mempersiapkan serta merencanakan tenaga kerja. Tahap ini adalah tahap dimana organisasi mempersiapkan dan merencanakan akan suatu kebutuhan SDM melalui analisis pekerjaan yang kemungkinan akan timbul. Tahap ini bisa dilaksanakan melalui upaya memperkirakan pekerjaan yang lowong, jumlah SDM yang diperlukan, waktu yang tepat, dan lain sebagainya. Terdapat 2 faktor yang organisasi perlu memperhatikannya dalam melakukan sebuah perencanaan yaitu faktor internal serta faktor eksternal.³⁸

Tujuan utama dari fungsi perencanaan SDM ini diantaranya menjamin pasokan SDM yang cukup ketika dibutuhkan, memastikan SDM yang tersedia di suatu organisasi sudah sesuai dalam memberdayakannya, memperkirakan potensi kebutuhan akan suatu SDM dalam berbagai bidang, mengevaluasi kelebihan serta kekurangan

³⁷ Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*, (Jl. Mengger Girang No. 98, Bandung 40254 : PT Refika Aditama, 2017), hal 39.

³⁸ Nurul Uyun, "Manajemen Sumber Daya Manusia", hal. 7.

SDM yang ada dalam waktu tertentu, dapat memprediksi dampak dari perubahan teknologi terhadap SDM serta pekerjaan yang mereka laksanakan, serta mengelola SDM yang telah digunakan disuatu organisasi, yang terakhir untuk memastikan terdapat waktu tunggu yang tersedia guna memilih serta melatih SDM tambahan.³⁹

Terdapat 6 tahapan dalam proses perencanaan SDM ini diantaranya yaitu :

- 1) Menganalisis tujuan sebuah organisasi sehingga menjadi tujuan yang lebih fokus di setiap tujuan unit kerja/bidang tertentu yang ingin dicapai.
 - 2) Melaksanakan inventarisasi terhadap SDM yang sudah ada.
 - 3) Memperkirakan permintaan serta pasukan SDM setelah melakukan inventarisasi.
 - 4) Memperkirakan kesenjangan SDM dengan membandingkan antara permintaan serta dengan pasokan SDM.
 - 5) Merancang rencana tindakan SDM setelah mengetahui hasil dari perkiraan kesenjangan SDM.
 - 6) Memantau, mengendalikan, serta umpan balik setelah mengambil tindakan SDM.⁴⁰
- b. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen atau Penarikan SDM merupakan proses dalam mencari calon maupun kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, serta sumber daya baru guna memenuhi kebutuhan SDM di sebuah organisasi maupun perusahaan. Pada tahap ini memerlukan analisis jabatan guna membuat deskripsi pekerjaan (*job description*) serta spesifikasi pekerjaan (*job specification*).⁴¹ Dengan adanya deskripsi suatu pekerjaan diupayakan mampu menjelaskan secara rinci tugas,

³⁹ Abdul Rahman, Modul Kuliah “Manajemen Sumber Daya Manusia”, hal. 18-19.

⁴⁰ Abdul Rahman, Modul Kuliah “Manajemen Sumber Daya Manusia”, hal. 20-21.

⁴¹ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jl. Jumat Mangli 94 Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2013), hal. 33.

tanggung jawab, serta waktu yang tepat dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pegawai dalam memangku sebuah jabatan. Perekrutan ialah proses mencari serta memikirkan calon atau kandidat yang mau serta mampu melamar menjadi pegawai. Pada tahap penarikan ini dimulai ketika mencari pelamar yang kemudian berakhir jika pelamar tersebut menyerahkan lamarannya ke sebuah organisasi/perusahaan.⁴²

Terdapat beberapa hal yang sebaiknya diterapkan agar menciptakan sebuah sistem penarikan/perekrutan yang efektif diantaranya yaitu :

- 1) Seefektif mungkin dalam mendiagnosis faktor-faktor yang mempengaruhi posisi sehingga perlu diisi seperti faktor lingkungan serta organisasi, berdasarkan dengan sumber daya finansial, kendala waktu serta staff pelaksana yang tersedia.
- 2) Membuat deskripsi, spesifikasi, serta standar kinerja secara rinci,
- 3) Penentuan terhadap tipe-tipe individu yang ditempatkan diposisi yang sama disebuah organisasi,
- 4) Penentuan kriteria untuk melaksanakan perekrutan,
- 5) Pengevaluasian setiap gelombang serta sumber perekrutan.
- 6) Penyeleksian sumber perekrutan sehingga mampu mendapatkan satu kelompok yang berisikan kandidat terbesar serta yang sesuai dengan biaya yang rendah.
- 7) Pengidentifikasian setiap gelombang perekrutan agar membuka sebuah sumber rekrutmen, serta pengiklanan dan penjadwalan program perekrutan.
- 8) Setiap gelombang perkrutan diseleksi mana biaya yang paling efektif dikeluarkan.

⁴² Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*, (Jl. Mengger Girang No. 98, Bandung 40254 : PT Refika Aditama, 2017), hal. 59.

- 9) Penyusunan sebuah perencanaan perekrutan seperti daftar aktivitas serta daftar untuk menerapkannya.⁴³

Terdapat beberapa proses dalam melakukan penarikan/perekrutan SDM yaitu, pertama mengidentifikasi terhdap jabatan yang lowong serta jumlah SDM yang perlu diambil. Kedua, mencari informasi dari suatu jabatan dengan melakukan analisis jabatan. Ketiga, menentukan dimana harus mendapatkan kandidat yang tepat. Keempat, memilih sebuah metode perekrutan secara tepat untuk suatu jabatan. Kelima, memanggil semua kandidat yang sudah memenuhi persyaratan di setiap jabatan.⁴⁴ Untuk menentukan sumber perekrutan terdapat dua alternatif diantaranya yaitu :

- 1) Perekrutan SDM dari dalam, perekrutan ini lebih mengutamakan serta memberi banyak kesempatan terhadap para SDM yang telah ada di sebuah organisasi/perusahaan. Perekrutan tersebut dapat dilaksanakan dengan beberapa cara yaitu :
 - a) Melakukan promosi, pemindahan, serta rotasi/mutase
 - b) Melakukan penempatan yang berasal dari cabang
 - c) SDM yang sedang dalam masa training, magang/bekerja sementara
 - d) Menempatkan kembali SDM yang sudah bebas dalam bekerja
 - e) Menempatkan kembali SDM yang telah pensiun.
- 2) Perekrutan SDM dari luar, perekrutan ini mengutamakan serta memberikan kesempatan terhadap masyarakat luas. Cara tersebut dilakukan karena SDM yang sudah ada dianggap tidak memenuhi kriteria untuk mengisi suatu jabatan yang kosong. Perekrutan SDM dari luar ini dapat dilaksanakan dengan cara sebagai berikut :

⁴³ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jl. Jumat Mangli 94 Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2013), hal. 67-68.

⁴⁴ Sri Indrastuti, Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik, (Jl. Pattimura No. 9, Gobah Pekanbaru 28132, Riau : UR Press, 2017), hal. 30-31.

- a) *Walk ins*, yaitu pelamar langsung datang ke organisasi ataupun perusahaan dengan membawa surat permohonan melamar pekerjaan.
- b) Ada yang merekomendasikan dari SDM yang sudah ada.
- c) Melalui periklanan yang dilakukan organisasi/perusahaan.
- d) Dari kantor penempatan
- e) Melalui sebuah lembaga pendidikan
- f) Melalui Organisasi/perusahaan perusahaan lain
- g) Melalui lembaga yang menyalurkan tenaga kerja
- h) Perekrutan SDM secara langsung ke tempat mereka berasal
- i) Terakhir dengan melakukan nepotisme, cara perekrutan SDM melalui sebuah keluarga, terutama di organisasi/perusahaan kecil, serta perseorangan.⁴⁵

Setelah melakukan proses perekrutan langkah selanjutnya ialah dengan menyeleksi calon atau kandidat yang sudah direkrut tadi. Pada tahap ini merupakan bagian yang paling penting dalam semua proses manajemen SDM. Dikatakan penting karena untuk mendapat sejumlah SDM itu tergantung dengan proses penyeleksian yang dilakukan secara cermat atau tidak. Proses penyeleksian ini merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dengan perekrutan. Menurut Hasibuan, seleksi ialah suatu kegiatan pemilihan serta penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu. Seleksi ini didasarkan pada spesifikasi tertentu di setiap organisasi/perusahaan yang bersangkutan.⁴⁶

c. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM ialah segala aktivitas yang dilakukan dalam organisasi untuk memenuhi fasilitas SDM agar mempunyai

⁴⁵ Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*, (Jl. Mengger Girang No. 98, Bandung 40254 : PT Refika Aditama, 2017), hal. 59-60.

⁴⁶ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jl. Jumat Mangli 94 Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2013), hal. 61.

pengetahuan, keahlian, serta sikap yang diperlukan dalam menangani suatu pekerjaan dalam waktu dekat maupun dimasa mendatang. Aktivitas tersebut dimaksudkan bukan hanya, pada aspek pendidikan serta pelatihan saja, tetapi juga menyangkut di aspek karier serta pengembangan bagi organisasi. Dengan maksud lain pengembangan SDM berkaitan erat dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan, serta sikap para anggota organisasi dan juga menyediakan jalur karier dengan dukungan yang fleksibel dari organisasi untuk mencapai suatu tujuan.

Pengembangan/*development* merupakan upaya yang dilakukan manajer dalam mengembangkan pengalaman, kemampuan serta kecakapan tertentu yang telah dimiliki oleh SDM baru dari pendidikan dan latihan dasar sebelumnya. Manajer harus memulai mengembangkan pengalaman serta kemampuan yang dimiliki oleh SDM agar mereka lebih produktif dan dapat memperbaiki efektifitas kerja mereka untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi/perusahaan.⁴⁷

Secara umum pengembangan SDM ini mempunyai tujuan untuk memastikan sebuah organisasi memiliki SDM yang mempunyai kualitas guna meningkatkan kinerja serta pertumbuhan untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perlu dipastikan bahwa seluruh SDM yang ada di organisasi memiliki pengetahuan serta keahlian untuk mencapai kemampuan yang diperlukan dalam melakukan tugas mereka dengan efektif.⁴⁸

Manfaat dari adanya pengembangan SDM ini ialah SDM dapat lebih positif menyumbangkan tenaga serta pikiran mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Terdapat 2 manfaat dalam melaksanakan pengembangan SDM ini yaitu manfaat

⁴⁷ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jl. Jumat Mangli 94 Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2013), hal. 97-102.

⁴⁸ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jl. Jumat Mangli 94 Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2013), hal. 103-104.

secara umum dan manfaat bagi organisasi. Manfaat tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Manfaat secara umum, pertama mampu meningkatkan rasa puas terhadap kinerja SDM. Kedua, mengurangi pemborosan, ketidakhadiran serta *turnover* para tenaga kerja/SDM. Ketiga, dapat meningkatkan metode serta sistem kerja, dan meningkatnya penghasilan. Keempat, dapat mengurangi biaya untuk lembur, pemeliharaan terhadap mesin, serta mengurangi keluhan dari SDM/tenaga kerja dan mengurangi kecelakaan. Yang terakhir dapat memperbaiki komunikasi, meningkatnya pengetahuan para karyawan, serta memperbaiki moral dari SDM, dan dapat menimbulkan sebuah kerja sama yang lebih baik.
- 2) Manfaat bagi organisasi yaitu, pertama dengan adanya pengembangan SDM organisasi dapat menyesuaikan diri terhadap suatu kebutuhan. Kedua, terdapat SDM yang meyakinkan dalam melaksanakan sebuah tugas di sebuah organisasi. Ketiga, organisasi dapat menjawab tantangan dari perkembangan dimasa mendatang. Keempat, organisasi tidak ketinggalan dalam membuat program dari para pesaingnya, serta organisasi mampu meningkatkan prestasi kinerja para karyawannya baik individu maupun kelompok. Yang terakhir, mekanisme organisasi menjadi lebih fleksibel dalam penggunaan teknologi yang baru, juga lebih efisien dalam mengeluarkan biaya untuk produksi, dan organisasi mampu mempersiapkan para karyawannya untuk menaikan mereka kedalam jabatan yang lebih tinggi.⁴⁹

d. Penilaian Prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja disebut juga sebagai *performace appraisal*. Dalam kamus manajemen SDM serta perilaku organisasi penilaian

⁴⁹ Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*, (Jl. Mengger Girang No. 98, Bandung 40254 : PT Refika Aditama, 2017), hal. 127-128.

prestasi kerja mempunyai arti sebuah proses organisasi dalam menilai performa individu. Penilaian prestasi kerja merupakan proses evaluasi secara formal serta sistematis terhadap seberapa baik/buruknya seseorang dalam melaksanakan tugasnya serta memenuhi perannya di organisasi. Penilaian ini juga tahapan organisasi dalam pengevaluasian kerja terhadap sebuah prestasi yang dimiliki para karyawan yang dilakukan secara konsisten. Ketika syarat dari sebuah penilaian belum terpenuhi, maka manajer hendaknya mengambil sebuah tindakan, sebaliknya jika kualitas kerja mereka sudah memenuhi syarat maka harus dipertahankan.⁵⁰

Terdapat beberapa pengertian penilaian prestasi kerja dari para ahli diantaranya yaitu :

- 1) Menurut kasmir, adalah suatu pendekatan untuk menilai pelaksanaan pekerja dengan susunan tertentu dari tolak ukur yang benar dan langsung dihubungkan dengan kewajiban seseorang dan diselesaikan secara konsisten.
- 2) Menurut Hasibuan, adalah untuk mensurvei proporsi hasil kerja asli terhadap pedoman kualitas dan jumlah yang dibuat oleh setiap pekerja.
- 3) Menurut Afifudin, adalah salah satu perintah utama seorang direktur untuk mengevaluasi presentasi perwakilan bawahan secara tepat, dan menyampaikan konsekuensi penilaian tanpa membuat frustrasi pekerja yang bersangkutan.⁵¹

Untuk mengukur prestasi kerja para karyawan terdapat beberapa indikator yang dikemukakan oleh Flippo yaitu kualitas kinerja, kuantitas kinerja, ketangguhan, kebiasaan dalam mengikuti peraturan, keselamatan, mempunyai inisiatif, serta ketepatan waktu kehadiran, sikap, yang menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap

⁵⁰ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jl. Jumat Mangli 94 Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2013), hal. 195.

⁵¹ Abdul Rahman, Modul Kuliah “Manajemen Sumber Daya Manusia”, hal. 67.

pelaksanaan pekerjaan serta bagaimana tingkat kerjasama dengan teman atau atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.⁵² Terdapat 2 teknik dalam proses penilaian prestasi kerja yaitu metode yang berorientasi terhadap masa lalu dan metode yang berorientasi ke masa depan. Dua teknik tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

- a) *Rating scale*, metode ini merupakan bentuk penilaian yang tertua serta paling banyak digunakan. Penilaian terhadap prestasi kerja dalam metode ini dilakukan dengan cara mengevaluasi secara subjektif dengan skala tertentu mulai dari yang rendah sampai yang tertinggi.
- b) *Checklist*, metode ini merupakan metode penilaian yang berguna untuk mengurangi beban penilai. Jadi penilai tinggal menggambarkan prestasi kerja dengan cara memilih kalimat yang sesuai.
- c) Metode peristiwa kritis, metode ini ialah metode yang dalam menilainya berdasar kepada catatan penilaian yang mendeskripsikan perilaku para karyawan sangat baik atau buruk dalam melaksanakan tugasnya.
- d) Metode peninjauan lapangan, yaitu metode yang bertujuan untuk mencapai penilaian yang terstandar.
- e) Metode tes serta observasi prestasi kerja, metode ini didasarkan pada tes pengetahuan serta keterampilan jika jumlah pekerjaannya.
- f) Metode evaluasi kelompok, dimana metode tersebut mempunyai 2 teknik yaitu pertama, teknik rangking atau membandingkan antara karyawan satu dengan yang lainnya untuk menentukan siapa yang terbaik dan yang terburuk. Kedua, teknik *grading/forced distributions* yakni memisahkan

⁵² Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jl. Jumat Mangli 94 Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2013), hal. 198.

serta menyortir karyawan ke dalam klasifikasi yang berbeda. Yang ketiga *point allocation method*, teknik ini adalah bentuk lain dari metode grading yakni menilai dari sejumlah nilai total untuk dialokasikan di antara karyawan kelompok.

- 2) Metode yang berorientasi ke masa depan
 - a) Penilaian diri, yakni teknik mengevaluasi yang berguna untuk melanjutkan pengembangan diri.
 - b) Penilaian terhadap psikologis, teknik penilaian yang terdiri dari wawancara secara mendalam, tes psikologi, diskusi dengan atasan secara langsung, serta mereview evaluasi yang lain.
 - c) Pendekatan *management by objectives* atau manajemen berdasarkan sasaran, setiap pegawai dan pengawas bersama-sama menetapkan tujuan/sasaran pelaksanaan kerja pada waktu yang akan datang.
 - d) Teknik pusat penilaian, ialah teknik yang membantu mengidentifikasi talenta manajemen dalam waktu mendatang.⁵³

Sebuah organisasi ataupun perusahaan menilai para karyawan dimaksudkan sebagai sebuah langkah dalam administratif serta pengembangan untuk menjadi acuan ataupun standar ketika membuat keputusan mengenai kondisi pekerjaan karyawan, termasuk sebagai promosi terhadap karir yang lebih tinggi, memberhentikan seorang karyawan, serta memberi sebuah penghargaan maupun dalam hal gaji. Penilaian ini memiliki sebuah tujuan guna membedakan setiap tingkatan kualitas karyawan dalam bekerja, mengambil sebuah keputusan administrasi, serta memberikan pinalti misal membimbing

⁵³ Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*, (Jl. Mengger Girang No. 98, Bandung 40254 : PT Refika Aditama, 2017), hal. 144-146.

karyawan agar meningkatkan motivasi serta pelatihan dalam mengembangkan keahlian.⁵⁴

e. Pemberian Kompensasi

Fungsi ini merupakan proses pemberian balas jasa kepada para karyawan dari sebuah organisasi/perusahaan karena telah menyumbangkan tenaga serta pikiran mereka bagi organisasi/perusahaan sehingga meraih kesuksesan serta mampu unggul dalam bersaing. Ada juga yang berpendapat bahwa kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi yang dinilai menggunakan sejumlah uang serta kompensasi yang bersifat non uang. Selain itu pemberian kompensasi juga terdiri dari kompensasi secara langsung serta kompensasi tidak langsung.⁵⁵ Fungsi ini meliputi kegiatan memberikan balas jasa terhadap karyawan berupa finansial ataupun non finansial. Pemberian kompensasi juga dapat menentukan suatu sistem dalam pemberian kompensasi sehingga prestasi para karyawan akan terdorong, serta menentukan jumlah kompensasi untuk dibagikan kepada masing-masing karyawan secara adil.⁵⁶

Dalam proses pemberian kompensasi ini terdapat beberapa komponen yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Imbal jasa berbentuk finansial langsung, ialah pembayaran pokok (gaji serta upah), prestasi, insentif, serta pembayaran tertanggung (program tabungan serta aktivitas pembelian saham).
- 2) Imbal jasa berbentuk finansial tidak langsung, komponen ini merupakan program proteksi (asuransi), pembayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan serta cuti hamil) dan juga fasilitas-fasilitas yang lain.

⁵⁴ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jl. Jumat Mangli 94 Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2013), hal. 197.

⁵⁵ Sri Indrastuti, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, (Jl. Pattimura No. 9, Gobah Pekanbaru 28132, Riau : UR Press, 2017), hal. 168.

⁵⁶ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jl. Jumat Mangli 94 Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2013), hal. 16 & 221.

3) Imbal jasa non finansial, merupakan kompensasi yang berupa pekerjaan, serta terciptanya sebuah lingkungan kerja yang nyaman.⁵⁷

f. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) ialah usaha dalam memelihara SDM yang menjadi sebuah tugas dari para pimpinan. Dengan adanya fungsi ini dengan menyertakan sebuah ganjaran akan mempengaruhi perjalanan dari sebuah organisasi. Pemeliharaan ini mempunyai tujuan utama yakni membuat SDM yang berada di sebuah organisasi merasa betah serta akan bertahan, sehingga dapat menyalurkan idenya secara optimal. Pemeliharaan pada dasarnya buat mencermati serta memikirkan sebuah hakikat manusia secara seksama. Manusia mempunyai persamaan disamping perbandingan, manusia memiliki karakter, memiliki rasa, karya, karsa, serta cipta.⁵⁸

Di dalam fungsi ini terdapat penerapan aspek hemat serta non hemat yang sanggup membagikan ketenangan serta konsentrasi secara penuh untuk para karyawan guna menciptakan kualitas yang diharapkan sebuah organisasi. Aspek hemat berhubungan dengan pemberian kompensasi yang berbentuk pendapatan serta bonus, terdapatnya jaminan kesehatan, kesejahteraan dan kenyamanan dalam bekerja. Terdapatnya aktivitas pemeliharaan tenaga kerja yang mencukupi akan memperkecil terjadinya konflik antara tenaga kerja dengan pemberi kerja.⁵⁹

g. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan fungsi operatif terakhir dari manajemen sumber daya manusia. Fungsi ini harus mendapat perhatian secara serius dari manajer SDM dikarena telah diatur oleh undang-

⁵⁷ Sri Indrastuti, Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik, (Jl. Pattimura No. 9, Gobah Pekanbaru 28132, Riau : UR Press, 2017), hal. 224.

⁵⁸ Nurul Uyun, "Manajemen Sumber Daya Manusia", hal. 5.

⁵⁹ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jl. Jumat Mangli 94 Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2013), hal. 16.

undang dan mengikat bagi perusahaan maupun karyawan. Istilah pemberhentian atau separation, pemisahan ialah putusannya hubungan kerja seseorang dari organisasi yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, pensiun, atau sebab-sebab lain yang diatur oleh undang-undang.

B. Pondok Pesantren

1. Pengertian Pondok Pesantren

Pondok Pesantren ialah sekolah agama islam dimana terdapat asrama atau tempat tinggal untuk para muridnya. Pondok Pesantren ini dipimpin seorang ulama yang dikenal dengan sebutan kyai oleh masyarakat Jawa. Proses pendekatan yang dilakukan oleh kalangan Pesantren terhadap agama islam ini bersifat tradisional yang berlangsung berabad-abad yang lalu. Sebagai guru sekaligus pembimbing ruhani kyai adalah sosok yang sangat dihormati karena pondok pesantren lebih menekankan kepada sufisme/mistisme islam.⁶⁰ Pondok Pesantren juga merupakan sebuah wahana pembelajaran serta lembaga keagamaan dari kalangan seseorang sedang menimba ilmu dipesantren yang sering dipanggil dengan nama santri yang bertujuan untuk mendapatkan ilmu-ilmu yang ajaran islam. Pondok Pesantren (Ponpes) diidentikan oleh arti keislaman, juga mempunyai makna keaslian Indonesia. Maksud dari makna keaslian Indonesia adalah Ponpes berasal dari Indonesia yang mempunyai ciri khas dengan adanya asrama sebagai tempat tinggal murid yang biasa disebut dengan santri.⁶¹

Peraturan Pemerintahan No. 55 tahun 2007 tentang Pendidikan pesantren menyebutkan bahwa tujuan Pendidikan pesantren adalah menanamkan keimanan dan ketakwaan kepada Allah Swt. Akhlak mulia, serta tradisi pesantren untuk mengembangkan kemampuan, pengetahuan,

⁶⁰ Greg Barton, "Biografi gusdur The Authorized Biografi Of Abdurrahman wahid", diterjemahkan oleh Lie Hua, (Sampangan Gg. Perkutut, No.325-B jl. Wonosari Baturetno Banguntapan Yogyakarta : Saufa Bekerjasama dengan IRCiSoD dan LKis, 2016), hal. 26.

⁶¹ Nur Isnaini, "*Manajemen Pondok Pesantren Annuqayah Dalam Mengembangkan SDM Santri Di Bidang Entrepreneurship*", dimuat di <http://e-journal.JurnalMabis> , hal. 47.

dan keterampilan sehingga menjadi ahli ilmu agama islam dan menjadi muslim yang memiliki keterampilan untuk membangun kehidupan islami di masyarakat.⁶²

2. Unsur-Unsur Pondok Pesantren

Pondok Pesantren memiliki 5 unsur yang tidak bisa saling terpisahkan diantaranya, pondok, masjid, kitab kuning, santri, serta kyai. Kelima unsur tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pondok

Pondok ialah tempat tinggal/asrama yang dibuat untuk para santri yang sedang menuntut ilmu. Dari kebanyakan santri yang menetap di pondok merupakan anak yang berasal dari kota kelahirannya. Perbedaan pengajian di sebuah masjid dengan yang di pesantren yaitu pondoknya. Di pondok kyai serta para asatidz akan bisa mengawasi dengan mudah terhadap akhlak serta pergaulan santri-santrinya. Terdapat beberapa hal yang kenapa Pesantren harus memiliki asrama yaitu, pertama, peran kyai yang merupakan pengasuh pondok pesantren supaya popularitas pesantren selalu meningkat serta mampu terkenal di manapun, serta mampu menjadi daya tarik bagi anak-anak yang jauh dari pesantren untuk nyantri di sebuah pesantren. Kedua, dari segi letaknya pesantren bukanlah seperti yang berada dipemukiman kota yang mana memiliki fasilitas yang cukup, akan tetapi yang paling penting adalah para santri dapat tinggal dalam jangka waktu yang lama guna untuk menuntut ilmu. Ketiga, salah satu dampak psikologis adanya pondok/asrama di sebuah pesantren yaitu mampu menjalin ukhuwah Islamiyah, terbangunnya sebuah keterikatan juga

⁶² Djamaluddin Perawironegoro, "Manajemen Asrama di Pesantren", *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, Vol. 3, No. 2 (November 2019): 130-144, <https://dx.doi.org/10.29240/jsmp.v3i2.944>.

keharmonisan antara satu santri dengan santri yang lain, serta santri dengan kyainya.⁶³

b. Masjid

Masjid diambil dari kata ismu makan yang menunjukkan makna tempat yang dijadikan tempat untuk bersujud/melakukan ibadah. Sedangkan menurut istilah pengertian masjid ini memiliki beberapa definisi dari para ulama salah satunya yang disampaikan oleh An-Nasafi, beliau mendefinisikan masjid sebagai rumah yang dibangun khusus untuk shalat serta tempat beribadah kepada Allah. Dalam artian khusus masjid ialah suatu tempat suci bagi umat islam, yang mempunyai fungsi utamanya adalah sebagai sarana dalam mendekatkan diri kepada Allah Swt. Selain tempat untuk melaksanakan ibadah mahdhah masjid juga dapat menjadi tempat ibadah yang sifatnya ghoiru mahdhah yang tentunya sesuai dengan syari'at Islam.⁶⁴ Masjid mempunyai fungsi yang strategis di masyarakat islam, selain sebagai tempat untuk beribadah juga memiliki fungsi sebagai media pembinaan umat secara holistic. Rasulullah SAW pertama mendirikan masjid di kota Madinah yang bertujuan mencerahkan umat serta mengenal risalah ilahiah.⁶⁵

c. Kitab Kuning

Kitab kuning merupakan sumber rujukan belajar para santri di Pesantren. Kitab kuning adalah ciri serta identitas yang tidak bisa dilepaskan dalam tradisi pesantren. Dijelaskan di dalam ensiklopedi hukum islam bahwa kitab kuning ialah kitab yang didalam berisikan ilmu-ilmu keislaman, khususnya ilmu fiqih, ditulis serta dicetak

⁶³ Siti Yumnah, "Implementasi Pendidikan Islam Moderat di Pondok Pesantren Bayt Al-Hikmah Kota Pasuruan", *Jurnal Studi Islam*, Vol. 15, No. 1, (April 2020), hal. 37-52.

⁶⁴ Amrullah Hayatudin, Arif Rijal Anshori, "Analisis Model Pengelolaan Zakat, Infaq dan Shadaqah (ZIZ) di Masjid Al Istiqomah Kabupaten Bandung Barat", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), (2021), hal. 661-668.

⁶⁵ Adityo Nugroho, Mukhamad Izzudin Al Faruqi, Herna Musyanto, "Manajemen Operasi Masjid : Eksplanator Pada Program Khutbah Jum'at di Masjid Kemayoran Surabaya", *Jurnal Ilmiah Stidki Ar-Rahmah*, Vol. 2(2), (2019), hal. 110-126.

menggunakan huruf Arab dalam berbagai bahasa seperti bahasa arab, melayu, jawa dan lainnya dengan tidak dikasih harakat (tanda baris) yang biasa disebut dengan nama “kitab gundul”. Kitab tersebut dicetak menggunakan kertas berwarna kuning kualitas rendah sehingga disebut dengan kitab kuning. Para santri biasanya hanya membawa lembaran-lembaran tertentu yang akan dipelajari ketika mengaji. Untuk dapat membaca kitab tersebut perlu mempelajari serta memahami terlebih dahulu gramatika bahasa arab (nahwu dan sharaf).⁶⁶

d. Santri

Santri ialah murid-murid yang menetap di sebuah pesantren guna mengikuti pembelajaran kitab-kitab kuning serta kitab klasik islam. Santri umumnya terbagi menjadi 2 kelompok yaitu : santri yang berasal jauh dari tempat tinggalnya serta menetap di pesantren yang disebut dengan santri mukim, dan santri yang tidak menetap setelah selesai mengikuti pembelajaran mereka akan pulang.⁶⁷ KH. Mustofa Bisri (Gus Mus) memiliki pengertian tersendiri dalam memaknai seorang santri. Salah satu diantaranya yaitu santri ialah seseorang yang menyayangi sesama hamba Allah, yang mencintai ilmu serta tidak pernah berhenti belajar dalam arti minal mahdi ilal lahdi, yang menganggap agama sebagai anugerah dan sebagai washilah mendapat ridha tuhan serta seorang hamba yang bersyukur.⁶⁸

e. Kyai

Makna kyai secara terminology ialah pendiri maupun pemimpin di sebuah pesantren. Kyai merupakan muslim yang terpelajar dimana semasa hidupnya dibaktikan untuk Allah, serta mendalami dan menyebarkan ajaran serta pandangan islam dengan cara melakukan

⁶⁶ Indah Syah Putra, Diyan Yusr, “Pesantren dan Kitab Kuning”, *Al-ikhtibar: Jurnal Ilmu pendidikan*, Vol. 6, No. 2, (Desember 2019), 647-654, <https://doi.org/10.3205/ikhtibar.v6i2.605>.

⁶⁷ Zamakhsyari Dhofier, “Tradisi Pesantren Studi tentang Pandangan Hidup Kyai”, (Jakarta; LP3S, 1983), hal. 51.

⁶⁸ Kholidun, Lili Channa, “Analisis Value Of The Official Trailer Of Film The Santri In Living Hadith Perspective”, *Jurnal Living Hadis*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Vol. VI, No. 2, (Desember 2021), 217-230.

kegiatan Pendidikan islam. Masyarakat pada umumnya mensejajarkan kata “kyai” dengan ulama dalam khazanah islam.⁶⁹ Imam Ghozali, menyatakan bahwa ulama merupakan dokter spiritual. Dimana dokter medis tugasnya mengobati penyakit-penyakit fisik, sedangkan ulama bertugas mengobati penyakit-penyakit hati. Selain itu ulama juga dapat mendiagnosa penyakit-penyakit kemasyarakatan serta berusaha dalam mengobatinya. Ulama yang telah mempunyai derajat kearifan yang tinggi dapat serta siap menampung seluruh permasalahan dan mampu memberi keteduhan kepada masyarakat. Bagi masyarakat ulama di ibaratkan sebagai air telaga yang tenang serta menenangkan.⁷⁰

C. Menumbuhkan Jiwa Entrepreneurship Santri

1. Menumbuhkan Jiwa Entrepreneurship

Entrepreneurship berasal dari bahasa Perancis, *Entreprendre* yang artinya melakukan (*to under take*) dalam arti wirausahawan ialah seseorang yang sedang melaksanakan kegiatan mengorganisir serta mengatur. Istilah tersebut muncul ketika para pemilik modal serta para pelaku ekonomi yang berada di Eropa sedang berjuang secara keras untuk menemukan usaha-usaha baru, baik dari sistem produksi yang baru, pasar baru, ataupun sumber daya yang baru sehingga mampu mengatasi kejenuhan yang terdapat di dalam usaha-usaha yang sudah ada.⁷¹

Menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* merupakan upaya dalam membangun, menumbuhkan, dan memupuk santri agar mempunyai jiwa *entrepreneur*. Jiwa *entrepreneur* perlu ditanamkan sejak dini agar dapat membantu dalam melatih kepercayaan diri mereka, serta melatih untuk

⁶⁹ Nikmah Suryandari, Wenny Marita Urlina, “Satir dan Efektifitas Komunikasi Antar Pribadi (Studi Komunikasi Antar Pribadi Kyai dan Santriwati di PP Ma’had Islami Salafi Darut Tauhid Proppo Pamekasan), Jurnal Komunikasi, Vol. XIII, No. 01, (Maret 2019), hal. 13-20.

⁷⁰ Abu An’im, Karomah Kyai Kharismatik, (Kediri, Penerbit: Mu’jizat Group, Dicitak Oleh : CV. Sumedang, 2010), hal. 1-3.

⁷¹ Veni Reza, “ISLAMIC ENTREPRENEUR : Membangun Karakter Wirausahawan Muslim dengan Pengetahuan Berbasis Ekonomi”, Jurnal An-Nahl, Vol. 9, No. 1, (Juni 2022), hal. 1-10.

berkomunikasi yang baik, produktivitas serta mempunyai kemandirian.⁷² Banyak dari pengusaha yang baru mulai menjalankan bisnis mengalami kegagalan dikarenakan kurangnya percaya diri dalam menawarkan produknya, serta komunikasi yang tidak efektif dengan tujuan mereka sehingga mereka menjadi gampang menyerah dan membuat usahanya berhenti. Jiwa *entrepreneur* ialah modal awal atau pondasi agar menghasilkan suatu output berupa suatu kinerja ataupun keberhasilan akan usahanya. Untuk menghadapi era global yang dipenuhi dengan persaingan ketat serta ketidakpastian maka jiwa *entrepreneur* hendaknya dimiliki oleh seorang wirausaha. Sikap ulet, Tangguh, kreatif, inovatif, dinamis, produktif, mempunyai etos kerja, edisien, disiplin, visioner serta antisipasi, menciptakan peluang baru, serta berani dalam mengambil keputusan sangat diperlukan di dalam persaingan tersebut.⁷³

Peningkatan dalam bidang kewirausahaan merupakan salah satu kunci bagi kemakmuran sebuah bangsa. Beban terberat bangsa jika seluruh generasi muda mempunyai cita-cita menjadi pegawai karena harus memperkejakan mereka dari satu tahun ke tahun berikutnya. Pemerintah belum mampu menyerap tenaga kerja secara maksimal melalui kesempatan kerja yang ada, yang pada akhirnya pihak swasta diharapkan mampu menyerap tenaga kerja secara banyak dengan menciptakan sebuah lapangan kerja untuk mereka. Maka dari itu anak-anak hendaknya belajar kreativitas sejak dini serta harus memiliki kepercayaan diri untuk meraih cita-cita yang mereka inginkan.⁷⁴

⁷² Kholis Firmansyah, Khotim Fadli, Aulia Rosyidah, "Membangun Jiwa Entrepreneur Pada Santri Melalui Kelas kewirausahaan", Jurnal Pengabdian Masyarakat Bidang Ekonomi, Vol. 1, No. 1, (Desember 2020), hal. 28-35.

⁷³ Dewi Purwaningsih, Nani Al Muin, "Mengenalkan Jiwa Wirausaha Pada Anak Sejak Dini Melalui Pendidikan Informal", Jurnal Usaha, Vol. 2, No. 1,(2021), hal. 34-42.

⁷⁴ Rini Ratna N. S., Tuwis Haryani, Petty Arisanti, Yesy Kusumawati, Eko Prasetyo, Stevanus G. S., Ita Yoeli A., "Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Sejak Usia Dini di Panti Asuhan Ar-Risalah Hidayatullah", hal. 66-71.

2. Entrepreneurship di Kalangan Santri

Saat ini kewirausahaan merupakan program pemerintah dalam upaya mengurangi pengangguran di Indonesia serta merupakan salah satu upaya dalam membangun perekonomian. Dalam menanggulangi persoalan tersebut pemerintah membuat program pendidikan kewirausahaan sebagai bentuk wujud upaya pemerintahan.⁷⁵ Pengembangan ekonomi sejatinya bisa dilakukan oleh siapa saja baik institusi pemerintah maupun swasta. Pondok Pesantren menjadi salah satu lembaga yang mempunyai peluang serta potensi yang strategis dalam mengembangkan ekonomi lewat kewirausahaan. Pesantren memiliki andil besar dengan menggalakan wirausaha dalam pengembangan ekonomi masyarakat. Santri dididik agar menjadi seorang yang memiliki kemandirian serta mempunyai jiwa kewirausahaan.

Para santri hendaknya dibekali keterampilan atau *life skill* agar mempunyai jiwa kewirausahaan sehingga keterampilan mereka mampu dikembangkan menjadi sebuah lapangan pekerjaan baik untuk mereka ataupun orang lain. Dengan adanya kewirausahaan di pondok pesantren seperti budi daya ikan, perternakan, kopontren dan lain sebagainya dapat mengembangkan karakter, keterampilan, jiwa sosial, serta kerja sama para santri. Sehingga santri ketika sudah lulus dari pesantren selain mempunyai karakter serta moral akan mampu menjadi generasi pembangun yang memiliki jiwa kewirausahaan serta kemandirian, juga dapat menciptakan sebuah lapangan pekerjaan di masyarakat. Peran strategis pesantren mampu diwujudkan melalui pengembangan kurikulum yang tidak hanya menerapkan keilmuan agama dan umum saja akan tetapi menerapkan

⁷⁵ Zul Fahmi, Elza Seprina, Kasmi Aryuli, Friyatmi, Susi Evanita, "Social Entrepreneurship : Wujud Kemaslahatan Umat Melalui Program Kewirausahaan Santri Upaya Membangun Generasi Robbani", Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 8(03), tahun 2022, 3224-3230, <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6335>.

kurikulum berbasis *entrepreneur* sehingga para alumni sudah mempunyai orientasi dalam menciptakan lapangan pekerjaan.⁷⁶

Kita dapat mengambil nama seorang sahabat Nabi yang bernama Abdurahman bin Auf untuk dijadikan motivasi dalam menumbuhkan jiwa *entrepreneurship*. Nama Abdurahman bin Auf bisa diambil sebagai stimulus dan cita-cita melahirkan pengusaha handal dari kaum santri/pesantren. Sebagaimana kita ketahui bahwa Abdurahman bin Auf adalah sahabat nabi sekaligus pengusaha ulung dengan kemampuan *softskill of entrepreneurship* yang luar biasa. Yang mana dikisahkan beliau tidak mempunyai apa-apa ketika hijrah ke Madinah, akan tetapi dalam beberapa selang waktu beliau dapat menyediakan sebagian hartanya sejumlah 40 ribu dinar diberikan kepada pasukan perang badar, dan lima ratus ekor unta serta lima ratus ekor kuda fii sabilillah.⁷⁷

3. Prinsip-Prinsip Dalam Menumbuhkan Jiwa Entrepreneurship

Untuk menumbuhkan/membentuk jiwa *entrepreneur* ada beberapa prinsip yang harus ada, diantaranya sebagai berikut :

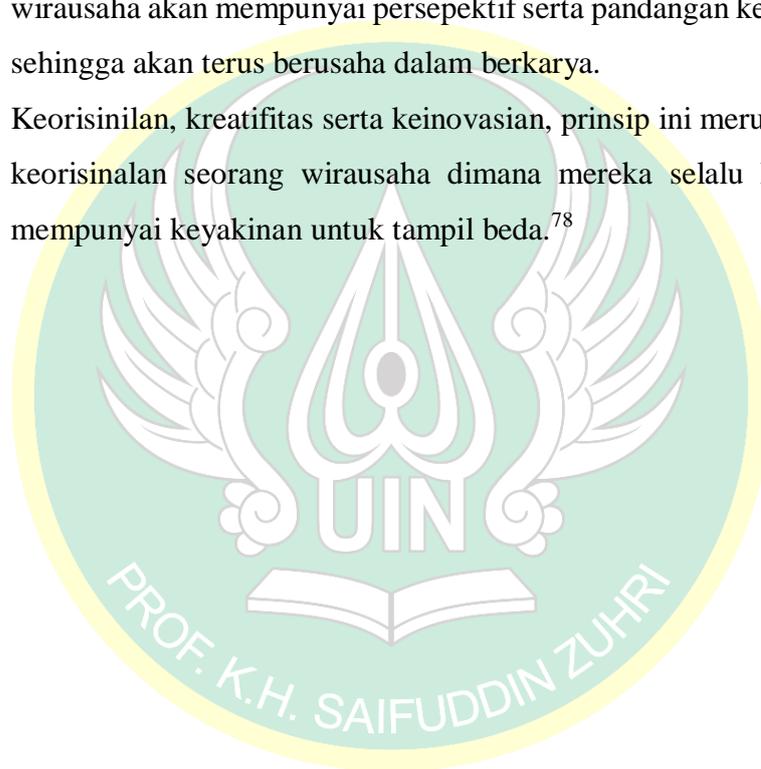
- a. Percaya diri serta optimis, prinsip ini merupakan paduan dari suatu sikap serta keyakinan dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas yang telah diembannya.
- b. Berorientasi pada tugas serta hasil, prinsip ini ialah seseorang yang selalu mengedepankan nilai-nilai berprestasi, berorientasi terhadap laba, mengedepankan ketekunan serta ketabahan, energik dan juga inisiatif.
- c. Keberanian mengambil risiko, dalam hal kewirausahaan prinsip ini merupakan salah satu nilai yang utama, karena seorang wirausaha yang

⁷⁶ Dewi Sulistianingsih, Pujiono, Ririn Fidiyani, Laga Sugiarto, Muhammad Shidqon Prabowo, "Penanaman Jiwa Kewirausahaan Bagi Santri", *Jurnal Pengabdian Hukum Indonesia*, 02(1), (2019): hal. 30-38, <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/JPHI/index>.

⁷⁷ Sarwadi Sulisno, Dhian Marita Sari, *Manajemen Pengembangan Softskill Entrepreneurship Santri* (Jl. Soekarno Hatta No. 131 Semarang : CV. Pilar Nusantara, 2019), hal. 6-7.

mampu dan berani menanggung risiko akan mudah dalam memulai atau mempunyai inisiatif sehingga dapat menyelesaikan suatu tugas dengan cara yang baik.

- d. Kepemimpinan, prinsip ini merupakan prinsip yang harus dimiliki oleh setiap wirausaha sehingga mampu menjadi seorang yang berhasil dalam berwirausaha.
- e. Berorientasi ke masa depan, dengan adanya prinsip ini seorang wirausaha akan mempunyai persepektif serta pandangan ke masa depan sehingga akan terus berusaha dalam berkarya.
- f. Keorisinilan, kreatifitas serta keinovasian, prinsip ini merupakan unsur keorisinalan seorang wirausaha dimana mereka selalu kreatif serta mempunyai keyakinan untuk tampil beda.⁷⁸



⁷⁸ Kholis Firmansyah, Khotim Fadhli, Aulia Rosyidah, “Membangun Jiwa Entrepreneur Pada Santri Melalui Kelas kewirausahaan”, Jurnal Pengabdian Masyarakat Bidang Ekonomi, Vol. 1, No. 1, (Desember 2020), hal. 28-35.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Untuk mempermudah ketika melakukan sebuah penelitian penggunaan metode dalam penelitian sangatlah penting. Dengan adanya sebuah metode akan membantu penulis dalam melakukan sebuah penelitian. Penulis menggunakan metode deskriptif dengan jenis penelitian lapangan. Penelitian lapangan ialah studi terhadap suatu realitas kehidupan sosial masyarakat secara langsung. Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini merupakan pendekatan yang bersifat kualitatif. Pendekatan tersebut ialah pendekatan paling akurat untuk memahami fenomena sosial dikarenakan penelitian ini dilakukan secara sistematis serta mendalam dengan mengambil data di lapangan sehingga peneliti terjun langsung ke lapangan guna mencari data serta fakta yang akurat sehingga data yang dikemukakan dalam penelitian adalah data yang benar.⁷⁹

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penentuan lokasi merupakan hal penting yang berguna untuk menunjukan tempat yang akan diteliti. Pada penelitian ini peneliti mengambil lokasi di Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari. Sedangkan waktu dalam melaksanakan penelitian tersebut dilakukan sejak bulan Juli tahun 2023 sampai dengan selesai penelitian.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek merupakan orang yang menjadi narasumber atau informan dalam penelitian. Data hasil penelitian dapat diperoleh dari subjek dan informan yang benar-benar memahami terkait dengan Manajemen Sumber

⁷⁹ Albi Anggito, Johan Setiawan, “*Metode Penelitian Kualitatif*”, (Jawa Barat: CV Jejak, 2018) hal. 8.

Daya Manusia dalam menumbuhkan jiwa entrepreneurship santri di Pondok Pesantren Nuru Huda Langgongsari.

Adapun subjek dalam penelitian ini yang dijadikan sasaran oleh peneliti yaitu :

- a. Gus Ajir Ubaidillah sebagai pengasuh sekaligus CEO dalam bidang kewirausahaan Pondok Pesantren Nurul Huda.
- b. Pak Nur Abdulloh salah satu kepala outlet unit bisnis yang ada di Pondok Pesantren Nurul Huda.
- c. Ustadz Hamid salah satu kepala outlet unit bisnis yang ada di Pondok Pesantren Nurul Huda.
- d. Kang Abdullah Faqih santri Pondok Pesantren Nurul Huda.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah permasalahan yang diteliti dalam penelitian. Dalam hal ini permasalahan yang ingin diteliti yaitu terkait bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menumbuhkan jiwa entrepreneurship santri serta kendalanya di Pondok Pesantren Nurul Huda Desa Langgongsari Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data adalah subjek darimana saja data diperoleh. Dalam penelitian ini terbagi menjadi dua sumber pengumpulan data, yaitu :

1. Data Primer

Wawancara dengan narasumber yang sudah dipilih sebelumnya serta observasi menjadi sumber data primer dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder untuk penelitian ini diperoleh dari berbagai literatur yang telah dipublikasikan, diantaranya skripsi, artikel, jurnal, serta dokumentasi Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari Cilongok Banyumas.

E. Teknis pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian. Jika peneliti tidak mengetahui Teknik pengumpulan data maka penelitian tidak akan pernah mendapatkan data yang sesuai standar yang ditetapkan. Dalam pengumpulan data yang dibutuhkan, penulis menggunakan beberapa metode, yaitu :

1. Metode Observasi

Observasi merupakan tahapan dalam mengamati serta pencatatan secara sistematis terhadap suatu gejala yang akan diteliti. Dalam melaksanakan metode observasi hal yang paling ialah dengan mengandalkan pengamatan serta ingatan peneliti. Untuk itu, mata dan telinga menjadi panca indra yang sangat penting dalam melakukan penelitian.⁸⁰ Dalam hal ini peneliti melakukan metode observasi dengan mengamati proses manajemen sumber daya manusia dalam menumbuhkan jiwa *entrepreneur* melalui kegiatan-kegiatan yang terdapat di Pondok Pesantren Nurul Huda. Yaitu dengan mendirikan berbagai unit usaha yang dikelola oleh para santrinya sendiri.

2. Metode Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya jawab lisan antara 2 orang atau lebih secara langsung guna mendapatkan suatu informasi. Pewawancara biasa disebut dengan *interviewer*, sementara orang yang diwawancara disebut dengan *narasumber*.⁸¹ Menurut KBBI, wawancara adalah tanya jawab dengan seseorang yang diperlukan guna untuk dimintai beberapa keterangan atau pendapatnya mengenai suatu hal yang diperlukan untuk dimuat di beberapa media seperti radio, koran, TV.⁸²

⁸⁰ Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, “*Metodologi Penelitian Sosial*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 52.

⁸¹ Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, “*Metode Penelitian Sosial*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 55.

⁸² Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Wawancara adalah tanya jawab dengan seseorang yang diperlukan guna untuk dimintai beberapa keterangan atau pendapatnya mengenai suatu hal yang diperlukan untuk dimuat di beberapa media seperti radio, koran, TV*. Diakses di <https://kbbi.we.id> pada hari Selasa, 4 desember 2022 pada pukul 16.00 WIB.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara kepada pihak Pondok Pesantren Nurul Huda baik pengasuh maupun ustadz dan santrinya yang berada di Desa Laggongsari Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas. Kegiatan wawancara tersebut dilakukan dengan tujuan untuk menggali informasi bagaimana proses manajemen sumber daya manusia dalam menumbuhkan jiwa entrepreneurship santri yang terdapat di Pondok Pesantren Nurul Huda.

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi ialah metode dalam pencarian data tentang hal-hal berupa catatan seperti transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, dan sebagainya. Metode ini menjadi metode yang tidak begitu sulit jika dibandingkan dengan metode lainnya karena apabila terjadi kekeliruan sumber datanya masih tetap, tidak berubah.⁸³ Peneliti menggunakan metode dokumentasi dengan objek unit usaha yang berada di Pondok Pesantren Nurul Huda Cilongok. Juga para santri yang sedang melakukan kegiatan program entrepreneur di masing-masing unit usaha. Dan mendokumentasikan ketika melakukan wawancara ke pengasuh pondok pesantren, dan santri yang ikut berkarya dalam unit kewirausahaan Pondok Pesantren.

F. Teknis Analisis Data

Analisis data merupakan tahapan yang dilakukan setelah terkumpulnya data penelitian. Huberman serta miles menjelaskan teknik analisis data melalui tiga alur kegiatan secara bersamaan antara reduksi data, penyajian data, kesimpulan, serta verifikasi.⁸⁴

1. Reduksi Data

⁸³ Sandu Siyoto dan Muhammad Ali Sodik, "*Dasar Metodologi Penelitian*", (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hal. 77-78.

⁸⁴ Jogiyanto Hartono, "*Metode Pengumpulan dan Teknik Analisis data*" (Yogyakarta: ANDI, 2018), hal. 49.

Reduksi data ialah proses dalam menyeleksi, memfokuskan, penyederhanaan, abstraksi, dan mentransformasikan data berupa catatan – catatan atau transkrip. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran dan akan mempermudah peneliti ketika melakukan pengumpulan data.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah tahap dalam menyajikan data secara sistematis dengan berdasarkan kategorisasi saat melakukan tahap reduksi. Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan ialah metode deskriptif kualitatif, yakni penyusunan data dilakukan setelah data yang berkaitan dengan penelitian sudah tersedia. Data disusun dengan pengklasifikasian untuk menggambarkan jawaban dari Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menumbuhkan jiwa entrepreneurship santri di Pondok Pesantren Nurul Huda.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan tahap untuk menemukan kejelasan dan pemahaman terhadap permasalahan yang diteliti. Penarikan kesimpulan berarti upaya pengartian data yang ditampilkan sesuai dengan pemahaman peneliti. Setelah melakukan langkah-langkah sebelumnya yaitu reduksi dan penyajian data, maka peneliti akan membuat sebuah kesimpulan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menumbuhkan jiwa entrepreneurship santri di Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari beserta kendala yang dihadapi.

G. Teknik Keabsahan Data

Peneliti menggunakan Teknik triangulasi agar memperoleh data yang valid. Teknik triangulasi adalah model yang bertujuan untuk memperbaiki kemungkinan-kemungkinan temuan serta interpretasi agar dapat dipercaya.

Teknik triangulasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu triangulasi sumber dan triangulasi metode.



BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum tentang Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari

1. Sejarah Singkat Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari

Dahulu Nurul Huda merupakan Mushola tempat peribadahan warga setempat akan tetapi karena jama'ah yang semakin banyak dan diwaqafkan menjadi sebuah masjid. Karena besarnya minat agama warga sehingga mendorong mereka untuk datang serta menginap di masjid nurul huda, inilah yang mendorong KH. Syamsul Ma'arif mendirikan Pondok Pesantren pada 1983 dengan diawali sebelas santri. Pondok Pesantren Nurul Huda atau yang familiar dengan sebutan Enha, nama Enha merupakan pengambilan dari pelafalan akronim nama Ponpes "Nurul Huda" (NH) yang berlokasi di Desa Langgongsari Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas. Ketika tahun 1995 KH. Syamsul Ma'arif wafat, yang kemudian perjuangan beliau diteruskan oleh keluarga, sahabat, serta putra beliau.

Setelah kepergian KH. Syamsul Ma'arif Pondok Pesantren Enha kemudian dipasrahkan kepada putra tertua beliau yaitu K.H. Muhammad Abror atau yang kerap dipanggil Gus Abror. Beliau dipasrahkan Pondok Pesantren Enha pada waktu itu masih berumur 19 tahun yang awalnya mempunyai 11 santri dengan mengusung jargon kemandirian, keberdayaan, serta kebermanfaatn bersama saudara-saudara beliau sekarang sudah mencapai angka 1200 santri. Di Pondok Pesantren Nurul Huda mempunyai lembaga pendidikan umum diantaranya SMP Alam Al-Aqwiya serta MA Alam Al-Aqwiya. Dan Pondok Pesantren Nurul Huda menggratiskan semua biaya para santri yang sedang belajar sedang menuntut ilmu di Pondok Pesantren. Hal tersebut dipertimbangkan karena santri yang sedang menuntut ilmu rata-rata merupakan santri yang tidak berasal dari keluarga yang mampu. Pihak Pondok Pesantren menyadari

bahwa santrinya ini berasal dari golongan tidak diperhitungkan oleh warga, yang akhirnya Pondok Pesantren mempunyai harapan kepada santrinya ketika mereka sudah selesai belajar akan sanggup mewujudkan sosok santri yang mumpuni dalam ilmu agama, akhlaknya, serta mempunyai martabat dalam masyarakat.⁸⁵

2. Kewirausahaan di Pondok Pesantren Nurul Huda

Pondok Pesantren Enha membersamai 1200 santri yang berasal dari berbagai daerah di Nusantara. Karena sebagian besar santri merupakan anak yatim/piatu dan dhuafa, maka Gus Abror memilih untuk menggratiskan seluruh biaya operasional dan kebutuhan dasar santri. Selama ini Pondok Pesantren Enha tidak memiliki donator tetap. Untuk memenuhi kebutuhan operasional pondok, Gus Abror melakukan beberapa ikhtiar sembari sesekali menerima donasi. Sekitar tahun 2019 Pondok Pesantren Nurul Huda mendirikan sebuah Lembaga yang bernama ENHA CORP (ENHA Corporation). ENHA CORP merupakan lembaga yang khusus mengurus ikhtiar kemandirian ekonomi melalui beberapa unit usaha yang dimiliki pesantren. Ada beberapa unit usaha yang bernaung di lembaga tersebut diantaranya; pertama, Toya Enha yang berdiri sejak tahun 2015 yang bertujuan untuk mencukupi kebutuhan air minum bagi santri, jama'ah masjid, alumni, wali santri dan masyarakat umum.

Kedua, warung nyamplungan berdiri sejak April 2020, dengan menu andalan Ingkung Ayam Kampung dan Es Badeg saat ini sudah menjadi salah satu destinasi kuliner di Kabupaten Banyumas dan sekitarnya. Warung tersebut merupakan hasil kolaborasi antara santri bersama warga masyarakat sekitar pesantren. Warung nyamplungan mempunyai sekitar 30 karyawan dibagi ada yang di bagian dapur, kasir, dan pelayanan. Di warung nyamplungan terbagi menjadi dua sift yaitu sift pertama mulai dari jam delapan pagi sampai jam 4 sore dan sift kedua mulai jam 4 sampai sepuluh

⁸⁵ Wawancara dengan Gus Ajir Ubaidillah, Pengasuh sekaligus CEO lembaga kewirausahaan di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Sabtu tanggal 30 September 2023.

malam. Ketiga, Enhamart berdiri sejak Oktober 2020 dan memiliki 12 karyawan. Enhamart yang awalnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan santri dan Jama'ah Masjid Enha, kini menjadi pusat perbelanjaan warga kecamatan Cilongok dan sekitarnya. Enhamart buka 24 jam dan dibagi menjadi dua shift setiap shiftnya terdapat 3 orang santri. Keempat, Mie Ayam Dondoman, berdiri sejak November 2020 dan memiliki 6 karyawan. Dondoman ini yang sedang kami rencanakan untuk diduplikasi menjadi sarana kemandirian santri setelah lulus Pesantren. Kelima, Enha Barber, berdiri sejak Agustus 2021 dan memiliki 5 karyawan. Enha Barber merupakan unit bisnis yang mengakomodir minat dan bakat santri dibidang seni pangkas rambut dan untuk melayani kebutuhan santri serta masyarakat sekitar. Keenam, Sate Wringin, berdiri sejak November 2021 dan memiliki 15 karyawan. Sate Wringin merupakan ikhtiar kemandirian pesantren dan juga mewujudkan integrated farming bersama masyarakat sekitar. Di Sate Wringin tersebut juga menerima Aqiqah.⁸⁶

Setiap outlet atau unit usaha juga mengadakan rapat rutin setiap satu bulan sekali guna melakukan evaluasi, membahas progres untuk kedepannya, dan motivasi untuk para karyawan yang terdapat pada masing-masing unit usaha. Santri yang ikut berkhidmah atau ikut terjun dalam bidang kewirausahaan di Pondok Pesantren rata-rata santri yatim/piatu dan yang kurang mampu, dan sedikit santri yang sudah mempunyai jiwa atau keinginan dalam bidang entrepreneur/kewirausahaan. Sehingga mereka semangat dalam berkhidmah dan terjun langsung untuk belajar tentang entrepreneur/kewirausahaan.

Selain mendapatkan pengalaman dan belajar dalam bidang kewirausahaan para santri juga mendapatkan bisyaroh sebagai upah atau imbal jasa. Dengan adanya bisyaroh atau upah imbal jasa mereka para santri bisa memenuhi kebutuhan di pesantren dan membantu meringankan beban orang tua dan menabung untuk keperluan yang mendadak. Dengan adanya

⁸⁶ Wawancara dengan Gus Ajir Ubaidillah, Pengasuh sekaligus CEO lembaga kewirausahaan di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Sabtu tanggal 30 September 2023.

program kewirausahaan tersebut dapat membantu memenuhi kebutuhan operasional pondok, dan bagi kami para santri yang ikut berkhidmah di Pondok Pesantren dalam bidang kewirausahaan juga mendapatkan ilmu dan pengalaman yang banyak dalam bidang kewirausahaan atau bisnis. Sehingga kami para santri setelah mukim menjadi alumni bisa mempunyai pandangan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan juga bisa bermanfaat bagi masyarakat banyak.⁸⁷

3. Visi Misi Pondok Pesantren Nurul Huda

Untuk mencapai sesuatu khususnya dalam sebuah organisasi sangat penting adanya Visi dan Misi, seperti Pondok Pesantren mempunyai visi dan misi yaitu;

Visi Pondok Pesantren Nurul Huda

Membangun kebersamaan dalam semangat kemandirian dan kemanfaatan

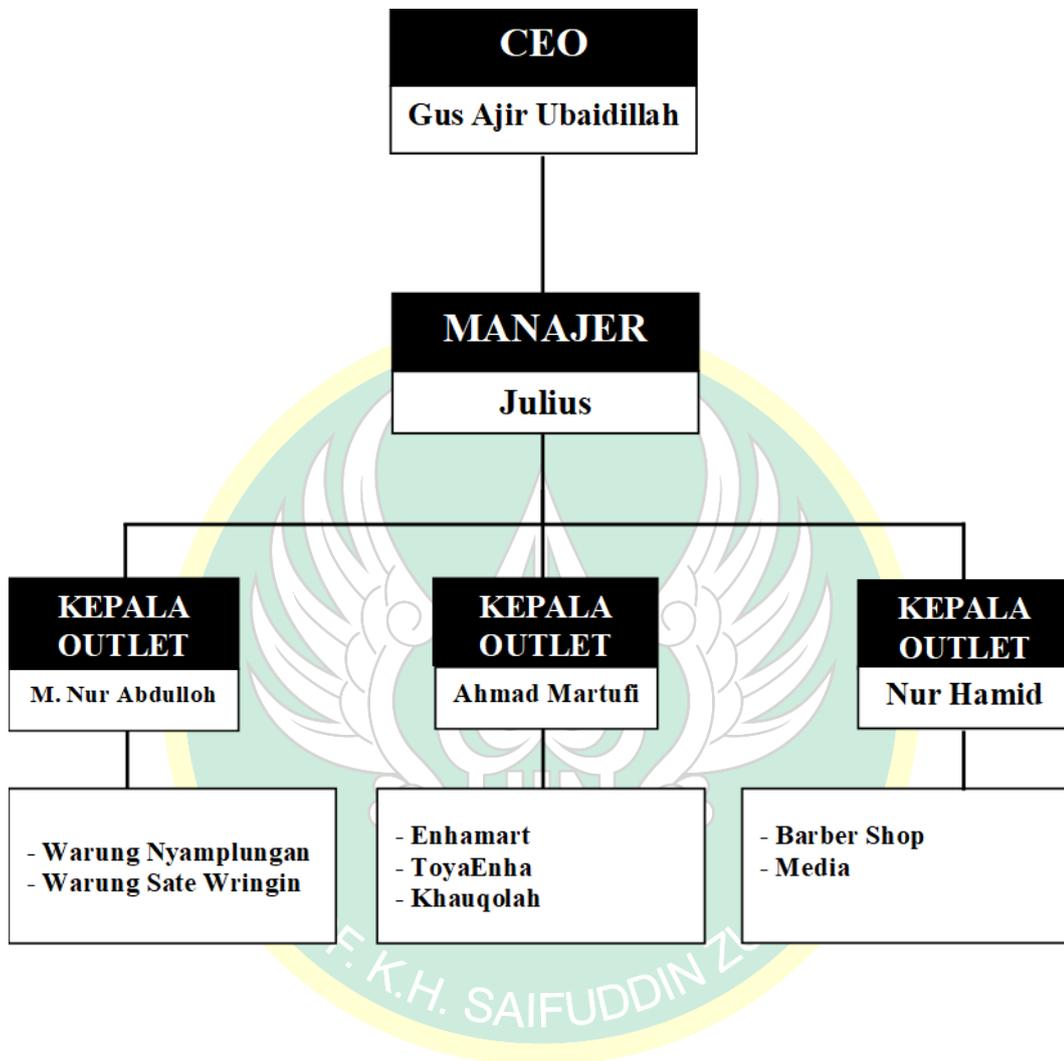
Misi Pondok Pesantren Nurul Huda

Membekali santri agar memiliki keterampilan sehingga menjadi santri yang berdikari dan memberikan solusi serta dampak kepada masyarakat.

4. Struktur Kepengurusan

Struktur kepengurusan lembaga kewirausahaan Pondok Pesantren Nurul Huda di lembaga Enha Corp dibentuk untuk menunjang proses kegiatan kewirausahaan berjalan dengan baik dan lancar. Struktur kepengurusan dibentuk untuk membantu CEO dalam mengatur, mengurus dan mengelola segala kegiatan dan rencana kewirausahaan yang ada di Pondok Pesantren yang sudah ada untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Di Enha Corp struktur kepengurusannya terdiri dari CEO, Manajer, dan leader untuk mengatur dan melaksanakan setiap unit kewirausahaan di Pondok Pesantren. Untuk struktur dapat di lihat sebagai berikut :

⁸⁷ Wawancara dengan Kang Abdulloh Faqih santri di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Minggu tanggal 1 Oktober 2023.



B. Hasil dan Penyajian Data

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menumbuhkan Jiwa Entrepreneurship Santri Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan pengasuh sekaligus CEO dalam bidang *entrepreneur*, kepala outlet, dan santri Pondok Pesantren Nurul Huda, sehingga mengetahui proses manajemen sumber daya manusia dalam menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* santri. Pondok Pesantren Nurul Huda mempunyai lembaga yang khusus mengurus kewirausahaan Pondok Pesantren yang bernama Enha Corp. Lembaga tersebut didirikan sebagai bentuk ikhtiar di bidang kewirausahaan atau ekonomi Pondok Pesantren serta upaya untuk mewujudkan visi misi Pondok Pesantren Nurul Huda. Dalam rangka menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* para santri Pondok Pesantren Nurul Huda melakukan beberapa upaya diantaranya dengan mendirikan unit-unit usaha yang dikelola dan dinaungi oleh lembaga Enha Corp. Lembaga tersebut melakukan beberapa proses tahapan manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

a. Perencanaan SDM

Perencanaan merupakan bagian penting dalam proses manajemen dengan adanya perencanaan, maka cita-cita dan tujuan dari sebuah organisasi akan berjalan dengan baik, karena perencanaan merupakan langkah awal dalam melakukan sebuah kegiatan. Dalam proses perencanaan SDM Pondok Pesantren Nurul Huda pertama menganalisis cita-cita dan tujuan atau visi misi. Seperti yang disampaikan oleh Gus Ajir Ubaidillah, bahwa Pondok Pesantren mempunyai cita-cita yaitu,

“Kami memiliki cita-cita bahwa kedepan Pesantren tidak hanya menjadi pusat pengajian ataupun kegiatan keagamaan saja. Akan tetapi Pesantren juga bisa berkontribusi menjadi solusi untuk

masyarakat di berbagai sendi kehidupan baik itu pendidikan sosial kemasyarakatan ataupun kesehatan hingga di pusat perekonomian.”⁸⁸

Dan mempunyai Visi untuk membangun kebersamaan dalam semangat kemandirian dan kemanfaatan. Misi untuk membekali santri agar memiliki keterampilan sehingga menjadi santri yang berdikari dan memberikan solusi serta dampak kepada masyarakat.⁸⁹ Untuk mewujudkan cita-cita dan visi misi tersebut Pondok Pesantren Nurul Huda mendirikan beberapa unit usaha. Dimana unit usaha tersebut nantinya akan dikelola sekaligus sebagai pembelajaran tentang *entrepreneurship*. Hal tersebut disampaikan oleh Ustadz Hamid selaku kepala outlet dari salah satu unit bisnis Pondok Pesantren, beliau menyampaikan bahwa,

“Untuk unit bisnis pertama kita ada toya enha itu air mineral yang sudah kita bacakan wirid-wirid itu menjadi bisnis utama, kedua waktu itu sebelum kita bikin warung kita pernah produksi kopi enha yang pohonnya saya ceritakan, kemudian kita bikin warung nyamplungan, kemudian enha mart selanjutnya lagi kita waktu itu pernah buka mie ayam dondoman yang kemudian sekarang jadi toko, kemudian barber setelah itu sate wringin, setelah barber kita bikin toko sebelah antara enhamart dan barber kan ada toko namanya khaukolah yang lebih spesifik ke peralatan santri ada baju koko peci kemudian ada sandal dan kitab-kitab. Enha Corp ini ibaratnya payungnya, payung dari keseluruhan unit usaha yang ada ini di payungi oleh Enha Corp tujuan utama ya untuk kemandirian pesantren itu. Jadi lembaga perekonomian pondok gitu untuk kemandirian khususnya. Dibawahnya itu dibuatlah unit usaha yang ada ini. Enha Corp ini turunannya dari Visi Misi Pondok Pesantren kemudian kemandirian itu diwujudkan dalam Enha Corp tersebut.”⁹⁰

⁸⁸ Wawancara dengan Gus Ajir Ubaidillah, Pengasuh sekaligus CEO lembaga kewirausahaan di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Sabtu tanggal 30 September 2023.

⁸⁹ Wawancara dengan Gus Ajir Ubaidillah, Pengasuh sekaligus CEO lembaga kewirausahaan di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Sabtu tanggal 30 September 2023.

⁹⁰ Wawancara dengan Ustad Hamid selaku salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Kamis tanggal 19 Oktober 2023.

Sebagaimana dijelaskan juga oleh Pak Nur Abdulloh selaku kepala outlet unit usaha, beliau menyampaikan bahwa,

“Enha Corp itu berdiri di bawah Yayasan Samsyul Ma’arif, Enha Corp menaungi unit-unit bisnis yang ada di Pesantren ini dalam rangka kemandirian pesantren. Dan Enha Corp juga mengarahkan bagaimana santri prepairing menjadi bisnis owner sekaligus belajar entrepreneur termasuk alumni-alumni yang sudah pulang terlebih dahulu sebelum adanya Enha Corp juga bisa nyambung. Mereka yang mau belajar bisnis, mereka yang mau belajar entrepreneur ya silakan. Dan yang pasti tujuan untuk pemberdayaan masyarakat sekitar.”⁹¹

Setelah menganalisis tujuan dan cita-cita atau visi misi, kemudian menganalisis kebutuhan akan sumber daya manusia untuk melaksanakan program tersebut. Di Pondok Pesantren Nurul Huda membuat sebuah kebijakan dimana santri yang boleh ikut terjun langsung ke dalam unit-unit usaha tersebut adalah mereka yang sudah selesai atau telah menamatkan pendidikannya di jenjang SMA maupun Pesantrennya. Sementara untuk anak yang masih SMA mereka diberi pelatihan atau pembelajaran *life skill*, pelatihan atau pembelajaran tersebut bertujuan agar para santri bisa mempunyai bekal tersendiri selain ilmu agama khususnya dalam bidang kewirausahaan. Sekaligus sebagai tolak ukur untuk nantinya setelah mereka menamatkan pendidikan di jenjang SMA akan dimasukan ke beberapa unit usaha sehingga sesuai dengan bakat dan minat para santri. Hal tersebut di sampaikan oleh Pak Nur Abdulloh, beliau menyampaikan bahwa,

“Untuk di Enha sendiri pokoknya yang sudah dinyatakan selesai pendidikannya baik itu SMP ataupun sekolah maupun Pesantrennya baru boleh belajar entrepreneur, baru boleh belajar bisnis. Kalau masih SMP, SMP ya tidak boleh, disini difokuskan untuk belajar dulu. Fokus belajar, mengaji sampai benar-benar selesai, ujiannya dinyatakan selesai lulus baru nanti ada masa khidmah nah itu nanti boleh di warung nyamplungan, enhamart atau di warung sate. Kalau yang masih belajar yang

⁹¹ Wawancara dengan Pak Nur Abdulloh salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Jum’at tanggal 6 Oktober 2023.

masih SMP SMA ya belum boleh, mereka hanya fokus untuk mengaji. Paling sekedar membantu kegiatan pondok atau mungkin kebutuhan-kebutuhan yang sifatnya untuk operasional pondok, kaya misal membantu di dapur untuk memasak, tapi untuk bisnisnya belum.”⁹²

Hal tersebut juga disampaikan oleh Kang Abdulloh Faqih salah satu santri Pondok Pesantren Nurul Huda, beliau menyampaikan bahwa,

“Disini yang mengikuti program kewirausahaan dan khidmah adalah santri yang sudah menamatkan pembelajarannya selama enam tahun di Pondok. Jadi yang masih sekolah SMP dan SMA belum boleh masuk ke unit bisnis yang ada di pondok.”⁹³

Jadi dalam tahapan ini Pondok Pesantren Nurul Huda membuat beberapa kebijakan untuk santri yang ingin belajar tentang kewirausahaan yaitu, pertama untuk santri yang masih dalam proses belajar di sekolah dan pesantren hanya boleh ikut pelatihan *life skill*. Kedua, santri yang ikut terjun langsung di unit bisnis harus sudah menyelesaikan pendidikannya di jenjang SMA maupun pesantrennya. Ketiga, memenuhi kriteria seperti mempunyai bakat, minat, mempunyai sikap disiplin dan bertanggung jawab.

b. Rekrutmen dan seleksi

Proses rekrutmen dan seleksi adalah proses dimana organisasi mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan atau sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan. Dalam proses ini Pondok Pesantren Nurul Huda merekrut atau menarik sumber daya manusia dari para santri yang sudah selesai menamatkan jenjang pendidikannya di SMA maupun pesantrennya, dan sudah memenuhi kriteria diantaranya yaitu :

⁹² Wawancara dengan Pak Nur Abdulloh salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Jum’at tanggal 6 Oktober 2023.

⁹³ Wawancara dengan Kang Abdulloh Faqih santri di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Minggu tanggal 1 Oktober 2023.

- 1) Santri yang sudah lulus Aliyah
- 2) Mempunyai bakat dan minat
- 3) Disiplin dan bertanggung jawab

Sebagaimana telah disampaikan oleh Ustadz Hamid, beliau menyampaikan bahwa :

“Pertama kita di bidang usaha ini itu mengambil anak-anak dari santri yang sudah lulus Aliyah jadi anak-anak yang sudah lulus Aliyah itu baru boleh masuk ke bidang usaha. Kriteria seperti apa nah maka kriterianya adalah sesuai dengan bidang usahanya karena disini kan usaha yang kita jalankan ada beberapa kan, ada yang kuliner ada yang toko. Otomatis kita milih santri yang sekiranya ada basic ke tempat-tempat itu. Nah kaya kemarin juga yang terakhir ada di barber bagaimana kita mengambil anak supaya bisa masuk di barber maka kita lihat karena di pondok ini kan ada anak-anak yang berawal dari coba-coba nyukur temennya ada yang memang sudah bakat dari rumah ada yang mau nyoba-nyoba di pondok gitu. Maka dari hal-hal sederhana itu dikembangkan anak-anak yang memiliki keinginan atau potensi yang itu kemudian dipanggil akhirnya kita latih begitu akhirnya ditempatkan disini. Yang lain juga sama anak-anak yang dibidang lain yang di toko atau yang di warung kuliner juga sama. Tahapannya seperti itu, jadi selama mereka di Aliyah sembari kita temen-temen yang besar sambil melihat mengamati siapa yang berpotensi kedepan. Pada intinya kita memiliki standarisasi yang khusus dalam arti khusus ini apakah speknya harus tinggi banget ya tidak juga karena kita ya di pondok gitu kan dan santri yang artinya kita nanti belajar bersama gitu dari perusahaan dan dari santri yang memiliki kriteria khusus tadi yang kami pantau kemudian nanti kita ambil kita panggil kemudian kita belajar bersama nanti setelah itu akan terlihat keseriusan ataupun progress dari anak tersebut. Kita karena wonge dewek begitu yah akhirnya enak saja kita panggil anak-anak yang besar yang berpotensi tadi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan disini, kita panggil langsung terjun, kalau yang kuliner sangat sederhana kita manggil anak ya mungkin dari dari awal untuk membantu cuci piring ya sebulan biasanya dalam pantauan, anak-anak ini emang bagus kinerjanya dan ada kesemangatan ya akan langsung masuk. Untuk proses rekrutmen kita tidak merekrut yang baru lulus saja karena kita stoknya banyak lulusan yang dulu kan tidak semua masuk ke unit bisnis. Misalkan kita membutuhkan biasanya kita ngambil dari lulusan yang dulu. Dan yang tidak rekrut mereka akan

ditempatkan untuk khidmah di pondok mengurus administrasi, ubudiyah dan lain sebagainya.”⁹⁴

Dari penjelasan Ustadz Hamid tersebut dalam proses rekrutmen dan seleksi ini tidak ada ketentuan khusus kapan untuk memulai perekrutan, karena melihat atau menyesuaikan dengan kebutuhan. Dalam proses ini perekrutan dilakukan dengan cara menganalisis dan mengamati para santri sejak mereka duduk di bangku SMA, yang mempunyai bakat dan minat siapa yang nanti akan dipanggil atau diambil untuk kemudian belajar terjun langsung di beberapa unit bisnis. Proses perekrutan ini tidak selalu mengambil dari santri yang baru lulus SMA tapi mengambil dari lulusan tahun sebelumnya yang belum ikut di unit bisnis. Sebelum benar-benar masuk ke dalam unit bisnis mereka akan di training dahulu sekitar satu bulan. Ketika santri tersebut mempunyai bakat, minat dan keseriusan yang tinggi maka akan langsung dimasukan. Jadi untuk proses dan seleksi dilakukan dengan cara penunjukan langsung dari Yayasan dan ada masa training sekitar satu bulan, seperti apa yang disampaikan oleh Pak Nur Abdulloh, beliau menyampaikan bahwa,

“Untuk rekrutmen kita melihat kesehariannya di Pondok, misal si A suka membantu di dapur yang suka membantu di tim kebersihan ada yang di daur ulang atau mungkin suka membantu di kantin pondok itu bisa diarahkan ke warung, minimarketnya. Kalau untuk kebutuhan administrasinya sendiri di warung seperti di minimarketnya atau di outlet yang lain ya sudah pasti kita melihat dari nilai umumnya, nilai matematikanya seberapa jauh itu yang kita arahkan ke keuangan, nilai komputernya seberapa persen pengetahuannya karena di outlet juga tidak sekedar pramusaji atau tim produksi atau tukang masak tapi kita juga membentuk temen-temen santri menjadi akuntan, administrasi dan beberapa masuk, artinya mereka yang dari awal sudah ketahuan ini nilai umumnya bagus kita rekrut untuk jadi kasi jadi admin. Berjalannya lebih mudah walaupun pada akhirnya dia nanti belajar yang lain tidak hanya sekedar jadi akuntan administrasi saja. Memang tujuan

⁹⁴ Wawancara dengan Ustad Hamid selaku salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari kamis tanggal 19 Oktober 2023.

akhirnya mereka semua harus bisa. Dan proses perekrutan disini ditunjuk dari pusat yaitu Yayasan, jadi temen-temen yang sekiranya memungkinkan dimasukan di outlet ya dimasukan dengan dasar beberapa pertimbangan.”⁹⁵

Jadi dalam proses rekrutmen dan seleksi Pondok Pesantren Nurul Huda mencari dan mengambil santri yang sudah menamatkan pendidikan baik di sekolah formal maupun di pesantrennya, dengan alasan ketika mereka masih dalam tahap pendidikan di jenjang SMP, SMA dan Pesantren hanya fokus untuk belajar. Dalam proses perekrutan dan seleksi Pondok Pesantren Nurul Huda akan menganalisis para santri yang memenuhi kriteria yang kemudian akan secara langsung direkrut atau ditunjuk oleh pihak Yayasan. Setelah itu para santri yang sudah direkrut akan diwawancarai yang kemudian akan dimasukan ke unit bisnis sesuai dengan kemampuan para santri.

c. Pengembangan SDM

Tahap ini merupakan proses dimana sumber daya manusia diberi pelatihan dan dikembangkan dengan semaksimal mungkin sehingga nantinya akan mampu mewujudkan tujuan, cita-cita maupun visi misi dari sebuah organisasi. Dalam proses ini para santri di Pondok Pesantren Nurul Huda memberikan pembelajaran *life skill* untuk santri yang sudah masuk di jenjang Aliyah, dan khusus santri yang sudah menamatkan jenjang pendidikannya di Aliyah maupun Pesantrennya mereka akan dilatih dan dikembangkan bakat minat mereka dengan cara terjun langsung ke beberapa unit bisnis yang ada di Pondok Pesantren. Sebagaimana disampaikan oleh Ustad Hamid, beliau menyampaikan bahwa,

“Untuk life skill kita memang disini ada kelas-kelas khusus yang mana ini sebagai penunjang atau mungkin bisa juga kita bisa mengamati lewat program-program sendiri khususnya untuk yang

⁹⁵ Wawancara dengan Pak Nur Abdulloh salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Jum’at tanggal 6 Oktober 2023.

putri ada tata boga yang mana mereka setiap beberapa hari atau seminggu sekali mereka praktek masak begitu bahkan sampai hari ini sudah membuka pembuatan snack jadi ketika ada acara disini event-event pribadi gitu nanti snacknya sudah bisa mesen ke anak-anak putri yang di Aliyah bahkan kemari nada bazar UMKM mereka pun ikut membuat stand untuk acara UMKM itu dan disini nanti akan kelihatan anak-anak yang rajin anak-anak yang sreg masak, anak-anak yang masakannya enak itu siapa nanti kelihatan itu juga nanti kita salurkan bakat-bakat itu ke unit usaha. Di barber juga sama, barber itu sekarang kita sudah buka sendiri sehingga untuk pelatihannya mudah anak-anak yang berbakat ya setiap minggu sekali ada satu atau dua atau beberapa yang langsung latihan disini nanti objek yang dicukur sesama santri. Pertanian juga ada, pertanian itu dulu dua tahun yang lalu kita punya pertanian organik dan itu semua yang menggarap adalah anak-anak Aliyah, kita punya di sawah sebelah langgong utara sana yang nggarap anak-anak Aliyah kemudian juga sayuran itu dibikin dan dirawat oleh anak-anak menanam poliback sayur-sayuran dulu juga pernah Lombok Cuma tempat Lombok ini kemudian di gusur karena untuk bangunan. Kita juga nanam kopi dulu kita sempet ngambil bibit kopinya di jember beberapa pohon kemudian ditanam di pekarangan sebelah timur ruangan ini ada sekitar 100 meter dan itu juga yang menanam anak-anak Aliyah. Kelas entrepreneur sudah ada Cuma memang perjalanannya ini belum sepenuhnya lancar begitu, untuk kelas ini bahkan bukan hanya dari pondok saja waktu itu kita juga menjaring dari luar pondok untuk kelas yang seperti itu atau pelatihan-pelatihan kita sudah beberapa kali pertemuan kita lakukan. Kalau untuk kelas ini tidak ada ketentuannya karena waktunya kondisional artinya ketika teman-teman banyak yang minta dirasa perlu bikin kelas ya bikin kelas, kita sudah melakukan sekitar tiga atau enam kali. Kelas ini untuk yang sudah lulus karena memang kita harus perlu hp juga sedangkan anak Aliyah tidak pegang hp jadi beberapa yang diadakan pesertanya adalah pengurus dan alumni-alumni ada juga masyarakat luar yang berminat ikut.”⁹⁶

Jadi dalam proses ini di Pondok Pesantren Nurul Huda mengadakan pelatihan dan pengembangan *life skill* untuk yang masih Aliyah ada pelatihan di *barber shop*, mereka yang minat di bidang cukur mencukur akan dilatih di *barber shop* dan ada program pelatihan tata boga khusus

⁹⁶ Wawancara dengan Ustad Hamid selaku salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Kamis tanggal 19 Oktober 2023.

untuk yang putri. Dimana pelatihan tata boga tersebut sudah mampu membuat berbagai macam makanan atau kue-kue untuk dipasarkan dan ketika di Pondok Pesantren ada acara sudah bisa memesan snack dari anak Aliyah yang di tata boga. Mereka juga sudah pernah mengikuti beberapa event UMKM. Sementara untuk para santri yang sudah menamatkan pendidikannya di jenjang Aliyah mereka yang sudah direkrut dan diseleksi akan dimasukan, dilatih dan dikembangkan di beberapa unit bisnis sesuai dengan bakat dan minat para santri. Pondok Pesantren Nurul Huda juga mengadakan kelas *entrepreneur* untuk para santri yang sudah lulus Aliyah. Akan tetapi kelas tersebut kurang berjalan dengan baik dikarenakan sering terjadi benturan waktu antara kelas dengan acara di Pondok Pesantren dan belum terdapat jadwal yang tetap.

“Selain pembelajaran ilmu agama khusus kitab disini kita juga membuka untuk kelas sekolah. Jadi mereka mengaji kitab plus tambahan ilmu formal, matematika, IPA, IPS dan sebagainya itu materi-materi yang diujikan di ujian nasional mereka juga belajar dari SMP sampai tingkat SMA. Sekaligus plus kita ajarkan ilmu life skill, ada jurusan pertanian anak-anak belajar pertanian. Itu biasanya kalau sudah masuk ke jenjang Aliyah jenjang SMA. Begitu juga ada pembelajaran untuk tata boga untuk anak putri kebanyakan. kemudian ada juga pelajaran desain grafis, ini juga kita membuka dan alhamdulillah sudah berjalan juga ada satu dua tiga anak yang sudah menguasai itu. Dan ada juga kegiatan life skill, kita ajari anak-anak ini untuk keterampilan. Keterampilan pangkas rambut, keterampilan apa namanya mengelola sampah, ini ada juga edukasi semacam itu.”⁹⁷

Pernyataan tersebut disampaikan oleh Gus Imam yang peneliti ambil dari channel youtube Enha TV sebagai jawaban dari beberapa pertanyaan yang saya ajukan saat wawancara dengan Gus Ajir Ubaidillah.

⁹⁷ Wawancara dengan Gus Ajir Ubaidillah, Pengasuh sekaligus CEO lembaga kewirausahaan di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Sabtu tanggal 30 September 2023.

Selain itu para santri juga diberi pembelajaran secara khusus dengan menerjunkan secara langsung kedalam beberapa unit bisnis seperti warung nyamplungan, warung sate wringin, enhamart, enha barber, khauqolah, dan toya enha. Di dalam unit bisnis tersebut mereka akan belajar secara mendalam mengenai kewirausahaan mulai dari administrasi, perdapuran, pelayanan dan lain sebagainya.

d. Penilaian Prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan proses organisasi yang mengevaluasi prestasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika prestasi kerja tidak memenuhi syarat atau dalam melaksanakan tugasnya kurang maksimal, maka manajer atau supervisor harus mengambil tindakan. Begitu juga sebaliknya apabila kinerjanya bagus maka perilakunya harus dipertahankan, bisa juga dinaikan ke jabatan yang lebih tinggi. Dalam hal ini Pondok Pesantren Nurul Huda mempunyai lembaga yang khusus menaungi beberapa unit bisnis. Lembaga tersebut bernama Enha Corp, dimana lembaga tersebut bertugas untuk menaungi sekaligus mengurus, mengawasi kegiatan bisnis yang berada di Pondok Pesantren. Lembaga tersebutlah yang mengawasi proses pengawasan penilaian terhadap santri yang ikut di unit-unit bisnis.

Selain merencanakan kegiatan atau program Pondok Pesantren Nurul Huda juga mengevaluasi rencana kegiatan program tersebut dengan mengadakan rapat setiap sebulan sekali, dan seminggu sekali. Sebagaimana disampaikan oleh Pak Nur Abdulloh, beliau menyampaikan bahwa,

“Untuk pengendalian dan evaluasi kita ada struktur organisasinya ada manajer, kepala outlet, leader. Nah fungsi salah satu kontrolnya yaitu di leader selain ngasih perintah tapi juga melakukan kontroling dan juga evaluasi salah satu tugasnya leader. Kita juga ada pertemuan rutin setiap minggunya, setiap minggu kita kumpul planning-planning, evaluasi atau membuat

projek baru sekedar peningkatan. Untuk pertemuannya lingkup manajer, kepala outlet dan leader.”⁹⁸

Sebagaimana yang disampaikan oleh Ustadz Hamid, beliau menyampaikan bahwa,

“Untuk rapat sebulan sekali rapat yang resmi kalau yang sekedar evaluasi kita da rapat sendiri setiap seminggu sekali di masing-masing outlet. Kemudian kita setiap sebulan sekali ada forum kajian khusus semua karyawan yang mana disitu kita sama-sama evaluasi membahas program-program yang sudah dilaksanakan dibulan itu atau kita membahas untuk bulan berikutnya.”⁹⁹

Dalam hal ini lembaga enha corp melakukan evaluasi kinerja para santri dan menilai kinerja mereka dengan mengadakan rapat resmi satu bulan sekali dan rapat mingguan setiap satu minggu sekali. Dalam menilai kinerja para santri lembaga tersebut mempunyai standar khusus dalam penilaiannya. Sebagaimana telah disampaikan oleh Pak Dulloh, beliau menyampaikan bahwa,

“Kita kan ada penilaian setiap outlet ada penilaian dan masing-masing leader biasanya menilai kepala outlet juga menilai nanti diakumulasi nilainya dan diajukan atau disampaikan ke manajemen, ini nilainya di atas rata-rata misalnya pointnya A, ada lima point yaitu kedisiplinan, tanggung jawab, loyalitas, inisiatif sama sikap. Dari lima point itu saling berkesinambungan artinya ketika salah satu point ada yang tinggi tapi nilai yang lainnya merosot otomatis ratingnya turun dan akhirnya kesimpulannya jelek. Dan beberapa untuk evaluasinya pada point C cukup tapi dalam kinerjanya kurang, satu kali dapat nilai C maka akan diskors oleh kepala outlet, bulan berikutnya koh C lagi ke manajer, terus bulan berikutnya koh C lagi langsung ke owner nah ini menentukan mau lanjut apa nggak.”¹⁰⁰

⁹⁸ Wawancara dengan Pak Nur Abdulloh salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Jum’at tanggal 6 Oktober 2023.

⁹⁹ Wawancara dengan Ustad Hamid selaku salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Kamis tanggal 19 Oktober 2023.

¹⁰⁰ Wawancara dengan Pak Nur Abdulloh salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Jum’at tanggal 6 Oktober 2023.

Jadi dalam proses menilai para santri yang berada di unit-unit bisnis lembaga Enha Corp mempunyai lima standar penilaian yaitu, kedisiplinan, tanggung jawab, loyalitas, inisiatif, dan sikap. Kelima penilaian tersebut akan diakumulasi sebagai tolak ukur kinerja para santri sekaligus sebagai bahan evaluasi kinerja. Pernyataan tersebut juga disampaikan oleh Ustadz Hamid, beliau menyampaikan bahwa,

“Kita memiliki standarisasi khusus, semuanya disini menilai dari segi kedisiplinan, tanggung jawab, loyalitas, inisiatif, dan juga sikap. Yang mana ini berpengaruh dengan prestasi artinya anak-anak yang memiliki prestasi-prestasi dengan nilai tertentu nanti ada kenaikan pangkat dan sebaliknya yang diatas koh ternyata prestasinya kurang, kurang disiplin dan sebagainya nanti kita turunkan. Siapa yang menilai itu semua itu ya tadi kembali ke kepala outlet masing-masing.”¹⁰¹

e. Pemeliharaan dan Pemberian bisyaroh

Pemeliharaan merupakan suatu proses dan upaya dalam memelihara sumber daya manusia agar mempunyai ketenangan, ketentraman, motivasi yang tinggi supaya mempunyai kinerja yang baik dan mampu mencapai tujuan, cita-cita, maupun visi misi di sebuah organisasi. Dalam proses ini Pondok Pesantren Nurul Huda membuat asrama, bascam atau tempat kumpul yang khusus. Yang mana dengan adanya asrama, bascame khusus untuk para santri yang ikut terjun langsung dalam unit-unit bisnis akan membuat para santri menjadi nyaman, lebih bisa leluasa dan dapat mempermudah kepala outlet dalam mengontrol kinerja mereka. Sebagaimana disampaikan oleh Pak Nur Abdulloh, beliau menyampaikan bahwa,

“Jadi begini untuk temen-temen yang khidmahnya di outlet di bisnis ada acara sendiri, satu untuk memudahkan koordinasi yang kedua lebih mudah untuk mengontrol bagaimana si karyawan atau santri ini perkembangannya dan keberadaannya itu terjamin artinya ini gak main-main nih, jadi posisinya statusnya masih sama seperti

¹⁰¹ Wawancara dengan Ustad Hamid selaku salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari kamis tanggal 19 Oktober 2023.

santri yang di dalam statusnya santri Cuma bukan santri sedang belajar tapi khidmah dan mereka ada asrama khusus untuk mereka yang khidmah. Itu lebih mudah dan lebih maksimal lagi yang jelas ketika outlet lagi rame kita butuh bantuan tim yak arena ngumpul di satu tempat ya tinggal panggil aja.”¹⁰²

Dengan adanya asrama khusus para santri yang ikut di bisnis mereka akan lebih semangat dan tambah disiplin karena suasana atau lingkungannya sudah beda dengan anak santri yang masih belajar yang masih Aliyah. Seperti yang disampaikan oleh Kang Abdulloh Faqih, beliau menyampaikan bahwa,

“Kita disini selain khidmah juga banyak belajar mulai awal memulai bisnis sampai mengembangkan bisnis itu sendiri. Dan rata-rata yang khidmah atau ikut terjun dalam kewirausahaan itu anak-anak yang mohon maaf kurang mampu, yang orang tuanya sudah meninggal. Dengan adanya program kewirausahaan ini kita merasa terbantu sekaligus sebagai media kita belajar dalam kewirausahaan. dan disini kita punya asrama sendiri bascame sendiri, ya gunanya untuk mempermudah kinerja kita. Kalau di asrama dipondok kan beda tuh, kita harus menyesuaikan mereka yang masih sekolah, justru malah bisa membuat kita malas karena melihat santri yang lain tidak mempunyai kegiatan atau kesibukan yang padatlah, kan mereka hanya belajar hanya mengaji, juga kita kalau mau mencari atau memastikan santri yang nggak berangkat kan gampang tinggal ke asrama atau bascame, ini anak beneran sakit atau tidak kaya gitu mas.”¹⁰³

Selain itu mereka juga diberi motivasi akan pentingnya *entrepreneurship*. Dengan adanya program wirausaha tersebut para santri yang masih di bangku Aliyah akan termotivasi karena sudah melihat secara langsung para santri yang ikut terjun di beberapa unit bisnis. Selain itu dalam upaya menumbuhkan jiwa *entrepreneur* juga sekaligus sebagai bahan pertimbangan dan tolak ukur untuk merekrut mereka ke beberapa unit bisnis, seringkali dari pihak pengasuh, asatidz

¹⁰² Wawancara dengan Pak Nur Abdulloh salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Jum’at tanggal 6 Oktober 2023.

¹⁰³ Wawancara dengan Kang Abdulloh Faqih santri di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Minggu tanggal 1 Oktober 2023.

memberikan atau menyampaikan motivasi ketika pengajian di Pesantren tentang pentingnya kemandirian dan *entrepreneurship* selain pelajaran tentang agama. Seperti yang disampaikan oleh Ustadz Hamid, beliau menyampaikan bahwa,

“Disini seringkali kita sampaikan ke anak-anak bahwa mondok itu bukan hanya ngaji dan santri itu harus memiliki kemandirian karena kalau santri itu mandiri dalam semuanya. Terlebih spesifik dalam hal ekonomi maka itu sangat sangat membantu bahkan utama gitu yah. Untuk keberlangsungan hidup manusia ataupun nanti secara garis besar santri jangka panjang adalah bisa menunjang untuk dakwah dan sebagainya maka dengan seringkali kita menyampaikan hal seperti itu dari pengasuh sendiri ketika pengajian di pondok, kemudian dari temen-temen asatidz juga sering menyinggung hal itu maka itu sangat-sangat berpengaruh bagi mereka terelebih sudah ada beberapa contoh yang nyata yang sudah ditempatkan di outlet-outlet ini kan sudah nyata berarti artinya apakah kita membahas masalah kemandirian kemudian kita mendorong mereka supaya mandiri temenan , ya dengan sering kita menyampaikan hal seperti itu mereka akan semakin tumbuh karena sudah ibaratnya melihat contoh nyata.”¹⁰⁴

Kemudian untuk memotivasi para santri yang ikut terjun langsung di unit bisnis setiap sebulan sekali lembaga Enha Corp mengadakan rapat dan juga memberi motivasi bagi para santri yang ikut terjun dan berkarya di unit bisnis. Sebagaimana yang disampaikan oleh Pak Nur Abdulloh, beliau menyampaikan bahwa,

“Untuk motivasi kita ada kajian rutin biasa bulanan seluruh unit bisnis yang ada di Enha Corp biasanya awal bulan, ya untuk keakraban menimba ilmu, ilmu bisnis ilmu-ilmu agama yang memang kita belum belajar gitu. Biasanya dari CEO nya Gus Ajir biasanya kadang Gus imam kadang Gus Abror sendiri ya mereka turun langsung untuk sekedar memberi motivasi untuk mengingatkan, memberikan energi bar uke temen-temen yang sudah lama disini biar semangatnya tetap terjaga motivasinya tetap terjaga jadi nggak sampai mblandang.”¹⁰⁵

¹⁰⁴ Wawancara dengan Ustad Hamid selaku salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari kamis tanggal 19 Oktober 2023.

¹⁰⁵ Wawancara dengan Pak Nur Abdulloh salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Jum’at tanggal 6 Oktober 2023.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Kang Abdulloh Faqih tentang pemberian motivasi bahwa,

“Kita ada rapat rutin setiap satu bulan sekali seluruh unit bisnis, mulai dari CEO, manajer, kepala outlet dan temen-temen santri yang ikut di semua unit bisnis. Disitu kita melakukan evaluasi, saling sharing dan pemberian motivasi.”¹⁰⁶

Selain itu Pondok Pesantren juga mengedukasi dan memotivasi para santri dengan cara mengundang mentor atau expertis untuk bercerita tentang *success story* mereka. Pernyataan tersebut disampaikan oleh Gus Ajir Ubaidillah, beliau menyampaikan bahwa,

“Untuk menumbuhkan jiwa entrepreneurship para santri maka kami memotivasi dan mengedukasi dengan mengundang mentor atau expertis untuk bercerita tentang success story mereka.”¹⁰⁷

Untuk memberikan *reward* atau penghargaan semacam imbal jasa Pondok Pesantren Nurul Huda memberikan bisyaroh setiap bulannya kepada para santri yang ikut dalam unit bisnis di Pondok Pesantren. Pernyataan tersebut disampaikan oleh Gus Ajir Ubaidillah, beliau menyampaikan bahwa,

”Dimana kami berkomitmen seluruh santri yang ikut berkarya diseluruh unit bisnis ini. Selama mereka masih tinggal di Pondok Pesantren maka seluruh kebutuhannya seperti makan, minum, tempat tinggal, listrik, air, hingga internet seluruhnya ditanggung oleh Pondok Pesantren. Sehingga mereka bisa menyisihkan bisyaroh atau imbal jasa yang kami berikan kepada mereka setiap bulan sebagai tabungan mereka.”¹⁰⁸

Pernyataan pemberian bisyaroh ini juga disampaikan oleh Ustadz Hamid, beliau menyampaikan bahwa,

¹⁰⁶ Wawancara dengan Kang Abdulloh Faqih santri di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Minggu tanggal 1 Oktober 2023.

¹⁰⁷ Wawancara dengan Gus Ajir Ubaidillah, Pengasuh sekaligus CEO lembaga kewirausahaan di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Sabtu tanggal 30 September 2023.

¹⁰⁸ Wawancara dengan Gus Ajir Ubaidillah, Pengasuh sekaligus CEO lembaga kewirausahaan di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Sabtu tanggal 30 September 2023.

“Kompensasi, kita santri yah, tapi disini alhamdulillah kita tetap professional di bidang usaha walaupun santri begitu tetapi tidak kemudian kita hanya memanfaatkan kinerja mereka tidak dengan tanpa mengasih bisyaroh begitu jadi istilahnya bisyaroh. Maka semua yang terlibat di bidang usaha dikasih bisyaroh setiap bulan sekali. Ya walaupun bisyaroh yang kita berikan tidak sesuai dengan UMR yah, ya sesuai dengan kemampuan kami sekaligus menyesuaikan dengan kinerja santrinya dan nanti setiap santrinya beda-beda per outletnya atau bahkan di outlet yang sama bisa jadi persantrinya beda-beda.”¹⁰⁹

Kang Abdullah Faqih juga menyampaikan bahwa bisyaroh yang mereka terima sangatlah membantu,

“Kita disini Bahasa bisyaroh yah, jadi kami setiap bulannya mendapatkan bisyaroh. Dengan adanya bisyaroh tersebut kami merasa terbantu, karena ya mohon maaf kami yang ada disini itu kan ada yang kurang mampu dan orang tuanya sudah meninggal, jadi sangatlah terbantu dengan adanya bisyaroh tersebut. Kami bisa membantu sedikit-sedikit oran tua dirumah sekaligus bisa menabung.”¹¹⁰

Jadi dalam proses pemeliharaan dan pemberian bisyaroh ini mereka di tempatkan diasrama khusus supaya membuat mereka nyaman dan mempermudah pengontrolan kinerja mereka. Kemudian pemberian motivasi agar mereka tetap terjaga semangatnya dan bisa menumbuhkan ide-ide serta inovasi baru. Selain itu Pondok Pesantren Nurul Huda juga memberikan bisyaroh atau imbal jasa setiap bulannya kepada para santri yang ikut dalam unit bisnis.

f. Pemberhentian

Pemberhentian atau separation, pemisahan ialah putusya hubungan kerja seseorang dari organisasi yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, pensiun, atau sebab-sebab

¹⁰⁹ Wawancara dengan Ustad Hamid selaku salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari kamis tanggal 19 Oktober 2023.

¹¹⁰ Wawancara dengan Kang Abdullah Faqih santri di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Minggu tanggal 1 Oktober 2023.

lain yang diatur oleh undang-undang. Dalam fungsi ini Pondok Pesantren melakukan pemberhentian jika ada santri yang melanggar norma Pondok Pesantren atau ada yang mengundurkan diri karena menikah dan lain sebagainya. Penilaian prestasi kerja yang telah disebut diatas juga sebagai tolak ukur untuk melakukan pemberhentian. Dalam hal pemberhentian Pak Nur Abdulloh menyampaikan bahwa,

“Untuk pemberhentian selama tidak ada pelanggaran yang berarti dari outlet atau di pesantren nggak bakalan dikeluarkan. Ketika mereka sudah tidak layak di outlet maka mereka dikembalikan, ketika nilainya bulan ini C bulan berikutnya C, bulan berikutnya lagi koh C sementara dikembalikan ke Pesantren. Selagi tidak melanggar norma-norma pesantren yang notabnya sudah pelanggaran berat dan memang risikonya harus keluar mau nggak mau, nggak peduli di outlet bagus apa nggak kalau dia melanggar norma-norma pesantren ya sudah dikeluarkan secara langsung.”¹¹¹

Ustadz Hamid juga menyampaikan tentang pemberhentian sejauh ini belum ada dalam tanda kutip pemecatan, tapi ketika para santri sudah waktunya mukim dan pergi dari Pondok Pesantren maka secara otomatis mereka berhenti.

“Pemutusan kerja sejauh ini sih belum ada yah pemutusan dalam tanda kutip pemecatan gitu. Tapi yang sudah ada seperti yang saya katakan ya bekerja itu ibaratnya tidak dibatasi waktu karena setiap santri yang memang sudah butuh untuk keluar dari pondok dengan beberapa hal tertentu terkait misalnya mau nikah atau terkait karena sakit atau mungkin terpaksa harus pulang karena orang tuanya dirumah sudah repot begitulah itu baru kemudian kita perbolehkan untuk pulang. Contohnya dulu ada namanya kang narto dulu ikut pembangunan nyamplungan termasuk juru masak, kemudian di tahun kedua karena beliau umurnya sudah lumayan akhirnya dicarikan jodoh yang sudah matang juga secara usia dan keahlian kemudian dinikahkan. Tapi ya begitu ketika kita melepas kang narto yak arena satu berdasarkan usia juga yang kedua juga kematangan karena mempunyai keahlian masak dan lain-lain ya akhirnya temenan setelah dia lulus nggak lama dia buka usaha sendiri ayam lamongan di kebondalem. Selain itu juga santri yang

¹¹¹ Wawancara dengan Pak Nur Abdulloh salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Jum'at tanggal 6 Oktober 2023.

melanggar norma pesantren, contohnya seperti merokok disini kan santri tidak boleh merokok. Untuk santri yang ketahuan merokok itu biasanya diberi peringatan satu dua kemudian dikeluarkan.”¹¹²

Jadi proses pemberhentian Pondok Pesantren mempunyai beberapa alasan dalam memberhentikan santri yang berada di unit bisnis diantaranya yaitu, pertama karena mau menikah, sakit yang diharuskan untuk pulang. Kedua, karena orang tua dirumah sudah repot dan meminta anak untuk pulang. Ketiga, santri yang melanggar norma pesantren seperti merokok, karena di Pondok Pesantren Nurul Huda tidak boleh merokok. Santri yang diperbolehkan mukim setidaknya sudah memiliki kematangan baik usia maupun keahliannya jadi ketika sudah keluar mereka akan mampu membuat usaha sendiri. Contohnya Kang Narto beliau termasuk seorang juru masak di warung nyemplungan, ketika beliau sudah memenuhi usia untuk menikah dan sudah memiliki kematangan dalam keahlian maka beliau dicarikan jodoh kemudian dinikahkan. Karena sudah mempunyai bekal keahlian selang beberapa waktu setelah keluar beliau sudah mempunyai usaha yaitu ayam lamongan.

2. Analisis Data

Berdasarkan hasil dari kegiatan observasi, wawancara, dan dokumentasi kepada Gus Ajir Ubaidillah selaku pengasuh sekaligus CEO lembaga kewirausahaan di Pondok Pesantren Nurul Huda, pak Nur Abdullah, Ustadz Hamid dan Kang Abdullah Faqih santri Pondok Pesantren Nurul Huda. Mereka ikut serta dalam penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* santri yang dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari.

Proses manajemen sumber daya manusia dalam menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* santri di Pondok Pesantren Nurul Huda yang termasuk

¹¹² Wawancara dengan Ustad Hamid selaku salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari kamis tanggal 19 Oktober 2023.

dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia sesuai dengan teori yang ditulis oleh Sofyan Tsauri dalam bukunya yaitu terdiri dari, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, penilaian prestasi, pemberian kompensasi, pemeliharaan, pemberhentian.

a. Perencanaan SDM

Proses perencanaan SDM merupakan upaya mempersiapkan serta merencanakan tenaga kerja/SDM. Tahap ini adalah tahap dimana organisasi mempersiapkan dan merencanakan akan suatu kebutuhan SDM melalui analisis pekerjaan yang kemungkinan akan timbul. roses merencanakan dan menganalisis kebutuhan organisasi dan SDM guna mencapai tujuan organisasi.¹¹³ Dalam melaksanakan fungsi perencanaan SDM ini sudah berjalan dengan baik dan selaras dengan teori yang diambil oleh penulis, mulai dari menganalisis cita-cita, tujuan dan visi misi Pondok Pesantren yaitu dengan visi membangun kebersamaan dalam semangat kemandirian dan kemanfaatan dan misi membekali santri agar memiliki keterampilan sehingga menjadi santri yang berdikari dan memberikan solusi serta dampak kepada masyarakat. Yang kemudian difokuskan menjadi sebuah tujuan atau cita-cita yaitu untuk masa yang akan datang Pesantren tidak hanya menjadi pusat pengajian ataupun kegiatan keagamaan saja, akan tetapi pesantren juga bisa berkontribusi menjadi solusi untuk masyarakat diberbagai sendi kehidupan baik itu pendidikan sosial kemasyarakatan ataupun kesehatan hingga pusat perekonomian.

Untuk mewujudkan visi misi dan mencapai cita-cita tersebut Pondok Pesantren Nurul Huda mendirikan beberapa unit-unit usaha diantaranya Toya enha, warung nyamplungan, enhamart, enha barber, sate wringin, khaugolah yang mana semua unit usaha tersebut bernaung atau dikelola oleh lembaga kewirausahaan Pondok Pesantren yang bernama Enha Corp yang didirikan pada tahun 2019. Kemudian Pondok

¹¹³ Nurul Uyun, "Manajemen Sumber Daya Manusia", hal. 7.

Pesantren Nurul Huda membuat beberapa kebijakan untuk santri yang ingin belajar tentang kewirausahaan yaitu, pertama untuk santri yang masih dalam proses belajar di sekolah dan pesantren hanya boleh ikut pelatihan *life skill*. Kedua, santri yang ikut terjun langsung di unit bisnis harus sudah menyelesaikan pendidikannya di jenjang SMA maupun pesantrennya. Ketiga, memenuhi kriteria seperti sudah lulus Aliyah, mempunyai bakat, minat, mempunyai sikap disiplin dan bertanggung jawab.¹¹⁴

b. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen atau Penarikan SDM merupakan proses dalam mencari calon maupun kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, serta sumber daya baru guna memenuhi kebutuhan SDM di sebuah organisasi maupun perusahaan. Pada tahap ini memerlukan analisis jabatan guna membuat deskripsi pekerjaan (*job description*) serta spesifikasi pekerjaan (*job specification*).¹¹⁵ Dalam pelaksanaan fungsi ini Pondok Pesantren Nurul Huda berjalan dengan baik dan selaras dengan teori yang diterangkan oleh Sofyan Tsauri dalam bukunya. Akan tetapi ada beberapa dokumen rekrutment dan seleksi yang belum terarsipkan seperti persyaratan atau kriteria untuk calon karyawan belum tercatat secara tertulis dan belum ada jadwal gelombang perekrutan. Pondok Pesantren Nurul Huda dalam merekrut para santri melalui beberapa kriteria yang harus dimiliki oleh santri yang ingin mengikuti pembelajaran secara langsung di dalam unit bisnis yaitu, santri yang sudah lulus Aliyah, mempunyai bakat dan minat, disiplin dan tanggung jawab.

Proses perekrutan ini tidak selalu mengambil dari santri yang baru lulus SMA akan tetapi mengambil dari lulusan tahun sebelumnya

¹¹⁴ Wawancara dengan Gus Ajir Ubaidillah, Pengasuh sekaligus CEO lembaga kewirausahaan di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Sabtu tanggal 30 September 2023.

¹¹⁵ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jl. Jumat Mangli 94 Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2013), hal. 33.

yang belum ikut di unit bisnis. Dalam proses perekrutan Pondok Pesantren Nurul Huda pertama melakukan analisis job/pekerjaan dengan cara mengamati para santri dari keseharian mereka di Pondok Pesantren. Setelah itu santri akan dipanggil oleh pihak Yayasan kemudian akan ditanyai atau diwawancara secara langsung. Dalam proses ini belum terdapat jadwal gelombang perekrutan.¹¹⁶

c. Pengembangan SDM

Proses ini merupakan tahapan dimana sumber daya manusia di latih dan dikembangkan sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi juga untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Pengembangan/*development* merupakan upaya yang dilakukan manajer dalam mengembangkan pengalaman, kemampuan serta kecakapan tertentu yang telah dimiliki oleh SDM baru dari pendidikan dan latihan dasar sebelumnya. Manajer harus memulai mengembangkan pengalaman serta kemampuan yang dimiliki oleh SDM agar mereka lebih produktif dan dapat memperbaiki efektifitas kerja mereka untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi/perusahaan.¹¹⁷

Pondok Pesantren Nurul Huda dalam melaksanakan fungsi pengembangan SDM ini sudah berjalan dengan baik dan selaras dengan teori yang diterangkan Sofyan Tsauri dalam bukunya. Pondok Pesantren Nurul Huda melakukan beberapa upaya pertama ketika mereka masih sekolah dibangku Aliyah sudah mulai dilatih dan diarahkan dalam bidang *entrepreneur*, para santri diajarkan *life skill* seperti pertanian, cukur, dan tata boga. Sedangkan pelatihan dan pengembangan yang terjun langsung di unit bisnis untuk mereka para

¹¹⁶ Wawancara dengan Pak Nur Abdullah salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Jum'at tanggal 6 Oktober 2023.

¹¹⁷ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jl. Jumat Mangli 94 Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2013), hal. 97-102.

santri yang sudah menamatkan pendidikannya dijenjang Aliyah maupun pesantrennya.

Selain itu Pondok Pesantren Nurul Huda juga mengadakan kelas *entrepreneur*, yaitu kelas yang secara khusus membahas tentang perniagaan dan cara-cara mewujudkannya. Kelas tersebut diperuntukan untuk santri-santri yang sudah lulus Aliyah. Namun dalam proses kegiatan kelas ini kurang berjalan dengan baik dikarenakan belum mempunyai waktu atau jadwal yang tetap sehingga sering terjadi benturan waktu antara kelas dengan acara di Pondok Pesantren.¹¹⁸

d. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi merupakan proses tahapan organisasi dalam pengevaluasian kerja terhadap sebuah prestasi yang dimiliki para karyawan yang dilakukan secara konsisten. Ketika syarat dari sebuah penilaian belum terpenuhi, maka manajer hendaknya mengambil sebuah tindakan, sebaliknya jika kualitas kerja mereka sudah memenuhi syarat maka harus dipertahankan.¹¹⁹ Dalam proses ini Pondok Pesantren sudah melaksanakannya dengan baik dan selaras dengan teori yang diterangkan oleh Sofyan Tsauri tersebut. Pondok Pesantren Nurul Huda mempunyai lembaga yang bernama Enha Corp dimana lembaga tersebutlah yang menjadi naungan untuk seluruh unit bisnis dan lembaga tersebutlah yang menilai prestasi kerja para santri. Dalam menilai kinerja para santrinya dengan melakukan penilaian terhadap kualitas dan kuantitas kerja, ketangguhan dan sikap yang menunjukkan bertanggung jawab akan sebuah tugas yang diembannya.

Untuk mengendalikan dan mengevaluasi kinerja para santri maka lembaga enha corp mengadakan rapat satu minggu sekali dan satu bulan sekali. Lembaga tersebut menilai kinerja para santri menggunakan teknik peristiwa kritis, yaitu metode yang penilaiannya berdasarkan pada

¹¹⁸ Wawancara dengan Ustad Hamid selaku salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari kamis tanggal 19 Oktober 2023.

¹¹⁹ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jl. Jumat Mangli 94 Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2013), hal. 195.

catatan penilaian yang menggambarkan perilaku pegawai sangat baik/sangat buruk dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Dalam penilaian prestasi kerja ini Lembaga Enha Corp mempunyai lima kriteria khusus untuk menilai yaitu, dari aspek kedisiplinan, tanggung jawab, loyalitas, inisiatif, dan sikap. Dimana kelima kriteria tersebut akan diakumulasi dan hasilnya akan menentukan apakah harus ada perbaikan atau dipertahankan kinerjanya. Dan penilaian tersebut juga sebagai tolak ukur untuk menurunkan dan menaikkan jabatan sesuai dengan kinerjanya.¹²⁰ Akan tetapi standar penilaian tersebut belum tertulis atau tersipkan di dalam sebuah dokumen.

e. Pemeliharaan dan Pemberian Kompensasi

Pemeliharaan merupakan tanggung jawab setiap pimpinan. Dan tujuan utama pemeliharaan adalah sanggup membagikan ketenangan serta konsentrasi secara penuh untuk para karyawan guna menciptakan kualitas yang diharapkan sebuah organisasi. Pemeliharaan tersebut dapat berupa pendapatan serta bonus, terdapatnya jaminan kesehatan, kesejahteraan dan kenyamanan dalam bekerja.¹²¹ Dalam hal pemeliharaan Pondok Pesantren Nurul Huda sudah melaksanakannya dengan baik dan selaras dengan teori yang diterangkan oleh Sofyan Tsauri tersebut. Ada beberapa upaya yang dilakukan oleh Pondok Pesantren yaitu dengan mengedukasi dan memotivasi para santri yang masih Aliyah tentang pentingnya *entrepreneurship* di masa yang akan datang.

Dalam setiap pengajian para pengasuh sering mengedukasi dan memotivasi, para asatidz juga sering menyinggung soal pentingnya *entrepreneur*. Kemudian untuk menjadikan atau menciptakan suasana yang nyaman, yang kondusif para santri yang sedang berkarya di unit usaha akan diberi fasilitas makan, minum, listrik, air, internet dan

¹²⁰ Wawancara dengan Pak Nur Abdullah salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Jum'at tanggal 6 Oktober 2023.

¹²¹ Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jl. Jumat Mangli 94 Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2013), hal. 16.

tempat tidur atau asrama tersendiri. Bertujuan dengan adanya fasilitas tersebut akan membuat nyaman dan mempermudah para santri dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepada mereka.¹²²

Selain memfasilitasi para santri dan memberikan motivasi Pondok Pesantren juga memberikan bisyaroh atau upah imbal jasa kepada para santri yang ikut di unit-unit bisnis. Dalam proses ini Pondok Pesantren Nurul Huda sudah melaksanakan fungsi tersebut besirnergi dengan teori yang diterangkan oleh Sofyan Tsauri yaitu, Fungsi ini meliputi kegiatan memberikan balas jasa terhadap karyawan berupa finansial ataupun non finansial. Pemberian kompensasi juga dapat menentukan suatu sistem dalam pemberian kompensasi sehingga prestasi para karyawan akan terdorong, serta menentukan jumlah kompensasi untuk dibagikan kepada masing-masing karyawan secara adil.¹²³ Pondok Pesantren Nurul Huda memberikan sebuah kompensasi berupa kompensasi finansial langsung, dimana setiap bulannya para santri yang ikut berkarya di semua unit usaha mendapatkan bisyaroh sesuai dengan kemampuan Pondok Pesantren dan kinerja para santri. Dengan adanya bisyaroh mereka akan terbantu dan lebih semangat lagi dalam melaksanakan tugasnya, mereka juga dapat menabung untuk masa depan dan juga membantu orangtua mereka.¹²⁴

f. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan pemutusan hubungan kerja seseorang dari organisasi/perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, pensiun atau sebab-sebab lain.¹²⁵ Dalam melaksanakan fungsi pemberhentian Pondok Pesantren Nurul Huda

¹²² Wawancara dengan Gus Ajir Ubaidillah, Pengasuh sekaligus CEO lembaga kewirausahaan di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Sabtu tanggal 30 September 2023.

¹²³ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jl. Jumat Mangli 94 Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2013), hal. 16 & 221.

¹²⁴ Wawancara dengan Gus Ajir Ubaidillah, Pengasuh sekaligus CEO lembaga kewirausahaan di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Sabtu tanggal 30 September 2023.

¹²⁵ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jl. Jumat Mangli 94 Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2013), hal. 17.

sudah selaras dengan teori yang diterangkan oleh Sofyan Tsauri dalam bukunya. Pondok Pesantren Nurul Huda mempunyai beberapa alasan dalam memberhentikan santri yang berada di unit bisnis diantaranya yaitu, pertama karena mau menikah, sakit yang diharuskan untuk pulang. Kedua, karena orang tua dirumah sudah repot dan meminta anak untuk pulang. Ketiga, santri yang melanggar norma pesantren seperti merokok, karena di Pondok Pesantren Nurul Huda tidak boleh merokok. Santri yang diperbolehkan mukim setidaknya sudah memiliki kematangan baik usia maupun keahliannya jadi ketika sudah keluar mereka akan mampu membuat usaha sendiri.¹²⁶

Berdasarkan penerapan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa penerapan teori Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Nurul Huda sudah selaras dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sofyan Tsauri yaitu Perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian. Namun masih terdapat beberapa fungsi operasional yang perlu ditingkatkan lagi seperti di bagian fungsi rekrutment dan seleksi, pengembangan SDM, penilaian prestasi kerja dan masih terdapat dokumen yang perlu diarsipkan sebagai pedoman dalam mengelola manajemen.

Dalam proses menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* santri, Pondok Pesantren Nurul Huda telah memberikan sebuah pembelajaran, pengalaman dan motivasi kepada para santri agar ketika sudah pulang ke rumah mampu menjadi santri yang mahir dalam ilmu agama dan mampu mempunyai dampak serta kemanfaatan untuk masyarakat. Dengan adanya program *entrepreneur* Pondok Pesantren Nurul Huda sudah berhasil membuktikan dengan meluluskan beberapa santri yang mempunyai jiwa *entrepreneurship*

¹²⁶ Wawancara dengan Ustad Hamid selaku salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari kamis tanggal 19 Oktober 2023.

salah satunya Kang Narto. Karena beliau sudah mempunyai bekal *entrepreneur* dari Pondok Pesantren maka ketika sudah keluar dan menikah selang beberapa waktu beliau sudah mempunyai usaha sendiri yaitu ayam lamongan. Dalam hal ini, tidak hanya para santri yang merasakan dampak dari program *entrepreneurship* tersebut, namun para wali santri dan masyarakat juga merasakan dampak dari program *entrepreneurship* yang ada di Pondok Pesantren Nurul Huda.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menumbuhkan *entrepreneurship* santri di Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari Cilongok Banyumas dapat disimpulkan bahwa proses manajemen sumber daya manusia dalam menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* santri di Pondok Pesantren Nurul Huda langgongsari cilongok banyumas melalui beberapa tahapan diantaranya yaitu :

1. Perencanaan SDM, dalam proses ini Pondok Pesantren Nurul Huda pertama, menentukan tujuan, cita-cita dan visi misi. Kedua, merencanakan program kewirausahaan yaitu mengadakan pelatihan *life skill* dan mendirikan beberapa unit usaha. Ketiga, membuat kebijakan dan kriteria untuk melakukan perekrutan SDM yaitu, untuk santri yang masih dalam proses belajar di sekolah dan pesantren hanya boleh ikut pelatihan *life skill*, santri yang ikut terjun langsung di unit bisnis harus sudah menyelesaikan pendidikannya di jenjang SMA maupun pesantrennya, memenuhi kriteria seperti mempunyai bakat, minat, mempunyai sikap disiplin dan bertanggung jawab.
2. Rekrutmen dan seleksi, dalam melaksanakan proses rekrutmen Pondok Pesantren Nurul Huda melakukan analisis job/pekerjaan dengan cara mengamati para santri dari keseharian mereka di Pondok Pesantren. Setelah diamati dan menemukan beberapa santri yang berpotensi dan mempunyai bakat minat di bidang *entrepreneur* maka santri tersebut akan dipanggil oleh pihak Yayasan kemudian akan ditanya atau diwawancara secara langsung. Proses perekrutan ini tidak selalu mengambil dari santri yang baru lulus Aliyah akan tetapi mengambil dari lulusan tahun sebelumnya yang belum ikut di unit bisnis. Akan tetapi masih terdapat beberapa hal yang harus

diperbaiki lagi yaitu pada bagian pengarsipan data dan belum ada jadwal gelombang perekrutan.

3. Pengembangan SDM, dalam rangka mewujudkan cita-cita, visi dan misi Pondok Pesantren Nurul Huda pertama, mengadakan pembelajaran tambahan *life skill* seperti pertanian, keterampilan mencukur, dan tata boga untuk anak Aliyah yang kemudian bisa menjadi tolak ukur dan pertimbangan dalam melakukan perekrutan. Kedua, mereka para santri yang sudah lulus SMA akan direkrut dan diseleksi sesuai dengan kriteria untuk dikembangkan dengan cara terjun langsung ke unit-unit usaha yang ada di Pondok Pesantren. Selain itu khusus untuk santri yang sudah lulus SMA mereka ada kelas *entrepreneurship*, namun kelas tersebut kurang berjalan dengan lancar dikarenakan belum ada jadwal kelas *entrepreneur* yang tetap sehingga sering terjadi benturan antara kelas dengan acara di Pondok Pesantren.
4. Penilaian prestasi kerja, dalam proses ini Pondok Pesantren Nurul Huda mempunyai lembaga yang bernama Enha Corp yang bertujuan untuk menaungi dan mengontrol semua bisnis yang ada di Pondok Pesantren. Untuk menilai serta mengevaluasi kinerja para santri lembaga tersebut mengadakan rapat setiap satu minggu sekali dan satu bulan sekali. Lembaga tersebut mempunyai lima standar penilaian yaitu, kedisiplinan, bertanggung jawab, loyalitas, inisiatif, dan sikap. Kelima standar tersebut akan diakumulasi kemudian hasilnya akan menentukan seberapa baik dan buruk kinerja para santri, dan kemudian bisa menjadi tolak ukur untuk melakukan penurunan dan kenaikan jabatan, serta sebagai bahan pertimbangan pemberhentian. Namun kelima standar penilaian tersebut belum tertulis atau terasipkan dalam sebuah dokumen.
5. Pemeliharaan dan pemberian bisyaroh, untuk menciptakan suasana yang nyaman, dan mempermudah dalam mengontrol kinerja mereka maka Pondok Pesantren Nurul Huda memfasilitasi kebutuhan-kebutuhan mereka seperti makan, minum, air, kamar mandi, internet, dan mempunyai asrama tersendiri, itu semua ditanggung oleh Pondok Pesantren. Serta guna untuk

memelihara kesemangatan mereka setiap sebulan sekali lembaga Enha Corp mengadakan rapat dan motivasi supaya selalu terjaga semangat mereka. Selain itu Pondok Pesantren Nurul Huda juga memberikan kompensasi atau imbal jasa yang mereka sebut dengan istilah bisyaroh setiap sebulan sekali.

6. Pemberhentian, Pondok Pesantren mempunyai beberapa alasan dalam memberhentikan santri yang berada di unit bisnis diantaranya yaitu, pertama karena mau menikah, sakit yang diharuskan untuk pulang. Kedua, karena orang tua dirumah sudah repot dan meminta anak untuk pulang. Ketiga, santri yang melanggar norma pesantren seperti merokok, karena di Pondok Pesantren Nurul Huda tidak boleh merokok. Santri yang diperbolehkan mukim setidaknya sudah memiliki kematangan baik usia maupun keahliannya jadi ketika sudah keluar mereka akan mampu membuat usaha sendiri.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menumbuhkan jiwa entrepreneurship santri di Pondok Pesantren Nurul Huda langgongsari Cilongok Banyumas terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan dan masukan untuk kemajuan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menumbuhkan jiwa entrepereneurship santri di Pondok Pesantren Nurul Huda langgongsari adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pondok Pesantren Nurul Huda

Proses Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menumbuhkan jiwa entrepreneurship santri di Pondok Pesantren Nurul Huda sudah berjalan dengan baik. Adapun saran masukan dari peneliti yaitu, pertama, mengarsipkan semua data kedalam satu dokumen, membuat jadwal gelombang perekrutan sehingga akan membantu dalam proses perekrutan dan lebih evesien waktu. Kedua, mengkomunikasikan secara matang dalam membuat jadwal kelas *entrepreneur* sehingga tidak terjadi benturan waktu antara kelas dengan acara di Pondok Pesantren. Ketiga, membuat lembar

penilaian prestasi kerja yang nantinya diberikan kepada santri yang berada di unit bisnis setiap satu bulan sekali.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Harapan peneliti untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas dan mengetahui lebih dalam tentang subjek dan objek penelitian dengan melihat dari berbagai sudut pandang yang berbeda, sehingga dapat menghasilkan keilmuan baru yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menumbuhkan jiwa entrepreneurship santri di Pondok Pesantren Nurul Huda.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, Modul Kuliah “Manajemen Sumber Daya Manusia”
- Abu An’im, Karomah Kyai Kharismatik, (Kediri, Penerbit: Mu’jizat Group, Dicitak Oleh : CV. Sumedang, 2010).
- Adityo Nugroho, Mukhamad Izzudin Al Faruqi, Herna Musyanto, “Manajemen Operasi Masjid : Eksplanator Pada Program Khutbah Jum’at di Masjid Kemayoran Surabaya”, Jurnal Ilmiah Stidki Ar-Rahmah, Vol. 2(2), (2019), hal. 110-126.
- Agus Susilo, Ratna Wulansari, “Sejarah Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia”, Jurnal Kebudayaan dan Sastra Islam, Vol. 20 No. 2, 2020, hal. 83-96.
- Ahmad Saefulloh, Fisher Zulkarnaen, and Dewi Sadiyah. "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pondok Pesantren." Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah 4.4 (2019).
- Albi Anggito, Johan Setiawan, “*Metode Penelitian Kualitatif*”, (Jawa Barat: CV Jejak, 2018).
- Amrullah Hayatudin, Arif Rijal Anshori, “Analisis Model Pengelolaan Zakat, Infaq dan Shadaqah (ZIZ) di Masjid Al Istiqomah Kabupaten Bandung Barat”, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 7(02), (2021), hal. 661-668.
- Anas Habibi Ritonga, Muhammad Jamil, Harvius, Ahmad Mukhlishin , “*Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pendidikan Pondok Pesantren*”, dimuat di <http://e-journal.JurnalPenelitian> , Vol. 12, No. 2, Agustus 2018.
- Anindita Rizqia Putri, “*Strategi Pelaksanaan Pendidikan Entrepreneurship Bagi Santri Di Pondok Pesantren Adh-Dhuhaa Gentan Baki Sukoharjo*”, Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Sukoharjo, 2016.
- Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Wawancara adalah tanya jawab dengan seseorang yang diperlukan guna untuk dimintai beberapa keterangan atau pendapatnya mengenai suatu hal yang diperlukan untuk*

- dimuat di beberapa media seperti radio, koran, TV.* Diakses di <https://kbbi.we.id> pada hari Selasa, 4 desember 2022 pada pukul 16.00 WIB.
- Dewi Purwaningsih, Nani Al Muin, “Mengenalkan Jiwa Wirausaha Pada Anak Sejak Dini Melalui Pendidikan Informal”, *Jurnal Usaha*, Vol. 2, No. 1,(2021), hal. 34-42.
- Dewi Sulistianingsih, Pujiono, Ririn Fidiyani, Laga Sugiarto, Muhammad Shidqon Prabowo, “Penanaman Jiwa Kewirausahaan Bagi Santri”, *Jurnal Pengabdian Hukum Indonesia*, 02(1), (2019): hal. 30-38, <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/JPHI/index>.
- Djamaluddin Perawironegoro, “Manajemen Asrama di Pesantren”, *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, Vol. 3, No. 2 (November 2019): 130-144, <https://dx.doi.org/10.29240/jsmp.v3i2.944>
- Firdha Aigha Suwito, Azhari Akmal Tarigan, “Pengembangan ekonomi berbasis Pondok Pesantren”, *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 3, No. 1, Juni 2022, hal. 4371-4382.
- Greg Barton, “Biografi gusdur The Authorized Biografi Of Abdurrahman wahid”, diterjemahkan oleh Lie Hua, (Sampangan Gg. Perkutut, No.325-B jl. Wonosari Baturetno Banguntapan Yogyakarta : Saufa Bekerjasama dengan IRCiSoD dan LKis, 2016).
<https://www.bmtbus.co.id/kajian-islam/membangun-manajemen-qurani/>.
- Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, “*Metode Penelitian Sosial*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).
- Indah Syah Putra, Diyan Yusr, “Pesantren dan Kitab Kuning”, *Al-ikhtibar: Jurnal Ilmu pendidikan*, Vol. 6, No. 2,(Desember 2019), 647-654, <https://doi.org/10.3205/ikhtibar.v6i2.605>.
- Jogiyanto Hartono, “*Metode Pengumpulan dan Teknik Analisis data*” (Yogyakarta: ANDI, 2018).
- Kholidun, Lili Channa, “Analisis Value Of The Official Trailer Of Film The Santri In Living Hadith Perspective”, *Jurnal Living Hadis*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Vol. VI, No. 2, (Desember 2021), 217-230.

- Kholis Firmansyah, Khotim Fadhli, & Aulia Rosyidah, “Membangun Jiwa Entrepreneur Pada Santri Melalui Kelas Kewirausahaan”, Jurnal Pengabdian Masyarakat Bidang Ekonomi, Vol. 1, No. 1, Desember 2020.
- Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia, 1989).
- M. Sulthon Masyhud, Moh. Khusnurdilo, “Manajemen Pondok Pesantren”, (Jakarta : Diva Pustaka, 2003).
- Nanda Rodiyana, Shelby Virby, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Balai Besar BMKG Wilayah 2 Ciputat,” Jurnal Semarak, Vol. 2, No. 2, Juni 2019, Hal (35-50).
- Nikmah Suryandari, Wenny Marita Urlina, “Satir dan Efektifitas Komunikasi Antar Pribadi (Studi Komunikasi Antar Pribadi Kyai dan Santriwati di PP Ma’had Islami Salafi Darut Tauhid Proppo Pamekasan), Jurnal Komunikasi, Vol. XIII, No. 01, (Maret 2019), hal. 13-20.
- Nur Isnaini, “*Manajemen Pondok Pesantren Annuqayah Dalam Mengembangkan SDM Santri Di Bidang Entrepreneurship*”, dimuat di <http://e-journal.JurnalMabis>.
- Nurul Uyun, “Manajemen Sumber Daya Manusia”.
- Rini Ratna N. S., Tuwis Haryani, Petty Arisanti, Yesy Kusumawati, Eko Prasetyo, Stevanus G. S., Ita Yoeli A., “Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Sejak Usia Dini di Panti Asuhan Ar-Risalah Hidayatullah”, hal. 66-71.
- Roni Angger Aditama, “Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi”, (Malang: AE ublishing, 2020)
- Salma Fatharani, “*Strategi Pondok Pesantren Nurul Huda Desa Langgongsari Kecamatan Cilogok Kabupaten Banyumas Dalam Membentuk Entrepreneurship Santri*”, *Skripsi*, Program Studi Manajemen Dakwah, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2020.
- Sandu Siyoto dan Muhammad Ali Sodik, “*Dasar Metodologi Penelitian*”, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015).

- Sarwadi Sulisno, Dhian Marita Sari, *Manajemen Pengembangan Softskill Entrepreneurship Santri* (Jl. Soekarno Hatta No. 131 Semarang : CV. Pilar Nusantara, 2019).
- Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja* (Jl. Mengger Girang No. 98, Bandung 40254 : PT Refika Aditama, 2017).
- Siti Yumnah, "Implementasi Pendidikan Islam Moderat di Pondok Pesantren Bayt Al-Hikmah Kota Pasuruan", *Jurnal Studi Islam*, Vol. 15, No. 1, (April 2020).
- Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jl. Jumat Mangli 94 Mangli Jember: STAIN Jember Press, 2013).
- Sri Indrastuti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jl. Pattimura No. 9, Gobah Pekanbaru 28132, Riau : UR Press, 2017).
- Syarifah, *Manajemen Organisasi Pesantren Dalam Menumbuhkan Jiwa Entrepreneurship Santri (Studi Kasus di Pondok Pesantren Al-Iman Putri Ponorogo) Skripsi*, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, IAIN Ponorogo, 2020.
- Veni Reza, "ISLAMIC ENTREPRENEUR : Membangun Karakter Wirausahawan Muslim dengan Pengetahuan Berbasis Ekonomi", *Jurnal An-Nahl*, Vol. 9, No. 1, (Juni 2022).
- Wawancara dengan Gus Ajir Ubaidillah, Pengasuh sekaligus CEO lembaga kewirausahaan di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Sabtu tanggal 30 September 2023.
- Wawancara dengan Kang Abdulloh Faqih santri di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Minggu tanggal 1 Oktober 2023.
- Wawancara dengan Pak Nur Abdulloh salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari Jum'at tanggal 6 Oktober 2023.
- Wawancara dengan Ustad Hamid selaku salah satu kepala outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul Huda, pada hari kamis tanggal 19 Oktober 2023.
- Zaenal Afandi, "Strategi Pendidikan Entrepreneurship di Pesantren Al-Mawaddah Kudus", *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, Vol. 7, No. 1, (Juni 2019).

- Zahera Mega Utama, Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Teori Bahan Ajar dan Pembelajaran MSDM, (Jl. Rawamangun Muka, Rawamangun, Pulo Gadung, Jakarta Timur, 13220 : UNJ PRESS, 2020).
- Zamakhsyari Dhofier, “Tradisi Pesantren Studi tentang Pandangan Hidup Kyai”, (Jakarta; LP3S, 1983), hal. 51.
- Zia Ul Haq, *Pesantren Nurul Huda, Gratiskan Biaya Hidup dan Pendidikan untuk 1.500 Santri*, (Berita online Green Network.id, 23 Agustus 2021), tersedia disitus : <https://greennetwork.id/kabar/pesantren-nurul-huda-gratiskan-biaya-hidup-dan-pendidikan-untuk-1-500-santri/#sidr-nav>, diakses pada tanggal 28 Februari 2023.
- Zul Fahmi, Elza Seprina, Kasmi Aryuli, Friyatmi, Susi Evanita, “Social Entrepreneurship : Wujud Kemaslahatan Umat Melalui Program Kewirausahaan Santri Upaya Membangun Generasi Robbani”, Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 8(03), tahun 2022, 3224-3230, <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6335>.
- Zuliani, Zulfahmi, & Ilham Hidayatullah, “Kontribusi Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Pemberdayaan Enterpreneurship Santri Di Pesantren Modern Tgk. Chiek Oemar Diyan Indrapuri Aceh Besar”, dimuat di <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan>, Vol 9 (2) (2018): 33 – 43 J M I Jurnal Manajemen dan Inovasi.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1, Hasil Wawancara

HASIL WAWANCARA

Narasumber : Gus Ajir Ubaidillah

**Jabatan : Pengasuh sekaligus CEO dari lembaga kewirausahaan
Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari**

Waktu : Jum'at, 29 September 2023, pukul 17.00 WIB

Tempat : Wawancara ini dilakukan secara online dikarenakan beliau mempunyai kesibukan yang padat sehingga susah untuk menentukan jadwal wawancara secarang langsung dengan beliau.

**Peneliti : 1. Profil Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari
2. Visi misi Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari
3. Unit usaha apa saja yang telah ada di Pondok Pesantren Nurul Huda Langgongsari**

Narasumber : Dahulu Nurul Huda merupakan Mushola tempat peribadahan warga setempat akan tetapi karena jama'ah yang semakin banyak dan diwaqafkan menjadi sebuah masjid. Karena besarnya minat agama warga sehingga mendorong mereka untuk datang serta menginap di masjid nurul huda, inilah yang mendorong KH. Syamsul Ma'arif mendirikan Pondok Pesantren pada 1983 dengan diawali sebelas santri. Pondok Pesantren Nurul Huda atau yang familiar dengan sebutan Enha, nama Enha merupakan pengambilan dari pelafalan akronim nama Ponpes "Nurul Huda" (NH) yang berlokasi di Desa Langgongsari Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas. Ketika tahun 1995 KH. Syamsul Ma'arif wafat, yang kemudian perjuangan beliau diteruskan oleh keluarga, sahabat, serta putra beliau. Setelah kepergian KH. Syamsul Ma'arif Pondok Pesantren Enha kemudian dipasrahkan kepada putra tertua beliau yaitu K.H. Muhammad Abror atau yang kerap dipanggil Gus Abror. Beliau dipasrahkan Pondok Pesantren Enha pada waktu itu masih berumur 19 tahun yang awalnya mempunyai 11 santri dengan mengusung jargon kemandirian, keberdayaan, serta kebermanfaatannya bersama saudara-saudara beliau sekarang sudah mencapai angka

1200 santri. Di Pondok Pesantren Nurul Huda mempunyai lembaga pendidikan umum diantaranya SMP Alam Al-Aqwiya serta MA Alam Al-Aqwiya. Dan Pondok Pesantren Nurul Huda menggratiskan semua biaya para santri yang sedang belajar sedang menuntut ilmu di Pondok Pesantren. Hal tersebut dipertimbangkan karena santri yang sedang menuntut ilmu rata-rata merupakan santri yang tidak berasal dari keluarga yang mampu. Pihak Pondok Pesantren menyadari bahwa santrinya ini berasal dari golongan tidak diperhitungkan oleh warga, yang akhirnya Pondok Pesantren mempunyai harapan kepada santrinya ketika mereka sudah selesai belajar akan sanggup mewujudkan sosok santri yang mumpuni dalam ilmu agama, akhlaknya, serta mempunyai martabat dalam masyarakat. Pondok Pesantren Enha membersamai 1200 santri yang berasal dari berbagai daerah di Nusantara. Karena sebagian besar santri merupakan anak yatim/piatu dan dhuafa, maka Gus Abror memilih untuk menggratiskan seluruh biaya operasional dan kebutuhan dasar santri. Selama ini Pondok Pesantren Enha tidak memiliki donator tetap. Untuk memenuhi kebutuhan operasional pondok, Gus Abror melakukan beberapa ikhtiar sembari sesekali menerima donasi. Sekitar tahun 2019 Pondok Pesantren Nurul Huda mendirikan sebuah Lembaga yang bernama ENHA CORP (ENHA Corporation). ENHA CORP merupakan lembaga yang khusus mengurus ikhtiar kemandirian ekonomi melalui beberapa unit usaha yang dimiliki pesantren. Ada beberapa unit usaha yang bernaung di lembaga tersebut diantaranya; pertama, Toya Enha yang berdiri sejak tahun 2015 yang bertujuan untuk mencukupi kebutuhan air minum bagi santri, jama'ah masjid, alumni, wali santri dan masyarakat umum. Kedua, warung nyamplungan berdiri sejak April 2020, dengan menu andalan Ingkung Ayam Kampung dan Es Badeg saat ini sudah menjadi salah satu destinasi kuliner di Kabupaten Banyumas dan sekitarnya. Warung tersebut merupakan hasil kolaborasi antara santri bersama warga masyarakat sekitar pesantren. Warung nyamplungan mempunyai sekitar 30 karyawan dibagi ada yang di bagian dapur, kasir, dan pelayanan. Di warung nyamplungan terbagi menjadi dua sift yaitu sift pertama mulai dari jam delapan pagi sampai jam 4 sore dan sift kedua mulai jam 4 sampai sepuluh malam. Ketiga, enhamart berdiri sejak Oktober 2020 dan memiliki 12 karyawan. Enhamart yang awalnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan santri dan Jama'ah Masjid Enha, kini menjadi pusat perbelanjaan warga kecamatan Cilongok dan sekitarnya. Enhamart buka 24 jam dan dibagi menjadi dua sift setiap siftnya terdapat 3 orang santri. Keempat, Mie Ayam Dondoman, berdiri sejak November 2020 dan memiliki 6 karyawan. Dondoman ini yang sedang kami rencanakan untuk diduplikasi menjadi sarana kemandirian santri setelah lulus Pesantren. Kelima, Enha Barber, berdiri sejak Agustus 2021 dan memiliki 5 karyawan. Enha Barber

merupakan unit bisnis yang mengakomodir minat dan bakat santri dibidang seni pangkas rambut dan untuk melayani kebutuhan santri serta masyarakat sekitar. Keenam, Sate Wringin, berdiri sejak November 2021 dan memiliki 15 karyawan. Sate Wringin merupakan ikhtiar kemandirian pesantren dan juga mewujudkan integrated farming bersama masyarakat sekitar. Di Sate Wringin tersebut juga menerima Aqiqah. Pernyataan tersebut saya ambil dari channel youtube pondok pesantren Nurul Huda melalui link <https://youtu.be/M2XosIZ0jos?si=rqebbgycONa6Nkug>.

Link tersebut diperoleh saat wawancara dengan Gus Ajir Ubaidillah.





MEWUJUDKAN KEMANDIRIAN

ponpes-enha enhaTV https://enha.co.id

Oleh
Gus M. Ajir Ubaidillah

- Pengurus
Yayasan Ahmad Syamsul Ma'arif
Langgongsari
- Pengasuh
Pondok Pesantren **Nurul Huda**
Langgongsari
- **Founder dan CEO**
Enha Corp.



Gus M. Ajir Ubaidillah

Sejarah Enha

Enha diambil dari pelafalan akronim nama Ponpes "Nurul Huda" (NH), yang berlokasi di Langgongsari, Kec. Cilongok, Kab. Banyumas

Enha didirikan oleh Kyai Syamsul Ma'arif pada tahun 1983 dengan diawali 11 santri.

Saat ini Enha diasuh oleh **KH. Muhammad Abror (47 th)** yang juga lebih sering disapa "Gus Abror", dibantu oleh kedua adiknya **Gus Imam Ma'arif (36th)** dan **Gus Ajir Ubaidillah (31 th)**

Enha memiliki Masjid Nurul Huda yang senantiasa digunakan untuk melaksanakan aktifitas ibadah dan sosial kemasyarakatan oleh para santri dan penduduk Desa Langgongsari. Beberapa aktifitas sosial seperti Qur'an, Pembagian Zakat, Donor Darah dll, berpusat di Masjid ini.



Kyai Syamsul Ma'arif, Pendiri Ponpes Enha

TENTANG

Enha membersamai 1500 santriwan dan santriwati yang berasal dari berbagai daerah di Nusantara. Karena sebagian besar santri merupakan yatim/piatu dan dhuafa, maka Gus Abror memilih untuk **menggratiskan** seluruh biaya operasional dan kebutuhan dasar santri.

Selama ini di Ponpes Enha **tidak memiliki** donatur tetap. Untuk memenuhi kebutuhan operasional pondok, Gus Abror melakukan beberapa ikhtiar sembari sesekali menerima donasi.

Ikhtiar kemandirian yang telah dilakukan diantaranya Enha telah memiliki beberapa unit bisnis diantaranya yaitu Warung Nyamplungan (Warung Makan), Enhamart (Toko Ritel), Mie Ayam Dondoman, Toya Enha (Air Minum Isi Ulang), Enha Barbershop dan Sate Wringin (Warung Sate). Semua unit bisnis tersebut di bawah kendali Enhacorp (Entitas Bisnis Ponpes Enha) yang dipimpin oleh **Gus Ajir Ubaidillah**.



Devoni Pengasih, Ponpes Enha

VISI

Membangun kebersamaan dalam semangat kemandirian dan kemanfaatan

MISI

Membekali santri agar memiliki keterampilan sehingga menjadi santri yang berdaya dan memberikan solusi serta dampak kepada masyarakat

ENHA CORP

Enha Corp adalah entitas bisnis yang dimiliki Enha yang merupakan wujud nyata dari ikhtiar pesantren dalam rangka mencukupi kebutuhan pesantren khususnya dibidang ekonomi.

Beberapa unit bisnis yang dimiliki **Enhacorp** yaitu :

1. Toya Enha :

Berdiri sejak Januari 2015 dan memiliki 7 karyawan. Ini adalah unit bisnis pertama milik Ponpes Enha yang bertujuan untuk mencukupi kebutuhan air minum bagi Jamaah masjid, alumni enha, wali santri enha dan masyarakat umum.



Toya Enha, Enha Corp

2. Warung Nyamplungan :

Berdiri sejak April 2020 dan memiliki 26 karyawan. Nyamplungan dengan menu andalan Ingkung Ayam Kampung dan Es Badeg saat ini sudah menjadi salah satu destinasi kuliner di Kabupaten Banyumas dan sekitarnya. Warung ini hasil kolaborasi Enhacorp dan Warga Desa Langgongsari.



Warung Nyamplungan

3. Enhamart :

Berdiri sejak Oktober 2020 dan memiliki 12 karyawan. Enhamart yang awalnya hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan santri dan Jamaah Masjid Enha, kini menjadi pusat perbelanjaan warga Kecamatan Cilongok dan sekitarnya.



5. Enha Barber :

Berdiri sejak Agustus 2021 dan memiliki 7 karyawan. Enha Barber merupakan unit bisnis yang mengakomodir minat dan bakat santri dibidang seni pangkas rambut dan untuk melayani kebutuhan santri serta masyarakat sekitar.



4. Mie Ayam Dondoman :

Berdiri sejak November 2020 dan memiliki 6 karyawan. Dondoman ini yang sedang kami rencanakan untuk diduplikasi menjadi sarana kemandirian santri setelah lulus dari Pesantren.



6. Sate Wringin :

Berdiri sejak November 2021 dan memiliki 15 karyawan. Sate Wringin merupakan ikhtiar kemandirian pesantren dan juga mewujudkan integrated farming bersama masyarakat sekitar.



KEBUTUHAN (NEED)

Dengan jumlah santri sebanyak 1500 yang tinggal di Pesantren, dimana sebagian besar santri belum memiliki jaminan kesehatan dan jarak fasilitas kesehatan yang cukup jauh (20 KM) dari Pesantren sehingga seringkali penanganan pertama untuk santri yang sakit tidak ditangani dengan cepat.

Masjid Enha yang selama ini digunakan sebagai pusat kegiatan sosial kemasyarakatan Desa Langgongsari khususnya Dusun II, seringkali mendapat aduan masyarakat atau permintaan bantuan tentang layanan kesehatan yang mudah dan cepat.



PROJECT

Enha memiliki inisiatif untuk menyediakan layanan kesehatan yang terjangkau dan memadai bagi para santri dan warga sekitar dalam wujud Enha Medika.

Berdirinya Enha Medika adalah bukti nyata partisipasi Enha terhadap masyarakat khususnya Desa Langgongsari guna mewujudkan kesehatan masyarakat terutama dimasa pandemi seperti sekarang ini.

S.W.O.T Analysis

Strengths (Kekuatan)

- Memiliki captive market (Santri).
- Adanya hubungan emosional yang kuat dengan alumni, wali santri dan masyarakat.
- Enha sudah berkomitmen dengan beberapa dokter dan perawat yang siap membantu.

Opportunities

- Layanan kesehatan adalah kebutuhan primer masyarakat sehingga project ini dapat berkelanjutan.
- Menjadi rujukan layanan kesehatan untuk para santri pada khususnya dan masyarakat sekitar pada umumnya.

Weaknesses (Kelemahan)

- Belum ada sarana dan prasarana (Gedung dan peralatan)

Threats (Tantangan)

- Menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas.
- Manajemen bisnis secara profesional.

Mewujudkan Pelayanan Kesehatan

Internal

- Pengadaan gedung dan peralatan kesehatan.
- Mengurus izin praktek layanan kesehatan.
- Memenuhi kebutuhan SDM.

- Berkolaborasi dengan tenaga medis profesional (dokter dan perawat) serta lembaga atau institusi terkait.

external

3 Year Road Map

Research And Development

Goals :

1. Pengurusan izin operasional layanan kesehatan.
2. Menyediakan SDM dan tim pelaksana.
3. Pengadaan gedung dan peralatan kesehatan.

2021

Opening And Networking

Goals :

1. Pembukaan dan memulai layanan kesehatan di klinik enha medika.
2. Menjalankan pelayanan enha medika secara profesional.

2022

Developing

Goals :

1. Pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas.
2. Terwujudnya kesehatan masyarakat.

2023

2024

Narasumber : Pak Nur Abdulloh

Jabatan : Kepala Outlet unit bisnis yang ada di Pondok Pesantren Nurul Huda

Waktu : Jum'at, 6 Oktober 2023, Pukul 13.00 WIB

Tempat : Warung Nyamplungan

Peneliti : Bagaimana proses perencanaan SDM dalam menumbuhkan jiwa *entrepreneurship* santri di Pondok Pesantren Nurul Huda

Narasumber : Pertama kita mempunyai tujuan membentuk santri yang punya ilmu agama yang bisa diamalkan bisa dakwah disatu sisi banyak santri yang punya pengalaman dan punya ilmu bisnis entrepreneurship yang bagus itu, sehingga nanti dakwahnya di masyarakat itu tidak tergantung dengan uang ketika punya bisnis sendiri kan ya pasti arahnya bukan materi orientasinya dakwah ya dakwah udah nggak miki mikir uang, misal santri yang sudah punya usaha sudah punya uang banyak buat apa gitu. Untuk mewujudkannya kita ada lembaga Enha corp, Enha Corp itu berdiri di bawah Yayasan samyul ma'arif, enha corp menaungi unit-unit bisnis yang ada di pesantren ini dalam rangka kemandirian pesantren. Dan enha corp juga mengarahkan bagaimana santri prepairing menjadi bisnis owner skaligus belajar entrepreneur termasuk alumni-alumni yang sudah pulang pulang terlebih dahulu sebelum adanya enha corp juga bisa nyambung, mereka yang mau belajar bisnis mereka yang mau belajar entrepreneur ya silakan. Dan yang pasti tujuan untuk pemberdayaan masyarakat sekitar. Adanya warung adanya minimarket ya tujuan memberi dampak masyarakat sekitar. Untuk di enha sendiri pokoknya yang sudah dinyatakan selesai pendidikannya baik itu SMP atupun sekolah maupun pesantrennya baru boleh belajar entrepreneur, baru boleh belajar bisnis. Kalua masih SMP, SMA yang tidak boleh, disini difokuskan untuk belajar dulu. Fokus untuk belajar, mengaji sampai benar-benar selesai, ujiannya dinyatakan selesai lulus baru nanti ada masa khidmah nah itu nanti boleh di warung nyamplungan, enhamart atau di warung sate. Kalua yang masih belajar yang masih SMP, SMA ya tidak boleh dia fokus untuk mengaji. Paling sekedar membantu kegiatan pondok atau mungkin kebutuhan-kebutuhan yang sifatnya untuk operasional pondok, kaya missal membantu di dapur untuk memasak, tapi untuk bisnisnya belum. Untuk sekelas SMP, SMA itu masih fokus belajar, hafalan

karena secara standar pendidikannya disini itu tinggi. Untuk kenaikan kelasnya untuk kelulusannya itu mengacu pada hasil ujian Pesantrennya. Walaupun nilai sekolahnya bagus, nilai umumnya bagus tapi kalau nilai pondoknya koh jeblok ya tidak bisa naik kelas atau tidak lulus, masih tertolong ketika nilai pondoknya aman, lulus dan umumnya sekolahnya nilainya masih kurang ya itu masih lolos karena yang menjadi tumpuan utama ya Pondok pesantrennya. Kalau udah mendekati lulus, kelasnya udah kelas dua SMA kelas tiga itu kan udah mau lulus. Biasanya udah mulai diarahkan, nah itu masuk diperencanaan, rencananya mau pengabdian dimana. Karena beberapa atau kebanyakan santri itu sudah digadang-gadang dirumah yah, dalam arti ini ada satu kampung yang wilayahnya masih minim sekali tokoh agamanya sehingga orang tuanya itu berharap sianak ini bisa mengembangkan dan mengamalkan ilmunya ,bisa dakwah dikampungnya sendiri. Sehingga ya memang nilai agamanya bagus secara ujiannya atau kesehariannya itu biasanya diarahkan ke dakwah nanti pengabdiannya juga dakwah. Akan tetapi mereka juga dipersilahkan untuk persiapan entrepreneur sehingga yang mau membantu di outlet silahkan Cuma waktunya tidak terikat, jadi missal ada temen-temen part time yang bekerja hanya satu minggu ada yang full time terikat karyawan kalau yang part time tidak, mereka hanya membantu di sini hanya satu minggu. Mereka yang dirumah sudah digadang-gadangkan menjadi uztad, ya lagi-lagi mereka yang sudah dewasa pastinya yang sudah bisa berfikir harus bersikap seperti apa kaya gitu, yang masih anak-anak belum.

Penulis : Bagaimana proses perekrutan sumber daya manusia untuk melaksanakan program atau kegiatan yang sudah dibentuk

Narasumber : Melihat dari kesehariannya di Pondok, missal si A suka membantu di dapur ada yang suka membantu di tim kebersihan, ada yang di daur ulang atau mungkin suka membantu di kantin pondok itu bisa diarahkan ke warung, ke minimarketnya. Kalau untuk kebutuhan administrasinya sendiri di warung seperti di minimarketnya atau di outlet yang lain ya sudah pasti kita melihat dari nilai umunya, niali matematikanya seberapa jauh itu yang arahnya keuangan, nilai komputernya seberapa persen pengetahuannya karena di outlet juga tidak sekedar pramusaji atau tim produksi atau tukang masak tapi kita juga membentuk temen-temen santri menjadi akuntan, administrasi dan beberapa masuk artinya mereka yang dari awal sudah ketahuan ini nilai umunya bagus kita rekrut untuk jadi kasir jadi admin. Berjalannya lebih mudah walaupun pada akhirnya dia nanti belajar yang lain tidak hanya sekedar jadi akuntan administrasi

saja. Memangnya Tujuannya akhirnya mereka semua harus bisa. Dan penunjukan disini dari pusat, dari Yayasan, jadi temen-temen yang sekiranya memungkinkan dimasukan di outlet ya dimasukan dengan dasar beberapa pertimbangan, karena beberapa temen temen yang sudah menyelesaikan pendidikannya SMA atau pesantrennya kalau perempuan biasanya arahnya ke tahfidz dan pengabdianya di dakwah di masukan pengurus, asatidz di ndalem.

Penulis : Bagaimana pemeliharaan yang dilakukan untuk memberi kenyamanan dan kesemangatan para santri yang berada di unit bisnis

Narasumber : Jadi begini untuk temen-temen yang khidmahnya di outlet dibisnis itu mereka ada acara sendiri, satu untuk memudahkan koordinasi yang kedua lebih mudah untuk mengontrol bagaimana si karyawan atau santri ini perkembangannya dan keberadaannya itu terjamin artinya ini gak main-main nih, jadi posisinya statusnya masih sama seperti yang di ndalem statusnya santri Cuma bukan santri sedang belajar tapi khidmah dan mereka ada asrama khusus untuk mereka yang khidmah. Itu lebih mudah dan lebih maksimal lagi yang jelas ketika outlet lagi rame kita butuh bantuan tim yak arena ngumpul karena satu tempat ya tinggal panggil aja. Jadi beda dengan mungkin karyawan umum ya kalau umum terkadang manajemen sudah mengatur sedemikian rupa soal jadwal sift dan jobnya ketika sedang rame dia gak bisa berbuat banyak adanya itu ya sudah itu mau gak mau ya sudah itu adanya sepuluh orang ya udah ada pelanggan serratus orang misalnya ya maksimalkan sepuluh orang itu. Tapi kita gak, kita warung misal low sedang lah tiba-tiba datang lebih banyak kita sdm sudah siap karena ngumpul dan asramanya diarea sekitar outlet. Jadi temen-temen gak disuruh secara otomatis mereka membantu, selain dia juga ada jam sendiri. Di luar jam kerja mereka mempunyai loyalitas sendiri, itu salah satu kelebihan dari sdm internal, kontrolnya lebih mudah dan kita tahu kebutuhan anak seberapa sih dan perkembangan-perkembangan yang lainnya mudah diketahui. Masing-masing outlet ada tmpat tinggalnya untuk santri jadi mereka gak kemana-kemana kalau istirahat yak ke asrama atau bascame sambal menunggu sambal mantau outletnya. Kalau mereka yang aktif yang kreatif terus bergerak artinya mereka nggak mau kehilangan momen, waktu yang diberikan oleh pesantren. Jadi selagi ada waktu mereka bener-bener belajar dengan serius karena nggak tau mau pulangnye kapan, misalnya pada saat sudah usianya waktunya menikah tiba-tiba dipanggil pengasuh kamu menikah ya, sampai urusan jodoh pun dipikirkan. Trus untuk motivasi kita ada kajian rutin biasa bulanan seluruh unit bisnis yang ada di enha corporation biasanya diawal bulan ya untuk keakraban menimba

ilmu, ilmu bisnis, ilmu-ilmu agama yang memang kita belum belajar itu, biasanya dari CEOnya Gus Ajir kadang Gus Imam kadang Gus Abror sendiri ya mereka turun langsung untuk sekedar memberi motivasi untuk meningkatkan memberikan energi bar uke temen-temen yang sudah lama disini biar semangatnya tetap terjaga motivasinya tetap terjaga jadi nggak sampai blandang.

Penulis : Adakah evaluasi untuk rencana kegiatan yang sudah dilaksanakan

Narasumber : Kita ada pertemuan rutin setiap minggu nya, setiap minggu kita kumpul planning” evaluasi atau membuat projek-projek baru untuk sekedar peningkatan. Lingkupnya itu manajer kepala outlet dan leader biasanya setiap minggunya ada rapat.

Penulis : bagaimana proses penilaian kinerja para santri yang berada di unit bisnis dan pemberhentian karyawan.

Narasumber : Kita kan ada penilaian setiap outlet ada penilaian dan masing masing leader biasanya menilai kepala outlet juga menilai nanti diakumulasi nilainya dan diajukan atau dismpaikan ke manajemen, ini nilainya di atas rata rata misalnya pointnya A, ada lima point yaitu kedisiplinan, tanggung jawab, loyalitas, inisiatif sama sikap. Dari lima point itu saling berkesinambungan artinya ketika salah satu point ada yang tinggi tapi nilai yang lainnya merosot otomatis ratingnya turun dan akhirnya kesimpulannya jelek. Dn beberapa untuk evaluasinya pada point C cukup tapi dalam kinerjanya kurang, satu kali dapat nilai C diskort oleh kepala outlet bulan berikutnya koh C lagi kemandajer terus bulan berikutnya koh C lagi langsung ke owner nah ini menentukan mau lanjut apa nggak karena biasanya cukup disaya selesai bulan berikutnya perbaikan. Selama tidak ada pelanggaran yang berarti dari outlet atau di pesantren nggak bakalan dikeluarin. Ketika mereka sudah tidak layak di outlet maka dikembalikan, ketika nilainya bulan ini C bulan berikutnya C bulan berikutnya lagi koh C sementara dikembali ke pesantren. Selagi tidak melanggar norma norma pesantren yang notabnya sudah pelanggaran berat dan memang risikonya harus keluar mau nggak mau, nggak peduli di outlet bagus apa nggak kalau dia melanggar norma pesantren ya sudah dikeluarkan langsung.

Penulis : Struktur kepengurusan yang ada di Enha Corp

Narasumber : Untuk strukur kepengurusan pertama ada CEO yaitu Gus Ajir Ubaidillah, manajer mas Julious, kepala outlet saya sendiri Nur Abdulloh mengepalai di bidang kuliner warung nyamplungan sate wringin dan ada kaki lima dipinggir jalan ya sejenis lamongan, terus adik saya Muhamad Martufi mengepalai di unit bisnis toya enha dan

enhamart, kepala outlet selanjutnya Ustadz Hamid mengepalai unit bisnis di Enha Barber, toko khaouqolah, dan di media.

Narasumber : Ustadz Hamid

Jabatan : Kepala Outlet unit bisnis di Pondok Pesantren Nurul huda

Waktu : Kamis, 19 oktober 2023, pukul 13.00 WIB

Tempat : Ruang media Pondok Pesantren Nurul Huda

Penulis : Bagaimana proses perencanaan SDM di Pondok Pesantren Nurul Huda mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan, penilaian prestasi kerja, pemeliharaan, pemberian kompensasi dan pemberhentian

Narasumber : Pertama kita di bidang usaha ini itu mengambil anak-anak dari santri yang sudah lulus Aliyah jadi anak-anak yang sudah lulus Aliyah itu baru boleh masuk ke bidang usaha. Kriteria seperti apa nah maka kriterianya adalah sesuai dengan bidang usahanya karena disini kan usaha yang kita jalankan ada beberapa kan, ada yang kuliner ada yang toko. Otomatis kita milih santri yang sekiranya ada basic ke tempat-tempat itu, nah kaya kemarin juga yang terakhir ini ada di barber bagaimana kita mengambil anak supaya bisa masuk di barber maka kita lihat karena di pondok ini kan ada anak-anak yang berawal dari coba-coba nyukur temennya ada yang memang sudah bakat dari rumah ada yang mau nyoba -nyoba di pondok gitu. Maka dari hal-hal sederhana itu dikembangkan anak-anak yang memiliki keinginan atau potensi yang itu kemudian dipanggil akhirnya kita latih begitu akhirnya ditempatkan disini. Yang lain juga sama anak-anak yang dibidang yang ditoko atau yang diwarung kuliner juga sama. Tahapannya seperti itu. Jadi selama mereka di Aliyah sembari kita temen-temen yang besar sambil melihat mengamati siapa yang berpotensi kedepan. Disini seringkali kita sampaikan ke anak-anak bahwa mondok itu itu bukan hanya ngaji dan santri itu harus memiliki kemandirian karena kalau santri iitu mandiri dya dalam semuanya. Terlebih spesifik dalam hal ekonomi maka itu sangat sangat membantu bahkan utama gitu yah. Untuk keberlangsungan hidup manusia ataupun nanti secara garis besar santri jangka panjang adalah bisa menunjang untuk dakwah dan sebagainya maka dengan seringkali kita menyampaikan hal seperti itu dari pengasuh sendiri ketika pengajian di pondok kemudian dari temen-temen asatidz juga sering menyinggung hal itu maka itu sangat sangat berpengaruh bagi mereka terlebih sudah ada beberapa contoh yang nyata yang sudah ditempatkan di outlet-outlet ini kan

sudah nyata berarti artinya apa ketika kita membahas masalah kemandirian kemudian kita mendorong mereka supaya mandiri teman ya mereka dengan sering kita menyampaikan hal seperti itu mereka akan semakin tumbuh karena sudah ibaratnya sudah melihat contoh nyata ya an itu kan artinya disini itu bervariasi gitu loh ada yang di kuliner ada yang di toko ada yang di media ada yang di barber dan lain sebagainya . itu sih yang selama ini kita lakukan ibaratnya kita doktrin terus bahwa santri ini harus mandiri pada intinya kita memiliki standarisasi yang khusus banget dalam arti khusus ini apakah speknya harus tinggi banget ya tidak juga karena kita ya di pondok gitu kan dan santri yang artinya kita nanti belajar bersama gitu dari perusahaan dan dari santri yang memiliki kriteria khusus tadi yang kami pantau kemudian nanti kita ambil kita panggil kemudian kita belajar bersama nanti setelah itu akan terlihat keseriusan ataupun progress dari anak tersebut intinya santri kalau di rasa kurang serius atau mungkin kurang berminat itu nanti akan kita cari yang lainnya lagi santri seperti itu kita balikan lagi ke pondok untuk ngurus di pondok. Kita karena wong dewek begitu yah akhirnya enak saja kita panggil anak-anak yang besar yang berpotensi tadi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan disini kita panggil langsung terjun kalau yang di kuliner sangat sederhana kita panggil anak ya mungkin dari awal untuk membantu cuci piring atau mungkin apa begitu artinya untuk training ini dari hal-hal yang paling ringan ya sebulan biasanya dalam pantauan anak anak ini memang bagus kinerjanya dan ada kesemangatan ya akan langsung masuk. Untuk proses rekrutment tidak ada ketentuan sampai kapan yang jelas sesuai dengan kebutuhan pertama kita disini memang semua santri dan santri kan adakalanya harus mukim dan sebagainya kan. Kaya kemarin juga dari awal sampai sekarang ya sudah terjadi beberapa pergantian karena memang dari awal dulu kita sudah berdiri sekitar tiga tahun begitu kan sudah ada yang nikah sekian santri otomatis pos-pos itu harus digantikan dengan yang lain maka kita menyesuaikan saja kapan dibutuhkan kita nambah. Kendalanya seperti itu penyebabnya. Ada lagi yang sakit ketika ada anak yang sakit dengan kondisi yang tidak memungkinkan lagi untuk bertahan dipondok karena penyakitnya ya mengharuskan istirahat penuh begitu ya dengan terpaksa anak itu pulang akhirnya kita langsung ambil lagi begitu. Jadi spesifiknya kapan penjarangan atau rekrutment itu dilakukan ya menyesuaikan dengan kondisi. Atau misalkan ada kita bikin satu program baru misalkan jumlahnya tetap Cuma kita akan melakukan inovasi dalam hal pemasaran misalnya. Kita ada inovasi pemasaran sehingga kita harus menambah sumber daya gitu yah nambah kekuatan ya kita saat itu juga harus merekrutment orang lagi. Untuk rapat sebulan sekali rapat yang resmi kalau yang sekedar evaluasi kita ada rapat sendiri setiap seminggu sekali di masing-masing outlet. Kemudian kita setiap sebulan sekali

kita ada forum kajian khusus semua karyawan yang mana disitu kita sama-sama evaluasi sama-sama membahas program-program yang sudah dilaksanakan di bulan itu atau kita membahas untuk bulan berikutnya. Untuk penggerak disini kita setiap outlet ada kepala beliaulah yang bertugas dan bertanggungjawab penuh atas kegiatan yang terjadi pengawasan kemudian pengarah dan sebagainya itu di kepala outlet atau bahkan nanti ada manajemen waktu ada perputaran shift, atau bahkan ada yang bergantian atau libur itu semuanya nanti diatur oleh kepala outlet. Kompensasi kita santri ya, tapi disini alhamdulillah kita tetap professional di bidang usaha walaupun santri begitu tetapi tidak kemudian kita hanya memanfaatkan kinerja mereka tidak dengan tanpa mengasih bisyaroh begitu jadi istilahnya bisyaroh, maka semua yang terlibat di bidang usaha di kasih bisyaroh setiap bulan sekali. Ya walaupun bisyaroh yang kita berikan tidak sesuai dengan UMR yah ya sesuai dengan kemampuan kami sekaligus menyesuaikan dengan kinerja santrinya dan nanti setiap santrinya beda-beda per outletnya atau bahkan di outlet yang sama bisa jadi nanti per santrinya beda-beda. Pemutusan kerja sejauh ini sih belum ada yah pemutusan dalam tanda kutip pemecatan gitu. Tapi yang sudah ada seperti yang saya katakan ya bekerja itu ibaratnya tidak dibatasi waktu karenanya setiap santri yang memang sudah butuh untuk keluar dari pondok dengan beberapa hal tertentu terkait misalnya mau nikah atau terkait karena sakit tadi atau mungkin terpaksa harus pulang karena orang tuanya dirumah sudah repot begitu lah itu baru kemudian kita perbolehkan untuk pulang. Tapi selain itu ya sejauh ini belum ada artinya ya ttp kita walaupun diperusahaan bahasanya ya dengan santri seperti pondok pondok yang lain sejarahnya pun sebelas dua belas mirip dengan pondok yang lain. Kita memiliki standarisasi khusus Cuma standar ini apakah diterapkan atau ada tertulis di setiap outlet itu saya tidak kurang paham detailnya yang jelas ada. Semuanya disini menilai dari segi kedisiplinan dari kinerja dan sebagainya yang mana ini berpengaruh dengan prestasi artinya anak-anak yang memiliki prestasi-prestasi dengan nilai tertentu nanti ada kenaikan pangkat dan sebaliknya yang diatas koh ternyata prestasinya kurang, kurang disiplin dan sebagainya nanti kita turunkan. Siapa yang menilai semua itu ya tadi kembali ke kepala outlet masing-masing. Hambatannya karena disini santri santri ini ya secara usia masih labil yah tamatan sma itukan usia masih labil sehingga ini menjadi faktor utama atau kendala kami ketika anak itu dianggap berpotensi sudah ikut training diawal sudah mulai dipekerjakan ko ternyata kemudian baru sebulan dua bulan semangatnya kendor ini yang menjadi kendala banget buat kita semua dan memang sudah ada beberapa yang akhirnya ya sudah karena seperti itu kita kembalikan lagi ke pondok. Yang namanya santri kan di usia seperti itu ada yang mungkin secara mental belum

siap untuk terjun di kerja begitu kan masih senang santai santai dan sebagainya. Untuk lifeskill kita memang disini ada kelas-kelas khusus yang mana ini sebagai penunjang atau mungkin bisa juga kita sambil pengamatan gitu sebelum anak-anak itu memang dimasukan di unit usaha kita bisa mengamati lewat program-program sendiri khususnya untuk yang putri ada tata boga yang mana mereka setiap beberapa hari atau seminggu sekali mereka praktek masak begitu bahkan sampai hari ini sudah membuka pembuatan snack jadi ketika ada acara disini event-event pribadi gitu nanti snacknya sudah bisa mesen ke anak-anak putri yang di Aliyah bahkan kemari nada bazar UMKM mereka pun ikut membuat stand untuk acara umkm itu dan disini nanti akan kelihatan anak-anak yang rajin anak-anak yang sregap masak anak-anak yang masakannya enak itu siapa nanti kelihatan itu juga nanti kita salurkan bakat-bakat itu ke unit usaha. Di barber juga sama barber itu sekarang kita sudah buka sendiri sehingga untuk pelatihannya mudah anak-anak yang berbakat ya setiap seminggu sekali ada satu atau dua atau beberapa yang langsung latihan disini nanti objek yang dicukur sesama santri Cuma alatnya memang sudah ada di barber. Pertanian juga ada pertanian itu dulu dua tahun yang lalu kita punya pertanian organik dan itu semua yang menggarap adalah anak-anak Aliyah kita punya di sawah sebelah langgong utara sana yang nggarap anak-anak Aliyah kemudian juga punya sayuran itu dibikin dan dirawat oleh anak-anak Aliyah pakai poliback di dakdakan karena belum ada bangunannya akhirnya anak-anak menanam pakai poliback sayur sayuran dulu juga pernah Lombok Cuma tempat Lombok ini kemudian di gusur karena untuk bangunan juga kita nanam kopi kita dulu sempat ngambil bibit kopinya di jember skitar beberapa pohon kemudian ditanam di pekarangan sebelah timur ruangan ini ada sekitar 100 meter dan itu juga yang menanam anak-anak Aliyah. Kelas entrepreneur sudah ada Cuma memang perjalanannya ini belum sepenuhnya lancar begitu bahkan bukan hanya dari pondok saja waktu itu kita juga menjaring dari luar pondok untuk kelas yang seperti itu atau pelatihan-pelatihan kita sudah beberapa kali pertemuan kita lakukan, kalau ini tidak ada ketentuannya karena waktunya kondisional artinya ketika temen-temen banyak yang minta dirasa perlu bikin kelas ya bikin kelas kita sudah melakukan sekitar tiga atau empat kali. Untuk yang sudah lulus karena memang kita harus perlu hp juga sedangkan Aliyah tidak pegang hp jadi beberapa yang diadakan pesertanya dalah pengurus dan alumni-alumni ada juga masyarakat luar mereka minat yang se. karena tadi ketika kita buka kelas ini misalkan jualan online begitu kan mereka juga terbatas karena tidak bawa hp. Untuk agenda tahunan yang bersifat unit usaha juga ada keterkaitannya dengan pondok di awal tahun itu tadi awal tahun kita menggunakan bulan syawal terkadang momen itu kita gunakan untuk perekrutan juga salah satu juga

diantara kondisional dan sebagainya maka di momen awal tahun kita ada perekrutan karena diawal tahun kita membuka lembaran baru otomatis banyak sekali struktur-struktur yang baru gitu dari kepengurusan atau dari ya semuanya. Karena ada santri baru juga termasuk juga anak-anak Aliyah yang sudah lulus tapi anak-anak Aliyah yang lulus itu tidak semua kita masukan ke unit usaha kita hanya mengambil sebagian saja yang kemudian sisanya khidmah di pondok kemudian ada lagi kita setiap setahun sekali ada gattering karyawan itu juga bertujuan untuk mengakrabkan sesama karyawan karena bisa jadi karena kita di warung, di sate, dan di toko jarang ketemu maka momen setahun sekali untuk gattering untuk mengakrabkan para santri. Kita pertama ada toya enha itu air mineral yang sudah kita bacakan wirid-wirid itu menjadi bisnis utama, kedua waktu itu sebelum kita bikin warung kita pernah produksi kopi enha yang pohonnya saya ceritakan, kemudian kita bikin warung nyamplungan kemudian enha mart selanjutnya lagi kita waktu itu pernah buka mie ayam dondolan yang kemudian sekarang jadi tokok kemudian barber setelah itu sate wringin, setelah barber kita bikin toko sebelah antara enhamart dan barber kan ada toko. Khaukolah itu memang lebih spesifik ke peralatan peralatan santri ada baju koko peci kemudian ada sandal kitab-kitab. Enha corp ini ibaratnya payungnya yah payung dari keseluruhan unit usaha yang ada ini dipayungi oleh enha corp tujuan utama ya untuk kemandirian pesantren itu. Jadi lembaga perekonomian pondok gitu untuk kemandirian khususnya. Dibawahnya itu dibuatlah unit usaha yang ada ini. Enha corp ini turunannya dari visi misi pondok pesantren kemudian kemandirian itu diwujudkan dalam enha corp tersebut. Ibaratnya langkah nyata ketika kita bicara visi misi membuat menjadikan santri yang berakhlak kul karimah yang berkarakte maka usahanya kita membuat kajian karena kita mengadakan pengajian kitab kuning sekolah dalam rangka mewujudkan kemandirian itu

Narasumber : Kang Abdullah faqih

Jabatan : Santri Pondok Pesantren Nurul huda

Waktu : Minggu, 1 Oktober 2023, pukul 17.00 WIB

Tempat : Warung Nyamplungan

Peneliti : Bagaimana tanggapan para santri untuk program *entrepreneurship* di Pondok Pesantren Nurul Huda

Narasumber : Disini yang mengikuti program kewirausahaan dan khidmah adalah santri yang sudah menamatkan pembelajarannya selama enam tahun di Pondok. Jadi yang masih sekolah SMP dan SMA belum boleh masuk ke unit bisnis yang ada di pondok. Kita disini selain khidmah juga banyak belajar mulai awal memulai bisnis sampai mengembangkan bisnis itu sendiri. Dan rata-rata yang khidmah atau ikut terjun dalam kewirausahaan itu anak-anak yang mohon maaf kurang mampu, yang orang tuanya sudah meninggal. Dengan adanya program kewirausahaan ini kita merasa terbantu sekaligus sebagai media kita belajar dalam kewirausahaan. dan disini kita punya asrama sendiri bascame sendiri, ya gunanya untuk mempermudah kinerja kita. Kalau di asrama dipondok kan beda tuh, kita harus menyesuaikan mereka yang masih sekolah, justru malah bisa membuat kita malas karena melihat santri yang lain tidak mempunyai kegiatan atau kesibukan yang padatlah, kan mereka hanya belajar hanya mengaji, juga kita kalau mau mencari atau memastikan santri yang nggak berangkat kan gampang tinggal ke asrama atau bascame, ini anak beneran sakit atau tidak kaya gitu mas

Peneliti : Adakah pemberian motivasi untuk santri yang mengikuti kegiatan *entrepreneurship*

Narasumber : Kita ada rapat rutin setiap satu bulan sekali seluruh unit bisnis, mulai dari CEO, manajer, kepala outlet dan temen-temen santri yang ikut di semua unit bisnis. Disitu kita melakukan evaluasi, saling sharing dan pemberian motivasi

Peneliti : Apakah para santri yang mengikuti program di unit bisnis diberi kompensasi setiap bulannya

Narasumber : Kita disini Bahasa bisyaroh yah, jadi kami setiap bulannya mendapatkan bisyaroh. Dengan adanya bisyaroh tersebut kami merasa terbantu, karena ya mohon maaf kami yang ada disini itu kan ada yang kurang mampu dan orang tuanya sudah meninggal, jadi sangatlah terbantu dengan adanya bisyaroh tersebut. Kami bisa membantu sedikit-sedikit oran tua dirumah sekaligus bisa menabung

Lampiran 2, Dokumentasi

Gambar I : Unit usaha Pondok Pesantren Nurul Huda



Gambar I.1 Toya Enha



Gambar I.2 Khauqolah



Gambar I.3 Enhamart



Gambar I.4 Enha Barber



Gambar I.5 Warung Nyamplungan



Gambar I.6 Sate Wringin

Gambar II : Pelatihan kewirausahaan Pondok Pesantren Nurul Huda

No.	Jenis Pelatihan	Hari	Waktu
1.	Tata Boga	Kelas X : sabtu dan kamis Kelas XI : senin, selasa, dan rabu Kelas XII : kamis	Habis dhuhur
2.	Cukur	Senin dan kamis	Habis ashar

Table II. 1 jadwal pelatihan



Gambar II.2 Pelatihan Tata Boga



Gambar II. 3 Pelatihan Pertanian



Gambar II. 4 Pelatihan Cukur



Gambar II.5 Rapat evaluasi dan pemberian motivasi



Gambar II.6 Kelas entrepreneur

Gambar III : Dokumentasi wawancara



Gambar III.1 Wawancara dengan Kang Abdulloh Faqih



Gambar III.2 Wawancara dengan Pak Nur Abdulloh



Gambar III. Wawancara dengan Ustadz Hamid

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS DIRI

1. Nama : Ali Ma'sum
2. NIM : 1917103014
3. Tempat, Tanggal Lahir : Banyumas, 9 Oktober 1999
4. Alamat : Desa Karangtengah, Rt 07 Rw 02 Kec.
Cilongok Kab. Banyumas
5. Jurusan/Prodi : MKI/Manajemen Dakwah
6. E-mail : almasart886@gmail.com
7. No. HP : 085742491017
8. Nama Ayah : Iksan
9. Nama Ibu : Nasiah

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD N 1 Karangtengah (2006-2012)
2. MTs. Ma'arif NU 2 Cilongok (2012-2015)
3. SMA Pesantren El-Madani Rawalo (2015-2018)
4. UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto (dalam proses)

C. PENGALAMAN ORGANISASI

1. PR. IPNU IPPNU Karangtengah
2. OSIS Mts. Ma'arif NU 2 Cilongok
3. OSIS SMA Pesantren El-Madani Rawalo
4. OSMANI Putra Pondok Pesantren M.H. Nurul Iman (El-Madani)
Rawalo

Purwokerto, 12 November 2023



(Ali Ma'sum)