

**STRATEGI PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN WIRAUSAHA
(Studi Pondok Pesantren Nurul Hidayah, Desa Bandung,
Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen)**



SKRIPSI

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

Oleh :

**HIMMATUL AULIYA MUSTIKA SARI
NIM 1917103048**

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

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya:

Nama : Himmatul Auliya Mustika Sari

NIM : 1917103048

Jenjang : S-1

Jurusan : Manajemen dan Komunikasi Islam

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah

Menyatakan bahwa naskah skripsi berjudul **“Strategi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Wirausaha (Studi Pondok Pesantren Nurul Hidayah, Desa Bandung, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen)”** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri, bukan dibuatkan orang lain, bukan saduran, juga bukan terjemahan. Hal-hal yang bukan karya saya yang dikutip dari karya orang lain, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh. Purwokerto, 22 Maret 2023

Saya yang menyatakan,



Himmatul Auliya Mustika Sari

NIM. 1917103048



**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
Strategi Peningkatan Kapasitas Sumber Manusia Dalam
Pengembangan Wirausaha (Studi Pondok Pesantren Nurul
Hidayah, Desa Bandung, Kecamatan Kebumen, Kabupaten
Kebumen)**

Yang disusun oleh **Himmatul Auliya Mustika Sari NIM. 1917103048** Program Studi **Manajemen Dakwah** Jurusan **Manajemen dan Komunikasi Islam** Fakultas **Dakwah** Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri, telah diujikan pada hari **Senin tanggal 10 April 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Sosial (S.Sos)** dalam (**Manajemen Dakwah**) oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing

Asep Amaluddin, M.Si
NIP. 198607172019031008

Penguji Utama

Sekretaris Sidang/Penguji II

Siti Nurmahyati, S.Sos, M.S.I.
NIP. -

Uus Uswatusholihah, M.A
NIP. 197209232000032001

Mengesahkan,



Purwokerto, 17-4-2023
Dekan,

Dr. H. Abdul Basit, M.Ag.
NIP. 19691219 199803 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri

Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melaksanakan bimbingan, koreksi dan perbaikan-perbaikan terhadap penulisan naskah dari mahasiswa:

Nama : Himmatul Auliya Mustika Sari
NIM : 1917103048
Jenjang : S-1
Fakultas/Jurusan : Dakwah/Manajemen Dakwah
Judul : Strategi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Wirausaha (Studi Pondok Pesantren Nurul Hidayah, Desa Bandung, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen)

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

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.

Purwokerto, 27 Maret 2023

Pembimbing



Asep Amluddin, M.Si.

NIP. 198607172019031008

ABSTRAK

STRATEGI PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN WIRAUSAHA

(Studi Pondok Pesantren Nurul Hidayah, Desa Bandung, Kecamatan
Kebumen, Kabupaten Kebumen)

Oleh:

Himmatul Auliya Mustika Sari

NIM. 1917103048

Himmatulauliyaa10@gmail.com

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

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan tradisional, pesantren mengalami tantangan untuk menjadikan santrinya agar lebih berkualitas. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia berbasis santri dapat dilakukan melalui penguatan kegiatan berbasis keilmuan *tafaqquh fiddin* dengan cara diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendalami bagaimana strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nurul Hidayah.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Dengan subjek pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah, Pengurus Pondok Pesantren Nurul Hidayah, dan Santri Pondok Pesantren Nurul Hidayah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kapasitas SDM oleh Pondok Pesantren Nurul Hidayah itu dengan menggunakan prinsip JIGANG (Ngaji dan Berdagang). Istilah tersebut maksudnya adalah santri di pondok pesantren tidak hanya mengaji dan menuntut ilmu tetapi juga harus bisa terjun ke wirausaha. Program yang diterapkan ada program Pendidikan Diniyyah Formal, Program Madrasah Diniyyah Salafiyah, dan Program di Luar Madrasah, serta program kegiatan untuk menunjang keterampilan dan kemampuan santri. Strategi dan Program tersebut akan menghasilkan alumni-alumni yang memiliki bakat dan kualitas dalam diri seorang santri dengan memiliki dan menciptakan usaha baru sesuai dengan bakat masing-masing.

Kata Kunci: Strategi, Pondok Pesantren, Peningkatan Kapasitas

MOTTO

انما العلم بالتعلم، والبركة بالخدمة، والسلامة بالطاعة

“Ilmu itu didapat dengan mempelajari, keberkahan itu diperoleh dengan berkhidmah, dan kemanfaatan itu dihasilkan dengan menaati”
(Syekh Dr. Muhammad Bin Ismail Zain-Al Yamani)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan semua rahmatnya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan hati yang tulus dan ikhlas, skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua penulis tercinta, Bapak Kusaeni dan Ibu Siti Nuryani yang senantiasa telah memberikan do'a, semangat, motivasi, dan kasih sayang yang tiada henti dan selalu mendo'akan di setiap waktu untuk putrimu agar sukses dunia dan akhirat. Amiin.
2. Adik Tercinta Hikmatul Auliya Wulan Sari yang selalu mendo'akan dengan tulus dan memberikan semangat kepada penulis.
3. Keluarga besar penulis yang selalu memberikan dorongan dan dukungan serta semangat agar segera menyelesaikan skripsi dan wisuda.
4. Teman-teman dekat penulis yang selalu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan untuk mengerjakan dan menyelesaikan skripsi.
5. Teman-teman Manajemen Dakwah 2019, susah senang kita lewati bersama. Dari mulai mahasiswa baru kuliah offline sampai kuliah online dan diakhiri dengan kuliah offline. Semoga silaturahmi kita tetap terjaga dan kalian akan menjadi cerita dimasa kuliah. Terimakasih
6. Almamater Penulis UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dan Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berbagai rahmat, nikmat, taufiq, serta hidayah-Nya, sehingga proses penulisan skripsi yang berjudul **“Strategi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Wirausaha (Studi Pondok Pesantren Nurul Hidayah, Desa Bandung, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen)** dapat berjalan dengan baik tanpa halangan suatu apapun. Shalawat serta salam kita curahkan kepada junjungan kita nabi agung Muhammad Saw. yang senantiasa kita nantikan syafa’atnya hingga yaumul qiyamah. Amiin.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat kelulusan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Dalam kesempatan kali ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih antara lain kepada:

1. Prof. Dr. K.H. Moh. Roqib, Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag., Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Muskinul Fuad, M.Ag., Wakil Dekan I Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. Hj. Khusnul Khotimah, M.Ag., Wakil Dekan II Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Musta’in, M.Si., Wakil Dekan III Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Uus Uswatusolihah, MA., Ketua Jurusan Manajemen dan Kominikasi Islam Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Arsam, M.Si., Koordinator Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.

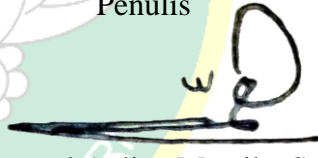
8. Asep Amaluddin, M.Si., Selaku dosen pembimbing yang telah sabar memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Segenap Dosen dan Civitas Akademik Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
10. Bapak Kusaeni dan Ibu Siti Nuryani selaku kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan dukungan, motivasi, dan mendo'akan penulis setiap waktu dalam setiap proses yang dilalui oleh penulis.
11. Adik tercinta Hikmatul Auliya Wulan Sari yang selalu menghibur penulis dan memberikan dukungan kepada penulis.
12. Keluarga besar penulis yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
13. Abah Kyai Taufiqurrahman dan Ibu Nyai Wasilatul Karomah selaku Pengasuh Pondok Pesantren Darul Abror yang selalu memberikan do'a dan dukungan.
14. Keluarga besar Pondok Pesantren Darussalam Adikarso Kebumen.
15. Pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah dan keluarga besar Pondok Pesantren Nurul Hidayah yang telah memberikan izin untuk melaksanakan riset dan kesempatan menggali informasi terkait objek penelitian sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
16. Teman dekat penulis Fatimatuzzahro Laeliah, Laela Nur Ngabidah, Naely Fauziah yang selalu memberikan semangat, dukungan, motivasi dan dorongan, baik berupa moril dan material kepada penulisan dari awal skripsi sampai dengan selesai.
17. Teman seperbimbingan Nida Awaliyatullaila yang selalu memberikan motivasi, arahan, sekaligus dorongan sehingga penulis bisa selesai sampai titik ini.
18. Kakak-kakaku Mba Mardiana Bonita, S.H, Mba Mar'atul Fadhilah, S.Pd. yang telah memberikan motivasi dan dukungan sampai penulis dapat menyelaikan skripsi ini.

19. Teman-teman seperjuangan Zidni Karimatan Nisa, Putri Zahrotul Muzayyanah, oktiawati, Ismi Nabila.
20. Adik-adikku Nawang Diah Afista, Robingatun Khoerun Nisa, Asri Latifah, Karismatul Khasanah, Elok Faiqoh.
21. Teman seperjuangan Manajemen Dakwah angkatan 2019 UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
22. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi yang tidak mungkin saya sebutkan satu per satu.

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 pula. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar penulisan skripsi ini kedepannya menjadi lebih baik.

Purwokerto, 24 Maret 2023

Penulis



Himmatul Auliya Mustika Sari
NIM. 1917103048

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Penegasan Istilah.....	4
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Telaah Pustaka	9
G. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. STRATEGI.....	13
1. Pengertian Strategi	13
2. Langkah-langkah Perencanaan Strategi	17
B. PENINGKATAN KAPASITAS (<i>Capacity Building</i>)	18
1. Pengertian Peningkatan Kapasitas (<i>Capacity Building</i>).....	18
2. Tujuan Peningkatan Kapasitas (<i>Capacity Building</i>)	19
3. Manfaat Peningkatan Kapasitas (<i>Capacity Building</i>)	19
4. Karakteristik Peningkatan Kapasitas (<i>Capacity Building</i>)	20
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kapasitas (<i>Capacity building</i>)	21

C. SUMBER DAYA MANUSIA	23
D. PENGEMBANGAN WIRAUSAHA	26
1. Pengertian Wirausaha.....	26
2. Karakteristik Wirausaha.....	27
3. Pengembangan Wirausaha	28
E. PONDOK PESANTREN	29
1. Pengertian Pondok Pesantren	29
2. Unsur-unsur Pondok Pesantren	30
3. Peran Pondok Pesantren.....	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Riset	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
C. Subjek dan Objek Penelitian	38
D. Sumber Data	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	39
F. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	44
1. Sejarah Pondok Pesantren Nurul Hidayah	44
2. Visi dan Misi Pondok Pesantren Nurul Hidayah	47
3. Kegiatan Pondok Pesantren Nurul Hidayah	48
B. Strategi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Wirausaha	50
1. Pengetahuan	50
2. Keterampilan	57
3. Kemampuan	60
C. Analisis terhadap Strategi Pondok Pesantren Nurul Hidayah untuk Meningkatkan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Wirausaha	66
1. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Wirausaha	67

2. Pengembangan Wirausaha Pondok Pesantren Nurul Hidayah 72

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan..... 73

B. Saran..... 74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR LAMPIRAN

- 1. Hasil Wawancara**
- 2. Struktur organisasi Pondok Pesantren Nurul Hidayah**
- 3. Jadwal kegiatan santri Pondok Pesantren Nurul Hidayah**
- 4. Dokumentasi**
- 5. Daftar Riwayat Hidup**



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan tertua di Indonesia yang berfungsi sebagai pendidik, sekaligus sebagai pembina kehidupan di masyarakat, terutama di wilayah pedesaan.¹ Program pendidikan di pesantren dilakukan selama 24 jam dan interaksi yang terjadi di pesantren sehari-hari dengan menerapkan prinsip *akhlakul karimah*, dengan demikian akan membentuk karakter santri yang berkualitas karena telah menerapkan pada kehidupan sehari-hari.

Sebagai lembaga pendidikan tradisional, pesantren mengalami tantangan untuk menjadikan santrinya agar lebih berkualitas. Menurut UU No. 18 Tahun 2019 Tentang pesantren mengamanatkan kepada Kementerian Agama untuk lebih memberikan perhatian kepada pesantren, seperti memerikan intensif kemandirian pesantren.² Berdasarkan Undang-undang tersebut, maka pondok pesantren seharusnya melakukan peningkatan terhadap sumber daya manusianya.

Adapun sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya, misi tersebut dikelola oleh manusia.

¹ Endang Sudarsih, *Mengembangkan Wirausaha Di Pondok Pesantren*, Jurnal Sosial Humaniorah, Vol. 3, No. 1, 2010

² Muhammad Syakir, *Perlunya Peningkatan Kapasitas Institusi Dan SDM Pesantren*, <https://www-nu-or-id.cdn.ampproject.org/v/s/www.nu.or.id/amp/nasional/perlunya-peningkatan-kapasitas-institusi-dan-sdm-pesantren->, (diakses pada 29 Juni 2022 pukul 23.20)

Sedangkan peningkatan kapasitas sendiri adalah sebuah proses untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian untuk mencapai sebuah tujuan organisasi maupun perusahaan. Dalam pengembangan sumber daya manusia ini dapat meliputi kiai, ustadz, dan santri.

Sementara itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia berbasis santri dapat dilakukan melalui penguatan kegiatan berbasis keilmuan *tafaqquh fiddin* dengan cara diimplementasikan. Selain itu, dalam pengembangan sumber daya manusia santri dengan penguatan ekstrakurikuler dengan tujuan untuk menambah wawasan santrinya. Pengembangan SDM di pesantren memiliki peranan yang sangat penting. Terutama pada peningkatan kapasitas pesantren, karena di era global sekarang ini, pesantren akan memiliki daya saing yang lebih tinggi.

Dengan begitu pesantren tidak hanya mengembangkan santri-santrinya di bidang ilmu pengetahuan saja, tetapi pesantren juga dapat meningkatkan kapasitas santrinya melalui pengembangan wirausaha. Pengembangan kewirausahaan ini dapat mengajarkan santri untuk mampu hidup lebih mandiri dan mampu menuju ke arah perkembangan ekonomi di Indonesia. Karena pada hakikatnya pesantren masih memiliki tugas berat untuk mencetak lulusannya menjadi output yang memiliki bidang keterampilan dan memiliki keahlian. Keterampilan dasar yang harusnya dapat dikuasai dan dipraktikkan langsung di daerah masing-masing adalah keterampilan kewirausahaan.

Pondok Pesantren Nurul Hidayah yang merupakan lembaga pendidikan pesantren yang memfokuskan pada bisang kajian *Tafaqquh Fiddin* serta sebagai wahana pencetak generasi-generasi muda penerus cita-cita pendahulu, agama, nusa, dan bangsa. Terletak di Desa Bandung Kecamatan Kebumen Kabupaten Kebumen. Secara resmi Pondok Pesantren Nurul Hidayah berdiri sejak tahun 1992 M. Yang didirikan oleh Beliau Bapak K.H. Kholawi Mahasin. Atas dasar rasa tanggung jawab sosial kemasyarakatan serta dukungan masyarakat setempat yang berfikir tentang pentingnya lembaga

pendidikan agama yang sesuai dengan syariat yang berhaluan *ahlussunah wal jamaah*.³

Adapun pesantren di Kebumen saat ini berjumlah 167 pondok pesantren besar dan kecil yang tersebar di sejumlah kecamatan yang dilansir dari situs resmi Pemda Kabupaten Kebumen. Beberapa pondok pesantren di Kebumen ada yang menerapkan kegiatan wirausaha di pondok seperti Pondok Pesantren Al Hasani, Pondok Pesantren Raudhatul Ulum, Pondok Pesantren Al Kahfi, Pondok Pesantren Al Hidayah, dan lainnya. Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini juga merupakan salah satu dari pondok pesantren di Kebumen yang memiliki *trade-mark* pesantren wirausaha. Dan usaha yang dikembangkan sudah ada beberapa unit usaha. Selain memiliki beberapa unit usaha, Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini sudah menjadi pondok untuk studi banding Pondok Pesantren Luar kota mengenai kegiatan usaha dan kemandirian pesantren yang dijalankan di Pondok Pesantren tersebut.⁴

Pondok pesantren Nurul Hidayah ini memiliki lulusan yang baik, mereka lulusan pesantren ini tidak hanya menguasai dalam bidang ilmu keagamanya saja, namun mereka sudah memiliki bakat yang telah dilatih dan diajarkan selama di pesantren. Lulusan dari pondok ini banyak yang memiliki dan menciptakan usaha baru. Pondok pesantren secara umum memang kegiatan mengaji, namun berbea dengan pondok ini, mereka akan diajarkan keterampilan untuk mengasak keterampilan santri.

Karena telah diyakini bahwa seorang santri itu tidak hanya menjadi kyai, guru ngaji saja. Akan tetapi, di Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini santrinya diajarkan untuk mengelola unit usahanya walaupun yang merintis adalah pengasuh, namun dalam pengelolaannya di kelola oleh santrinya.

Dengan melihat pengembangan usaha yang ada di Pondok Pesantren dengan sumber daya manusia yang cukup banyak dan memiliki beberapa

³ Pondok Pesantren Nurul Hidayah, *Profil Gambaran Umum Pondok Pesantren Nurul hidayah*, <https://ponpesnurulhidayah.wordpress.com/profil/> (diakses pada 28 Juni 2022 pukul 23.15 WIB).

⁴ Berita Kebumen, [https://www. Beritakebumen.co.id/2022/06/tertarik-pondok-entrepreneurship.html?m=1](https://www.Beritakebumen.co.id/2022/06/tertarik-pondok-entrepreneurship.html?m=1) (diakses pada 16 Oktober 2022 pukul 23.15 WIB)

pengembangan usaha yang sudah berjalan. Serta melihat kualitas alumni yang memiliki basic tidak hanya pada bidang ilmu pengetahuan agama saja, namun memiliki basic di kewirausahaan yang diajarkan di pondok pesantren ini. Peningkatan santrinya juga semakin bertambah banyak dan mengalami perkembangan yang baik dalam hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti Strategi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia dan peneliti mengambil Judul **“STRATEGI PENINGKATAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN WIRAUSAHA (Studi Pondok Pesantren Nurul Hidayah, Desa Bandung, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen)”**.

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari salah pengertian dan mempermudah dalam memahami judul dan masalah penelitian, maka penulis akan menjelaskan beberapa istilah yang berkaitan dengan judul adalah sebagai berikut:

1. Strategi

Strategi berasal dari bahasa Yunani *“Strategia”* yang berarti kepemimpinan atas pasukan atau seni memimpin pasukan. Strategi merupakan keseluruhan keputusan kondisional tentang tindakan yang akan dijalankan guna untuk menacapai tujuan.⁵ Strategi adalah kerangka atau rencana yang akan dilakukan untuk mengintegrasikan tujuan-tujuan.

Dari pemaparan beberapa definisi di atas maka strategi adalah seni dan tanggung jawab utama dalam yang terletak pada pucuk kepemimpinan. Strategi juga bisa disebut sebagai penetapan dasar jangka panjang dan sasaran perusahaan, dan penerapan serangkaian tindakan serta alokasi sumber daya manusia untuk melaksanakan sasarannya. Strategi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah cara atau taktik yang digunakan oleh Pondok Pesantren Nurul Hidayah

⁵ Anwar Arifin, *Dakwah Kontemporer Sebuah Studi Komunikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), Edisi pertama, hlm. 277

dalam meningkatkan Kapasitas SDM melalui pengembangan wirausaha.

2. Peningkatan Kapasitas

Sebagian ilmuwan memaknai pembangunan kapasitas sebagai *capacity development* atau *capacity strengthening*, mengisyaratkan suatu prakarsa pada pengembangan kemampuan yang sudah ada. Peningkatan kapasitas merupakan upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan suatu ragam strategi dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas kinerja dalam organisasi.

Adanya peningkatan kapasitas ini memiliki tujuan untuk membantu, pemerintah, masyarakat, dan anggota lainnya dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Program peningkatan kapasitas ini pada dasarnya di desain untuk meningkatkan kemampuan dan mengevaluasi kebijakan-kebijakan organisasi atau perusahaan dengan tepat. Biasanya dalam peningkatan kapasitas di dalamnya terdapat pelatihan, pengetahuan, dan teknologi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat bahwa peningkatan kapasitas adalah sebuah proses dan strategi pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh individu, organisasi, maupun perusahaan, serta dapat memperkuat kemampuan untuk mempertahankan suatu perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peningkatan kapasitas dalam penelitian ini adalah proses meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keahlian SDM dari Pondok Pesantren Nurul Hidayah dalam mengembangkan wirausaha.

3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) memang sering disebut dengan berbagai istilah seperti pegawai, karyawan, atau buruh, tergantung pada jenis pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Namun, pada intinya istilah-istilah tersebut merujuk pada individu yang bekerja

untuk organisasi tertentu. Selain itu, istilah-istilah lain seperti personalia, kepegawaian, *human resources*, dan *man power* juga merujuk pada SDM, yang mana dapat didefinisikan sebagai sumber daya yang terdiri dari individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.

SDM adalah aset utama yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, informasi, kekuatan dan pekerjaan. Ini memungkinkan mereka untuk membuat komitmen penting pada asosiasi, serta berdampak pada pencapaian tujuan terstruktur. Dengan demikian, SDM yang kuat dan efektif sangat penting untuk pencapaian berkompeten. Dengan memanfaatkan kemampuan SDM, organisasi dapat bekerja dengan efisiensi dan pelaksanaannya, serta mencapai tujuan mereka dengan lebih sungguh-sungguh.

Berdasarkan pemaparan di atas maka, sumber daya manusia dapat diartikan sebagai satu kunci keberhasilan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Dimana sumber daya manusia merupakan manusia yang merupakan kekuatan sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah santri-santri Pondok Pesantren Nurul Hidayah yang ikut serta dalam pengembangan wirausaha pondok pesantren.

4. Pondok Pesantren Nurul Hidayah

Pondok pesantren adalah sebuah asrama pendidikan islam tradisional dimana para santri tinggal bersama dan belajar di bawah bimbingan seorang guru atau lebih sering dikenal dengan sebutan kiai.⁶

Pondok pesantren Nurul Hidayah merupakan Pondok pesantren yang berada di Kabupaten Kebumen. Pondok Pesantren ini dikenal dengan pondok pesantren yang berbasis pembelajaran non formal dan lebih mengarah pada kitab kuning yang sering sidebu dengan pondok salaf. Diantara banyaknya pondok pesantren yang berada di Kebumen,

⁶ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi Tentang Pandangan Hidup Kiai* (Jakarta: LP3ES. 1985), hlm. 44.

Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini merupakan pondok pesantren yang memiliki usaha. Sehingga santri-santri di pondok tersebut tidak hanya terdapat pembelajaran materi-materi dan praktek saja, tetapi santri di Pondok tersebut akan diajarkan *skill* dalam mengelola usaha-usaha yang dijalankan.

5. Pengembangan Wirausaha

Dalam Bahasa Indonesia *entrepreneur* dikenal dengan istilah wirausaha yang merupakan gabungan dari kata wira (gagah, berani, perkasa) dan kata usaha. Dengan demikian wirausaha adalah seseorang yang mampu memulai dan menjalankan usaha dengan gagah dan berani.⁷

Menurut Thomas W. Zimmerer dikutip Daryanto Kewirausahaan adalah kemampuan untuk melihat dan menilai kesempatan bisnis, mengumpulkan sumber daya yang dibutuhkan guna mengambil keuntungan darinya dan mengambil tindakan yang tepat guna memastikan sukses kewirausahaan adalah hasil dari kedisiplinan, proses sistematis, penerapan kreativitas dan inovasi dalam memenuhi kebutuhan dan peluang pasar.⁸

Dari penjelasan diatas maka, wirausaha adalah sikap mental untuk memahami, menilai, memulai, dan pelaksanaan dalam dunia bisnis. Wirausaha juga sebagai sarana untuk mengumpulkan sumber daya manusia guna untuk mengambil keuntungan dan memastikan bahwa bisnisnya itu sesuai dengan target dan sukses dalam kewirausahaan. Setiap orang juga harus memiliki keterampilan dalam pengembangan wirausaha sehingga akan banyak menciptakan uaha baru dan lapangan kerja yang lebih banyak.

⁷ Arman Hakim Nasution, dkk. *Entrepreneurship Membangun Spirit Tekhnopreneurship*. (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2007), hlm. 2.

⁸ Daryanto, *Pendidikan Kewirausahaan* (Yogyakarta: Gava Media, 2012), hlm. 5.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang diambil oleh peneliti adalah Bagaimana Strategi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia di Pondok Peantren Nurul Hidayah dalam Pengembangan Wirausaha?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mendalami bagaimana strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia di pondok pesantren Nurul Hidayah dalam pengembangan wirausaha.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis antara lain:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi-referensi berikutnya khususnya di bidang Manajemen Dakwah.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan kepada pembaca yang berkaitan dengan hal/ilmu tentang Strategi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat mnambah wawasan yang berkaitan dengan keilmuan dalam mengembangkan wirausaha di Pondok Pesantren.
2. Manfaat Praktis
 - a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperdalam dan memahami Strategi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia yang diterapkan oleh Pondok Pesantren Nurul Hidayah dalam Pengembangan Wirausaha.
 - b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan khazanah ilmu pengetahuan dalam meningkatkan dan mengimplementasikan

strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam pengembangan wirausaha di Pondok Pesantren Nurul Hidayah.

F. Telaah Pustaka

Telaah pustaka sering disebut juga dengan teoritis yang menggunakan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti dan hasil uraian singkat penelitian guna membandingkan serta mempermudah penelitian. Adapun beberapa karya tulis yang hampir memiliki kesamaan penelitian ini adalah:

Pertama, skripsi yang ditulis oleh Rica Kristya Rusdiwan mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung tahun 2020 dengan judul “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan*”.⁹ Dalam penelitian diatas hal yang melatar belakangi adalah bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Roudhotussolihin dan apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat strategi pengembangan sumber daya manusia di tempat Pondok Pesantren Roudhotussolihin. Hasil dari penelitian ini adalah fokus penelitian pada strategi pengembangan sumber daya pimpinan Pondok Pesantren, Pengembangan Pembelajaran, dan santri-santrinya dengan memiliki strategi khusus dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu dengan diterapkannya strategi DUIT (Do’a, Usaha, Ikhtiar, Tawakal). Serta mengembangkan pada sistem pengajaran dan pembelajaran pada pondok pesantren.

Kesamaan penulis dengan penelitian diatas adalah sama-sama membahas tentang sumber daya manusia, penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Sedangkan perbedaan antara penelitian diatas dengan penulis yaitu terletak pada tempat yang menjadi objek penelitian dan fokus penelitiannya. Penelitian diatas terletak di Kecamatan

⁹ Rica Kristiya Rusdiawan, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Desa Bumirestu Kecamatan Palas Lampung Selatan*, (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020), hlm. 1.

Palas Lampung Selatan, sedangkan yang dikaji penulis di Desa Bandung Kecamatan Kebumen Kabupaten Kebumen.

Kedua, skripsi yang ditulis oleh Chandra Lutfi Habibah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro tahun 2020 dengan judul “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Praktek Kewirausahaan Kaligrafi (Studi Kasus Santri Pondok Pesantren Riyadhul ‘Ulum)*.”¹⁰ Dalam penelitian diatas hal yang melatar belakangi adalah bagaimana pengembangan sumber daya manusia melalui praktek kewirausahaan di Pondok Pesantren Riyadhul ‘Ulum. Hasil dari penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Riyadhul ‘Ulum Batanghari dilakukan dengan melalui praktek kaligrafi di Sanggar Kaligrafi Riyadhul ‘Ulum (SAKARU). Dan dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan mengklasifikasikan pada beberapa aspek seperti, aspek karakteristik, aspek upaya pengembangan, aspek manfaat kewirausahaan, dan aspek tujuan kewirausahaan.

Kesamaan penulis dengan penelitian diatas adalah sama-sama membahas mengenai sumber daya manusia dan kewirausahaan. Dengan menggunakan penelitian lapangan yang bersifat kualitatif deskriptif. Sedngkan perbedaannya terletak pada objek dan fokus penelitian. Penelitian diatas terletak di Kecamatan Batangsari Lampung Timur, sedangkan yang dikaji penulis di Desa Bandung Kecamatan Kebumen Kabupaten Kebumen. Dalam fokus penelitian, penelitian diatas fokus pada pengembangan sumber daya manusia dalam praktek kewirausahaan kaligrafi, sedangkan yang dikaji penulis adalah manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan wirausaha.

Ketiga, skripsi yang ditulis oleh Ana Roby Astiwi mahasiswa Fakultas Ilmu administrasi Universitas Brawijaya Malang tahun 2018 dengan judul “*Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia (Studi Pada Biro Sumber Daya Manusia di Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi*

¹⁰ Chandra Lutfi Habibah, *Pengembangan Sumber Daya Mnesia Melalui Praktek Kewirausahaan Kaligrafi (Studi Kasus Santri Pondok Pesantren Roudhotul ‘Ulim)*, (Metro: Institut Agama Islam Negeri Metro, 2020), hlm. 1

Republik Indonesia).¹¹ Dalam Penelitian diatas yang melatar belakangi adalah dengan melihat pentingnya pengembangan kapasitas sumber daya manusia dalam pencapaian visi dan misi organisasi dengan melihat banyaknya tugas pokok dari kementerian riset, teknologi, dan Pendidikan Republik Indonesia maka perlu ditekankan mengenai pentingnya peningkatan kapasitas SDM di dalam organisasi tersebut. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu sesuai dengan teori Grindle bahwa sebagai sumber daya manusia yang harus ditingkatkan adalah rekrutmen pegawai, kemampuan, dan profesionalisme, dalam bekerja melalui pelatihan, pemberian gaji, dan kondisi kerja.

Kesamaan penulis dengan penelitian diatas adalah sama-sama mengambil pembahasan mengenai peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Dengan menggunakan metode penelitian yang sama yaitu penelitian model lapangan yang bersifat kualitatif deskriptif. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek dan fokus penelitian. Dalam penelitian diatas fokus pada Biro SDM sedangkan yang dikaji penulis fokus pada pengembangan wirausaha.

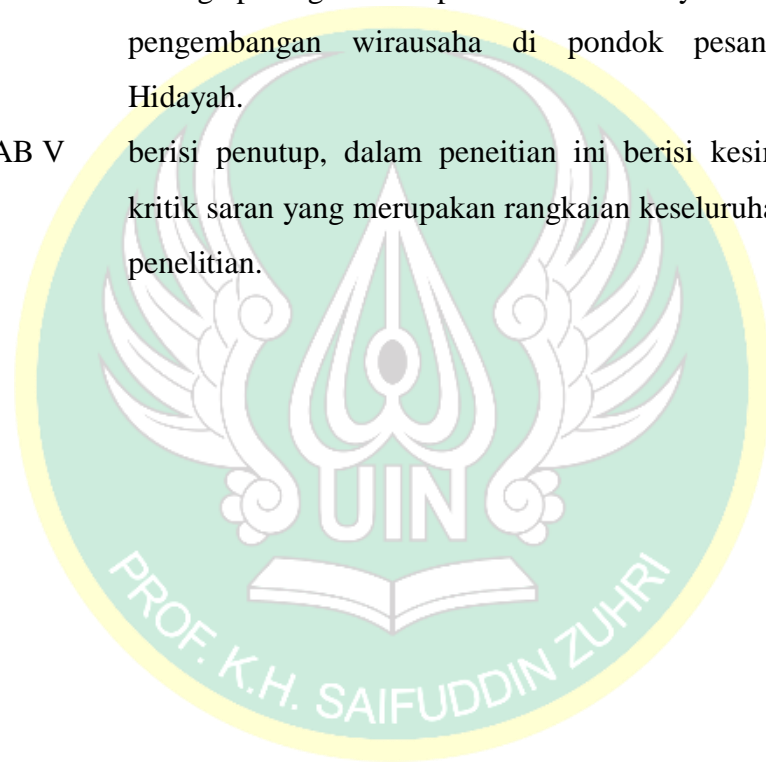
G. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran menyeluruh, lebih jelas, dan mudah dimengerti, maka dalam skripsi ini penulis akan menguraikan pembahasan secara garis besar pada masing-masing bab berikut ini:

BAB I berisi pendahuluan, dalam penelitian ini pendahuluan berisi latar belakang, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, sistematika pembahasan.

¹¹ Ana Roby Astiwi, *Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia*, Skripsi (Malang: Universitas Brawijaya, 2018),

- BAB II berisi landasan teori, dalam penelitian ini landasan teori berisi tentang Strategi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia, Tujuan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia, Pondok Pesantren, dan pengembangan wirausaha.
- BAB III berisi Metodologi penelitian yang mencakup jenis dan pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.
- BAB IV berisi laporan hasil penelitian meliputi hasil dan pembahasan strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam pengembangan wirausaha di pondok pesantren Nurul Hidayah.
- BAB V berisi penutup, dalam penelitian ini berisi kesimpulan dan kritik saran yang merupakan rangkaian keseluruhan dari hasil penelitian.



BAB II LANDASAN TEORI

A. STRATEGI

1. Pengertian Strategi

Strategi berasal dari bahasa Yunani “*Strategia*” yang berarti kepemimpinan atas pasukan atau seni memimpin pasukan. Strategi merupakan keseluruhan keputusan kondisional tentang tindakan yang akan dijalankan guna untuk menacapai tujuan.¹² Pada saat ini, startegi digunakan dalam berbagai bidang salah satunya adalah di bidang manajemen, dimana sebuah perusahaan maupun organisasi membutuhkan maanajemen strategi untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan.

Dalam bidang manajemen, banyak sekali ragam dan variasi definisi mengenai strategi dari beberapa ahli dan pengarangnya. Strategi adalah pola-pola berbagai tujuan serta kebijaksanaan dasar dan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut., dirumuskan dengan sedemikian rupa sehingga jelas usaha apa yang akan dilaksanakan untuk perusahaan, demikian juga dengan sifat perusahaan baik sekarang, maupun yang akan datang.¹³

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia strategi adalah rencana yang tersusun mengenai kegiatan dalam mencapai sasarn khusus dan biasa digunakan ketika perang sebagai siasat dalam menghadapi musuh.¹⁴ Strategi sendiri biasanya digunakan sebagai langkah-langkah perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

¹² Anwar Arifin, *Dakwah Kontemporer Sebuah Studi Komunikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), Edisi pertama, hlm. 277

¹³Supriono, *Manajemen Strategi dan Kebijakan Bisnis*, (BPFE, Yogyakarta,1991)

¹⁴ Kbbi.web.id/Strategi

Adapun ayat Al-Qur'an yang menjelaskan tentang strategi yaitu dalam surat Al-Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتَظِرُوا اللَّهَ وَاللَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk esok hari (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S Al Hasyr: 18).¹⁵

Strategi sendiri juga mempelajari tentang bagaimana gerak langkah atau sebuah cara yang dilakukan oleh organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Gerry Johnson dan Kevan Scholes (dalam buku *Exploring Corporate Strategi*) mendefinisikan bahwa strategi sebagai arah dan ruang lingkup jangka panjang organisasi untuk mencapai kebutuhan pasar dan memenuhi harapan pihak yang berkepentingan dengan mengubah konfigurasi sumber daya alam dan lingkungan.¹⁶ Strategi menurut Karl Va Calusewitz diartikan sebagai suatu seni bagi tentara dalam sebuah pertempuran. Sedangkan menurut Drucer strategi adalah mengerjakan sesuatu yang benar (*doing the right things*).¹⁷

Menurut Alfred Chandler menyatakan bahwa strategi adalah suatu penentuan sasaran dan tujuan dasar jangka panjang dari sebuah organisasi serta melakukan adopsi seperangkat tindakan serta mengalokasikan sumber-sumber yang diperlukan untuk mencapai sasaran tersebut. Sedangkan menurut Henry MintzBerg mengemukakan strategi tidak hanya dua elemen definisi tetapi ada lima elemen definisi strategi yaitu

¹⁵ Kementerian Agama RI, *Alqur'an Dan Terjemah*, (Bandung: Fokus Media, 2015), hlm. 73

¹⁶ Ana Roby Astiwi, *Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia*, Skripsi (Malang: Universitas Brawijaya, 2018),

¹⁷ Najamudin, Strategi Dakwah dan Faktor Pengaruh, *Jurnal Tasamuh*, No. 1, Vol. 12, April 2020, hlm 32

sebagai perencanaan (*plan*), Pola (*Pattern*), Posisi (*Position*), Prespektif (*perspective*), dan Penerapan (*poly*).¹⁸

1. Strategi sebagai rencana (*strategy as a plan*)

Strategi terdiri dari dua karakteristik penting: perencanaan dan pelaksanaan. Agar organisasi memiliki pandangan jangka panjang tentang tujuan yang ingin dicapai, strategi perlu direncanakan secara sadar dan sengaja sebelum tindakan diambil. Organisasi harus memperhitungkan sumber daya, persaingan, tren pasar, dan faktor lain dalam perencanaan strategis.

Langkah selanjutnya dalam mencapai tujuan organisasi adalah menerapkan strategi setelah direncanakan. Untuk memastikan bahwa strategi dimasukkan ke dalam operasi organisasi sehari-hari, implementasi strategi memerlukan langkah-langkah tindakan yang konkrit dan metodis. Alokasi sumber daya, pendelegasian tanggung jawab, pengembangan tim, dan evaluasi kinerja semuanya termasuk dalam hal ini. Strategi sebagai pola (*strategy as a pattern*)

Dalam strategi ini, Mintzberg (1991) membagi ke dalam lima kategori strategi, yaitu:

- a. *Intended Strategy* (strategi yang direncanakan perusahaan melalui proses perencanaan)
 - b. *Deliberate strategy* (suatu tindakan strategi yang disengaja)
 - c. *Unrealized strategy* (strategi yang tidak dapat direalisasikan)
 - d. *Emerging strategy* (strategi yang tidak dimaksudkan sebelumnya dapat muncul menjadi alternatif strategi)
 - e. *Realized strategy* (strategi yang dapat diimplementasikan)
- #### 2. Strategi sebagai posisi (*strategy as a position*)

Strategi sebagai posisi akan menunjukkan berbagai keputusan yang dipilih perusahaan untuk memosisikan organisasi perusahaan dalam lingkungan perusahaan. Untuk menunjukkan posisi

¹⁸ Taufiqurokhman, *Manajemen Strategik*, (Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Jakarta Pusat, 2016), hal. 38

perusahaan, maka perusahaan sendiri dapat mengembangkan 4 strategi yaitu:

- a. Intensifikasi pasar
 - b. Pengembangan pasar
 - c. Pengembangan produk
 - d. Diversifikasi
3. Strategi sebagai prespektif (*strategy as a perspective*)

Dalam hal ini, strategi menunjukkan sudut pandang pembuat keputusan strategis tentang dunia. Seperti ideologi atau budaya, strategi adalah pemikiran yang hidup di kepala pembuat keputusan strategis dan berusaha untuk menjadi nilai bersama dalam organisasi.

4. Strategi sebagai penerapan (*strategy as a policy*)

Dalam hal ini strategi merupakan sebuah manuver yang spesifik untuk memberi isyarat mengancam kepada pesaing perusahaan. Sehingga hal tersebut akan menyurutkan minat pendatang baru potensial untuk memasuki industri bersangkutan karena pendatang baru tersebut misalnya tidak memiliki skala ekonomi yang sebanding dengan pemimpin pasar.

2. Langkah-langkah Perencanaan Strategi

Strategi dapat dirumuskan secara *independen* pada tingkat lembaga yang berupa organisasi, tingkat unit usaha, dan semua unit. Hal itu dapat membuat rencana yang akan sesuai dengan kondisi mereka.¹⁹ Oleh karena itu, perencanaan strategi harus dapat menganalisis mengenai faktor-faktor strategi perusahaan yang berupa kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam kondisi pada saat ini.

Hunger dan Wheelen mengemukakan mengenai beberapa langkah yang perlu diterapkan oleh suatu lembaga dalam merumuskan strategi, antara lain:

¹⁹ Moch Choiril Anwar dan Meinarini Catur Utami, "Analisis SWOT pada Strategi Bisnis dalam Kompetensi Pasar (Studi Kasus : Toko Pojok Madura)", Jurnal Sistem Informasi, Vol: 5 2012, hlm. 3.

- a. Mengidentifikasi lingkungan yang akan dimasuki dan dapat menentukan misi perusahaan agar dapat mencapai visi yang telah menjadi cita-cita di lingkungan tersebut.
- b. Dengan melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal agar dapat mengukur analisis SWOT yang akan dihadapi oleh suatu organisasi.
- c. Mengemukakan faktor-faktor untuk capaian keberhasilan (*key success factors*) dan rancangan strategi yang telah dirancang berdasarkan pada analisis sebelumnya.
- d. Menentukan target dan tujuan yang telah terukur, memberikan evaluasi di berbagai alternatif strategi dengan mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki dan kondisi eksternal yang dihadapi.
- e. Memilih strategi yang paling sesuai untuk mencapai tujuan jangka panjang dan jangka pendek.²⁰

Demikian merupakan langkah-langkah dalam perencanaan strategi yang di implementasikan di perusahaan maupun organisasi untuk menyusun strategi yang tepat sesuai dengan apa yang telah menjadi tujuan dari organisasi tersebut. tidak hanya itu, dengan adanya perencanaan ini strategi dapat tersusun secara sistematis, rapi, dan tepat.

B. PENINGKATAN KAPASITAS (*Capacity Building*)

1. Pengertian Peningkatan Kapasitas (*Capacity Building*)

Penelusuran mengenai peningkatan kapasitas banyak memiliki variasi definisi dari para ahli sesuai dengan sumbernya. Hal ini disebabkan karena peningkatan kapasitas ini merupakan pembahasan yang multi dimensi, dapat dilihat dari semua sisi, sehingga masih sulit untuk mendapatkan pendefinisian yang sama. Adapun definisi peningkatan kapasitas menurut para ahli diantaranya yaitu Milen yang memberikan definisi kapasitas sebagai kemampuan individu, organisasi,

²⁰ Hunger, David, dan Thomas L. Wheelen, *Manajemen Strategis trj. Julianto A*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2011), Hlm.193-195.

atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efektif, efisien, dan terus-menerus.

Seperti yang dikemukakan oleh Grindle bahwa pembangunan kapasitas merupakan upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan berbagai macam strategi yang dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas kinerja pemerintahan.²¹

2. Tujuan Peningkatan Kapasitas (*Capacity Building*)

Menurut Daniel Ricket menyebutkan “*the ultimate goal of capacity building is to enable the organization to grow stonger in achieving ats purpose and mission*”. Lebih mendalam yang telah dirumuskan bahwa tujuan dari pengembangan kapasitas diantaranya adalah:

- a. Mempercepat akan adanya pelaksanaan desentralisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Peninjauan secara proporsional, tugas, fungsi, sistem keuangan, mekanisme, dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan peningkatan kapasitas daerah.
- c. Pengorganisasian sumber-sumber dana pemerintah, daerah, dan lainnya.
- d. Penggunaan sumber-sumber dana secara efektif dan efisien²²

3. Manfaat Peningkatan Kapasitas (*Capacity Building*)

Mengenai tentang pengertian peningkatan kapasitas yang dikemukakan oleh Grindle bahwa inisiatf untuk mengembangkan SDM, secara umum berusaha untuk meningkatkan kapasitas individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dan meningkatkan kemampuan setiap individu. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan program peningkatan kapasitas ini memiliki banyak manfaat

²¹ Ana Roby Astiwi, *Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia*, Skripsi (Malang: Univesitas Brawijaya, 2018), hlm. 21.

²² Jenivia Dwi Ratna Sari dkk, *Pengembangan Kapasitas (capacity building) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang*, *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 1, No. 3, hlm. 105.

baik itu di dalam organisasi, para pegawai, maupun di luar seperti dalam pemeliharaan dan pertumbuhan hubungan yang cocok dalam satu organisasi. Adapun beberapa manfaat yang dapat diambil dari adanya program peningkatan kapasitas yaitu:²³

- a. Terjadinya peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan.
- b. Terwujudnya hubungan yang sesuai antara atasan dan bawahan karena adanya pendelegasian wewenang dan akan sering melakukan interaksi.
- c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat.
- d. Akan menambah semangat kerja dari seluruh tenaga organisasi dengan menerapkan komitmen organisasi yang tinggi.
- e. Dengan menerapkan gaya manajerial yang partisipatif, dapat mendorong sikap keterbukaan manajemen yang efektif.
- f. Akan mempermudah jalannya komunikasi yang efektif.
- g. Dapat menyelesaikan konflik secara fungsional yang akan berdampak pada tumbuhnya rasa persatuan dan menciptakan suasana kekeluargaan dikalangan para anggota organisasi.

4. Karakteristik Peningkatan Kapasitas (*Capacity Building*)

Peningkatan kapasitas dapat diartikan sebagai sebuah proses yang berkelanjutan, bukan hanya perangkat dari pencapaian hasil semata. Pada haikatnya, peningkatan kapasitas ini merupakan sebuah proses pembelajaran mengenai pengetahuan, *skill*, dan pelatihan yang akan terus dilakukan secara berkelanjutan untuk tetap dapat bertahan terhadap adanya perubahan lingkungan yang akan terus menerus terjadi.

Capacity Building bukan sebuah proses yang berangkat dari nol atau dari awal, akan tetapi berawal dari membangun potensi yang sudah ada yang akan mengalami proses agar meningkatkan kualitas diri, kelompok, organisasi maupun sistem agar dapat bertahan di era

²³ Bambang Santoso Haryono dkk, *Capacity Building*, (Malang: UB Press, 2012)

gempuran zaman yang akan terus menerus mengalami perubahan. *Capacity building* ini, tidak hanya ditunjukkan pada capaian peningkatan kualitas diri pada suatu elemen, bukan bersifat parsial melainkan holistik, karena *capacity building* bersifat multidimensi dan dinamis yang ditandai dengan adanya multi aktivitas serta bersifat pembelajaran kepada semua elemen sistem yang akan mengarah pada terwujudnya kineja berama.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kapasitas (*Capacity building*)

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penyelenggaraan maupun kesuksesan dalam program peningkatan kapasitas. Secara khusus Soeprpto mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kapasitas yang meliputi, faktor komitmen bersama dan faktor kepemimpinan. Sedangkan menurut Yuwono terdapat dua faktor yang mempengaruhi peningkatan kapasitas yang meliputi, faktor inovasi dan faktor partisipasi.

Dengan demikian, terdapat empat faktor yang akan mempengaruhi peningkatan kapasitas diantaranya meliputi : (a) Komitmen Bersama, (b) Kepemimpinan, (c) Inovasi, dan (d) Partisipasi²⁴

a. Komitmen Bersama

Komitmen bersama yang dimaksudkan adalah dari seluruh aktor yang terlibat dalam sebuah organisasi. Sebagaimana akan sangat menentukan sejauh mana peningkatan kapasitas akan dilaksanakan ataupun disukseskan. Komitmen bersama ini merupakan sebuah modal dasar yang harus terus menerus dikembangkan dan dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, faktor ini akan menjadi sebuah dasar dari seluruh rancangan yang dan tujuan akan dilaksanakan oleh organisasi tersebut. Tanpa adanya komitmen dengan baik, diantara pimpinan tingkat atas, menengah, maupun bawah, dan juga staff yang berada di dalamnya, sangat tidak

²⁴ Bambang Santoso Haryono dkk, *Capacity Building*, (Malang: UB Press, 2012)

mungkin untuk mengharapkan peningkatan kapasitas ini bisa sukses dan berhasil dengan baik.

b. Kepemimpinan

Faktor ini adalah salah satu hal yang paling mendasar dalam mempengaruhi inisiasi dan kesuksesan program peningkatan kapasitas personal dalam sebuah kelembagaan organisasi. Dalam menyelenggarakan program peningkatan kapasitas, kepemimpinan kondusif akan memberikan kesempatan yang luas kepada setiap lapisan elemen organisasi merupakan sebuah modal dasar dalam menentukan efektivitas kapasitas kelembagaan menuju terealisasinya tujuan organisasi yang diinginkan. Kepemimpinan yang dimaksudkan dalam faktor peningkatan kapasitas harus dipersyaratkan diantaranya adalah keterbukaan, penerimaan terhadap ide-ide baru, perhatian, penghormatan terhadap harkat dan martabat, serta penghormatan.

c. Partisipasi

Partisipasi merupakan salah satu persyaratan yang sangat penting dan menjadi dasar dari seluruh susunan kegiatan dalam menciptakan peningkatan kapasitas. Partisipasi dari semua level, tidak hanya dari level staff dan pegawai, tetapi meliputi pada partisipasi pada level pimpinan atas, menengah, dan bawah sangat dibutuhkan sekali untuk mensukseskan kegiatan pengembangan kapasitas. Untuk mewujudkannya, maka sudah seharusnya inisiatif mengenai partisipasi harus dibangun dari awal hingga akhir program peningkatan kapasitas dalam rangka menjamin kontinuitas program.

Partisipasi dari semua elemen dan level akan menciptakan *sense of belonging* diantara para pegawai terhadap setiap program yang telah tersusun dalam rangka untuk peningkatan kapasitas. Dengan begitu, setiap kegiatan operasional yang memiliki hubungan dengan program peningkatan kapasitas akan mendapatkan dukungan dari semua elemen pegawai di lingkungan organisasi yang akan

menimbulkan keberadaan program tersebut akan terus berkesinambungan dimasa yang akan datang.

d. Inovasi

Inovasi juga termasuk hal mendasar dan harus diakui dalam peningkatan kapasitas. Khususnya dalam kerangka menyediakan alternatif dan metode peningkatan kapasitas yang bervariasi dan menyenangkan. Hampir tidak mungkin terjadi pembangunan kapasitas tanpa diikuti adanya inovasi (karena *capacity building* merupakan bentuk dari sebuah inovasi). Inovasi memiliki peranan yang penting dalam sebuah pekerjaan karena inovasi bukan sesuatu yang statis, akan tetapi memiliki sifat yang dinamis sesuai dengan tuntutan publik yang kian tinggi.

C. SUMBER DAYA MANUSIA

Pada Awal Abad ke-21, hampir semua organisasi, baik publik maupun lembaga bisnis hampir di pastikan dituntut untuk mampu melakukan dinamika perubahan. Berbagai perubahan harus dapat dilakukan sebagai konsekuensi logis dari globalisasi liberalisasi ekonomi dan perubahan sosial politik di berbagai negara. Dalam konstelasi seperti itu, semua organisasi harus mampu bersaing agar dapat bertahan dalam persaingan global. Untuk dapat berkompetisi, maka strategi yang dibutuhkan adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia dalam setiap organisasi.

Sebagai bagian dari revitalisasi strategi organisasi, sumber daya manusia adalah salah satu elemen paling strategis dan fundamental dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dibandingkan dengan faktor lainnya. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditentukan.²⁵

²⁵ Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Organisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009), hlm. 1-3

Sumber daya manusia yang memiliki peranan yang sangat penting, sehingga sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan visioner untuk dapat mencapai sasaran yang diinginkan. Dengan demikian, sumber daya manusia harus memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang telah diberikan dengan memiliki latar belakang pendidikan, keterampilan, dan pengalaman untuk menunjang tugas dan tanggung jawab yang telah dijalankan agar perusahaan mampu bersaing.²⁶

Oleh karena itu, sumber daya manusia juga harus memiliki kualitas. Dalam meningkatkan kualitas tersebut maka memiliki tolak ukur pencapaian untuk mencapai dan menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten. Karena pada hakikatnya, kunci keberhasilan pencapaian kinerja adalah dari kapasitas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Tanpa ada dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik meskipun semua hal yang ada di perusahaan sudah memadai. Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan, maka penting juga memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan.

Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia menjadi kebutuhan pokok bagi perusahaan. Meningkatkan kapasitas SDM ini merupakan syarat untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, terutama perusahaan pemerintah. Sehingga dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah penentu bagi laju operasional dan majunya perusahaan. Untuk mencapai produktivitas ataupun kinerja maksimum dalam suatu organisasi tersebut dapat terwujud, maka suatu harus diisi oleh sumber daya-sumber daya yang berkualitas.

²⁶ Kina Atika, Nisa' Ulul Mafra, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim, *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17, No. 4, Januari 2020, hlm. 357.

Adapun menurut Matutina indikator-indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur dan dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dalam peningkatan kapasitas sumber daya manusia yaitu:²⁷

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang lebih berorientasi kepada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu dan wawasan yang luas yang dimiliki oleh karyawan. Pengetahuan juga diartikan sebagai hasil penginderaan manusia atau hasil mengetahui seseorang terhadap suatu objek dengan indra yang dimilikinya (mata, hidung, dan sebagainya) dengan sendirinya pada waktu pengindraan yang akan menghasilkan pengetahuan.

2. Keterampilan (*Skill*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang berorientasi pada kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang-bidang tertentu yang dimiliki oleh karyawan. Keterampilan sangat mempengaruhi sifat karyawan dalam tingkat kesuksesan seseorang. Dengan adanya keterampilan, seseorang karyawan dapat menciptakan kehidupan yang lebih baik, dapat meningkatkan kepercayaan dalam dirinya, dapat bekerja sama dengan orang lain, dan dapat mengenal karakter konsumen. Keterampilan juga akan mempengaruhi sikap dalam dunia pekerjaan.

3. Kemampuan (*Abilities*)

Yaitu kemampuan yang terbentuk dari sebuah kompetensi yang telah dimiliki oleh karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan mencakup kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan fisik sendiri merupakan kemampuan yang bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang keterampilan dan lebih berstandar. Sedangkan kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang

²⁷ Masrukin, Awina Theresia, Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Tengah, *Jurnal Pencerah Publik*, Vol. 2, Oktober 2015, hlm. 11-12

dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas, mental berfikir, menalar, dan memecahkan sebuah masalah.

D. PENGEMBANGAN WIRAUSAHA

1. Pengertian Wirausaha

Wirausaha berasal dari kata wira dan usaha. Wira sendiri memiliki arti pendekar, pahlawan, manusia yang unggul, pemberani, dan berwatak agung. Sedangkan usaha sendiri artinya bekerja atau melakukan sesuatu. Jadi, secara etimologis wirausaha adalah seseorang yang melakukan sesuatu.²⁸

Wirausaha adalah seseorang yang bebas dan mempunyai kemampuan untuk hidup mandiri dalam menjalankan kegiatan usaha atau bisnis.. Mereka bebas merancang, menentukan, mengelola, dan menegndalikan semua usahanya. Adapun konsep wirausaha yang dikemukakan oleh Josep Schumpeter yaitu sebagai orang yang senantiasa mendobrak sistem ekonomi yang ada dengan memperkenalkan adanya inovasi baru dengan mengadakan bentuk organisasi baru dengan bahan baku baru. Dalam hal ini ditekankan bahwa wirausaha adalah seseorang yang melihat adanya peluang untuk menciptakan sebuah organisasi dalam memanfaatkan peluang tersebut. Orang tersebut melakukan kegiatan dengan melalui organisasi baru yang telah dibuat atau yang sudah ada.²⁹

Wirausaha merupakan sebuah mengembangkan visi dan misi ke dalam kehidupan. Kegiatan ini memiliki nilai yang sangat penting dalam mengembangkan kehidupan terutama dalam bidang ekonomi dalam sebuah keluarga, kelompok, maupun organisasi. Wirausaha saat ini berkembang baik dengan melihat jalan perkembangan zaman sekarang seperti krisis ekonomi, sehingga sangat dibutuhkan perkembangan wirausaha yang baik. Orang yang melakukan dan menjalankan wirausaha

²⁸ Nase Saepudin Zuhri, *Sukses Membangun Wirausaha Prinsip, Strategi, dan Kiat*, (Bandung: FOKUSMEDIA, 2017), hlm. 1

²⁹ Bisri Mustofa, *Membangun Wirausaha Baru*, (Tangerang: Loka Aksara, 2019), hlm. 10-12.

bisanya dinamakan dengan wirausahawan. Kegiatan wirausaha ini sangat berpengaruh dalam pengembangan ekonomi di sebuah organisasi maupun kelompok. Dimana kegiatan ini akan menambah nilai ekonomi dan nilai manfaat bagi tujuan organisasi. Tidak hanya itu, dengan adanya kewirausahaan ini ide dan gagasan akan berkembang dan dapat diaplikasikan untuk pengembangan wirausaha.

Menurut Suryana definisi wirausaha adalah seseorang yang memiliki kemampuan kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar, kiat, dan sumber daya untuk menjadi peluang menuju kesuksesan. Adapun menurut Zimmerer mengemukakan bahwa wirausaha adalah seseorang yang menciptakan bisnis baru dengan mengambil resiko dan ketidakpastian dalam mencapai keuntungan dan pertumbuhan.

Seseorang yang memiliki mental wirausaha maka mereka akan menginternalisasikan nilai-nilai kewirausahaan dalam kepribadiannya. Wirausaha inilah yang akan membangun inovasi baru dengan diadakannya sebuah organisasi baru atau mengembangkan yang sudah ada. Dalam pelaksanaan kewirausahaan kan lebih mudah karena dalam pengelolaan dan rancanganya dibuat berdasarkan inovasi dan ide kreatif seseorang.

2. Karakteristik Wirausaha

Dalam sebuah organisasi tentu memiliki karakteristik yang akan membaedakan dengan organisasi satu dengan yang lainnya. Dalam wirausaha juga memilki karakteristik yang akan mendukung adanya kegiatan wirausaha tersebut. Adapun beberapa karakteristk yang dikemukakan oleh Geoffrey Meredith adalah sebagai berikut:³⁰

- a. Percaya diri, artinya adanya keyakinan, ketidaktergantungan, individualitas, dan optimisme.
- b. Berorientasi pada tugas dan hasil, artinya kebutuhan untuk berprestasi, berorientasi laba, ketekuan dan ketabahan, tekad kerja keras memiliki dorongan kuat, energik, dan inisiatif.

³⁰ Bisri Mustofa, *Membangun Wirausaha Baru*, (Tangerang: Loka Aksara, 2019), hlm. 15

- c. Pengambilan resiko dan suka tantangan artinya memiliki kemampuan dalam mengambil resiko yang wajar dan semestinya.
- d. Kepemimpinan yang artinya perilaku sebagai seorang pemimpin, bergaul dengan orang lain, menanggapi saran dan kritik.
- e. Keorisinilan artinya kreatif dan inovatif serta fleksibel.
- f. Berorientasi ke masa depan, artinya memiliki pandangan ke depannya.

3. Pengembangan Wirausaha

Menurut Geoffrey bahwa para orang-orang yang memiliki kemampuan melihat kesempatan-kesempatan bisnis, mengumpulkan sumber-sumber daya yang dibutuhkan guna mengambil keuntungan dari padanya dan mengambil tindakan yang tepat guna memastikan kesuksesan.

Dalam memasuki dunia usaha sangat diperlukan adanya pengembangan wirausaha baru yang lebih tangguh, kreatif, dan profesional untuk meningkatkan daya asing. Namun, pada umumnya wirausaha yang ada masih berorientasi lokal dan belum sepenuhnya mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi *entrepreneurship* serta belum memanfaatkan teknologi sesuai dengan kegunaan yang tepat.³¹

Pengembangan wirausaha usaha ini dilakukan dengan cara mengembangkan pelaku usaha yang berkualitas baik dari segi kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan serta memiliki mental yang kuat dengan harapan yang dimiliki yaitu akan menciptakan kemandirian dalam berusaha dan berbisnis. Hal tersebut dipandang sangat penting apalagi jika usaha yang digelutinya sudah berhubungan dengan kegiatan sosial kemasyarakatan dan berdampak positif.³²

³¹ Sayu Ketut Sutrisna Dewi, *Konsep dan Pengembangan Kewirausahaan Di Indonesia*, (Yogyakarta: Deeppublish, 2017), cet.1, hlm. 76.

³² Didip Diandra, Program Pengembangan Kewirausahaan Untuk menciptakan Pelaku Usaha Sosial Yang Kompetitif, *Jurnal Polban*, 2020.

Dalam pengembangan wirausaha, seseorang harus memiliki jiwa wirausaha yang melekat dan berkembang sesuai dengan kepribadian masing-masing. Adapun untuk mengembangkan jiwa wirausaha dalam diri seseorang yaitu:

- a. Memberikan pengetahuan manajerial mengenai wirausaha dengan mengadakan pelatihan.
- b. Melatih seseorang mengenai bagaimana menciptakan usaha baru.
- c. Menciptakan wirausaha yang baru an memiliki kedisiplinan yang tinggi.

E. PONDOK PESANTREN

1. Pengertian Pondok Pesantren

Kata pesantren berasal dari kata santri yang diberikan awalan “pe” dan akhiran”an” dikarenakan pengucapan kata itu kemudian berubah menjadi terbaca “en” (pesantren), yaitu sebutan untuk sebuah bangunan secara fisik atau asrama yang ditempati oleh para santri. Dalam bahasa jawa, tempat itu dinamakan pondok atau pemondokan. Sedangkan kata santri sendiri berasal dari kata cantrik yang berarti murid dari seorang resi yang juga menetap dalam satu tempat yang biasanya disebut dengan padepokan. Adapun persamaan yang dimiliki antara pesantren dengan padepokan adalah adanya murid (cantrik dan santri), adanya guru (resi dan kyai), adanya asrama atau bangunan (padepokan dan pesantren), adanya pembelajaran.³³

Menurut Manfred Ziemek (1998), kata pondok berasal dari kata *funduq* (arab) yang berarti ruang tidur atau wisma sederhana, karena pondok memang merupakan tempat penampungan sederhana bagi para pelajar yang jauh dari tempat asalnya.³⁴ Selain itu, Ziemek juga mengatakan bahwa pondok pesantren adalah sebagai lembaga pendidikan

³³ Suwito NS dan Chiorul Yusuf, *Model Pengembangan Ekonomi Pesantren*. (Purwokerto: STAIN Press, 2009), hlm. 28.

³⁴ Kompri, *Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren* (Cet. 1. Jakarta: Pramedia Group. 2018), hlm. 2.

yang ciri-cirinya dipengaruhi dan ditentukan oleh pribadi para pendiri dan pimpinannya dan cenderung untuk tidak mengikuti suatu jenis pola tertentu.³⁵

Lembaga dakwah di Indonesia yang memiliki peran sangat penting dalam perkembangan umat islam adalah pondok pesantren. Karena di dalamnya itu menyatukan dua kepentingan yaitu antara kepentingan seorang santri sebagai pencari ilmu dan kiai sebagai perantara dalam penyampaian ilmu dan mencerdaskan generasi umat.

Tidak hanya menjadi lembaga dakwah, di pondok peantren para santri juga didik dan dibina untuk meningkatkan jiwa kewirausahaan dan memilki jiwa sosial yang tinggi. Sehingga pesantren dapat menjadi pusat kelembagaan ekonomi bagi warga di dalam maupun di luar pesnatren. Hal ini juga dapat menjadikan pondok pesantren sebagai lembaga yang luar biasa dan menghasilkan generasi yang berkompeten.³⁶

2. Unsur-unsur Pondok Pesantren

Pondok Pesantren dapat didefinisikan sebagai lembaga pendidikan islam tertua di Indonesia yang telah tumbuh dan berkembang diakui oleh masyarakat setempat. Pada umumnya unsur-unsur pondok pesantren terdiri dari kiai, santri, masjid, asrama, dan kitab kuning. Menurut Zamakhsari Dhofier yang mengemukakan bahwa “pondok, masjid, santri, pengajian kitab islam klasik, dan kiai adalah lima elemen dasar dari tradisi yang dimiliki pesantren.³⁷ Alhamuddin menyatakan bahwa jika pondok pesantren tidak memiliki salah satu dari yang telah disebutkan diatas, maka tidak dapat dikatakan sebagai pondok pesantren.³⁸

a. Kiai

³⁵ Manfred Ziemek, *Pesantren Dalam Perubahan Sosial* (Jakarta: P3M, 1986), hlm. 97

³⁶ Ahmad Faozan, Pondok Pesantren dan Pemberdayaan Ekonomi, *Jurnal Ibda'*, Vol. 4, No. 1, Juni 2006, hlm.12.

³⁷ Sangkot Nasution, Pesantren: Karakteristik dan Unsur-unsur Kelembagaan, *Tazkiya Jurnal Pendidikan Islam*, No. 2, Vol. VIII, Desember 2019, hlm. 130.

³⁸ Tatang Hidayat dkk, Peran Pondok Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia, *Jurnal Pendidikan Islam*, No.2, Vol. 7, April 2019, hlm. 464.

Kiai adalah sebutan untuk seseorang yang ahli dalam bidang ilmu agama islam dan dipandang sekali karena karisma dan wibawanya yang memiliki dan memimpin pondok pesantren . Kiai termasuk pada tokoh sentral di satu pondok pesantren, kiaiilah yang akan menentukan akan maju dan mundurnya pesantren yang ditentukan oleh wibawa dan kharisma sang kiai.

Dalam bahasa jawa, kata kiai memiliki makna yang luas. Seperti dalam kebudayaan Jawa tradisional kiai diartikan sebagai laki-laki yang berusia lanjut, arif, dan dihormati. Terutama bila disebut sebagai “pimpinan masyarakat setempat dan akrab dengan rakyatnya, memilki kharismatik, wibawa, meskipun mereka memiliki kehidupan sosial yang istimewa hal tersebut tidak mengubah gaya hidupnya yang sederhana.³⁹

Kepemimpinan kiai di pesantren memiliki keunikan yang luar biasa dimana kiai dan santri memilki hubungan erat atas dasar kepercayaan, bukan karena adanya ikatan darah maupun kepemimpinannya. Ketundukan para santri kepada kiai sangat kental dikarenakan unruk mengharapkan barokah dari sang kiai. Oleh karena itu di pondok pesantren banyak sekali santri-santri yang tidak hanya mengaji tetapi ingin berkhidmah kepada kiai.

b. Santri

Kata santri dalam khasanah kehidupan bangsa indonesia memiliki dua makna yaitu santri itu menunjukkan sekelompok peserta pendidikan dalam pondok dan santri itu juga disebut sebagai seseorang yang memeluk agama islam.⁴⁰ Santri adalah sebuah unsur pokok yang terdapat di pondok pesantren. Santri bisa juga disebut dengan seseorang yang sedang menuntut ilmu agama

³⁹ Sangkot Nasution, Pesantren: Karakteristik dan Unsur-unsur Kelembagaan, *Tazkiya Jurnal Pendidikan Islam*, No. 2, Vol. VIII, Desember 2019, hlm. 133.

⁴⁰ Sangkot Nasution, Pesantren: Karakteristik dan Unsur-unsur Kelembagaan, *Tazkiya Jurnal Pendidikan Islam*, No. 2, Vol. VIII, Desember 2019, hlm. 133.

di pondok pesantren. Biasanya santri dalam pondok pesantren memiliki dua kelompok diantara yaitu:

- 1) Santri mukim, adalah santri yang berasal dari daerah yang jauh maupun luar daerah yang menetap di pondok pesantren.
- 2) Santri kalong, adalah santri yang berasal dari daerah sekitar pondok pesantren dan tidak menetap di pondok pesantren, tetapi mereka tetap mengikuti kegiatan pelajaran di pondok pesantren dan setelah selesai mengikuti pelajaran, mereka pulang kerumah masing-masing.⁴¹

Santri tidak hanya menerima tentang apa yang sudah disampaikan oleh kiainya, akan tetapi santri juga memiliki inisiatif belajar mengenai nilai-nilai kehidupan melalui penilaian terhadap orang yang dikaguminya seperti kiai. Sehingga hal tersebut akan memunculkan kedekatan emosional antara santri dan kiai.

c. Masjid

Di dalam pondok pesantren, pasti tidak asing lagi dengan istilah masjid. Pada umumnya, masjid adalah tempat yang digunakan untuk melaksanakan ibadah shalat lima waktu dan ibadah shalat lainnya yang dilaksanakan secara berjama'ah seperti shalat jum'at. Masjid di pondok pesantren juga menjadi unsur utama pondok pesantren. Di pondok pesantren, masjid tidak hanya digunakan sebagai tempat beribadah saja, akan tetapi masjid digunakan sebagai tempat berkumpul untuk menuntut ilmu. seperti digunakan untuk musyawarah (syawir), muthola'ah bersama, kajian yang universal oleh seluruh santri, sorogan, bandungan, dan masih banyak lagi kegiatan pembelajaran di pondok pesantren yang bertempat di masjid.

Selain itu, para santri juga menggunakan masjid di waktu-waktu kosong untuk beri'tikaf di dalamnya. Sehingga walaupun

⁴¹ Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), hlm. 143

tidak sedang digunakan sebagai tempat pembelajaran masjid di pondok pesantren selalu ada orangnya. Dengan adanya masjid ini, para santri juga diwajibkan untuk melaksanakan shalat berjama'ah. Oleh karena itu, masjid menjadi tempat pokok di sebuah pondok pesantren.

d. Pengajian kitab islam klasik

Berbicara dengan pondok pesantren dan pendidikan ajaran agama islam, pasti sudah tidak asing lagi dengan kajian dan buku atau kitab yang berbahasa arab. Ajaran islam yang diajarkan bersumber dari al Qur'an dan sunnah yang dikodifikasikan dengan bahasa arab, selain itu juga diambil dari ijma' ulama dan qiyas.

Adapun pondok pesantren memiliki ciri khas yaitu sistem pembelajarannya yang menggunakan kitab-kitab tertentu yang biasa disebut dengan kitab kuning. Kitab ini menjadi rujukan oleh para santri, biasanya kitab ini itu hanya lafalnya saja tanpa ada harokatnya (*syakal*) biasanya para satri menyebutnya dengan kitab gundul. Pembelajaran kitab ini biasanya dengan metode Bandongan. Yaitu kiai akan membacakan redaksi dalam kitab tersebut dan memaknainya kemudian para santri akan menuliskan dari segi *i'rob*, *syakal al-kalimah*, dan maknanya.⁴²

e. Asrama

Asrama bisanya disebut dengan kata pondok. Dimana tempat itu adalah tempat untuk tinggal sekaligus melakukan berbagai aktifitas selama di pondok pesantren. Inilah yang menjadi ciri khas dari sistem pendidikan tradisional yang dilakukan di desa-desa dan di masjid-masjid. Adanya asrama ini juga akan menjadi ciri khas untu tradisi pesantren, dengan adanya sistem ini, santri akan dilatih menjadi orang yang mandiri dalam memenuhi dan menjalankan tugas kehidupan sehari-hari. Mereka juga akan dilatih untuk menjadi pribadi yang lebih

⁴² Tatang Hidayat, Ahmad Syamsu Rizal, Fahrudin, Peran Pondok Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia, *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 7, No. 2, 2018, hlm. 466

taat dan memiliki kepedulian sosial yang tinggi kepada sesama karena hidup bersama-sama.

Menurut Dhofier, ada tiga alasan utama kenapa pondok pesantren itu menyiapkan asrama untuk para santri diantaranya:

- 1) Kemasyhuran kiai dan kedalaman ilmu pengetahuannya sehingga menarik santri yang jauh-jauh. Untuk menggali ilmunya maka dibutuhkan waktu yang lama dan harus meninggalkan tempat tinggalnya dan menetap di dekat kediaman kiai.
- 2) Karena hampir semua pesantren di desa-desa dimana tidak tersedia perumahan yang cukup untuk menampung santri-santri.
- 3) Adanya sikap timbal balik antara kiai dan santri, sebagaimana seorang santri menganggap kiai seolah-olah seperti bapaknya sendiri, dan kiai menganggap santri seolah-olah anaknya sendiri. Sikap inilah yang akan menimbulkan keakraban dan kebutuhan untuk saling berdekatan secara terus menerus.⁴³

3. Peran Pondok Pesantren

Pesantren di Indonesia telah memainkan peran penting di masa penjajahan. Pesantren juga telah menjadi *counter culture* bagi sistem pendidikan modern yang dikenalkan penjajah zaman dahulu. Banyak sekali peran pesantren pada waktu itu, karena diselenggarakannya sistem pendidikan ini yang kemudian menyiapkan tenaga-tenaga terdidik guru yang menjadi salah satu sumber rujukan khazanah intelektual Islam bagi pendidikan. Tidak hanya pendidikan non formal yang diterapkan, akan tetapi seiring dengan berkembangnya zaman pendidikan di pesantren sudah menerapkan kurikulum yang bersifat pendidikan formal.

Secara kuantitatif, pesantren mengalami perkembangan yang luar biasa dan mencengangkan dalam beberapa tahun terakhir, baik di pedesaan, pinggiran kota, maupun perkotaan. Mengingat hal itu, pondok

⁴³ Tatang Hidayat, Ahmad Syamsu Rizal, Fahrudin, Peran Pondok Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia, *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 7, No. 2, 2018, hlm. 466

pesantren harus bisa meneguhkan khittahnya dan dapat mendorong untuk lebih konsisten. Dalam hal ini, pesantren dapat didorong untuk meneraakan tiga peran penting yang dimainkan oleh pesantren yaitu pesantren sebagai alat pendidikan, pesantren sebagai alat pengembangan keagamaan, pesantren sebagai alat lembaga sosial.⁴⁴



⁴⁴ Sumber: <https://www.nu.or.id/opini/penguatan-peran-pesantren-j8p5m>, diakses pada hari Kamis, 10 November 2022 pukul 10.50 WIB.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Untuk mengetahui bagaimana penulis melakukan penelitian ini maka metode penelitiannya adalah sebagai berikut:

A. Jenis dan Pendekatan Riset

Jenis riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu suatu penelitian yang dilakukan di lapangan atau lokasi penelitian.⁴⁵ Jenis penelitian ini dilakukan secara sistematis dan mendalam. Sehingga peneliti terjun langsung untuk mencari data dan fakta-fakta yang lebih akurat.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan kualitatif. Metode kualitatif merupakan metode penelitian yang lebih menekankan pada pemahaman mendalam tentang suatu fenomena atau masalah. Metode ini lebih berfokus pada interpretasi dan analisis data secara mendalam, dan lebih berorientasi pada bagaimana orang memahami dan memberi makna pada dunia mereka.

Metode kualitatif biasanya dilakukan melalui pengumpulan data melalui wawancara, observasi, atau dokumen yang kemudian dianalisis secara kualitatif. Data yang dihasilkan merupakan gambaran naratif atau laporan terperinci tentang suatu fenomena atau peristiwa, dan tidak tergantung pada angka atau statistik.

Selain itu, metode kualitatif akan memberikan kebebasan dalam pemilihan partisipan atau informan, serta memungkinkan untuk mengeksplorasi masalah atau fenomena yang kompleks dan sulit diukur secara kuantitatif. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk memahami pengalaman atau perspektif partisipan dalam konteks yang lebih luas, dan peneliti seringkali terlibat langsung dalam pengumpulan dan analisis data.

Dalam buku Moleong, Mantra mendefinisikan metode kualitatif prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau

⁴⁵ Abdurahman Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm. 96.

lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Makna deskripsi tersebut kemudian ditemukan melalui analisis data kualitatif.⁴⁶

Pada pendekatan kualitatif lebih mementingkan pada proses daripada hasil akhir. Oleh karena itu, urutan kegiatan dapat berubah-ubah tergantung pada kondisi dan banyaknya gejala-gejala yang ditemukan. Tujuan utama menggunakan pendekatan kualitatif yaitu mengembangkan pengetahuan, konsep-konsep, yang pada akhirnya menjadi sebuah teori.⁴⁷

Pendekatan kualitatif merupakan riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan menggunakan pendekatan induktif. Pendekatan kualitatif lebih menekankan pada makna, penalaran, definisi di situasi tertentu, serta lebih banyak meneliti hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari.

Dalam pelaksanaannya, penelitian kualitatif terdapat beberapa tahap yang harus dilakukan. Tahap pertama disebut dengan tahap orientasi atau deskripsi, dimana dalam tahap ini peneliti dapat mendeskripsikan apa yang dilihat. Tahap kedua adalah tahap fokus. Dalam tahap ini peneliti dapat memfokuskan dari data yang telah diterima di tahap pertama. Tahap terakhir adalah tahap selection. Pada tahapan ini, peneliti dapat memilah, memilih, dan menguraikan fokus penelitian eteah melakukan analisis yang mendalam. Dengan demikian, peneliti akan mudah menentukan tema yang akan menjadi sesuatu pengetahuan, hipotesis, dan ilmu yang baru.⁴⁸

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan masalah-masalah praktis dalam kehidupan sehari-hari yang akan dilengkapi dengan data-data yang telah diperoleh oleh peneliti di lapangan yang berkaitan dengan strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam pengembangan wirausaha di Pondok pesantren Nurul Hidayah. Yang memiliki tujuan agar memperoleh gambaran yang berkaitan dengan startegi yang digunakan oleh

⁴⁶ Sandu Siyoto, Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), Cet.1, hlm 90

⁴⁷ Albi Anggito, Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Sukabumi: CV Jejak, 2018), Cet.1, hlm 7

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Pendekatan Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), Cet. 9, Hlm. 29-31.

pondok pesantren yang akan menghasilkan gambaran lengkap dan terstruktur.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yang digunakan pada saat penelitian. Sedangkan waktu penelitian adalah waktu yang telah diberikan dalam melakukan penelitian yang dimulai sejak tanggal 28 Oktober 2022 – 15 Desember 2022 sesuai dengan dikeluarkannya surat izin penelitian yang disajikan dalam bentuk skripsi dan selama proses bimbingan.

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Bandung, Rt 04/Rw 02, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah. Yang merupakan pondok pesantren di Kebumen yang terkenal dengan memiliki beberapa unit usaha yang dikelola oleh santrinya dan dijadikan untuk studi banding dari pondok pesantren luar kota. Sehingga akan menghasilkan manfaat bagi santri di dalamnya maupun masyarakat sekitar.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah Pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah, pengurus Pondok Pesantren Nurul Hidayah, dan santri Pondok Pesantren Nurul Hidayah. Sedangkan objek dari penelitian ini adalah Strategi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Hidayah dalam Pengembangan Wirausaha.

D. Sumber Data

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif yang dikemukakan oleh Lofland adalah kata-kata dan tindakan. Yang lainnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.⁴⁹ Dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat dilakukan dengan menggunakan dua sumber yaitu:

1. Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data utama dapat didapatkan pada saat pencatatan dengan melalui wawancara atau

⁴⁹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), Hlm. 157.

dengan pengamatan yang merupakan sebuah hasil dari gabungan antara melihat, mendengar, dan bertanya.⁵⁰

Agar peneliti dapat memperoleh sumber data primer dalam penelitian ini, maka peneliti akan melakukan wawancara kepada subyek penelitian. Adapun sumber primer pada penelitian ini yaitu Ibu Nyai Muttasilah selaku pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah. Ibu Nyai Hj. Annisah selaku pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah. Mba Dini Ariyani selaku Pengurus Pondok Pesantren Nurul Hidayah.

2. Sumber Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder ini dikatan sebagai sumber data diluar kata dan tindakan yang akan dijadikan sumber data kedua dan sumber data sekunder ini menjadi pelengkap dari sumber data primer.⁵¹

Sumber sekunder pada penelitian ini adalah website dari Pondok Pesantren Nurul Hidayah dan alumni Pondok pesantren Nurul Hidayah. Dan data-data dari Pondok Pesantren Nurul Hidayah yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah langkah yang sangat penting dalam penelitian, karena peneliti harus terampil dalam mengumpulkan data agar mendapatkan data yang valid. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.⁵²

1) Observasi

Obsevasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian apapun, termasuk dalam penelitian kualitatif, dan digunakan untuk memperoleh informasi atau data sebagaimana tujuan penelitian.

⁵⁰ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*,Hlm. 157.

⁵¹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*,Hlm. 157.

⁵² Jogiyanto Harsono, *Metoda Pengumpulan Dan Teknik Analisis Data*, (Yogyakarta: ANDI), Cet. 1, hlm. 195

Tujuan dari observasi adalah untuk mendeskripsikan latar yang diobservasi, kegiatan-kegiatan yang terjadi, orang yang berpartisipasi di kegiatan tersebut.⁵³

Peneliti menggunakan metode ini guna untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan akurat tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia pondok pesantren Nurul Hidayah. Yang lebih menitikberatkan pada strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam pengembangan wirausaha. Selain itu, peneliti juga akan menggali lebih dalam lagi mengenai profil dan latar belakang Pondok Pesantren Nurul Hidayah Kabupaten Kebumen.

2) Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab dengan menggunakan alat yang dinamakan dengan *interview guidance* (pedoman wawancara).⁵⁴ Dengan melakukan wawancara ini, peneliti akan mendapatkan keterangan atau infoermsi dengan jelas dan dapat bertanya langsung saat dan bertatap muka kepada narasumber.

Wawancara ini dilakukan untuk menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan Strategi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Hidayah dalam Pengembangan Wirausaha.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara kepada Pengasuh, Pengurus, dan santri Pondok Pesantren Nurul Hidayah.

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode yang mengacu pada material, seperti fotografi, video, film, memo, surat, diari, rekaman khusus, dan sebagainya yang dapat digunakan sebagai informasi suplemen sebagai

⁵³ Ruham Ahmadi, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2016), hlm. 161

⁵⁴ Irawati Singarimbun, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LPES, 1989), Cetakan pertama, hlm. 92

bagian dari kajian kasus yang sumber data utamanya adalah observasi dan wawancara.⁵⁵

Pengambilan data melalui dokumentasi diperlukan untuk mendukung kelengkapan data yang lainnya. Hasil dari dokumentasi bisa berupa foto-foto kegiatan yang dapat menjadi rujukan dalam penerapan Strategi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Hidayah dalam Pengembangan Wirausaha.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema, dan dapat dirumuskan hipotesis kerja yang telah disarankan oleh data. Pekerjaan analisis data dalam hal ini ialah, mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode, dan mengkategorikannya. Analisis data kualitatif merupakan proses pemecahan data menjadi komponen-komponen yang lebih kecil lagi berdasarkan elemen dan struktur tertentu. Analisis data kualitatif adalah upaya untuk mengungkap makna dari data penelitian dengan cara mengumpulkan data yang sesuai dengan klasifikasi tertentu.⁵⁶

Dalam penelitian kualitatif, data akan diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam sampai menghasilkan data jenuh. Menurut Susan Stainback mengemukakan bahwa analisis data merupakan suatu hal yang kritis dalam penelitian kualitatif. Analisis digunakan untuk memahami hubungan dan konsep data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi. Sedangkan menurut Spradley analisis data dalam segala penelitian adalah cara berfikir. Hal tersebut berkaitan dengan pengujian yang sistematis antara satu dengan yang lainnya.⁵⁷

⁵⁵ Ruham Ahmadi, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2016), hlm. 161

⁵⁶ Sandu Siyoto, Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), Cet.1, hlm 235

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Pendekatan Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), Cet. 9, hlm.247-249.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa analisis data proses penyusunan secara sistematis secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi yang akan dikoordinasikan ke dalam kategori, unit-unit, menyusun, menganalisis dan mengolah datanya, serta menarik kesimpulan sehingga dapat dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan dengan jumlah yang cukup banyak, oleh karena itu perlu dicatat secara teliti dan lebih rinci. Dengan semakin amanya melakukan penelitian di lapangan, maka data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Oleh karena itu, saat diperlukan sekali untuk menganalisis data melalui reduksi data.

Reduksi data sendiri berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan hal-hal yang penting, dengan mencari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memiliki gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya lagi bila ada yang diperlukan. Dalam bidang manajemen, dalam mereduksi data peneliti akan memfokuskan pada bidang pengawasan, dengan mengamati perilaku orang-orang yang menjadi pengawas, metode kerja, tempat kerja, interaksi antara pengawas dengan yang diawasi, serta hasil pengawasan.

Reduksi data merupakan sebuah proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dan kedalaman wawasan yang tinggi. Bagi peneliti pemula, dalam melakukan reduksi data ini dapat dengan mendiskusikan kepada teman atau orang yang dipandang ahli dalam bidangnya.

Dalam mereduksi data sendiri, peneliti terdapat acuan yang digunakan yaitu tujuan yang akan dicapai dalam melakukan penelitian tersebut. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah dengan sebuah temuan. Oleh karena itu peneliti dalam melakukan penelitian, menemukan sesuatu yang terlihat lebih asing, tidak dikenal, dan belum memiliki pola,

maka itu akan menjadi perhatian khusus bagi peneliti dalam melakukan reduksi data.⁵⁸

2. Penyajian Data

Setelah melakukan reduksi data, maka tahap elanjutnya adalah masuk pada tahap mendisplay data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian datanya dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Dalam hal ini, Miles and Huberman mengemukakan bahwa yang paling banyak digunakan dalam penelitian kualitatif adalah menggunakan teks yang bersifat naratif. Dengan menggunakan tahap display atau penyajian data ini maka akan memudahkan dalam memahami apa yang terjadi dan dapat merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.⁵⁹

3. Kesimpulan

Langkah terakhir dalam melakukan analisis data kualitatif adalah dengan menarik kesimpulan. Kesimpulan awal yang masih dikemukakan bersifat sementara, dan akan mengalami perubahan jika tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan yang berikutnya. Apabila dalam kesimpulan terdapat bukti-bukti yang kuat dan valid serta konsisten, maka saat peneliti akan kembali ke lapangan kembali yang akan menghasilkan kesimpulan yang dinamakan kesimpulan kredibel. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan, tetapi tidak mutlak bisa. Karena masalah dan rumusan masalah yang ada pada penelitian kualitatif bersifat sementara dan dapat berkembang ketika telah dilakukan penelitian kembali.⁶⁰

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Pendekatan Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), Cet. 9, hlm.247-249.

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Pendekatan Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*,.....,Cet. 9, Hlm. 249-250

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Pendekatan Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*,.....,Cet. 9, Hlm. 252-253

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1. Sejarah Pondok Pesantren Nurul Hidayah

Pondok Pesantren Salafiyyah Nurul Hidayah merupakan salah satu diantara sekian banyak pondok pesantren yang tercatat di kabupaten Kebumen. Secara geografis, Pondok Pesantren Nurul Hidayah terletak di kota Kebumen tepatnya berada di pedukuhan Su'ada , RT 04/ RW 02 desa Bandung, kecamatan Kebumen, kabupaten Kebumen atau sekitar 6 km ke arah timur dari pusat kota Kebumen.

Perkembangan yang dialami oleh desa Bandung sangat dipengaruhi oleh warga-warga setempat. Di antaranya Syekh Maulana Muhammad Yusuf yang merupakan tokoh pembawa agama islam di Kebumen sampai pada Syekh Abdul Fatah yang mengelola pesantren yang pada saat itu belum memiliki nama. Berdiri sekitar abad 18+ tahun 1790, jadi sebelum berdirinya Pondok Pesantren Salafiyyah Nurul Hidayah, di Bojong Sari Bandung sebenarnya telah ada pesantren. Akan tetapi pada masa Syekh Abdul Fatah wafat, kepemimpinan pesantren menjadi fakum. Disamping putra-putranya saat itu masih kanak-kanak, keadaan negara sedang mempersiapkan kemerdekaan RI. Sehingga semua santri ikut bergerilya melawan penjajah.

Secara resmi Pondok Pesantren Nurul Hidayah berdiri pada tahun 1991 yang diprakarsai oleh Romo K.H. Khaulawi Mahasin beliau adalah salah satu generasi penerus embahnya yakni syekh maulana muhammad yusuf dalam mengelola pesantren yang dulu sempat vakum. Pada saat itu, beliau baru saja mukim dari Pondok Pesantren. Dalam membangun kembali pesnatren yang telah vakum, beliau berusaha mencari celah, pada akhirnya bertemu dengan guru ngaji di Madrasah Su'ada yang sangat rame. Setelah beberapa lama madrasah dibongkar karena mendapatkan berbagai masalah.

Pada saat itu masyarakat sekitar pun mengetahui bahwa bapak itu memiliki bakat dan dapat mengayomi anak ngaji. Tak lama kemudian ada yang menitipkan anak bernama Wantirah yang merupakan santri pertama ydan meningkatkan daya tarik santri kalong atau warga desa. Dengan keadaan ekonomi yang masih rendah kami tetap menerima santri untuk belajar alaupun di gubuk kecil. Ketika semakin banyak santri yang semnagat belajar, masyarakat sekitar mengupayakan untuk didirikan pondok pesantren. Berkat kesabaran dan kegigihan beliau yang dibantu oleh masyarakat sekitar maka berhasil mendirikan Pondok Pesantren. Awalnya, Pondok Pesantren ini hanya diumumkan kepada siapa saja yang ingin mengaji, betah, dan belajar tanpa memikirkan biaya. Tetapi seiring berjalannya waktu, pondok ini semakin berkembang dan semakin dikenal sampai masyarakat luar jawa.⁶¹

Beliau sebagai pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah karena beliau wafat saat ini digantikan oleh K.H Abdul Qodir Jaelani yang mendapatkan dukungan penuh oleh saudara-saudara sepupunya yang masih satu dzurriyah. Selain itu, masyarakat sekitar juga mendukung dengan pola pikir mereka bahwa pentingnya sebuah Lembaga Pendidikan Islam yang bernama Pondok Pesantren. Pondok pesantren merupakan Lembaga Pendidikan alternatif yang bisa menerima semua lapisan masyarakat tanpa memandang status sosial ekonomi.

Tujuan dasar berdirinya pondok pesantren Nurul Hidayah adalah *ngurip-ngurip agamane Gusti Allah SWT.*, membentuk masyarakat muslim yang madani sekaligus dalam rangka ikut berpartisipasi mensukseskan pembangunan nasional khususnya dalam bidang pendidikan agama atau mencerdaskan kehidupan bangsa dan membangun manusia Indonesia yang seutuhnya.

⁶¹ Wawancara Ibu Nyai Hj. Muttasilah selaku Pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah pada 13 Oktober 2022.

Dalam keberadaannya, Pondok Pesantren Nurul Hidayah seperti pondok salaf lainnya, yaitu lembaga mandiri non departemen. Kendati dalam usianya yang relatif masih muda, namun secara fisik sudah banyak mengalami perkembangan, terlihat dari tahun ke tahun selalu bertambah gedung asrama yang kesemuanya dibangun dua lantai. Begitu juga jumlah santri yang ada, dimana hingga saat ini tercatat terdapat 464 santri yang ikut nyantri di pondok pesantren Nurul Hidayah.

Ada beberapa faktor yang menjadi penunjang lebih pesatnya perkembangan pondok pesantren Nurul Hidayah. Faktor-faktor tersebut meliputi:

Faktor geografis: Pondok Pesantren Nurul Hidayah terletak tidak begitu jauh dari pusat kota, sehingga memudahkan akses bagi santri dan pengunjung. Selain itu, lingkungan desa Bandung juga terkenal dengan home industry seperti peci/kopiah, tas, topi, pembuatan tempe, tahu, dan lain sebagainya, sehingga para santri dapat mempelajari berbagai keterampilan di luar kegiatan keagamaan.

Faktor keterampilan: Para santri di pondok pesantren Nurul Hidayah dapat memperoleh banyak keterampilan, seperti pertukangan, ternak, dan jahit menjahit/konveksi, yang dapat membantu mereka dalam mencari penghasilan di masa depan.

Faktor bersatunya para kyai dan alumni: Para kyai dan beberapa alumni pesantren setempat bersatu dan bekerja sama untuk melestarikan ajaran Islam yang diwariskan oleh Rasulullah SAW. Mereka membangun pondok pesantren sebagai perwujudan dari ittiba' bisalafina asshalih, yaitu menghidupkan agama Islam secara konsisten dan mengikuti jejak para salafus shalih.

Faktor keakraban, kekompakan, dan persatuan: Pondok pesantren Nurul Hidayah di asuh oleh 4 orang kyai yang masih mempunyai hubungan kerekatan nasab satu sama lain dan terjalin keakraban,

kekompakan, dan persatuan diantara mereka. Hal ini membantu memperkuat pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan dan memudahkan pengambilan keputusan dalam pengelolaan pondok. Dengan adanya faktor-faktor tersebut, Pondok Pesantren Nurul Hidayah dapat berkembang pesat dan terus berperan dalam melestarikan dan mengembangkan ajaran Islam di masyarakat.⁶²

2. Visi dan Misi Pondok Pesantren Nurul Hidayah

Pondok Pesantren Nurul Hidayah yang memiliki upaya untuk memberikan pembelajaran ilmu agama dan ilmu dunia untuk bekal kehidupan kedepannya. Santri disini diajarkan akhlak yang baik yang di dapatkan selain dari kajian-kajian kitab, tetapi mereka juga melihat kebiasaan guru atau masyayikh. Dalam menjalani kehidupan seorang snatri itu harus percaya diri, tidak pesimis, dan bekerja keras. Semua hal tersebut disandarkan kepada Allah Swt. manakala memperbanyak urusan agama dan memperjuangkan agama alloh maka semakin tinggi Alloh untuk menolong kami.⁶³ Santri-santri disini diharapkan nantinya dapat bermasyarakat dan mengembangkan keterampilan yang telah di dapatkan. Pondok Pesantren Nurul Hidayah juga meeberikan kesempatan kepada santrinya untuk mengembangkan kemampuan dengan memberikan keterampilan yang akan bermanfaat dan dapat memenuhi kebutuhan hidup. Dengan demikian, Pondok Pesantren Nurul Hidayah memiliki Visi yaitu *Taujihat wal Irsyadat mengarahkan santri dalam membentuk pribadi yang populis agamis, berakhlak, memiliki skill dan knowledge.*

Selain visi, hal tersebut juga tertuang dalam misi yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Nurul Hidayah yaitu:

- a. Mendidik snatri agar menjadi generasi bangsa yang cerdas dan memiliki pengetahuan luas.

⁶² Dokumentasi Pondok Pesantren Nurul Hidayah

⁶³ Wawancara dengan Ibu Nyai Hj. Annisah selaku pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah pada tanggal 12 Desember 2022.

- b. Mendidik agar santri memiliki bekal keterampilan dalam hidup.
- c. Mendidik santri secara seimbang antara pengetahuan agama dengan pengetahuan umum.
- d. Mendidik santri agar menjadi generasi yang memiliki aqidah yang kokoh serta berakhlakul karimah.

3. Kegiatan Pondok Pesantren Nurul Hidayah

Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini memiliki beberapa program kegiatan diantaranya kegiatan internal dan eksternal. Adapun kegiatan internal merupakan seluruh kegiatan yang dilaksanakan di dalam pondok pesantren. Kegiatan internal tersebut meliputi:

a. Kegiatan Pokok

Kegiatan pokok merupakan kegiatan yang dimanfaatkan sebagai bidang pembelajaran dan pendidikan dengan sistem yang sudah diatur oleh pengasuh dan pengurus pondok pesantren. Sehingga kegiatan ini menjadi suatu kegiatan yang tidak pernah ditinggalkan oleh para santri. Adapun kegiatan pokok Pondok Pesantren Nurul Hidayah meliputi:

1) Madrasah Diniyah

Dalam hal ini, Madrasah Diniyah mengacu pada kurikulum pesantren sendiri beserta dengan kurikulum dari departemen RI. Madrasah Diniyah ini merupakan sebuah *Ruhul Ma'had* yang sangat berperan dalam memajukan pesantren dan kegiatan ini pada pondok pesantren. Madrasah Diniyah di Pondok Pesantren Nurul Hidayah terbagi menjadi 3 tingkatan kelas yaitu: Kelas Ibtida', Kelas Tsanawi, dan Kelas Aliyah.

Madrasah Diniyah ini dilaksanakan pada sore hari mulai pukul 13.30 -16.00 WIB dilanjutkan setelah asar setiap santri memuhafadhahkan kitab yang telah dihafalkan. Dilanjut ba'da Maghrib sorogan dan bandongan kitab kuning. Selanjutnya

ba'da isya diadakan musyawarah masing-masing kelas mulai pukul 20.30 sampai dengan selesai. Dan setiap hari dilaksanakan Mujahadah dari pukul 00.00 WIB sampai dengan selesai. Dilanjutkan kegiatan ba'da subuh yaitu sesuai dengan kelas masing-masing sampai pukul 7.30 WIB.

2) Kegiatan Di Luar Madrasah

Adapun kegiatan yang berada di luar madrasah yang biasanya dilaksanakan setelah kegiatan ba'da subuh selesai. Para santri diperkenankan untuk bekerja ataupun mengasah keterampilan di ndalem kiai maupun di orang-orang sekitar pondok.

Kegiatan-kegiatan yang bisa dilakukan oleh santri diantaranya adalah:

- 1) Konfeksi peci
- 2) Toko bangunan
- 3) Pembuatan Tempe
- 4) Pembuatan Tahu
- 5) Peternakan
- 6) Toko Mainan

Semua santri memiliki kegiatan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Agar kelak setelah pulang dari pesantren para santri sudah mempunyai keterampilan untuk mencari nafkah.

b. Kegiatan Penunjang

Kegiatan penunjang adalah kegiatan ekstrakurikuler yang diadakan di pondok pesantren dalam rangka sebagai sarana mengembangkan potensi dalam bidang tertentu sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki oleh santri dengan melalui latihan-latihan dan keterampilan, seperti:

- 1) Al Barjanji
- 2) Qur'an
- 3) Praktek Ibadah
- 4) Tajwid Gharib
- 5) Qiroah (Tilawah)

B. Strategi Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Wirausaha

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam skripsi ini adalah dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi sendiri dilakukan untuk meneliti letak geografis, keadaan lingkungan, dan kegiatan-kegiatan yang mendukung dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia santri. Disamping itu, penulis juga melakukan wawancara untuk mencari data yang lebih mendalam. Sedangkan dokumentasi yang dilakukan oleh penulis untuk mengetahui gambaran umum di Pondok Pesantren Nurul Hidayah.

Strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia sudah tercermin pada kegiatan-kegiatan yang telah dilaksanakan oleh pondok pesantren beserta santri, alumni, dan masyarakat sekitar. Oleh karena itu, disini penulis akan menyajikan data yang telah diperoleh mengenai strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam pengembangan wirausaha di Pondok Pesantren Nurul Hidayah. Adapun strategi yang dilakukan Pondok Pesantren Nurul Hidayah untuk meningkatkan kapasitas SDM yaitu dengan memerhatikan beberapa indikator diantara yaitu:

1. Pengetahuan

Strategi yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Nurul Hidayah dalam meningkatkan pengetahuan santri yang pada awalnya mereka datang dari daerah yang berbeda-beda dan masih belum memiliki pengetahuan yang luas. Dan masih ada yang sama sekali tidak memiliki dasar awal serta tidak memiliki latar belakang pendidikan. Oleh karena

itu, Pondok Pesantren Nurul Hidayah memiliki strategi yang diterapkan dengan melalui program-program dan kegiatan santri di pesantren. Strategi yang dilakukan memiliki tujuan untuk meningkatkan kapasitas santri di Pondok Pesantren Nurul Hidayah.

Para santri mulai dilatih untuk belajar dan menuntut ilmu baik itu di bidang pengetahuan agama maupun pengetahuan umum. Setelah mereka dilatih, dan diajarkan kehidupan pesantren kemudian dalam peningkatannya mereka juga mengikuti program dan kegiatan yang ada di pesantren. Adapun Program-program yang dilakukan di Pondok Pesantren Nurul Hidayah dalam meningkatkan pengetahuan diantaranya adalah:

a. Program PDF (Pendidikan Diniyyah Formal)

Program Pendidikan Diniyyah Formal merupakan program pendidikan formal yang diterapkan di Pondok pesantren Nurul Hidayah. Adapun menurut Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 31 tahun 2020 Pendidikan Diniyyah Formal ini merupakan pendidikan berbasis pesantren yang diselenggarakan pada jalur pendidikan formal yang sesuai dengan ciri khas pesantren yang berbasis kitab kuning secara berjenjang dan terstruktur.⁶⁴ Di Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini mengenal PDF Ulya yang merupakan lembaga pendidikan Formal dalam naungan Kementerian Agama RI. Lulusan dari program ini akan mendapatkan ijazah yang diakui oleh negara dan dapat berfungsi seperti ijazah sekolah formal pada umumnya. Adanya program ini di Pondok Pesantren Nurul Hidayah baru berjalan beberapa tahun yaitu sejak tahun 2020.

Hal tersebut telah disampaikan oleh Ibu Nyai Hj. Annisah:

“kalo disini itu pake pembelajaran berbasis PDF (Pendidikan Diniyyah Formal) untuk mengembangkan pengetahuan santri-santri disini dan mereka kebanyakan yang nyantri disini itu hanya nyantri dan tidak sekolah jadi disini sudah diterapkan

⁶⁴ <https://kemenag.go.id>.

program tersebut untuk menunjang pengetahuan mereka agar setara dengan lulusan sekolah formal. Program PDF itu ada PDF Ula, PDF Wustho, dan PDF Ulya. Urutan mba, jadi PDF Ula setara dengan ijazah SD, PDF Wustho dengan SMP/Mts, dan PDF Ulya dengan SMA. Tetapi disini baru menerapkan PDF Ulya yang ijazahnya setara dengan SMA/SMK/MA.”⁶⁵

Adanya program tersebut sangat membantu untuk menambah pembelajaran santri terutama pembelajaran secara formal, karena biasanya di pesantren itu hanya terfokus pada pembelajaran kitab kuning dan sistem salafnya saja. Berbeda dengan ini, kurikulum yang diterapkan itu kurikulum yang berbasis pendidikan umum yang tidak menghilangkan ciri khas pesantrennya dengan ajaran kitab-kitab yang dipelajari.

b. Program Madrasah Diniyyah Salafiyah (MDS)

Program madrasah diniyah di Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini merupakan kegiatan utama para santri. program ini termasuk pada kegiatan intrakurikuler santri PPNH dan keberadaan Madrasah Diniyah ini adalah sebagai *Ruhul Ma’had* yang sangat memiliki peran besar dalam memajukan pesantren. Madrasah Diniyah Nurul Hidayah terbagi menjadi tiga tingkatan kelas diantaranya adalah kelas ibtida’, kelas Tsanawi, dan Kelas Aliyah. Hal ini disampaikan oleh Ibu Nyai. Hj. Annisah:

“disini wajib mba, bagi semua santri untuk mengikuti program madin, selain mereka bekerja, tetapi harus ingat kewajiban utama mereka kesini yaitu ngaji. Nah disini yang utama adalah kelas madin yang harus diikuti oleh semua santri.”⁶⁶

Hal tersebut juga disampaikan oleh Wakil Lurah Pondok Pesantren Nurul Hidayah Mbak Laeli yaitu:

⁶⁵ Wawancara dengan Ibu Nyai Hj. Annisah selaku pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah pada tanggal 20 Januari 2023.

⁶⁶ Wawancara dengan Ibu Nyai Hj. Annisah selaku pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah pada tanggal 12 Desember 2023.

“betul mba, disini ada program madrasah diniyah yang wajib diikuti oleh semua santri. santri disini tidak hanya mengabdikan dan bekerja tetapi mereka juga harus menjalankan kewajibannya. Madinan disini kan mulai jam 1 siang sampai jam 4 sore. Jadi waktu mengabdikan dan bekerja santri disini hanya sampai jam 12 siang. yang kemudian digantikan oleh santri yang sudah kelas atas dan selesai mengikuti madin. Adanya madin ini menurut saya ya kayak sekolah gitu mba, ada tingkatannya, tapi yang dikaji itu hanya kitab-kitab kuning dan pendalaman agama.”⁶⁷

Madrasah diniyah tersebut membantu para santri dalam menambah wawasan tentang pendalaman ilmu agama. Selain ilmu agama, mereka juga diperbolehkan untuk mengadakan program usaha seperti kopontren dan kantin untuk para santri. Dalam program ini, para asatidz terutama pengasuh juga menyelipkan pengetahuan tentang kewirausahaan kepada para santrinya.

c. Program Luar Madrasah

Selain adanya program utama yang diterapkan oleh Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini, ada juga program yang dapat mendukung pengetahuan santri. Program Luar Madrasah ini meliputi kegiatan sorogan, bandongan, setoran, lalaran, dan kegiatan lainnya yang menunjang pendidikan di pesantren ini. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Mbak Dini Ariyani yaitu:

“santri-santri disini selain memiliki kegiatan utama masuk kelas madin dan program PDF serta bekerja mengelola usaha, mereka memiliki kegiatan juga di luar hal tersebut. ya kayak adanya bandongan, sorogan kitab, sorogan al-qur’an, lalaran dan ada ekstrakurikuler lainnya seperti Qiro’ah, khitobah, dan masih banyak lagi mba.”⁶⁸

Program tersebut dilaksanakan pada waktu pagi hari mulai dari ba’dah subuh sampai sekitar jam 8 pagi. Dan yang mengikuti dalam pengelolaan usaha mereka langsung mulai untuk bekerja dan

⁶⁷ Wawancara dengan Mbak Laeli selaku santri Pondok Pesantren Nurul Hidayah pada tanggal 12 Desember 2023.

⁶⁸ Wawancara dengan Mbak Dini Ariyani selaku Pengurus Pondok Pesantren Nurul Hidayah pada tanggal 10 Desember 2022.

melakukan aktifitas pengelolaan usaha sesuai dengan yang telah diikuti. Setelah santri mengikuti program tersebut, santri akan mengetahui pencapaian pada dirinya yang dibuktikan dengan adanya buku setoran dan penuhnya kitab yang dimaknai. Selain melihat pencapaian tersebut, dalam peningkatan kapasitas pengetahuan dalam berwirausaha di luar madrasah yaitu dalam bentuk pengajian ketika bandongan oleh masyayikh.

Diadakannya program-program tersebut bertujuan untuk menambah wawasan, ilmu, dan pengalaman bagi santri-santri. yang sebelumnya mereka belum mengetahui apa-apa, sekarang mereka memiliki pengetahuan yang lebih. Program tersebut juga dapat meningkatkan kualitas dari para santri. Selain memiliki program yang diterapkan, Pondok Pesantren Nurul Hidayah juga memiliki starteji di bidang pengetahuan yang akan berpengaruh pada kualitas santri dalm pengembangan wirausaha yang ada di Pondok Pesantren Nurul Hidayah dengan mengadakan kegiatan-kegiatan. Adapun Strategi yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Nurul Hidayah adalah:

a. Mengenalkan Unit dan Produk Usaha Pondok Pesantren Nurul Hidayah

Unit usaha yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Nurul Hidayah harus dikenalkan kepada seluruh santri. Sehingga santri juga akan lebih memahami mengenai gambaran unit usaha yang telah dikembangkan oleh pondok pesantren. Adapun tujuan dari strategi pengenalan unit dan produk usaha pondok pesantren nurul hidayah yaitu agar santri dapat memahami dan mengetahui apa saja unit usaha dan produk usaha yang dimiliki oleh pondok pesantren. Sehingga nantinya para santri akan memilih dan mengetahui usaha apa yang cocok dengan kemampuan dirinya dan dapat bermanfaat ketika sudah terjun di masyarakat secara langsung.

Dengan adanya strategi tersebut maka muncullah program sosialisai kepada santri. Program ini biasanya dilaksanakan ketika adanya santri baru. Dimana santri yang baru akan diberikan sosialisasi mengenai pengembangan usaha, unit-unit usaha, dan produk usaha yang ada di Pondok Pesantren Nurul Hidayah. Sehingga santri akan bisa menentukan akan usaha apa yang cocok dalam dirinya dan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

- b. Memberikan motivasi dan Pengetahuan mengenai wirausaha kepada santri.

Motivasi diberikan kepada para santri sejak awal masuk ke pondok pesantren baik itu dilakukan oleh pengasuh, asatidz, maupun pengurus. Motivasi ini disampaikan baik secara lisan maupun tulisan dengan tujuan yaitu agar mindset sorang santri itu tidak hanya dalam menuntut ilmu dan mengejar ilmu agama saja, tetapi juga mengembangkan dirinya dengan mempelajari hal-hal tentang wirausaha untuk bekal kehidupan di masa mendatang.

Selain itu, santri juga diberikan pengetahuan mengenai wirausaha, bagaimana awal mendirikan, merencanakan, mengelola, menentukan usaha apa yang akan dikembangkan. Adanya hal tersebut juga bertujuan untuk menambah wawasan santri terutama di bidang wirausaha yang akan diimplementasikan ketika mereka sudah mukim.

Adapun program motivasi dan pemberian pengetahuan mengenai wirausaha ini yaitu dengan adanya bimbingan yang dilakukan setiap satu bulan sekali kepada santri sehingga mereka akan lebih tahu secara mendalam mengenai wirausaha. Selain itu, motivasi juga dilakukan dan diselipkan di beberapa kegiatan pengajian dengan menceritakan kisah Nabi Muhammad yang sukses menjadikan wirausaha ini sebagai kegiatan yang bernilai ibadah, sehingga santri dapat meneladani perilaku beliau dalam berwirausaha.

c. Memberikan pengarahan mengenai pengelolaan usaha

Memberikan sebuah pengarahan mengenai pengelolaan usaha merupakan sebuah strategi untuk meningkatkan kapasitas SDM. Pengarahan ini merupakan langkah yang dilakukan oleh pengasuh ketika santri-santri akan menjalankan usaha-usaha yang ada di Pondok Pesantren Nurul Hidayah. Adanya pengarahan mengenai wirausaha ini adalah untuk menjadikan para santri dapat menjalankan wirausaha sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pengasuh. Para santri diharapkan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dan tanggung jawab dengan baik dan efisien dalam rangka menjaga kepentingan jangka panjang dari unit-unit usaha yang ada.

Dalam memberikan pengarahan mengenai wirausaha ini melalui program yaitu diadakannya pengarahan setiap satu minggu sekali mengenai wirausaha di setiap masing-masing unit usaha dan diikuti oleh santri-santri yang ikut terjun dalam wirausaha. Pengarahannya ini dilakukan oleh masing-masing pengasuh yang membawahi setiap unit usaha.

Dalam merealisasikan strategi-strategi yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Nurul Hidayah yaitu dengan mengadakan kegiatan. Kegiatan yang dilakukan untuk mensukseskan strategi yang dilakukan oleh pondok Pesantren Nurul Hidayah untuk meningkatkan kapasitas Sumber Daya manusia dalam pengembangan wirausaha.

Program-program dan strategi yang telah dilakukan oleh Pondok Pesantren Nurul Hidayah akan menghasilkan apa yang telah mereka dapatkan. Dengan adanya program tersebut maka santri akan mendapatkan ijazah setara dengan SMP/Mts maupun ijazah SMA/SMK sederajat. Tidak hanya ijazah yang setara dengan sekolah formal, tetapi dalam program ini juga santri akan mendapatkan ijazah Madin.

Setelah dilaksanakannya program dan startegi yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini, mereka mendapatkan apa yang mereka inginkan dan dapat meningkatkan kualitas diri masing-masing santri. Dengan apa yang mereka dapatkan, lulusan Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini banyak yang memiliki pondok pesantren maupun memiliki mushola, dan mengembangkan usaha baik itu memproduksi sendiri maupun hanya menjadi distributor.

2. Keterampilan

Pondok Pesantren Nurul Hidayah merupakan pondok pesantren yang terkenal dengan santrinya yang tidak hanya bisa mengaji saja tetapi mereka juga bisa bekeja di usaha-usaha yang ada Pondok Pesantren Nurul Hidayah. Dalam meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh santri, santri-santri di Pondok Pesantren Nurul Hidayah diajarkan untuk terjun pada dunia usaha seperti, para santri akan diajari dalam pembuatan tempe dan tahu, menjahit, menjilid, mengelola keuangan, dan masih banyak lagi. Keterampilan santri akan bertambah dengan adanya program yang dilakukan oleh Pondok Pesantren yaitu dengan mengadakan pelatihan bagi santri

Dengan adanya program ini, santri yang pada awalnya mereka tidak bisa apa-apa dan belum memiliki keterampilan apapun. Kemudian setelah para santri mengikuti pelatihan serta terjun langsung dalam bidang pengelolaan usaha yang ada di pesantren mereka memiliki keterampilan yang dapat diimplementasikan ketika sudah mukim. Tujuan adanya pelatihan ini dianggap sebagai sarana para santri agar tidak hanya pandai dalam bidang keagamaan saja, tetapi mereka juga memiliki keterampilan dalam mengelola sesuatu hal. Para santri juga dapat mengembangkan bakat dan minat yang ada dalam dirinya, sehingga mereka akan lebih mudah untuk berekspresi.

Pelatihan yang dilakukan di Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini dengan sistem antar individu, setiap anak memiliki satu mentor. Jadi para

santri akan memilih ingin mengembangkan keterampilan di bidang apa. Dan ketika itu akan dilatih oleh para senior yang sudah terampil dalam melakukan. Pada waktu awal akan diadakannya pengembangan usaha, pelatihan kepada santri dipegang langsung oleh pengasuh dan masyarakat sekitar yang sudah terampil. Dengan begitu, dalam meningkatkan keterampilan Pondok Pesantren Nurul Hidayah juga memiliki program mengenalkan unit dan produk usaha kepada santri. Dengan tujuan agar santri dapat mengetahui, memilih, dan memilah agar sesuai dengan bakat dan minat mereka. Sehingga mereka akan lebih sennag menekuni bidang yang mereka latih.

Seperti yang telah disampaikan oleh Ibu Nyai Hj. Annisah yaitu:

“Dulu sih ada waktu awal-awalnya suami saya yang melakukan pelatihan kepada santri. Untuk selanjutnya ketika santri sudah bisa, santri senior melatih santri ynag baru masuk dan mencari kader dan dilakukan dengan silih berganti. Biasanya hanya mengikuti temannya dan melihat temannya dan ketika sudah bisa yang boleh dilanjutkan mengikuti kerja dibidangnya. Kalau orang luar yang mengkuti kerja di pondok maka akan dilatih oleh ketua atau penanggung jawab di bidang usaha tertetntu.”⁶⁹

Dan hal ini ditegaskan juga oleh mbak Dini Ariyani mengatakan bahwa:

“disini memang mba mboten enten pelatihan khusus, tapi dilatih oleh para senior yang ada di bidang usahanya masing-masing. dulu itu dari pengasuh mba yang melatih snatri, tapi lama kelamaan dilakukan oleh senior dan penanggung jawab usaha. Paling ada sesekali itu pun kemarin waktu ada studi banding dengan pondok pesantren dari krapyak.”⁷⁰

Setelah mengikuti program yang telah dilakukan oleh Pondok Pesantren Nurul Hidayah mereka dapat memiliki keterampilan dan mengasah keterampilan mereka. Walaupun pelatihan yang dilakukan

⁶⁹ Wawancara dengan Ibu Nyai Hj. Annisah selaku pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah pada tanggal 12 Desember 2022.

⁷⁰ Wawancara dengan Mbak Dini Ariyani selaku Pengurus Pondok Pesantren Nurul Hidayah pada tanggal 10 Desember 2022.

disini tidak memiliki pelatihan khusus dan hanya dilakukan dari individu ke individu lain, tetapi banyak sekali lulusan dari Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini yang memiliki usaha baru, baik usaha peci, tempe, dagang, dan lainnya. Selain keterampilan dalam bidang usaha, mereka juga akan terampil dalam bidang dakwahnya, banyak juga lulusan dari pondok ini yang memiliki pesantren dan mendirikan madrasah diniyah di daerah masing-masing.

Seperti yang disampaikan oleh Ibu Nyai Hj. Annisah:

“jadi mereka para santri disini ya mba, tidak hanya sekedar memilki pengetahuan agama saja tetapi mereka memiliki keterampilan pada diri mereka. Itu mba Cara kami pengasuh mendidik santri tidak hanya mengajinya saja tetapi harus memiliki trobosan-trobosan usaha dan pekerjaan. Sehingga mbak lulusan sini itu kebanyakan merintis usaha yang dudah dipelajari dan ditelatani pada waktu mereka masih disini.”⁷¹

Pelatihan yang ada di Pondok Peanren Nurul Hidayah diantaranya meliputi:

a. Pelatihan pembuatan tahu



b. Pelatihan pembuatan tempe



⁷¹ Wawancara dengan Ibu Nyai Hj. Annisah selaku pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah pada tanggal 12 Desember 2022.

c. Pelatihan membuat pola peci



d. Pelatihan menjahit peci



e. Pelatihan menjilid



3. Kemampuan

Kemampuan adalah hal yang penting untuk dimiliki bagi seseorang. Dalam meningkatkan kemampuan para santri, Pondok Pesantren Nurul Hidayah memiliki beberapa program dan strategi yang digunakan. Strategi ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan santri terutama dalam pengembangan wirausaha. Strategi yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini adalah:

a. Membangun mental santri dalam berwirausaha

Membangun mental santri dalam berwirausaha adalah salah satu strategi pondok pesantren untuk meningkatkan kapasitas SDM. Strategi ini bertujuan agar santri bisa menerima segala hal yang

terjadi. Selain itu dengan membangun kekuatan mental akan membuat santri lebih percaya diri dalam melakukan segala hal. Dengan mental yang kuat santri diharapkan dapat menghadapi tantangan yang menghadang dan dapat meningkatkan ketahanan diri santri ketika mereka terjun untuk berwirausaha. Hal ini ditegaskan oleh Ibu Nyai Hj. Annisah:

“Melatih mental usaha dari sini sehingga mereka akan memiliki sdm yang lebih baik ketika dia keluar dia sudah memiliki usaha karena mentalnya sudah dilatih ketika berada di pondok. mental mereka kami latih dnegan melalui mereka memegang pengelolaan usaha. Misalnya unit usaha tempe mereka dilatih mentalnya dengan memasarkan tempe-tempe dan mau berkeliling menawarkan ke desa-desa. Disitulah akan melatih mental para santri.”⁷²

Dalam pelaksanaannya, pembentukan mental santri ini dapat dilihat dalam kegiatan wirausaha sehari-hari seperti santri yang ikut dalam produksi tempe mental mereka akan terlatih karena mereka harus mampu untuk memasarkan, berkeliling dari desa ke desa. Hal tersebut akan membangun mental pada diri seorang santri. Membangun mental seorang santri agar santri lebih bertanggung jawab dengan keadaan sekitar, selain itu mereka mampu mengelola keuangan dan jalannya wirausaha.

b. Menjaga kedisiplinan dan keistiqomahan

Kedisiplinan dan keistiqomahan menjadi hal yang penting untuk berwirausaha. Santri-santri diharapkan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam terjun ke dunia wirausaha. Sedangkan keistiqomahan sendiri juga sangat diperlukan dalam pengembangan wirausaha. Santri-santri aka dilatih untuk menjaga kedisiplinan dan keistiqomahan. Hal tersebut bertujuan untuk menjadikan santri akan lebih tahu dan belajar bertanggung jawab dan dapat mengendalikan diri mereka. Di dalam diri seorang santri akan terbentuk sikap dan

⁷² Wawancara dengan Ibu Nyai Hj. Annisah selaku pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah pada tanggal 12 Desember 2022.

perilaku yang diharapkan oleh masyarakat. Keistiqomahan sendiri juga memiliki tujuan yaitu agar santri tidak pantang menyerah. Mereka akan tetap melakukan hal tersebut dan mencari bagaimana agar bisa terus berkembang. Seperti yang disampaikan oleh Ibu Nyai Hj. Annisah yaitu:

“Di pondok memiliki peraturan dan program untuk menjaga kedisiplinan santri dalam mengaji. Selain di pondok, di setiap usaha yang ada di Pondok Pesantren Nurul hidayah ini juga memiliki program untuk meningkatkan kedisiplinan santri. Programnya berupa diadakan pengabsenan daftar hadir santri yang berangkat bekerja. Agar lebih disiplin dan tau siapa yang rajin dan sering tidak masuk. Dengan seperti itu, santri akan lebih memperhatikan kedisiplinan dalam bekerja. Disini juga dibuatkan jawal kerja, jadwal piket, dan jam kerja. Ketika melihat santri yang lelet yang klendah klendeh maka langsung dituturi dan dinasehati. Setiap santri juga bidangnya berbeda-beda. Ketika ditoko ya saya mendidik dengan mengecek dan mengajari keuangan serta pemasarannya. Menggunakan absen untuk meningkatkan kedisiplinan dan akan dibacakan ketika rutinan selapanan.”⁷³

Adapun program yang dilakukan untuk menjaga kedisiplinan dan keistiqomahan santri yaitu dengan program diadakannya daftar hadir di setiap unit usaha, adanya peraturan di setiap unit usaha, menciptakan jadwal kerja dan jam kerja. Program-program tersebut telah dilakukan untuk menjaga kesidiplinan dan keistiqomahan dalam meningkatkan kapasitas SDM santri di Pondok Pesantren Nurul Hidayah.

Selain itu, untuk menjaga keistiqomahan santri dalam berwirausaha, para pengasuh mengajari agar ketika kita sedang berwirausaha untuk menyempatkan waktunya melakukan sholat dhuha dan nderes baik yang di toko maupun di unit usaha lainnya. hal ini disampaikan oleh beliau Ibu Nyai Hj. Muttasilah:

“nek mendirikan usaha kui kudu istiqomah mbak, istiqomah maju terus ojo sampe mendeg nang tengah-tengah senajan ushane urung

⁷³ Wawancara dengan Ibu Nyai Hj. Annisah selaku pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah pada tanggal 12 Desember 2022.

rame ya tetep ditekuni, ditirakati diistiqomahi nek nungguni toko utawa usaha lintune niku sederenge budal diusahakan sholat dhuha dulu. Terus di toko ya diistiqomahi nderes, insyaalloh usahane nek ditekuni diistiqomahi bakale mlaku, ojo smape wedi mbukak usaha.”⁷⁴

Dalam menjaga kedisiplinan dan keistiqomahan para santri, Pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah mengadakan program selapanan rutin yang biasanya dilaksanakan pada hari jum’at Pon atau pada hari minggu. Hal ini disampaikan oleh mbak laeli:

“disini memang tidak ada rapat rutin mbak untuk yang mengelola usaha tetapi diadakan selapanan. Kayak mujahadah dan laporan-laporan dari setiap unit usaha. Setelah itu kita akan mendapatkan pengarahan dan solusi kalau ada permasalahan.”⁷⁵

Hal tersebut juga ditegaskan oleh beliau Ibu Nyai Hj. Annisah:

“Setiap selapanan malam jumat pon mengadakan kumpulan mayoran makan-makan yang diawali dengan mujahadah, yang kemudian akan diberikan pengarahan dalam hal pendidikan berjuang, berkhidmah, dalam urusan kedisiplinan masalah kerja untuk masa depan santri-santri yang sangat ditekankan disini.”⁷⁶

Beliau Ibu Nyai Hj. Muttasilah juga menegaskan kembali bahwa:

“Paling kita menekankan kepada santri untuk melatih mental, memiliki ketlaten, istiqomah. Untuk mengembangkan SDM, kami pengasuh memberikan arahan untuk Latihan laporan dan mengatur pengelolaan usaha yang ada di Pondok ini. selain itu, kami juga melakukan selapanan yang di dalamnya diadakan mujahadah, laporan setiap minggu, evaluasi karyawan dan usaha, serta pemberian arahan dan motivasi kepada santri.”⁷⁷

⁷⁴ Wawancara dengan Ibu Nyai Hj. Muttasilah selaku pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah pada tanggal 13 Desember 2022.

⁷⁵ Wawancara dengan Mbak Laeli selaku Santri Pondok Pesantren Nurul Hidayah pada tanggal 12 Desember 2022.

⁷⁶ Wawancara dengan Ibu Nyai Hj. Annisah selaku pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah pada tanggal 12 Desember 2022.

⁷⁷ Wawancara dengan Ibu Nyai Hj. Muttasilah selaku pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah pada tanggal 13 Desember 2022.

Program tersebut menjadi rutinan dan trobosan untuk meningkatkan kapasitas santri dalam mengembangkan wirausaha di Pondok Pesnatren. Mereka akan mengetahui lebih dalam mengenai pengelolaan usaha, kedisiplinan, serta keitiqomahan dalam menjalankan sebuah usaha.

c. Mempunyai sifat bekerja keras

Sifat kerja keras dan tidak bermalas-malasan merupakan sebuah prinsip dan pegangan yang harus di pegang oleh seorang santri. dan prinsip kerja keras ini merupakan sebuah karakteristik dari mental wirausaha oleh karena itu pra santri diharapkan memiliki sifat kerja keras terutama dalam bidah usaha.

Memiliki sifat kerja keras untuk para santri ini mrmiliki tujuan yaitu agar seorang santri dapat mencapai apa yang diinginkan dan apa yang telah menjadi cita-cita dari dalam diri seorang santri. tidak hanya itu, seorang snatri akan terus berjuang dan terus melakukan ketika mereka belum sampai pada titik keberhasilan. Ttidak hanya dalam pengembangan wirausaha saja, seorang santri juga harus bekerja keras dalam menuntut ilmu.

Dalam mendukung akan adanya hal tersebut, maka terbentuklah program pemberdayaam life skill dengan adanya latihan dan studi banding dengan pondok pesantren berbasis wirausaha yang lainnya. Hal tersebut untuk melatih dan dapat membentuk kaderisasi santri agar memiliki skill dalam berwirausaha dan memiliki kerja keras yang tinggi dalam berwirausaha. Dengan kerja keras yang tinggi maka akan membuahkan hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

d. Meniatkan bekerja untuk membantu ilmu dan berkhidmah

Dalam bekerja dan berwirausaha pasti kita memiliki niat dan tujuan yang sudah direncanakan terlebih dahulu. Di Pondok

Pesantren Nurul Hidayah ini yang merupakan pesantren yang berbasis wirausaha diterapkan prinsip bekerja untuk membantu ilmu dan berkhidmah. Yang dimaksudkan disini adalah santri-santri di pesantren ini pada awalnya niatnya itu menuntut ilmu, tetapi di pesantren ini memiliki beberapa unit usaha yang dapat dikembangkan oleh santri-santri. Oleh karena itu bekerja diniatkan untuk membantu ilmu atau dapat dikatakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan serta menerapkannya seperti apa yang dicontohkan Rasulullah Saw. saat berdagang. Sedangkan bekerja untuk berkhidmah artinya para santri yang bekerja dan ikut mengembnagkan usaha semata-mata bukan mengharapkan gaji atau imbalan tetapi diniatkan untuk khidmah, takdim, dan patuh pada pengasuh dan masyayikh.

Seperti yang disampaikan oleh Mba Laeli santri Pondok Pesantren Nurul Hidayah:

“Sebenarnya disini kami ikut bekerja dan mengembangkan usaha pesantren semata-mata karena kami ingin berkhidmah, takdim kepada guru kita, sehingga disini kami niatkan untuk belajar berwirausaha dan tidak mengharapkan gaji seperti pada umumnya. Walaupun begitu, kami tetap mendapatkan reward apa yang telah kita kerjakan.”⁷⁸

Setelah adanya program-program tersebut, mereka nampaknya bisa memiliki kedisiplinan, memiliki mental yang kuat dalm menghadapi berbagai hal terutama mental dalam berwirausaha, memiliki keistiqomahan dalam menjalankan usahanya. Dengan adanya program ini mereka juga memiliki semangat dalam mengaji maupun dalam bekerja. Selain demikian, adanya program ini juga memiliki tujuan agar santri dapat berkhidmah kepada masyayikh dan mereka juga bisa meniatkan segala sesuatu untuk mencari ilmu, dan membantu ilmu. baik itu ketika sedang bekerja, mengaji, maupun kegiatan seperti biasa.

⁷⁸ Wawancara dengan Mba Laeli selaku santri Pondok Pesantren Nurul Hidayah pada tanggal 12 Desember 2022.

Hal tersebut bisa dilihat dan dibuktikan dengan banyaknya lulusan dari Pondok Pesantren Nurul Hidayah yang menerakan ilmu yang sudah didapatkan untuk bekerja, mereka banyak yang aktif di kegiatan NU, memiliki madrasah dan pondok pesantren, dan masih banyak lagi yang memiliki kualitas kerja lebih baik. Sehingga dimanapun mereka berada mereka akan dibutuhkan dan dipercaya oleh orang yang memberikan tanggung jawab kepada mereka.

Selain menerapkan strategi dan program-program diatas, Pondok Pesantren Nurul Hidayah dalam mengembangkan santri-santrinya dengan menerapkan prinsip JIGANG (Ngaji, Berjuang, dan Berdagang). Bukan diartikan bahwa santri itu hanya ngaji dan dagang saja, tetapi prinsip ini digunakan agar para santri dapat memiliki semangat untuk mengembangkan kualitas dirinya. Yang dimaksudkan dalam kata JIGANG itu bahwa santri selain mengaji mereka juga bisa berkhidmah baik dengan ilmu maupun yang paling utama adalah berkhidmah kepada pengasuh. Hal ini juga telah di sampaikan oleh Ibu Nyai Hj. Annisah:

“Tetep bisa memiliki semangat perjuangan yang tinggi megurus agama tetep berkhidmah kepada agama jangan sampai meninggalkan usaha kalau berjuang tidak punya usaha berarti mengharapakan imbalan. Pokoknya jigang (ngaji berjuang karo dagang) jadi kalo ngaji itu tidak mengaharapkan bayaran dan disini tidak ada harapan bayaran untuk santri tetapi disini lebih ke menggaji santri. Paling nanti santri-santri yang ikut bekerja akan mendapatkan uang saku”⁷⁹

Hal ini diegaskan juga oleh Ibu Nyai Hj. Muttasilah bahwa:

“Bukan dikatakan sebagai pondok Jigang. Memang ada perkataan seperti itu, tapi santri disini itu tidak berdagang secara penuh. Kebanyakan yang berdagang itu alumni. Bekerja di Pak Yai dengan berdagang. Dan mereka meniatkan disini untuk berkhidmah disini”⁸⁰

⁷⁹ Wawancara dengan Ibu Nyai Hj. Annisah selaku pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah pada tanggal 12 Desember 2022.

⁸⁰ Wawancara dengan Ibu Nyai Hj. Muttasilah selaku pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah pada tanggal 13 Desember 2022

Jadi, kata JIGANG itu bisa dijadikan sebagai cara untuk memotivasi santrinya agar mereka bisa kerjuang, bekerja keras, dan belajar berdagang sebagai bekal para santri ketika mereka sudah mukim.

C. Analisis terhadap Strategi Pondok Pesantren Nurul Hidayah untuk Meningkatkan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Wirausaha

Pondok Pesantren Nurul Hidayah meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia dalam pengembangan jiwa wirausahanya sampai saat ini sudah berhasil dilakukan dengan melalui beberapa strategi dengan melalui beberapa program. Santri di Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini yang sebelumnya hanya berniat untuk menuntut ilmu agama saja, tetapi sampai sekarang ini justru banyak santri yang berminat untuk berwirausaha dan memiliki jiwa wirausaha yang terlatih dengan mengikuti pengembangan usaha-usaha dan kegiatan usaha yang ada di Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini.

Strategi-strategi diatas merupakan strategi yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Nurul Hidayah dalam mengajak santri-santri di pesantren tersebut untuk terjun ke dunia usaha. Dari pengasuh mengharapkan santrinya tidak hanya memiliki ilmu agama tetapi mereka mampu menciptakan usaha dan menjadi wirausaha dengan mengimplementasikan apa yang sudah di dapatkan di pondok pesantren. Kegiatan-kegiatan Pondok Pesantren Nurul Hidayah sudah tersusun dengan rapi dan sudah terlaksana sesuai dengan rencana. Karena rencana untuk meningkatkan kapasitas SDM santri di Pondok Pesantren Nurul Hidayah dalam Pengembangan Jiwa Wirausaha pada awalnya berasal dari tujuan pesantren dengan strategi yang telah di rumuskan oleh Pondok Pesantren Nurul Hidayah.

1. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Wirausaha

Strategi yang digunakan oleh Pondok Pesantren Nurul Hidayah untuk meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia sesuai dengan teori dari Matutina dalam indikator-indikator peningkatan kapasitas SDM

yaitu, pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman. Strategi yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Nurul Hidayah sesuai dengan indikator peningkatan kapasitas sumber daya manusianya. Strategi ini dilakukan di setiap kegiatan-kegiatan santri yang akan menjadikan santri memiliki kualitas dalam dirinya. Program yang dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Nurul Hidayah sudah berjalan sampai saat ini. adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan yang mana merupakan kemampuan yang dimiliki oleh para santri dengan daya pikir dan wawasan yang luas yang dimiliki oleh para santri. Sehingga dengan memiliki pengetahuan serta wawasan yang luas dalam diri seorang santri dapat meningkatkan kapasitas SDM santri di Pondok Pesantren Nurul Hidayah. Adapun untuk meningkatkan kapasitas SDM ini Pondok Pesantren Nurul Hidayah menerapkan program sebagai berikut:

a. PDF (Pendidikan Diniyyah Formal)

Program ini sudah dilakukan mulai dari tahun 2020. Telah diketahui bahwa untuk peningkatan pengetahuan santri melalui program ini sudah terlaksana dan juga telah melaksanakan imtihan di setiap tahunnya. Selain itu, sudah memiliki lulusan dari program ini. Sehingga program ini sesuai dengan tujuan dari Pondok Pesantren Nurul Hidayah dan dapat menunjang untuk meningkatkan kapasitas santri PPNH. Program ini merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan pengetahuan santri dengan melihat ciri khas pondok yang menggunakan kitab kuning.

b. Madrasah Diniyyah

Program ini dilakukan dengan metode belajar mengajar di kelas dengan mengkaji beberapa kitab. Untuk waktu pelaksanaan madrasah diniyyah pada pukul 13.00-15.00 di kelas masing-

masing. Program ini sudah berjalan dan tercapai dengan baik. karena program ini merupakan hal utama yang diterapkan di Pondok Pesantren Nurul Hidayah. Melalui program ini Pondok Pesantren Nurul Hidayah sudah banyak mengeluarkan lulusan-lulusan yang baik. Menurut peneliti, program ini merupakan program yang efektif dilakukan di Pondok Pesantren Nurul Hidayah yang dasar awal dari pesantren ini adalah pondok salaf.

c. Program Luar Madrasah

Program ini meliputi sorogan, bandongan, dan lalaran yang merupakan program rutinan yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini. Program ini cara yang efektif yang digunakan untuk menunjang pengetahuan santri. Program ini selain menambah pengetahuan mereka, juga dapat menambah bakat mereka. Melalui program ini mereka dapat menerapkan ilmu yang mereka dapatkan dengan mengaplikasikan ke kitab gundulan.

Selain terdapat program-program tersebut, pondok ini juga melakukan kegiatan yang merupakan strategi untuk meningkatkan kapasitas dari santri dalam pengembangan wirausaha diantaranya yaitu:

- 1) Mengenalkan unit dan produk usaha Pondok Pesantren Nurul Hidayah dimulai dengan mengajak santri untuk berkunjung ke unit usaha terdekat yang dimiliki oleh pesantren. Pengenalan unit usaha ini akan menambah pengetahuan kepada santri mengenai unit dan produk usaha yang dimiliki, sehingga santri akan mengetahui sekaligus berfikir untuk menentukan unit usaha mana yang sesuai dengan minatnya. Dengan demikian santri akan lebih semangat dan telaten dalam menekuni usahanya.

- 2) Pemberian motivasi dan pengetahuan mengenai wirausaha kepada santri, kegiatan-kegiatan tersebut dapat berdampak positif kepada santri dengan menanam nilai-nilai jiwa wirausaha dalam diri seorang santri. Kegiatan ini dapat mempengaruhi kemampuan dan daya pikir dalam berwirausaha, mereka semakin termotivasi dan memiliki wawasan tentang berwirausaha. Sehingga dalam praktiknya, para santri akan lebih mengetahui lebih dalam mengenai pengembangan usaha.
- 3) Pemberian pengarahan mengenai pengelolaan usaha pada santri yang akan mengelola usaha yang ada di pesantren. Sehingga dengan pengarahan tersebut santri akan mempelajari bagaimana mengelola usaha dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Mereka akan memiliki penguasaan ilmu mengenai pengelolaan usaha yang telah dipelajari.

2. Keterampilan

Dalam hal keterampilan, Pondok Pesantren Nurul Hidayah dengan mengadakan pengembangan wirausaha dan adanya pelatihan bagi para santri untuk terjun langsung mengikuti pengembangan usaha. Namun, pelatihan yang dilakukan di Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini masih belum menyeluruh dan belum ada pelatihan khusus secara universal untuk semua santri. Pelatihan ini hanya dilakukan untuk santri yang mengikuti pengembangan usaha saja. Sebaiknya, jika dilakukan adanya pelatihan rutin atau khusus untuk para santri, mereka akan lebih mendalami keterampilan yang mereka dapatkan dan mereka latih.

3. Kemampuan

Dengan melihat hasil penelitian yang sudah dipaparkan, kemampuan intelektual santri Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini memang sangat baik dan sudah dicontohkan oleh para masyarakat.

Mereka lebih mengunggulkan adab dan akhlak yang baik. Selain itu, mereka juga diajarkan untuk berkhidmah dengan masyayikh, ilmu dan kepada diri sendiri. Program-program yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan santri memang sudah efektif. Sehingga santri disini memiliki kemampuan yang berkualitas.

Adapun strategi yang sesuai dengan indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Membangun mental santri dalam berwirausaha yaitu santri akan lebih bertanggung jawab dengan apa yang sedang dikerjakan, dengan keadaan sekitar, dengan unit usahayang diikuti, dan akan menguatkan pribadi santri dalam hal percaya diri dalam melakukan sesuatu kegiatan. Serta dapat mengelola keuangan selama berda di Pondok Pesantren dengan menggunakan sesuai kebutuhan.
- b. Mempunyai sifat bekerja keras bagi santri merupakan kemampuan intelektual yang dimiliki oleh santri. Santri disini memiliki sifat pekerja keras, karena selain menuntut ilmu mereka juga meluangkan waktunya untuk mengembangkan diri melalui pengembangan usaha yang ada di pesantren.
- c. Meniatkan bekerja untuk membantu ilmu dan berkhidmah bagi seorang santri sudah tidak asing lagi dan merupakan sebuah kewajiban bagi seorang santri untuk berkhidmah. Dengan strategi ini kemampuan santri akan terasah dan dapat memecahkan sebuah permasalahan dengan menerapkan ilmu yang sudah didapatkan. Sehingga santri di Pondok Pesantren Nurul Hidayah ketika sudah terjun di masyarakat mereka memiliki kualitas yang lebih baik dan mampu mengimplementasikan apa yang sudah didapatkan.
- d. Menjaga kedisiplinan dan keistiqomahan sudah menjadi hal yang sangat diharuskan. Karena kedisiplinan merupakan sebuah

kemampuan yang dimiliki oleh santri baik terjun pada usaha maupun kedisiplinan dalam menuntut ilmu. Hal ini sudah diterapkan dengan adanya program pengabsenan di dalam setiap kegiatan.

2. Pengembangan Wirausaha Pondok Pesantren Nurul Hidayah

Wirausaha merupakan seseorang yang bebas dan mempunyai kemampuan untuk hidup mandiri dalam menjalankan usaha atau bisnis. Mereka bebas merancang, mengelola, mengendalikan semua usahanya. Wirausaha sendiri banyak digunakan untuk menunjukkan sifat, watak, dan ciri-ciri yang menempel pada diri seorang individu. Pengembangan wirausaha ini sangat diperlukan dalam menjalankan wirausaha.

Pengembangan wirausaha bagi santri Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini merupakan sebuah kunci kesuksesan dalam berwirausaha. Pengembangan usaha yang di Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini sudah cukup berkembang dan memiliki banyak usaha-usaha yang dikelola. Dengan adanya pengembangan wirausaha di Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini santri-santri disini akan belajar untuk dapat menciptakan usaha baru ketika mereka sudah mukim. Usaha-usaha yang berkembang di Pondok Pesantren Nurul Hidayah meliputi:

1. Produksi tempe dan tahu
2. Konveksi Peci
3. Pertanian
4. Perniagaan
5. Toko Bangunan
6. Toko sembako
7. Toko Kitab
8. Bengkel Las
9. Galon
10. Peternakan

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil temuan di lapangan tentang strategi peningkatan kapasitas sumber daya manusia dalam pengembangan wirausaha di Pondok Pesantren Nurul Hidayah, maka penulis dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

Strategi yang digunakan oleh Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini diterapkan dalam kegiatan sehari-hari. Adapun proses peningkatan kapasitas yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Nurul Hidayah adalah JIGANG (Ngaji, Berjuang, dan Berdagang) yang dimaksudkan adalah santri selain mengaji harus memiliki jiwa wirausaha, dan berani dalam menciptakan hal baru terutama dalam mengembangkan usaha. Proses ini diterapkan untuk para santri agar mereka termotivasi untuk bergerak dan berusaha. Karena seorang snatri selain mereka mengaji, mereka juga harus senantiasa berjuang untuk memenuhi kehidupan dan kesejahteraan baik untuk diri sendiri maupun orang lain dengan cara mereka menciptakan usaha baru atau dengan berdagang. Selain melalui proses tersebut, peningkatan kapasitas SDM Pondok Pesantren Nurul Hidayah juga melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Peningkatan kapasitas SDM santri yang telah mencapai target dan telah mengeluarkan lulusan-lulusan terbaik. Banyak sekali lulusan yang menciptakan usaha baru dan banyak yang terjun ke pengembangan dunia pesantren, masjid, madrasah, dan aktif dalam organisasi keagamaan (NU). Pengembangan usaha yang ada di Pondok Pesantren Nurul Hidayah sampai saat ini sudah terbilang banyak dan berkembang dengan baik. Adapun usaha yang dikembangkan antara lain koveksi peci, produksi tempe dan tahu, galon, toko sembako, toko bangunan, bengkel Las, toko kitab, peternakan, dan pertanian.

B. Saran

Berdasarkan penelitian tentang strategi peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia dalam pengembangan jiwa wirausaha di Pondok Pesantren Nurul Hidayah perlu adanya saran yang membangun. Adapun saran-saran tersebut adalah:

1. Saran bagi Pondok Pesantren Nurul Hidayah

Pondok Pesantren Nurul Hidayah sebaiknya memulai untuk membentuk organisasi di bidang wirausaha dan mencari kaderisasi yang lebih baik untuk regenerasi. Untuk regenerasi selanjutnya sebaiknya bisa diadakan pelatihan khusus untuk seluruh santri. Selain itu harus bisa mempertahankan strategi yang sudah baik dan memperbaiki hal-hal yang masih kurang dengan mengadakan evaluasi kegiatan yang sudah berjalan.

2. Saran bagi Santri

Santri harus bisa memanfaatkan dan meluangkan waktunya untuk memiliki semangat dalam mengembangkan jiwa wirausaha dan dalam mengelola usaha yang ada di Pondok Pesantren. Santri juga harus berperan aktif dalam melaksanakan program dan kegiatan yang sudah difasilitasi oleh pondok pesantren.

3. Saran bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang ingin meneliti di Pondok Pesantren Nurul Hidayah ini, dapat meneliti di bagian manajemen maupun pengelolaan wirausahanya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ahmadi, R. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media .
- Albi Anggito, J. S. (2010). *Metode Pendekatan Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta .
- Arifin, A. (2011). *Dakwah Kontemporer Sebuah Studi Komunikasi* . Yogyakarta : Graha Ilmu .
- Arman Hakim Nasution, d. (2007). *Entrepreneurship Membangun Spirit Tekhnopreneurship*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Bambang Santoso Haryono, d. (2012). *Capacity Building*. Malang: UB Press.
- Daryanto. (2012). *Pendidikan Kewirausahaan*. Yogyakarta: Gava Media .
- Dhofier, Z. (1985). *Tradisi Pesantren: Studi Tentang Pandangan Hidup Kiai* . Jakarta : LP3ES.
- Edison, E. (2010). *Human Resource Development Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Faozan, A. (2006, Juni). Pondok Pesantren Dan Pemberdayaan Ekonomi. *Jurnal Ibdah*, 4.
- Fathoni, A. (2011). *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi* . Jakarta: Rineka Cipta .
- Hasbullah. (1999). *Sejarah Pendidikan islam di Indonesia* . Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hunger, (2011). *Manajemen Strategis trj. Julianto A*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Kompri. (2018). *Manajemen Dan Kepemimpinan Pondok Pesantren* . Jakarta: Pramedia Group.
- Moleong, L. J. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya .

- Mustofa, B. (2019). *Membangun Wirauaha Baru* . Tangerang : Loka Aksara .
- Notoadmojo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Purnaya, G. K. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- RI, K. A. (2015). *Alqur'an dan Terjemah* . BAndung: Fokus Media .
- Rusdiana. (2014). *Kewirausahaan Teori dan Praktik*. Bandung: Pustaka Setia .
- Sandu Siyoto, A. S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* . Yogyakarta : Literasi Media Publishing .
- Singarimbun, I. (1989). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LPES.
- Sitohang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Solihin, I. (2012). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi, Pengukuran, dan Implementasi Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Supriono. (1991). *Manajemen Strategi dan Kebijakan Bisnis* . Yogyakarta: BPFE.
- Taufiqurokhman. (2016). *Manajemen Strategik*. Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik.
- Yusuf, S. N. (2009). *Model Pengembangan Ekonomi Pesantren*. Purwokerto: STAIN Press.
- Ziemek, M. (1986). *Pesantren Dalam Perubahan Sosial*. Jakarta: P3M.
- Zuhri, N. S. (2017). *Sukses Membangun Wirausaha Prinsip, Strategi, dan Kiat* . Bandung: Fokusmedia.

Skripsi Dan Jurnal

- Utami, M. C. (2012). Analisis SWOT Pada Strategi Bisnis Dalam Kompetensi Pasar (Studi Kasus : Toko Pojok Madura). *Jurnal Sistem Informasi*, 5.
- Najamudin. (2020, April). Strategi Dakwah dan Faktor Pengaruh. *Jurnal Tasamuh*, 12.

- Nasution, S. (2019). Pesantren: karakteristik dan Unsur-unsur Kelembagaan. *Tazkiya Jurnal Pendidikan Islam*, VIII, 133.
- Sudarsih, E. (2010). Mengembangkan Wirausaha Di Pondok Pesantren. *Jurnal Sosial Humaniorah*, 3.
- Jenivia Dwi Ratna Sari, d. (n.d.). Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Administrasi Publik*, 1.
- Amaludin, A. (2020, Juli-Desember). Implementasi Manajemen Strategik dan Kepemimpinan Kyai Dalam Pembentukan Karakter Santri. *Jurnal Dakwah dan Manajemen*.
- Astiwi, Ana Roby. (2018). Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia (Studi Pada Biro Sumber Daya Manusia di Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia). *Skripsi*. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.
- Habibah, Canda Lutfi. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Praktek Kewirausahaan Kaligrafi (Studi Kasus Pondok Peantren Roudlotul 'Ulum). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung.
- Rusdiawan, Rica Kristiya. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Roudhotussolihin Palas Lampung Selatan. *Skripsi*. Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Kina Atika, Nisa Ulul. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol 17. No 4. Januari.
- Masrukhin, Theresia Awina. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Pencerah Publik*. Vol 2. Oktober.
- Diandra, Didip. (2020). Program Pengembangan Kewirausahaan Untuk Menciptakan Pelaku Usaha Sosial Yang Kompetitif. *Jurnal Polban*.

Wawancara

Wawancara dengan Ibu Nyai Hj. Annisah, Pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah, Kebumen, 12 Desember 2022 pukul 09.10 WIB.

Wawancara dengan Ibu Nyai Hj. Muttasilah, Pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah, Kebumen, 13 Desember 2022 pukul 10.45 WIB.

Wawancara dengan Mba Dini Ariyani, Ketua Putri Pondok Pesantren Nurul Hidayah, Kebumen, 10 Desember 2022 pukul 10.00 WIB.

Wawancara dengan Mba Laeli, Santri Putri Pondok Pesantren Nurul Hidayah, Kebumen, 12 Desember 2022 pukul 10.25 WIB.

Wawancara dengan Kang Ali Imron, Alumni Pondok Pesantren Nurul Hidayah, Kebumen, 10 Desember 2022 pukul 11.15 WIB.

Website

<https://www.nu.or.id/opini/penguatan-peran-pesantren-j8p5m> diakses pada hari Kamis 10 November 2022 pukul 10.50 WIB.

<https://ponpesnurulhidayah.wordpress.com/profil/> diakses pada hari Selasa, 28 Juni 2022 pukul 23.15 WIB.

<https://www-nu-or-id.cdn.ampproject.org/v/s/www.nu.or.id/amp/nasional/perlunya-peningkatan-kapasitas-institusi-dan-sdm-pesantren-> diakses pada hari Rabu, 9 Juni 2022 pukul 23.20 WIB.

<http://pondopes.blogspot.com/2015/02/kegiatan-pondok-pesantren-nurul-hidayah.html?m=1> diakses pada hari Selasa, 21 Juni 2022 Pukul 20.15 WIB.

kbbi.web.id/strategi diakses pada hari Rabu, 16 November 2022 Pukul 23.05 WIB.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1, Hasil Wawancara

PEDOMAN OBSERVASI DAN WAWANCARA

1. Pedoman Observasi

Observasi dilakukan tiga kali dengan waktu:

- a. Tanggal 10 Desember 2022 (Pondok Pesantren Nurul Hidayah)
- b. Tanggal 12 Desember 2022 (Pondok Pesantren Nurul Hidayah)
- c. Tanggal 13 Desember 2022 (Pondok Pesantren Nurul Hidayah)

2. Pedoman Wawancara

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : Dini Ariyani

Jabatan : Lurah Pondok Pesantren Nurul Hidayah

1. Bagaimana dengan struktur organisasi bagian pengembangan wirausaha?

Untuk struktur organisasi bagian pengembangan wirausaha itu tidak berkaitan dengan struktur organisasi pondok putra maupun putri, tetapi masuk pada penanggung jawab di setiap kegiatan wirausaha dan orang yang sudah mengikuti ke ndalem.

2. Siapakah yang membimbing perkembangan wirausaha di PPNH?

Yang membimbing perkembangan wirausaha di Pondok Pesantren Nurul Hidayah itu tidak berpusat pada satu pengasuh saja, tetapi untuk masing masing pengasuh memiliki tanggung jawab dan pengelolaan wirausaha masing-masing. jadi kalo untuk membimbing itu tergantung pada siapa yang merintis usaha tersebut.

3. Bagaimana dengan proses rekrutmen di kegiatan usaha PPNH?

Tidak ada proses atau prosedur rekrutmen. Kadang kan ada santri yang masih saudara ndalem atau orang tua yang kenal dengan ndalem maka langsung masuk saja. Atau mengikuti temannya yang sudah lama atau diajak yang lama kelamaan akan menetap ikut terjun di usaha

tersebut. dan tidak diwajibkan ke semua santri. Tergantung pada santrinya mau ikut kemana dan pengen masuk kemana.

4. Apa saja kelemahan dan kelebihan adanya perkembangan wirausaha yang ada di PPNH?

Kelebihan: dapat menambah keterampilan, dapat memanfaatkan dan mengembangkan ilmu wirausaha setelah mukim. Kelemahan: harus bisa mengatur waktu karena kegiatan tidak hanya terjun di kegiatan wirausaha tetapi harus dibagi waktunya dnegna mengaji.

5. Selain adanya program pembelajaran, apakah disini apa program lainnya?

santri-santri disini selain memiliki kegiatan utama masuk kelas madin dan program PDF serta bekerja mengelola usaha, mereka memiliki kegiatan juga di luar hal tersebut. ya kayak adanya bandongan, sorogan kitab, sorogan al-qur'an, lalaran dan ada ekstrakurikuler lainnya seperti Qiro'ah, khitobah, dan masih banyak lagi mba.

6. Apakah disini ada program pelatihan untuk santri?

disini memang mba mboten enten pelatihan khusus, tapi dilatih oleh para senior yang ada di bidang usahanya masing-masing. dulu itu dari pengasuh mba yang melatih snatri, tapi lama kelamaan dilakukan oleh senior dan penanggung jawab usaha. Paling ada sesekali itu pun kemarin waktu ada studi banding dengan pondok pesantren dari krapyak.

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : Nyai Hj. Annisah

Jabatan : Pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah

1. Apa yang melatar belakangi adanya wirausaha di pondok pesantren Nurul Hidayah?

Semenjak berdirinya pph pada waktu dulu pada masa mbah-mbah saya itu, sudah berdiri. Tapi karena bapak saya itu meninggal dan anak-anaknya masih kecil-kecil jadi pondok pesantrennya patro (berhenti). Kemudian selang beberapa tahun setelah saya menikah bersama sepupu saya K.H Kholawi Mahasin merintis kembali berdirinya pondok pesantren nurul Hidayah yang sudah mati. Yang berdiri pada tahun 1991 M. Disitu dari saya bersama suami belum memiliki apa-apa dan sepupu saya pun bapak K.H Kholawi belum merintis usaha apapun. Akhirnya kami merintis untuk usahanya sendiri pada waktu itu. Dengan mengadakan pengajian bersamaan dengan masyarakat sekitar. Pada bulan puasa mengadakan ngaji puasanan yang kemudian masyarakat merespon baik dengan memberikan buka puasa.

2. Apakah tujuan Awal dari adanya program wirausaha di PPNH?

Tujuan awal dengan diadakannya program wirausaha di Pondok ini adalah pada waktu itu melihat warga desa bandung yang banyak mengembangkan usahanya di bidang konveksi, peci, dan lainnya. Sehingga pada waktu itu ada santri yang ikut bekerja di masyarakat sekitar. Melihat hal tersebut, kami sebagai pengasuh memiliki ide untuk mengembangkan usaha dengan melibatkan santri-santri yang akan ikut mengelola. Sehingga dengan adanya wirasaha dapat mengembangkan keterampilan santri. Tujuan lain adanya wirausaha di pondok ini tidak lain untuk kesejahteraan pondok pesantren dan santri-santrinya.

3. Apa yang dimaksud dengan peningkatan kapasitas sumber daya manusia menurut pengasuh?

Peningkatan kapasitas sumber daya manusia sendiri untuk santri merupakan sebuah pengembangan keterampilan santri, pengetahuan, dan pengalaman santri terutama yang diselenggarakan di pondok pesantren Nurul Hidayah ini yaitu berkenaan dengan wirausaha. Sehingga ketika santri sudah mukim mereka pun dapat menerapkan apa yang sudah didapatkan ketika mereka berada disini. Karena di pondok ini mereka dilatih untuk mengelola dan mempelajari mengenai usaha-usaha.

4. Bagaimana perumusan strategi peningkatan kapasitas SDM yang dilakukan?

Kapasitas secara teori kalau disini itu tidak ada, tetapi strategi kita itu langsung terjun ke lapangan. Ketika melihat santri yang lelet yang klendah klendeh maka langsung dituturi dan dinasehati. Setiap santri juga bidangnya berbeda-beda. Ketika ditoko ya saya mendidik dengan mengecek dan mengajari keuangan serta pemasarannya. Menggunakan absen untuk meningkatkan kedisiplinan dan akan dibacakan ketika rutinan selapanan. Kemudian diadakan piket dalam bidang wirausaha ini sebagai rumusan strategi. Melatih mental usaha dari sini sehingga mereka akan memiliki sdm yang lebih baik ketika dia keluar dia sudah memiliki usaha karena mentalnya sudah dilatih ketika berada di pondok. Kebanyakan alumni yang keluar dari PPNH kebanyakan merintis usaha yang telah dipelajari dan ditlateni di pondok.

5. Bagaimana strategi peningkatan kapasitas SDM yang diterapkan di PPNH?

Setiap selapanan malam jumat pon mengadakan kumpulan mayoran makan-makan yang diawali dengan mujahadah, yang kemudian akan diberikan pengarahan dalam hal pendidikan berjuang, berkhidmah, dalam urusan kedisiplinan masalah kerja untuk masa

depan santri-santri yang sangat ditekankan disini. Untuk meningkatkan Sumber daya manusianya sendiri ya pokoknya seorang santri itu tidak boleh cengeng. Tidak boleh ragu misal besok aku jadi apa ya. Saya memberikan masukan dan motivasi dengan mencontohkan diri saya dan suami saya. Dari dulu saat mencari ilmu sampai sekarang bisa seperti ini. karena semuanya kita tetap sandarkan kepada Alloh Swt. manakala kita memperbanyak urusan agama dan memperjuangkan agama alloh maka semakin tinggi Alloh untuk menolong kami. Itulah yang sudah menjadi pegangan sampai saat ini. selain itu dalam meningkatkan kapasitas SDM disini juga dengan menggunakan thalabul ilmi, bekerja keras, niat bekerja untuk membantu ilmu, bekerja diniati khidmah. Menjaga kedisiplinan dan keistiqomahan untuk melatih diri dalam membangun Sumber daya manusia untuk pegangan pada masa mendatang setelah mereka menjadi alumni. Kemudian dalam rangka pengemabnagn SDM maka kami sebagai pengasuh memberikan pengarahan mengenai manajemen dalam mengatur keuangan dan mengatur pemasaran. Cara kami mendidik santri tidak hanya mengajinya saja tetapi harus memiliki trobosan-trobosan usaha dan pekerjaan.

6. Apakah ada pelatihan untuk pengembangan sumber daya Manusia?

Dulu sih ada waktu awal-awalnya suami saya yang melakukan platihan kepada santri. Untuk selanjutnya ketika santri sudah bisa, santri senior melatih santri yng baru masuk dan mencari kader dan dilakukan dengan silih berganti. Biasanya hanya mengikuti temannya dan melihat temannya dan ketika sudah bisa yang boleh dilanjutkan mengikuti kerja dibidangnya. Kalau orang luar yang mengikuti kerja di pondok maka akan dilatih oleh ketua atau penanggung jawab di bidang usaha tertetntu.

7. Nilai apa saja yang diterapkan kepada santri untuk mengembangan SDM?

Keuletan kedisiplinan kejujuran istiqomah jaga kualitas. Saya selalu bilang anggap aja ini adalah tokomu, usahamu, barangmu. Dan harus memiliki target dan bisa mengatur bagaimana caranya agar pesanan maupun melayani konsumen itu dengan baik.

8. Bagaimana Keinginan pengasuh terkait dengan peningkatan kapasitas SDM di masa mendatang?

Bisa mewarisi ke anak-anak saya dan santri-santri saya. Tetap bisa memiliki semangat perjuangan yang tinggi mengurus agama tetap berkhidmah kepada agama tapi jangan sampai meninggalkan usaha kalau berjuang tidak punya usaha berarti mengharapkan imbalan. Pokoknya jigsaw (ngaji berjuang karo dagang) jadi kalo ngaji itu tidak mengharap bayaran dan disini tidak ada harapan bayaran dari santri tetapi disini lebih ke menggaji santri. Sehingga santri-santri disini bisa memiliki uang saku.

9. Selain pembelajaran nonformal, apakah disini ada pembelajaran formal, jika ada menggunakan sistem apa?

Ada. kalo disini itu pake pembelajaran berbasis PDF (Pendidikan Diniyah Formal) untuk mengembangkan pengetahuan santri-santri disini dan mereka kebanyakan yang nyantri disini itu hanya nyantri dan tidak sekolah jadi disini sudah diterapkan program tersebut untuk menunjang pengetahuan mereka agar setara dengan lulusan sekolah formal. Program PDF itu ada PDF Ula, PDF Wustho, dan PDF Ulya. Urutan mba, jadi PDF Ula setara dengan ijazah SD, PDF Wustho dengan SMP/Mts, dan PDF Ulya dengan SMA. Tetapi disini baru menerapkan PDF Ulya yang ijazahnya setara dengan SMA/SMK/MA. Untuk madrasah diniyyahnya disini wajib mba, bagi semua santri untuk mengikuti program madin, selain mereka bekerja, tetapi harus ingat kewajiban utama mereka kesini yaitu

ngaji. Nah disini yang utama adalah kelas madin yang harus diikuti oleh semua santri.

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : Nyai Hj. Muttasilah

Jabatan : Pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah

1. Bagaimana sejarah Pondok Pesantren Nurul Hidayah?

Pondok ini Berdiri tahun 1991 M. Adanya pondok ini berkat dukungan masyarakat. Pada zaman belum berdiri masih susah, karena waktu itu bapak K.H Kholawi baru zaja mukim dari pondok pesantren. Pada saat itu bapak sudah memiliki bakat di bidang ceramah yang kemudian terjun ke masyarakat.

Setelah itu bertemu dengan guru ngaji di madrasah su'ada yang sangat rame. Kemudian madrasah dibongkar karena setelah ditelaah ada beberapa masalah. Pada saat itu masyarakat mengetahui bahwa bapak itu Memiliki bakat dalam mengayomi santri. Pada saat itu dititipi mba wantirah yang menjadi snatri pertama yang meningkatkan daya tarik santri kalong atau warga desa. Mereka memilki antusias untuk belajar di tempat ini. Dirumah saya yang masih gubuk. Tidak hanya di daerah sekitar pondok saja tetapi di desa lainnya. Disitu semakin banyak dan bertambah yang kemudian menambah semangat masyarakat sekitar. Sehingga masyarakat mengupayakan untuk didirikan pondok pesantren karena mereka memgetahui bapak itu mampu. Berkat kesabaran dan kegigihan. Setelah berdiri pondok pesantren lama kelamaan pondok lebih di kenal oleh masyarakat. Awalnya di umumkan kepada siapa saja yang ingin mengaji betah dan belajar silahkan ke desa bandung saja. Untuk biaya gratis. Tapi seiring berjalannya waktu pondok ini semakin berkembang dan semakin di kenal oleh masyarakat hingga luar jawa.

2. Apa yang melatarbelakangi adanya wirausaha di ppnh?

Untuk yang melatarbelakangi adanya wirausaha itu inisiatif dari pengasuh sendiri. Karena mengingat kesejahteraan santri yang waktu

itu santri juga dapat mengembangkan bakatnya. Dan juga melihat masyarakat desa bandung yang memiliki usaha yang berkembang di bidang konveksi tas, peci, dan lainnya.

3. Bagaimana keinginan pengasuh terkait adanya strategi peningkatan kapasitas SDM?

Dari kami para pengasuh Menginginkan santri disini untuk mondok mencari ilmunya alloh. Setelah mukim bisa srawung kepada masyarakat dan bisa mengamalkan apa yang telah didapatkan ketika belajar di pondok. Memiliki bakat dan keterampilan wirausaha yang telah diajarkan di pondok pesantren sehingga bisa digunakan untuk bekal ke depan ketika sudah di rumah. Nek mendirikan usaha kui kudu istiqomah mbak, istiqomah maju terus ojo sampe mendeg nang tengah-tengah senajan ushane urung rame ya tetep ditekuni, ditirakati diistiqomahi nek nungguni toko utawa usaha lintune niku sederenge budal diusahakan sholat dhuha dulu. Terus di toko ya diistiqomahi nderes, insyaalloh usahane nek ditekuni diistiqomahi bakale mlaku, ojo smape wedi mbukak usaha

4. Bagaimana strategi peningkatan kapasitas SDM yang diterapkan di PPNH?

Sebenarnya untuk strategi seperti itu kami tidak menggunakan teori. Paling kita menekankan kepada santri untuk melatih mental, memiliki ketlaten, istiqomah. Untuk mengembangkan SDM, kami pengasuh memberikan arahan untuk Latihan laporan dan mengatur pengelolaan usaha yang ada di Pondok ini. selain itu, kami juga melakukan selapanan yang di dalamnya diadakan mujahadah, laporan setiap minggu, evaluasi karyawan dan usaha, serta pemberian arahan dan motivasi kepada santri.

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : Ali Imron

Jabatan : Santri Pondok Pesantren Nurul Hidayah

1. Apakah ada struktur organisasi pada setiap unit usaha?

Ada, setiap unit usaha di Pondok Pesantren Nurul Hidayah terdapat struktur organisasinya. Yang biasanya terdiri dari ketua, wakil ketua, sekretaris 1, sekretaris 2, bendahara 1, bendahara 2, pelaksana 1. Jadi dengan adanya struktur organisasi itu di toko ini akan lebih sistematis dan lebih teratur sehingga pembukuan keuangan pertokoan maupun usaha lainnya. dan yang masuk pada pengelolaan usaha itu tidak hanya santri-santrinya saja, tetapi alumni pun ikut dalam pengebanagn wirausaha terutama bagi alumni yang masih tinggal di daerah Kebumen.

2. Bagaimana proses rekrutmen untuk para santri, ada atau tidak?

Kalau untuk proses rekrutmen sendiri disini siapa yang mau ikut dan benar-benar mau ya silahkan masuk saja. Kalau untuk alumni biasanya mereka meneruskan ketika dulu sewaktu menjadi santri. Jadi disini itu tidak ada buka rekrutmen yang secara teori.

3. Bagaimana dengan kondisi kerja?

Untuk kondisi kerja dalam wirausaha pondok pesantren Nurul Hidayah ini sudah terbentuk dengan baik. karena sudah terdapat jadwal kerja dan jadwal istirahat. Bagi para santri untuk waktu bekerjanya itu biasanya dari jam 8 sampai jam 12 siang, karena bada' dhuhur para santri harus menunaikan kewajiban untuk talabul 'ilmi. Untuk sarana prasarana juga tergolong sudah mmemadahi.

4. Apakah terdapat pelatihan untuk para santri?

Untuk pelatihan tidak ada disini modelnya langsung training di tempat dan seiring berjalannya waktu mereka akan mengetahui dengan sendirinya dan diamati. Jadi model pelatihannya itu ketika ada santri yang baru bergabung maka yang senior atau lebih tua akan memberi pelatihan.

5. Bagaimana dalam meningkatkan kapasitas sdm santri?

Menurut saya untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia dengan menekuni pekerjaan apa yang sedang dipegang, kemudian agar sumberdaya manusia berkembang harus istiqomah dalam segala hal.

6. Apakah disini menggunakan sistem gaji?

Untuk santri tidak ada gaji pokok tetapi untuk orang luar atau alumni menjadapatkan gaji pokok. Kalau untuk santri hanya mendapatkan tunjangan berupa uang saku, uang rajin, makan sehari dua kali, uang toleransi.

7. Menurut anda, bagaimana strategi peningkatan kapasitas SDM yang dilakukan di PPNH?

Strategi peningkatan kapasitas dengan mendapatkan masukan dari orang lain yang kemudian akan menjadi evaluasi kita untuk meningkatkan SDM santri. Selain itu strategi yang digunakan yaitu dengan adanya pengarahan dan motivasi dari pengasuh mengenai pengelolaan usaha yang dikembangkan di darul abrur. Selain itu dengan menggunakan latihan mental sehingga mereka akan lebih bisa membangkitkan dan meningkatkan skill yang ada dalam diri masing-masing santri.

TRANSKIP WAWANCARA

Nama : Laeli

Jabatan : Santri Pondok Pesantren Nurul Hidayah

1. Bagaimana dengan kegiatan di Pondok pesantren Nurul Hidayah?

Kegiatan yang pasti kegiatan belajar sih mba, ada madrasah dan bandongan, sorogan, lalaran dan kegiatan lainnya. dan juga ada kegiatan untuk berkhidmah dan bekerja kepada masyayikh.

2. Apakah semua santri mengikuti pengembangan wirausaha yang ada Pondok Pesantren Nurul Hidayah?

Tidak juga sih, yang ikut kegiatan tersebut biasanya nggeh santri-santri yang mau dan terutama udah kelas atas mba. Tapi lumayan banyak sih mba, hampir semua santri kut bekerja semua. Karena kebanyakan disini santrinya hanya lulusan mts jadi mereka juga ingin mengembangkan bakat dan bisa ngaji, mondok tanpa minta biaya ke orang tua gitu mba.

3. Apakah disii ada rapat rutin pengembangan usaha?

disini memang tidak ada rapat rutin mbak untuk yang mengelola usaha tetapi diadakan selapanan. Kayak mujahadah dan laporan-laporan dari setiap unit usaha. Setelah itu kita akan mendapatkan pengarahan dan solusi kalau ada permasalahan.

4. Sistem belajar yang digunakan dengan apa aja?

Program Diniyyah Formal, madrasah diniyah salafiyyah, dan kegiatan lainnya. sistem belajar ya seperti biasa dari ba'da subuh selesai jam 7 pagi. Nanti dilanjutkan pukul 1 siang sampe jam 4 sore. Dilanjut lagi abis maghrib sama ba'da isya. disini ada program madrasah diniyah yang wajib diikuti oleh semua santri. santri disini tidak hanya mengabdikan dan bekerja tetapi mereka juga harus menjalankan kewajibannya. Madinan disini kan mulai jam 1 siang sampai jam 4 sore. Jadi waktu mengabdikan dan bekerja santri disini hanya sampai jam 12 siang. yang kemudian digantikan oleh santri yang sudah kelas atas dan selesai mengikuti madin. Adanya madin ini menurut saya ya kayak

sekolah gitu mba, ada tingkatannya, tapi yang dikaji itu hanya kitab-kitab kuning dan pendalaman agama.

5. Bagaimana dengan kegiatan selain belajar?

Selain belajar, disini kita juga di kasih tempat untuk mengembangkan bakat dan keterampilannya. Seperti kut bekerja di bagian tempean, tahu, peci maupun toko-toko. Selain itu juga ada yang bekerja dengan masyarakat sekitar di bagian rumah tangga. Ada juga kegiatan ekstrakurikuler seperti khitobah, qiro'ah untuk mengembangkan bakat santri-santri.

6. Apakah yang ikut bekerja di unit usaha mendapatkan gaji?

Sebenarnya disini kami ikut bekerja dan mengembangkan usaha pesantren semata-mata karena kami ingin berkhidmah, takdim kepada guru kita, sehingga disini kami niatkan untuk belajar berwirausaha dan tidak mengharapkan gaji seperti pada umumnya. Walaupun begitu, kami tetap mendapatkan reward apa yang telah kita kerjakan. Kita paling nanti di akhir ada unag sangu dan kita akan di beri bebas tanggungan bulanan dan haflah. Selain itu, kami juga mendapatkan seragam ketiga menjelang lebaran.

Lampiran 2, Struktur Organisasi Pondok Pesantren Nurul Hidayah

Struktur Organisasi Putra Pondok Pesantren Nurul Hidayah

I. PENGASUH

Pelindung	:	01.	K.H. Abdul Kodir Jaelani
		02.	K.H. Muhammad Yusuf Zaen
		03.	K.H. Ahmad Dahlan Alhafidz
Penasehat	:	01.	K. Muhammad Abdul Haq
		02.	K. Habibul Hakam
		03.	Agus Alfanul Makky

II. PENGURUS HARIAN

Ketua	:	Amin Fajri
Wakil Ketua	:	Arif Hidayat
Sekretaris	:	Masrukhin
Wakil Sekretaris	:	Zaenal Fadli

III. SEKSI-SEKSI

Keuangan	:	01	Saeful 'Ulum	02	Mahmud Salim
Keamanan	:	01	Mujahidin	06	Umar Nasir
		02	Solehan	07	Faiz Qurba Najati
		03	Farhan Masruri	08	Nurul Huda
		04	M. Faik Hasabik	09	M. Ali Muhrom
		05	Ahmad Tohir	09	Ahmad Mudrik
Perlengkapan dan Pembangunan	:	01	Maslahudin	03	Nasihin
		02	Muhammad Muntohir	04	M. Sodiqin
PLP	:	01	Nur Wahid	02	Khabib Musthofa
Kebersihan	:	01	Alfan Muslimin	04	Khadiq 'Aqli
		02	Amin Arifin	05	Ahmad Yazid
		03	Riswanto		
Humas dan Akomodasi	:	01	M. Anwarudin	03	M. Faik Khasabik
		02	M. Nur Hakim	04	Umar Nasir

Mu'adzin	01 Farhan Masruri	04 Syahrul Gunawan
	02 Fadli Riyadi	05 Haris Maulana
	03 Mustasbir	06 Nur Hidayat

IV. TATA USAHA

Kalender	: 01 M. Jalaludin Akbar
	02 Nurul Musthofa
	03 Fadli Riyadi
Koperasi Dan Galon	: 01 Arif Ali Mughofar
	02 Lukman Hakim

Struktur Organisasi Putra Pondok Pesantren Nurul Hidayah

PELINDUNG	: KH. Abdul Kodir Jaelani KH Muhammad Yusuf Zain KH Ahmad Dahlan Al-Hafidz
PENASIHAT UTAMA	: K. Muhammad Abdul Haq Agus Alfanul Makky
KETUA	: Dini Riyani
WAKIL KETUA	: Ni'matul 'Aliyah
SEKRETARIS	: Esti Ni'matul Fitriyani Lutfiana Laeli Nafingah Khoerun Nisa
BENDAHARA	: Siti Maesaroh Khoirun Nisa Siti Rofingah
BID. PENDIDIKAN	: Dzawil Ashbiha
BID. KEAMANAN	: Laeli Isnaeni Nurul Fajriyah
BID. KEBERSIHAN	: Siti Barokah

Umi Mashuroh
Nurul Ummah

BID. PERLENGKAPAN : Laelatul Hikmah
Sapnah

BID. TATA USAHA : Al Hikmah
Siti Qoriah

BID. HUMAS : Yusriyatul 'Arofah
Putri Wahidatun A

Lampiran 3, Jadwal Kegiatan Pondok Pesantren Nurul Hidayah

Jadwal Kegiatan Santri Pondok Pesantren Nurul Hidayah

NO	WAKTU	KEGIATAN	TEMPAT
1.	04.30 – 05.00	• Persiapan Solat Subuh	-
2.	05.00 – 05.15	• Solat Subuh Berjama'ah	• Masjid
3.	05.15 – 06.00	• Pengajian Bandungan Kitab Fath Al Mu'in • MMQ	• Aula Pondok Putri • Gedung Madrasah
4.	06.00 – 06.45	• Setoran Kitab dan bandungan	• Ruang masing masing
5.	07.00 – 08.00	• Bandungan	• Ruang masing masing
6.	08.00 – 08.30	• Istirahat Dan Makan Pagi	-
7.	08.30 – 09.30	• Ekstra/ Senam	• Gedung Madrasah
8.	09.30 – 12.00	• Istirahat	-
9.	12.00 – 12.30	• Solat Dhuhur Berjama'ah	• Aula Pondok Putri
10.	12.30 – 13.30	• Persiapan Madrasah dan Berangkat Madrasah	-
11.	13.30 – 15.45	• Madrasah	• Ruang madrasah
12.	15.45 – 16.00	• Istirahat, Persiapan Solat 'Asar	-
13.	16.00 – 16.30	• Solat 'Asar Berjama'ah	• Aula Pondok Putri
14.	16.30 – 17.00	• Muhafadzoh Atau Lalaran	• Ruang masing masing
15.	17.00 – 17.45	• Ekstra Belajar Menulis Pegon • Bandungan	• Ruang masing masing
16.	17.45 – 18.30	• Istirahat, Makan Sore, Persiapan Solat, Solat Maghrib Berjama'ah	-
17.	18.30 – 19.00	• Sorogan dan Bandungan	• Ruang masing masing
18.	19.00 – 19.45	• Ekstra • Bandungan	• Ruang masing masing

19.	19.45 – 20.20	<ul style="list-style-type: none">• Persiapan Solat, Solat 'Isya Berjama'ah	<ul style="list-style-type: none">• Aula Pondok Putri
20.	20.30 – 22.30	<ul style="list-style-type: none">• Musyawarah Madrasah	<ul style="list-style-type: none">• Ruang madrasah
21.	22.30 – 24.00	<ul style="list-style-type: none">• Istirahat	-
22.	24.00 – 01.00	<ul style="list-style-type: none">• Mujahadah Rutinan Bersama	<ul style="list-style-type: none">• Aula Pondok Putri
23.	01.00 – 04.30	<ul style="list-style-type: none">• Istirahat	-

Lampiran 4, Dokumentasi



Wawancara dengan Mba Dini Ariyani selaku Pengurus Pondok Pesantren Nurul Hidayah



Wawancara dengan Ibu Nyai Hj. Muttasilah selaku pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah



Wawancara dengan Ibu Nyai Hj. Annisah selaku Pengasuh Pondok Pesantren Nurul Hidayah



Wawancara dengan Mba Laeli Selaku santri Putri Pondok Pesantren Nurul Hidayah



Wawancara dengan Kang Ali Imron selaku Santri Putra Pondok Pesantren Nurul Hidayah

Dokumentasi Konveksi peci Pondok Pesantren Nurul Hidayah



Dokumentasi Pembuatan Tahu



Dokumentasi Pembuatan Tempe dan Tahu Pondok Pesantren Nurul Hidayah





Toko Bangunan NH



Toko Mainan dan sembako NH Tamiya



Galon NH Tirta



Toko Bangunan NH Jaya



Studi banding kewirausahaan dengan Pondok Pesantren Krapyak Yogyakarta



Bengkel Las NH Jaya

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Himmatul Auliya Mustika Sari
2. NIM : 1917103048
3. Tempat, Tanggal Lahir : Kebumen, 16 April 2001
4. Alamat : Bojongsari Rt 04/Rw 02, Kec. Alian, Kab. Kebumen, Jawa Tengah
5. Jurusan/Prodi : MKI/Manajemen Dakwah
6. Nama Ayah : Kusaeni
7. Nama Ibu : Siti Nuryani
8. Email : himmatulauliyaa10@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. TK : TK Pertiwi 04 Bojongsari
2. SD/MI : SD Negeri 1 Bojongsari
3. SMP/Mts : SMP Negeri 3 Kebumen
4. SMA/MA : MA Negeri 2 Kebumen
5. S1 (2019) : UIN Prof.K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

C. Pengalaman Organisasi

1. Sekretaris Pondok Pesantren Darussalam, Adikarso Kebumen
2. Anggota PMII Rayon Dakwah
3. Sekretaris Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah 2021
4. Departemen Event Organizer Komunitas Safari Religi tahun 2020

Purwokerto 21 Maret 2023



(Himmatul Auliya Mustika Sari)