

**STRATEGI PONDOK PESANTREN DALAM
MENGEMBANGKAN SDM SANTRI DI BIDANG
KEWIRAUSAHAAN**
(Studi Kasus Pondok Pesantren El-Tibyan Desa Bulaksari,
Kecamatan Bantarsari, Kab. Cilacap)



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)**

**Oleh:
ALFIAN ISNAN KHAFIFI
NIM. 1522201045**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2019**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pesantren sebagai sebuah “institusi budaya”, lahir atas prakarsa dan institusi masyarakat. Secara sosiologis, lembaga ini tergolong unik dan khas. Peran sentral kiai sebagai pemrakarsa berdirinya pesantren, hubungan antara santri dan kiai, serta hubungan masyarakat dengan kiai, menunjukkan kekhasan lembaga ini. Sejak berdirinya pesantren memiliki peran strategis dalam kehidupan masyarakat. Kendati kebanyakan pesantren memposisikan sebagai lembaga pendidikan keagamaan (*tafaqquh fi al-din*), namun pada tahun 70-an sebagaimana dikatakan oleh Aziz bahwa pesantren sedang mengalami “pergeseran” paradigma, ketika beberapa pesantren mencoba melakukan reposisi sebagai bagian dari upaya merespon dinamika kehidupan sosial.¹

Untuk itulah, seiring dengan tuntutan perkembangan kebutuhan masyarakat dan zaman, maka menurut Choirul Fuad Yusuf bahwa ke depan pengembangan pesantren diarahkan pada: (1) pemeranan pesantren sebagai tempat (*tafaqquh fi al-din*) sesuai dengan historis dan doktrinnya, (2) pemeranan pesantren sebagai “*agent of community development*” agen pengembangan masyarakat dalam berbagai aspek kehidupan sosial, ekonomi, politik, budaya, termasuk iptek. Sebagai lembaga pendidikan islam dengan model khas, beberapa pesantren telah berkiprah dalam membentuk totalitas kepribadian (*Character Building*), baik yang menyangkut masalah dunia maupun akhirat.²

Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga pencipta kader-kader bangsa yang cukup strategis, yang setiap tahunnya menghasilkan lulusan santri setingkat Aliyah di antara lulusan tersebut kurang lebih hanya 20%

¹ Choirul Fuad Yusuf dan Suwito, *Model Pengembangan Ekonomi Pesantren*, (Purwokerto: STAIN Pres,2010) hlm 9-10

² Choirul Fuad Yusuf dan Suwito, *Model Pengembangan Ekonomi Pesantren*, hlm 11-12.

akan mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, dan sisanya 80% akan memasuki kehidupan di masyarakat dan hal ini berpotensi tinggi menjadi sumber pengangguran. Salah satu kebijakan pemerintah sebagai upaya untuk mengatasi permasalahan tersebut di atas adalah berkaitan dengan program “Pengembangan Kewirausahaan SDM Santri” yaitu melalui bantuan Pengembangan Gedung Tempat Praktik Ketereampilan Usaha (TPKU) berserta perlengkapannya.³ Dengan bantuan tersebut harapannya agar pondok pesantren dapat melahirkan kader-kader santri saudagar/wirausahawan santri.

Sampai saat ini, kondisi masyarakat Indonesia masih memprihatinkan pada kenyataan besarnya jumlah pengangguran dan penduduk miskin. Sebagian besar penduduk Indonesia adalah umat muslim (sekitar 90%). Oleh karena itu, di antara jumlah penduduk yang masih menganggur ataupun yang masih miskin tersebut sebagaimana besar adalah saudara kita umat islam. Dengan memberikan bekal kewirausahaan sejak dini bagi anak didiknya, pondok pesantren akan memiliki jaringan usaha para alumni yang demikian diharapkan dapat menjadi kekuatan baru untuk ikut mengurangi pengangguran dan kemiskinan bagi saudara kita umat islam.⁴

Bagi masyarakat Indonesia, termasuk Pondok Pesantren (Ponpes), pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu keharusan. Sebab untuk mencapai kemajuan masyarakat harus dipenuhi persyaratan yang diperlukan. Dengan pengembangan SDM, akan memberikan kontribusi signifikan bagi upaya peningkatan kehidupan masa depan kehidupan masyarakat. Dalam hal ini, Ponpes sebagai agen pengembangan masyarakat, sangat diharapkan mempersiapkan sejumlah konsep pengembangan SDM, baik untuk peningkatan kualitas Ponpes maupun untuk peningkatan kualitas kehidupan masyarakat.⁵

³ Suryadharma Ali, *Paradigma Pesantren*, (Malang: UIN-MALIKI PRESS, 2013) hlm 151-152.

⁴ Suryadharma Ali, *Paradigma Pesantren...* hlm 92-94.

⁵ A. Halim. dkk, *Manajemen Pesantren*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005) hlm. 3.

Salah satu lembaga yang *concern* terhadap kewirausahaan adalah pondok pesantren. Dibandingkan masa penjajahan, memang orientasi pesantren mengalami pergeseran yang cukup jelas. Jika di masa penjajahan misi pesantren adalah mendampingi perjuangan politik merebut kemerdekaan dan membebaskan masyarakat dari belenggu tindakan tiranik, maka pada masa pegebangan ini telah digeser menuju orientasi ekonomi.⁶

Salah satu pesantren yang menerapkan pelatihan dan ketrampilan berwirausaha adalah Pondok Pesantren El-Tibyan yang berdiri pada tahun 1962, yang didirikan oleh KH. Shodiiqul Qohhar dan diteruskan oleh putranya KH. Minachul Karim yang merupakan alumni dari pondok pesantren El-Bayan Bendasari Majenang. Setelah beliau wafat pada tahun 2015 pengelolaan pesanten saat ini diasuh oleh adiknya yaitu Ky. Mukhamad Mubasyir yang terletak di Dusun Medeng Rt 01/Rw 01, Desa Bulaksari, Kecamatan Bantarsari, Kabupaten Cilacap.⁷

Pondok Pesantren El-Tibyan merupakan satu-satunya lembaga di bidang keagamaan dan sekaligus melatih santrinya di bidang kewirausahaan sejak tahun 1990-an sampai sekarang dibandingkan dengan pesantren-pesantren lainnya yang ada di Desa Bulaksari, para santri diberikan pelatihan dan ketrampilan wirausaha yang langsung terjun di bidangnya masing-masing di bawah naungan pengasuh dan pondok pesantren. Setiap unit usaha memiliki penanggung jawab (manajer), dengan adanya penanggung jawab tersebut pelatihan dan ketrampilan wirausaha akan lebih terarah, mudah dan efisien.⁸

Proses pelaksanaan pelatihan dan ketrampilan wirausaha dilaksanakan mulai pukul 07.00 hingga 15.00 dan biasanya dilanjutkan pukul 08.00 setiap hari karena waktu yang cukup panjang untuk mendalami kewirausahaan.

⁶ Deden fajar badruzzaman, *Pemberdayaan Kewirusahaan Terhadap Santri* (Study Kasus Pondok Pesantren Al- Ashriyyah Nurul Iman Parung, Bogor), Skripsi, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatulloh,2009) hlm 15.

⁷ Profil Pondok Pesantren El-Tibyan Bulaksari Bantarsari diakses pada tanggal 23 September 2018 pukul 10.30 WIB.

⁸ Wawancara dengan Agus Diyaul Manan Ketua Umum Pondok Pesantren El-Tibyan Bulaksari Bantarsari diakses pada tanggal 22 September 2018 pukul 10.00 WIB.

Sedangkan untuk pukul 15.00 hingga pukul 08.00 jadwal santri untuk mendalami ilmu agama atau mengaji. Biasanya pelatihan dan ketrampilan wirausaha melibatkan santri lain yang tidak masuk dalam dunia wirausaha ataupun yang masih duduk dibangku sekolah, ketika santri senior membutuhkan bantuan tenaga. Karena sejak dulu di pondok pesantren El-Tibyan kebanyakan tidak sekolah hanya fokus mengaji dan *abdi ndalem*, akan tetapi untuk saat ini hanya ada 20% dari 352 santri putra putri saja yang sedang sekolah.

Proses pengembangan Sumber Daya Manusia di pondok pesantren ini selalu menerapkan nilai-nilai keikhlasan dan tanggungjawab. Strategi yang dilakukan pondok pesantren untuk membantu santri berfikir inovatif dalam pengembangan sumber daya manusia dibidang kewirausahaan diantaranya dengan membiasakan kegiatan-kegiatan yang bersifat produktif, kreatif, dan inovatif.⁹

Ada lagi pesantren yang mengasah keterampilan dan mental kewirausahaan santri, sebagai modal dalam bersaing di kehidupan nyata, selepas dari pesantren. Belum lagi sederet pesantren yang menekuni usaha agribisnis, memproduksi kebutuhan konsumsi masyarakat sekitar, atau menawarkan jasa. Sejarah pesantren hakikatnya adalah kemandirian. Berbagai kegiatan ekonomi itu juga memberi nilai strategis bagi pesantren sebagai lembaga pendidikan, semua itu bisa menjadi ajang pengembangan bagi para santri dalam pengembangan *skill*, ketrampilan, dan wawasan.¹⁰

Di Pondok Pesantren El-Tibyan memiliki dua kepemilikan usaha yaitu Badan Usaha Milik Pesantren (BUMP) dan milik *ndalem* yang semuanya dikelola oleh santri itu sendiri. Usaha yang di bawah Badan Usaha Milik Pesantren (BUMP) memiliki 4 jenis usaha meliputi: Koperasi, Kantin, Percetakan dan Sablon, Dapur Umum. Sedangkan jenis usaha yang dimiliki oleh pihak *ndalem* ada 3 kepemilikan meliputi: Pembuatan Tempe, Pembuatan Tahu, Pembuatan Saleh Pisang, Pembuatan Susu Kedele, Toko

⁹ Wawancara dengan Agus Diyaul manan selaku ketua umum diakses pada tanggal 19 Februari 2019 pukul 14.15 WIB

¹⁰ Asrori S. Karni, *Etos Studi Kaum Santri*, (Bandung:PT Mizan Pustaka,2009) hlm 222.

Kitab, Toko Servise Lampu, Warung Antareja, Depot Air mineral, Pembuatan Kripik Tempe, dan Bengkel. Adapaun untuk bidang peternakan yaitu peternakan sapi yang berjumlah 18 ekor sapi semuanya di kelola oleh santri dan untuk kotoran sapi diinovasi menjadi biogas, biogas ini menjadi trobosan bagi pondok pesantren untuk dimanfaatkan sebagai bahan bakar memasak dengan tujuan untuk meminimalisir biaya.¹¹

Tabel 1
Data Usaha dan Koordinator Usaha di Pondok Pesantren El-Tibyan

No.	Jenis Usaha	Koordinator	Keterangan
1.	Percetakan dan Sablon Koperasi Kantin Dapur Umum	Kang Masruhin Kang Muhammad Nadzir Kang Hanafi Nasrulloh Kang Nur Yasin	BUMP Pondok Pesantren
2.	Pembuatan Tempe Pembuatan Tahu Pembuatan Susu Kedele	Kang Fahmi Kang Hanif Kang Amin zhali	Milik <i>Ndalem</i> Ky. Mukhamad Mubasyir
3.	Toko Kitab Jasa Servis lampu Pembuatan Saleh Pisang Bengkel Jasa Potong Rambut Peternakan Sapi Pembuatan Biogas Warung Antareja Depot Air Minum	Kang Anwar Maulana Kang Tolhah Kang Furqon Kang Ridwan Kang Saefulloh Kang Irfan Hidayatulloh Kang Zaelani Kang Fahmi	Milik <i>Ndalem</i> Agus Diyaul Manan
4.	Pembuatan Kripik Tempe dan Makanan Ringan Lainnya	Kang Maskur	Milik <i>Ndalem</i> Agus Faqih Syamsul Rijal

Sumber: Profil Pondok Pesantren El-Tibyan

Untuk *asset* dari usaha di atas ada yang masuk ke BUMP dan *ndalem* sesuai dengan kepemilikan masing-masing. Dari semua jenis kegiatan usaha di atas secara langsung dibimbing oleh santri senior secara turun-temurun yang langsung mempraktekan dari mulai awal sampai santri benar-benar

¹¹ Wawancara dengan Mudrikul Huda selaku lurah Pondok Pesantren El-Tibyan”, diakses pada tanggal 23 September 2018 pukul 11.00 WIB.

menguasai di bidangnya agar mampu menyalurkan ilmunya kepada santri lain dari mulai pengelolaan, pemasaran, dan laporan keuangan.

Dengan adanya pelatihan dan ketrampilan berwirausaha diharapkan sebagai wadah pengembangan kreatifitas, *skill*, ketrampilan dan sumber daya manusia (SDM) di bidang kewirausahaan. Karena apabila santri sudah terbiasa belajar mandiri maka mereka tidak kaget lagi ketika kembali ke tengah-tengah masyarakat dan mampu memberikan kontribusi kepada masyarakat tentang wirausaha.

Salah satu tujuan adanya pelatihan dan ketrampilan wirausaha agar santri hidup di zaman yang serba canggih, kehidupan yang rumit dan lapangan pekerjaan yang sulit dapat mengurangi pengangguran dan mampu membuka usaha sendiri yang telah didapat ilmunya ketika di pondok pesantren. Selain itu juga agar santri-santri di pondok mendapatkan wawasan terhadap dunia di bidang kewirausahaan.¹²

Dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian, adapun judul penelitian yaitu **Strategi Pondok Pesantren Dalam Mengembangkan SDM Santri Di Bidang Kewirausahaan** (Studi Kasus Pondok Pesantren El-Tibyan Desa Bulaksari, Kecamatan Bantarsari, Kab. Cilacap).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah batasan konsep. Untuk menghindari kesalahfahaman dan mempermudah dalam menafsirkan tentang judul yang diangkat, maka dari itu beberapa istilah yang perlu dijelaskan supaya tidak terjadi kerancuan dalam memahami permasalahan yang akan dibahas.

1. Strategi Pondok Pesantren

Strategi adalah suatu cara dimana organisasi/lembaga akan mencapai tujuannya, sesuai dengan peluang-peluang dan ancaman-ancaman

¹² Wawancara dengan Mudrikul Huda selaku lurah Pondok Pesantren El-Tibyan, diakses pada tanggal 23 September 2018 pukul 11.00 WIB.

lingkungan eksternal yang dihadapi, serta sumber daya dan kemampuan eksternal.¹³

Keberadaan pesantren beserta perangkatnya merupakan lembaga pendidikan keagamaan dan lembaga kemasyarakatan. Ia telah memberikan warna daerah pedesaan di mana pesantren berada dan tumbuh serta berkembang bersama warga masyarakatnya sejak berabad-abad (Hasan, 1987). Hal ini berarti bahwa pesantren tidak hanya secara kultural bisa diterima tetapi juga telah ikut serta membentuk dan memberikan corak serta nilai kehidupan kepada masyarakat yang senantiasa tumbuh dan berkembang. Figur kyai, santri, serta seluruh perangkat fisik yang menandai sebuah pesantren senantiasa dikelilingi oleh sebuah kultur yang bersifat keagamaan. Kultur ini mengatur perilaku seseorang, pola hubungan antar warga masyarakat bahkan hubungan antara satu masyarakat dengan masyarakat lainnya.¹⁴

Jadi, strategi pondok pesantren adalah salah satu kemampuan untuk mencapai tujuannya, yang dikelilingi oleh pihak internal maupun eksternal dengan tujuan untuk mengembangkan dan membentuk santri dalam nilai-nilai kehidupan dalam bingkai kemasyarakatan.

2. Pengembangan SDM santri

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan atau organisasi begitu canggih.¹⁵

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan

¹³ A. Halim. dkk, *Manajemen Pesantren*,.....hlm 115.

¹⁴ M. Miftahusyain, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Santri Di Pesantren Untuk Memasuki Kehidupan Masyarakat* (Studi Pada Pesantren Mahasiswa Al Hikam Malang), (Malang:UIN Malang) hlm 99.

¹⁵ Malayu. Hasibun, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2016) hlm 10

pembangunan bangsa, proses peningkatan di sini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia.¹⁶

Santri sebagai salah satu pilar utama pesantren memiliki potensi ekonomi yang harus digali. Analisis potensi diri ini harus dipahami, bahwa para santri tersebut mempunyai bakat bawaan, seperti membaca Al Qur'an, menulis kaligrafi dan lain sebagainya. Bakat-bakat ini harus selalu dipupuk dan dikembangkan. Oleh karena itu, pesantren perlu menerapkan penelusuran bakat dan minat santri, kemudian dibina dan dilatih agar dapat membangun kemandirian ekonomi dalam diri santri.¹⁷

3. Kewirausahaan

Kewirausahaan (*entrepreneurship*) adalah proses penciptaan sesuatu yang baru pada nilai menggunakan waktu dan upaya yang di perlukan, menanggung resiko keuangan, fisik, serta resiko social yang mengiringi, menerima imbalan moneter yang dihasilkan, serta kepuasan dan kebebasan pribadi.¹⁸ Unsur-unsur kewirausahaan meliputi motivasi, visi, komunikasi, optimisme, dorongan semangat, dan kemampuan memanfaatkan peluang.¹⁹

Namun, jika kewirausahaan dikaitkan dengan proses pengembangan perekonomian, kewirausahaan biasanya didefinisikan sebagai aktivitas/sikap kemandirinya untuk menciptakan program berbasis ekonomi dengan mengoptimalkan kelebihan dan kecakapan yang dimilikinya.²⁰

¹⁶ Soekidjo Notoatmodjo, *Pegembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Rineka Cipta,1998), hlm 2

¹⁷ Dede Imam Mughni, *Strategi Pengembangan Kemandirian Ekonomi Santri* (Studi Kasus di Pondok Pesantren El-Bayan Bendasari Majenang Cilacap Jawa Tengah), Skripsi, (Purwokerto:IAIN Purwokerto, 2018) hlm 29.

¹⁸ Robert D. Hisrich, dkk., *Entrepreneurship (Kewirausahaan)*, Terj anonym, (Jakarta: Salemba Empat, 2008) hlm 10

¹⁹ Sochimim, *Kewirausahaan (Teori Aplikasi dan Praktik)*, (Yogyakarta: Cinta Buku,2017) hlm 12

²⁰ Eko Mardiyanto, "Manajemen Kewirausahaan Pondok Pesantren Berbasis Agrobisnis." Dalam jurnal Jurnal Fikroh Vol. 9 No. 2 Januari 2016.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Strategi Pondok Pesantren Dalam Mengembangkan SDM Santri Di Bidang Kewirausahaan Pada Pondok Pesantren El-Tibyan Desa Bulaksari, Kecamatan Bantarsari, Kab. Cilacap?
2. Apa saja faktor pendorong dan penghambat Pondok Pesantren Dalam Mengembangkan SDM Santri Di Bidang Kewirausahaan Pada Pondok Pesantren El-Tibyan Desa Bulaksari, Kecamatan Bantarsari, Kab. Cilacap?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pondok pesantren dalam mengembangkan SDM santri di bidang kewirausahaan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan mafaat sebagai berikut:

a. Secara akademis

- 1) Dapat menambah wawasan yang luas mengenai objek yang diteliti.
- 2) Dapat mengetahui bagaimana strategi pondok pesantren dalam mengembangkan SDM santri di bidang kewirausahaan pada Pondok Pesantren El-Tibyan Desa bulaksari, Kecamatan Bantarsari, Kab. Cilacap.

b. Secara praktisi

- 1) Sebagai bahan informasi pada Pondok Pesantren El-Tibyan Desa Bulaksari, Kecamatan Bantarsari, Kab. Cilacap agar lebih baik lagi dalam mengembangkan SDM santri di bidang kewirausahaan agar mempunyai wawasan atau pengalaman setelah keluar dari pondok.

E. Telaah Pustaka

Telaah pustaka diperoleh dari buku-buku, hasil-hasil penelitian atau karya-karya ilmiah yang berkaitan dengan objek penelitian yang sedang dikaji. Jadi peneliti mengambil referensi dari buku-buku atau penelitian terdahulu yang akan menjadi rujukan yang berkaitan dengan tema yang akan diangkat, diantaranya:

Menurut Sondang P. Siagian mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan peningkatan produktivitas atau kemampuan kerja para pekerja di masa depan atau investasi sumber daya manusia untuk jangka panjang.²¹

Menurut Sjafrri Mangkuprawira mengatakan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan atau pekerja dalam menangani berbagai jenis tugas dan menerapkan kemampuan yang dibutuhkan sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada.²²

Menurut T. Hani Handoko mengatakan dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi besar. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.²³

²¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet ke-7, (Jakarta:PT Bumi Aksara,1999) hlm 182-183.

²² Sjafrri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Startegik*, cet-ke 3,(Bogor:Ghalia Indonesia,2004) hlm 150

²³ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE Yogyakarta, 2001) hlm 117

Menurut Muhadj dengan istilah yang sama yaitu pengembangan SDM (*Human Resources Deveolpment*) yang secara singkat dideskripsikan sebagai peningkatan kualitas manusia dalam makna fisik maupun mental.²⁴

Menurut Adrew E. Sikula bahwa pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai menejeralnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.²⁵

Menurut Fathul Aminudin Aziz dalam bukunya yang berjudul “*Manajemen Pesantren*” mengatakan bahwa pendidikan pondok pesantren merupakan pusat pengembangan sumber daya manusia (*Human Resources*) agar memiliki kehidupan yang lebih baik dan memiliki sikap memmanusiakan manusia (*humanis*).²⁶

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
Yayang Nugrahaning Akbar (“Strategi Pondok Pesantren Nurul Islam Jember Dalam Menumbuhkan Karakter Kewirausahaan Santri”). ²⁷	Strategi Pondok Pesantren Nurul Islam Jember dalam menumbuhkan karakter kewirausahaan santri merupakan suatu cara yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Nurul Islam Jember untuk menumbuhkan suatu sikap, tingkah laku, maupun semangat yang kreatif dan inovatif, prestatif, serta tanggung jawab dan disiplin pada diri santri. Salah satu strategi yang diterapkan antara lain: Pelatihan Keterampilan, Meneladani Sosok Wirausahawan Sukses, dan	Perbedaan dari penelitian ini adalah pada tempat penelitian dan penelitian “Yayang Nugrahaning Akbar” lebih fokus pada karakter kewirausahaan. Sedangkan pada penelitian saya lebih kepada pengembangan Sumber Daya

²⁴ M. Kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2012) hlm 6

²⁵ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung:PT Refika Aditama,2003) hlm 50

²⁶ Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Pesantren Paradigma Baru Membangun Pesantren di Tinjau Dari Teori Manajemen*, (Purwokerto, STAIN Press, 2014), hlm. 2

²⁷ Yayang Nugrahaning Akbar, *Strategi Pondok Pesantren Nurul Islam Jember Dalam Menumbuhkan Karakter Kewirausahaan Santri*, (Studi kasus Pondok Pesantren Nurul Islam Jember), Skripsi, (Jember: Universitas Jember (UNEJ), 2015).

	membentuk tim bisnis.	Manusia (SDM) di bidang kewirausahaan.
Maulisa Darliani (“Strategi Pesantren Oemar Diyan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia”) ²⁸	Strategi yang dilakukan pesantren Oemar Diyan dalam pengembangan SDM nya dengan menggalakkan kegiatan-kegiatan yg bermanfaat, dengan Kreasi/imajinasi, dan diskusi, mengamalkan apa yang di ajari di Pesantren, dengan disiplin pesantren (watak, kejiwaan, perilaku), materi yang diberikan mencerminkan ke 3 hal pokok, dengan membiasakan melakukan yang baik, Pengajian, dan dialog terbuka.	Berdasarkan dari penelitian tersebut bahwa perbedaannya adalah tempat penelitian dan penelitian “Maulisa Darliana” yaitu focus pada pengembangan sumber daya manusia secara umum Sedangkan pada penelitian saya lebih fokus pada pengembangan SDM santri di bidang kewirausahaan.
Ariq Maulana Jiyanzah “Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Ekonomi Pondok Pesantren Melalui Komunitas Pondok Pena ” (Studi kasus di Pema An-Najah Kutasari, Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas. ²⁹	Pengembangan sumber daya manusia dalam ekonomi pondok pesantren yaitu melalui beberapa metode dan pelatihan dan pendidikan mengenai ekonomi pondok pesantren guna meningkatkan kualitas dan taraf hidup (perekonomian). mereka melakukan pendidikan dan pelatihan secara terjadwal sehingga sampai saat ini SDM Komunitas Pondok Pena semakin baik dan berkembang.	Berdasarkan penelitian tersebut perbedaannya adalah pada tempat penelitian dan penelitian yang dilakukan oleh “Ariq Maulana Jiyanzah” fokus kepada implementasi pengembangan sumber daya manusia dalam ekonomi pondok pesantren. Sedangkan pada penelitian saya fokus kepada startegi pengembangan santri di bidang kewirausahaan.

²⁸ Maulisa Darliani, *Strategi Pesantren Oemar Diyan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Skripsi, (Aceh:Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam, 2016)

²⁹ Ariq Maulana Jiyanzah “Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Ekonomi Pondok Pesantren Melalui Komunitas Pondok Pena” (Studi kasus di Pema An-Najah Kutasari, Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas, Skripsi, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2018.

<p>Siti Komara “Pengelolaan Pondok Pesantren Berbasis” Kewirausahaan Di Pondok Pesantren Nurul Barokah Kabupaten Majalengka.³⁰</p>	<p>Penerapan kewirausahaan di Ponpes Nurul Barokah dapat dilihat dari adanya unit-unit usaha yang dikelola oleh santri yang telah atau sedang menempuh pendidikan Ma’had atau setingkat perguruan tinggi</p>	<p>Berdasarkan penelitian tersebut Perbedaannya adalah pada tempat penelitian dan lebih umum. Sedangkan pada penelitian saya lebih fokus pada pengembangan SDM santri di bidang kewirausahaan.</p>
<p>Yusni Fauzi “Peran Pesantren Dalam Upaya Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) <i>Entrepreneurship</i>” (Penelitian Kualitatif Di Pondok Pesantren Al-Ittifaq Rancabali Bandung)³¹</p>	<p>Sebagai lembaga berbasis <i>entrepreneurship</i>, meliputi; 1) Melakukan kajian pengembangan kewirausahaan kreatif, 2) Membina jiwa kewirausahaan para santri dan masyarakat, 3) Membina dan mengembangkan pelaku wirausaha kreatif, 4) Mengembangkan ekonomi kreatif, 5) Mendukung pengembangan ekonomi kreatif di bidang pertanian, peternakan, dan lain-lain, 6) Meningkatkan peran kemitraan antara pondok pesantren dengan perguruan tinggi, pemerintah, industri, lembaga sosial, supermarket, dan masyarakat dalam mengembangkan kewirausahaan kreatif, 7) Membuka peluang lapangan kerja baru bagi masyarakat sekitar, 8) Memberdayakan potensi sumber daya alam secara optimal, 9) Mampu merespons kebutuhan masyarakat secara tepat, baik kebutuhan akan lapangan pekerjaan ataupun berupa kebutuhan pokok pangan, 10) Berperan aktif dalam</p>	<p>Berdasarkan penelitian oleh Yusni Fauzi perbedaannya adalah tempat penelitian dan lebih fokus pada peran pesantren atau fungsi pesantren itu sendiri dalam pengembangan SDM santri di bidang kewirausahaan. Sedangkan pada penelitian saya pada strategi pondok pesantren.</p>

³⁰ Siti Komara, “Pengelolaan Pondok Pesantren Berbasis” *Kewirausahaan Di Pondok Pesantren Nurul Barokah Kabupaten Majalengka*. Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol. 1 No. 1, September 2016.

³¹ Yusni Fauzi, “Peran Pesantren Dalam Upaya Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) *Entrepreneurship*” (Penelitian Kualitatif Di Pondok Pesantren Al-Ittifaq Rancabali Bandung), Jurnal Pendidikan Universitas Garut, Vol. 06; No. 01; 2012; 1-8.

	<p>kemajuan agribisnis, melakukan manajemen koperasi, melakukan sistem penjualan yang efektif, juga memberdayakan teknologi terapan tani, dan 11) Membina sistem manajemen dan pola kerjasama di kalangan santri yang diterapkan dengan mengikuti perkembangan pasar modern.</p>	
<p>Mohammad Asrorul Amin dan H. M. Turhan Yani “Peran Pondok Pesantren Dalam Menumbuhkan Sikap Kemandirian Santri Melalui Kegiatan Wirausaha” Di Ponpes Mukmin Mandiri Sidoarjo.³²</p>	<p>Peran pondok pesantren Mukmin Mandiri Sidoarjo dalam menumbuhkan sikap kemandirian para santrinya dalam berwirausaha adalah sebagai berikut, pondok pesantren memfasilitasi santri dalam beberapa kegiatan seperti (1) menyediakan tentang produksi dan marketing kepada para santri, (2) mengendalikan proses berwirausaha mulai dari pemilihan barang sampai barang tersebut diterima oleh konsumen, (3) menawarkan kerjasama dalam mendirikan usaha.</p>	<p>Berdasarkan dari penelitian Mohammad Asrorul Amin dan H. M. Turhan Yani perbedaannya adalah tempat penelitian dan lebih fokus pada minat atau sikap kemandirian santri di bidang kewirausahaan. Sedangkan pada penelitian saya lebih fokus pada pengembangan SDM santri di bidang kewirausahaan.</p>

IAIN PURWOKERTO

³² Mohammad Asrorul Amin dan M. Turhan Yani, “Peran Pondok Pesantren Dalam Menumbuhkan Sikap Kemandirian Santri Melalui Kegiatan Wirausaha”, Di Ponpes Mukmin Mandiri Sidoarjo, Jurnal, Volume 05 Nomor 03 Jilid III Tahun 2017, 889-903.

F. **Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah dalam penyusunan penelitian ini maka akan diuraikan menjadi beberapa bab. Adapun bab-bab dalam penelitian tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, berisikan tentang latar belakang, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, dan sistematika penulisan.

BAB II landasan teoritis dari penelitian, di sini berisikan tentang teori teori mengenai penelitian yang sudah diuji kebenarannya.

BAB III membahas tentang metode penelitian antara lain: jenis penelitian, lokasi penelitian, objek penelitian, sumber data, pengumpulan data, teknis analisis data, dan uji keabsahan data.

BAB IV berisi mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada Pondok Pesantren El-Tibyan Desa Bulaksari, Kecamatan Bantarsari, Kab. Cilacap yang berisi tentang profil dan pelaksanaan startegi dalam mengembangkan SDM santri di bidang kwirausahaan.

BAB V berisi kesimpulan dan saran yang menyangkut dengan penelitian yang telah diteliti oleh penulis

IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan yang berkaitan dengan strategi pondok pesantren dalam mengembangkan SDM santri di bidang kewirausahaan di pondok pesantren El-Tibyan Desa Bulaksari, Kec. Bantarsari, Kab. Cilacap, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pondok Pesantren El-Tibyan sebelum mengembangkan sumber daya manusia (SDM) santri yaitu dengan cara melakukan perencanaan sumber daya manusia (SDM) santri terlebih dahulu dengan cara mengadakan kegiatan yang positif (produktif, kreatif dan inovatif) di bidang kewirausahaan sesuai jadwal yang telah ditentukan.. Di dalam proses perencanaan hanya menggunakan tiga dari empat tahapan proses perencanaan yaitu analisis kebutuhan pengembangan, penentuan tujuan pengembangan, dan perumusan strategi pengembangan.

Dalam strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) santri di bidang kewirausahaan Pondok Pesantren El-Tibyan menerapkan beberapa metode *on the job training* antara lain:

- a) Metode rotasi jabatan, yaitu memindahkan suatu pekerjaan santri di unit usaha dari pekerjaan satu ke pekerjaan lain dengan tujuan agar santri menguasai semuanya tentang ilmu yang ada di setiap unit usaha.

Bahwa strategi pengembangan SDM santri dengan metode rotasi jabatan dapat dikatakan sudah mampu mengembangkan SDM santri di bidang kewirausahaan secara efektif. Hal ini dapat dilihat dari berbagai data di atas yang penulis peroleh, karena jangka waktu yang ditentukan dan secara bergantian yaitu dua tahun sekali walaupun tidak semuanya diterapkan di setiap unit usaha akan tetapi diterapkan secara kondisional.

- b) Metode latihan intruksi jabatan, yaitu dengan cara memberikan pekerjaan secara langsung dengan pendampingan oleh santri senior kepada santri muda, mulai dari awal sampai santri benar-benar menguasai di dalam pekerjaan tersebut. Latihan intruksi pekerjaan yang diterapkan di Pondok Pesantren El-Tibyan bisa dikatakan sudah mampu mengembangkan SDM santri di bidang kewirausahaan, karena santri senior di sini bertugas untuk memberikan pelatihan atau mencontohkan kepada santri muda secara efektif dan sudah banyak yang didapatkan oleh santri muda ilmu yang telah diberikan oleh santri senior.
- c) Metode magang yang diterapkan oleh Pondok Pesantren El-Tibyan yaitu dengan cara memberikan kebebasan kepada santri belajar kepada seseorang yang ada di luar pondok baik itu perorangan atau lembaga seperti: pendalaman di tempat foto copyan, pelatihan administrasi, pelatihan pengelolaan depot air minum dengan Dinas Kesehatan, pelatihan pembuatan biogas, dan lain sebagainya dengan tujuan untuk mengembangkan SDM di bidang kewirausahaan. Bahwa metode magang dalam mengembangkan SDM santri di bidang kewirausahaan sangat membantu bagi para santri, yaitu untuk menggali ilmu dari luar pondok pesantren dan diterapkan di pondok pesantren. Jika dilihat dari analisis data yang penulis peroleh, bahwa metode magang tersebut belum baik, karena pelaksanaannya magang tersebut belum menyeluruh baru empat unit usaha yang bekerja sama dan jangka waktu untuk pelaksanaan magang kurang efektif.
2. Adapun Faktor pendorong dalam proses pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren El-Tibyan antara lain: adanya sarana dan prasarana yang mendukung, kegigihan dalam berwirausaha, lokasi strategis karena di dalam pesantren, produk yang diciptakan diterima oleh masyarakat sekitar sehingga mempermudah proses penjualan

karena konsumen selain dari santri juga dari masyarakat, mendapat dukungan oleh masyarakat sekitar.

Faktor penghambat dalam proses pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren El-Tibyan antara lain: keterbatasan dana untuk kegiatan wirausaha, karena dana mandiri didapatkan dari sumbangan bulanan santri, sumber daya manusia yang kurang, keterbatasan jaringan dengan wirausahawan lain, kurangnya program pendidikan dan pelatihan secara sistematis di bidang kewirausahaan.

B. Saran

Pelaksanaan strategi pondok pesantren dalam mengembangkan SDM santri di bidang kewirausahaan yang dilakukan oleh Pondok Pesantren El-Tibyan memang sudah cukup baik. Akan tetapi ada beberapa perhatian khusus di Pondok Pesantren El-Tibyan dalam pengembangan SDM santri di bidang kewirausahaan. Beberapa hal tersebut sebagai berikut:

1. Membuat program pengembangan SDM yang lebih baik agar benar-benar terstruktur dan berjalan dengan lancar. Maka perlu adanya perencanaan yang matang mengenai program pengembangan SDM di bidang kewirausahaan dengan mengadakan kegiatan wirausaha baik di dalam maupun luar pondok pesantren.
2. Melaksanakan pendampingan dan pelatihan secara menyeluruh bagi santri muda, yang mana selama ini hanya kepada santri yang masuk dunia wirausaha saja. Dengan adanya pendampingan secara menyeluruh oleh santri senior kepada santri muda akan lebih memudahkan semua santri muda untuk memahami tugas dan pengetahuan di bidang kewirausahaan.
3. Melakukan pengawasan secara berkala.
4. Mengadakan diklat dengan pelatih dari luar pondok pesantren seperti: program magang. Pengadaan diklat dengan pelatih dari

luar diharapkan akan mampu meningkatkan wawasan pengetahuan mengenai kewirausahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Mar'uf . 2011. *Wirausaha Berbasis Syariah*. Yogyakarta:Aswaja Pressindo.
- Akbar, Yayang Nugrahaning. 2015. *Strategi Pondok Pesantren Nurul Islam Jember Dalam Menumbuhkan Karakter Kewirausahaan Santri Pada Pondok Pesantren Nurul Islam Jember*. Jember: Universitas Jember (UNEJ).
- Ali, Suryadharma. 2013. *Paradigma Pesantren*. Malang:UIN-MALIKI PRESS.
- Amin, Mohammad Asrorul dan M. Turhan Yani. 2017. *Jurnal. Peran Pondok Pesantren Dalam Menumbuhkan Sikap Kemandirian Santri Melalui Kegiatan Wirausaha Pada Ponpes Mukmin Mandiri Sidoarjo*.
- Aminudin Aziz, Fathul. 2014. *Manajemen Pesantren Paradigma Baru Membangun Pesantren di Tinjau Dari Teori Manajemen*. Purwokerto, STAIN Press.
- Aminudin Aziz, Fathul. 2016. *Manajemen Kewirausahaan Islam*. Yogyakarta:Edite Pustaka.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian (suatu pendekatan pratktek)*, .Yogyakarta:Rineka Cipta.
- Yusuf. Choirul Fuad dan Suwito. 2010. *Model Pengembangan Ekonomi Pesantren*. Purwokerto:STAIN Press.
- Badruzzaman, Deden Fajar. 2009. *Pemberdayaan Kewirusahaan Terhadap Santri Pada Pondok Pesantren Al- Ashriyyah Nurul Iman Parung, Bogor*.Jakarta:UIN Syarif Hidayatulloh.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Penerbit Erlangga.
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Chotimah, Chusnul. 2014. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*. "Pendidikan Kewirausahaan Di Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan,".
- Darliani, Maulisa. 2016. *Skripsi. Strategi Pesantren Oemar Diyan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Aceh:Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam.

- Efendi Haiandja, Marihot Tua. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: GRASINDO.
- Emzir. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Analisis Data)*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT RINEKA CIPTA.
- Fauzi, Yusni. 2012. *Jurnal. Peran Pesantren Dalam Upaya Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Entrepreneurship Pada Pondok Pesantren Al-Ittifaq Rancabali Bandung*. Universitas Garut.
- Halim, A.. Dkk. 2005. *Manajemen Pesantren*. Yogyakarta:Pustaka Pesantren.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani.1984. *Manajemen*. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.
- Hasibun. Malayu. 2016. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Herdiansyah, Heri. 2014. *Metodolodgi Peneleitian Kualitatif*Jakarta Selatan: Salemba Humanika.
- Hisrich, Robert D. dkk. 2008. *Entrepreunership (Kewirausahaan)*. Terj anonim. pJakarta:Salemba Empat.
- Jiyanzah, Ariq Maulana. 2018. "Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Ekonomi Pondok Pesantren Melalui Komunitas Pondok Pena" Studi kasus di Pesma An-Najah Kutasari. Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas Skripsi. Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Jude Kaye, Michael Allison. 2005. *Perencanaan Strategis*. Jakarta:Obor Indonesia.
- Jusmmaliani. 2014. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT RajaGrafindo Persada.
- Kahmadi, Dadang.____. *Metode Penelitian Agama: Perspektif Ilmu Perbandingan Agama*.

- Karni, Asrori S. 2009. *Etos Studi Kaum Santri*. Bandung:PT Mizan Pustaka.
- Kartodirjo, Sartono. 1977. Metode Penggunaan Bahan Dokumen”, dalam Koentjaraningrat (Ed.), *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Khozin, Muhammad.2018. *Santri Milenial*. Jakarta:Bhuana Ilmu Populer.
- Komara, Siti. 2016. *Jurnal Ilmiah Indonesia. Pengelolaan Pondok Pesantren Berbasis Kewirausahaan Pada Pondok Pesantren Nurul Barokah Kabupaten Majalengka*.
- Kurniawan, Asep. 2013. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Epistemologi Filsafat Islam” Dalam *Jurnal Studi Keislaman* Vol. 17 Nomor 1 Juni.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta:CV BUDI UTAMA.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Startegik*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Mardiyanto, Eko. 2016. *Jurnal. Manajemen Kewirausahaan Pondok Pesantren Berbasis Agrobisnis*.
- Marjuni, Sukmawati. 2015. *Sumber Daya Manusia*. Makasar:CV.SAH MEDIA.
- Maskan, Mohammad. dkk, 2018. *Kewirausahaan*. Malang:POLINEMA PRESS.
- Miftahusyiaian. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Santri Di Pesantren Untuk Memasuki Kehidupan Masyarakat Pada Pesantren Mahasiswa Al Hikam Malang*. (Malang:UIN Malang).
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:ERLANGGA.
- Mughni , Dede Imam. 2018. *Strategi Pengembangan Kemandirian Ekonomi Santri Pada Pondok Pesantren El-Bayan Bendasari Majenang Cilacap Jawa Tengah*). Purwokerto:IAIN Purwokerto.

- Mulyana, Deddy. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ndraha, Taliziduhu. 1999. *Pengantar Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT RINEKA CIPTA.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pegembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pegembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Rineka Cipta.
- PB, Triton. 2001. *Manajemen Strategis*. Jakarta:Oriza.
- Qomar, Mujamil. 2002. *Pesantren*. Jakarta:ERLANGGA.
- Qurnati, *Budaya Belajar Dan Keterampilan Berbahasa Arab di Dayah Aceh Besar*. Banda aceh : ar-raniry press.
- Roisy. Abdul Hafidh. 2010. *Hadits Tentang Waktu Pembayaran Upah (studi Sanad dan Matan)*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Rr. Suhartini, A. Halim, dan M. Choirul Arif, A. Sunarto AS. 2005. *Manajemen Pesantren*. Yogyakarta:Pustaka Pesantren.
- Saifuddin, Azwar. Th. *Metode Penelitian*.Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Siagian, Sondang P. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Sochimin. 2016. *Kewirausahaan (teori Aplikatif dan Praketik)*. Purwokerto:STAIN Press.
- Sochimin. 2017. *Kewirausahaan (Teori Aplikasi dan Praktik)*. Yogyakarta:Cinta Buku.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:GRAHA ILMU.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung:ALFABETA.

- Surakhmad, Winarno. 1982. *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar, Metode, dan Teknik*. Bandung: Tarsito.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syamsi, Ibnu.1994. *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Tim Departemen Agama RI_____. *Pola Pengembangan Pondok Pesantren*._____
- Umar, Husein 2010 .*Desain Penelitian Manajemen Startegik*. :PT RajawaliGrafindo Persada.
- Wahyu ilahi, Muhammad Munir. 2009. *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Kencana.
- Wahyuni, Sari. 2012. *Qualitative Research Method: Theory and Practice*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widodo, Suparno Eko. 2015.*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.,Yogyakarta:PUSTAKA PELAJAR.
- Yunus, Muh. 2008. *Islam Dan Kewirausahaan Inovatif*. Malang: UIN MALANG Press.

IAIN PURWOKERTO