

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENUMBUHKAN JIWA KEWIRAUSAHAAN  
PADA SANTRI DI PONDOK PESANTREN AL-HASAN 01  
DESA KEMIRI KECAMATAN PANTI  
KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Universitas Islam Negeri  
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar  
Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Oleh :

**AYU EKA FITRIA**  
**NIM : T20183012**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
DESEMBER 2022**

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENUMBUHKAN JIWA KEWIRAUSAHAAN  
PADA SANTRI DI PONDOK PESANTREN AL-HASAN 01  
DESA KEMIRI KECAMATAN PANTI  
KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**

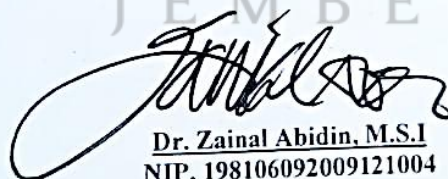
diajukan kepada Universitas Islam Negeri  
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar  
Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

**AYU EKA FITRIA**  
**NIM : T20183012**

Disetujui Pembimbing

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER**

  
**Dr. Zainal Abidin, M.S.I**  
**NIP. 198106092009121004**

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENUMBUHKAN JIWA KEWIRAUSAHAAN  
PADA SANTRI DI PONDOK PESANTREN AL-HASAN 01  
DESA KEMIRI KECAMATAN PANTI  
KABUPATEN JEMBER**

**SKRIPSI**

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam


Hari: Selasa  
Tanggal: 20 Desember 2022

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

  
Dr. Mohammad Zaini, S. Pd. I, M.Pd. I  
NUP.2007058001

  
Rofiq Hidavat, M.Pd.  
NIP.198804042018011001

Anggota:  
1. Dr. Subakri, M.Pd.I

2. Dr. Zainal Abidin, M.S.I

Menyetujui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

  
Prof. Dr. Hj. Mukni'ah, M.Pd.I  
NIP.195111999032001



## MOTTO

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ

يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٣﴾

Artinya; “Dia telah menundukkan (pula) utukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang berpikir”(Al Jatsiyah 45:13)\*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

\* Kementerian Republik Agama Indonesia, *Ar-Rahman Al-Qur`an dan Terjemah*, (Bnadung: CV Mihraj Hazanah Ilmu), 499

## PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT atas berkah rahmat serta karuniannya, serta shalawat serta salam yang selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW. Alhamdulillah peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur, peneliti persembahkan anugerah ini kepada:

1. Ayah (Ahmad Saiho) dan ibu (Khoiroh) yang tiada henti selalu mendoakan, membimbing, mendukung, serta mendidik tanpa lelah dan keikhlasan yang tulus.
2. Suami (Muhammad Iqbal Fhatoni Romadhon, S.H) yang juga tiada henti selalu mendoakan, menyemangati, mendukung serta membantu akan terselesaikannya tugas akhir kuliah ini.
3. Keluarga besar saya yang telah memberikan semangat dan doa untuk selesainya tugas akhir kuliah ini.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## KATA PENGANTAR



Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana Strata 1 (S1). Sholawat serta salam semoga tetap tercurahlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa memberikan syafaatnya di hari kiamat kelak.

Penulis menyadari bahwa selama proses penyusunan hingga selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE, MM selaku rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan fasilitas serta layanan yang sangat memuaskan kepada penulis selama proses belajar.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Mukni'ah, M.Pd.I selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
3. Bapak Dr. Rif'an Humaidi, M.Pd.I selaku Ketua Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa yang telah memberikan layanan dalam memenuhi kebutuhan mahasiswa.
4. Bapak Dr. H. Moh. Anwar, S. Pd, M. Pd selaku Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah meluangkan waktunya untuk menyetujui hasil skripsi yang telah penulis selesaikan.
5. Bapak Dr. Zainal Abidin, M.S.I selaku Dosen pembimbing yang memberikan pengalaman juga ilmu baru sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Segenap dosen pengajar di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta pengalamannya selama proses perkuliahan, khususnya DPA saya yaitu bapak Nuruddin. M, Pd. I.
7. Gus Misbah Khoiri Ali selaku Ketua Yayasan Pondok Pesantren Al-Hasan 01 yang telah memberikan izin dan memfasilitasi penulis dalam melakukan penelitian dan menjadi narasumber hingga selesainya skripsi ini.
8. Seluruh pihak yang telah memberikan semangat dan doa kepada penulis sampai terselesainya skripsi ini.

Semoga segala amal yang diberikan oleh Bapak/ Ibu kepada penulis mendapatkan balasan yang terbaik dari Allah. Disini Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu serta teori penelitian yang penulis kuasai. Maka dari itu, penulis mengharapkan kritikan dan saran yang membangun terhadap skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, khususnya bagi penulis dan juga bagi pembaca.

Jember, 20 Desember 2022



Penulis  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## ABSTRAK

**Ayu Eka Fitria, 2022:** *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menumbuhkan Jiwa Kewirausahaan Pada Santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, Desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember*

**Kata Kunci:** Manajemen pengembangan sumber daya manusia, Jiwa kewirausahaan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang diperlukan dalam organisasi karena SDM mempunyai peran yang penting, sedangkan Pesantren mempunyai peran sebagai wadah pemberdayaan bagi masyarakat sekitar dan santri. Oleh karena itu Pondok Pesantren Al-Hasan 01 mengadakan program pengembangan SDM kepada santri dan bisa diikuti masyarakat sekitar. Program pengembangannya meliputi BLK kopi, kafe, pembuatan tempe dan budidaya cabe.

Fokus penelitian dalam skripsi ini yaitu: Pertama, Bagaimana perencanaan pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember?; Kedua, Bagaimana pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember?; Ketiga, Bagaimana evaluasi pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember?

Tujuan penelitian adalah: Pertama, untuk mendeskripsikan perencanaan pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember; Kedua, untuk mendeskripsikan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember; Ketiga, untuk mendeskripsikan evaluasi perencanaan pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember.

Untuk mengidentifikasi permasalahan tersebut, metode yang penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian berupa penelitian deskriptif. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data pada penelitian ini diawali dengan tahapan pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Penelitian ini memperoleh kesimpulan berupa: Pertama, Perencanaan pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, dengan beberapa langkah, dimulai dari: a) analisis kebutuhan b) penetapan sasaran c) penetapan program d) pelaksanaan program e) evaluasi terhadap program. Kedua, Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, dengan menggunakan metode sebagai berikut: a) metode pelatihan dalam jabatan b) metode magang dan c) *Classroom method*. Ketiga, Evaluasi program pengembangan dan pelatihan di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, dengan menggunakan medel Kipkpatrick dengan empat level pengevaluasian: a) evaluasi terhadap sikap b) penilaian terhadap pendidikan c) Evaluasi tingkah laku d) evaluasi terhadap dampak.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PESETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi Istilah .....	8
F. Sitematika Pembahasan.....	9
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>11</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	11
B. Kajian Teori .....	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	48
B. Lokasi Penelitian.....	48
C. Subyek Penelitian.....	49

D. Teknik Pengumpulan Data .....	50
E. Analisis Data .....	53
F. Keabsahan Data .....	55
G. Tahapan Penelitian .....	56
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>58</b>
A. Gambaran Obyek Penelitian .....	58
B. Penyajian Data dan Analisis .....	60
C. Pembahasan Temuan .....	84
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>95</b>
A. Kesimpulan .....	95
B. Saran .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>97</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi karena SDM mempunyai peran yang penting, oleh karenanya perlu ada perhatian yang lebih pada SDM supaya semua elemen yang ada dalam organisasi berjalan dengan baik tanpa ada kendala apapun. Pentingnya SDM pada organisasi menuntut organisasi mempunyai pegawai yang kompeten dan berkualitas untuk menjalankan suatu organisasi.<sup>2</sup> SDM adalah aset penting bagi organisasi, setiap manusia mempunyai keahlian, kemampuan dan kreativitasnya masing-masing tidak sama rata, baik keahlian, kemampuan dan kreativitas itu harus diasah serta dikembangkan dengan adanya pengembangan SDM. Pengembangan SDM merupakan kegiatan yang mutlak sangat penting demi kepentingan perusahaan, pengembangan SDM bisa dilakukan dengan berbagai bentuk atau metode, pemilihan metode biasanya ditentukan oleh masing-masing organisasi disesuaikan dengan kebutuhan dari organisasi tersebut, bisa dilakukan dengan pengadaan pelatihan serta pendidikan.<sup>3</sup>

Pengembangan SDM dalam organisasi juga penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja maupun etos kerja dari karyawan, dengan adanya pengembangan SDM yang dilakukan secara komprehensif diharapkan akan

---

<sup>2</sup>Roosje Kalangi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, Vol 2, No 1, (2015), 1

<sup>3</sup>Miftahuddin, Arif Rahman dan Asep Iwan Setiawan, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol 3, No 2, (Juni 2018), 2 <https://doi.org/10.15575/tadbir>

mampu meningkatkan kinerja para karyawan. Tujuan dari adanya pengembangan SDM tidak lain untuk terciptanya karyawan yang mempunyai etos kerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan yang mereka miliki, selain itu pengembangan SDM memiliki peran yang penting untuk merubah keadaan suatu organisasi dari suatu keadaan ke keadaan lain yang tentunya lebih baik.<sup>4</sup>

Sebagaimana yang Allah firmankan

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ....

Artinya: Allah tidak akan merubah nasib (seseorang) suatu kaum apabila ia tidak mau merubah nasibnya sendiri (QS. Ar-Ra`d ayat 11).<sup>5</sup>

Ayat ini merupakan ayat motivasi untuk seseorang atau untuk sebuah organisasi untuk senantiasa memperbaharui apa yang telah dimiliki untuk beradaptasi dengan zaman yang terus bergerak maju dan modern sehingga tidak kalah saing dengan individu dan organisasi yang lain.

Pesantren merupakan suatu lembaga pendidikan yang konsisten melestarikan dan menyebarkan ajaran agama Islam, Pesantren juga melatih para santri nya untuk mandiri sejak awal mereka masuk kedalam pesantren. Pesantren merupakan tempat santri belajar pada seorang kyai untuk memperdalam ilmu agama Islam, yang nantinya ilmu agama tersebut bisa berguna bagi santri itu sendiri dalam menghadapi dan menjalani kehidupan di dunia dan untuk bekal kehidupan di akhirat yang kekal.<sup>6</sup>

<sup>4</sup>Hendita Yosepa dkk, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 8, No 3, (2020), 742

<sup>5</sup> Kementrian Republik Agama Indonesia, *Ar-Rahman Al-Qur`an dan Terjemah*, (Bandung: CV Mihraj Hazanah Ilmu),

<sup>6</sup>Moh.Zaiful Rosyid dkk, *Pesantren dan Pengelolaannya*, (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2020), 4,

Berdasarkan Undang-undang pasal 1 ayat 1 Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren, Pesantren merupakan lembaga yang berbasis masyarakat dan didirikan oleh perseorangan, yayasan, organisasi masyarakat islam atau masyarakat yang menanamkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT, menyemaikan ahlak mulia serta memegang teguh ajaran islam yang tercermin dari sikap rendah hati dan toleran, keseimbangan, moderat dan nilai luhur bangsa Indonesia lainnya berdasarkan pendidikan, dakwah islam, keteladanan dan pemberdayaan masyarakat dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.<sup>7</sup>

Seiring dengan berkembangnya zaman, Pesantren mengalami sebuah perkembangan yang cukup pesat, dapat dilihat dari sistem pengelolaannya yang jauh lebih baik dan diarahkan pada peranan Pesantren untuk tempat yang sesuai dengan histori dan doktrinnya dan pengembangan Pesantren sebagai agen pengembangan masyarakat dalam berbagai aspek baik ekonomi, budaya politik dan iptek, semakin baik status ekonomi Pesantren dan mutu pendidikannya maka akan semakin baik pula tradisi yang akan dilahirkan dan dikembangkan oleh esantren tersebut.<sup>8</sup>

Pesantren mempunyai ciri khasnya tersendiri yaitu mempunyai asrama untuk ditempati para santri karena para santri yang sudah masuk pesantren diharuskan berdiam atau tinggal di pesantren selama menjalani pendidikan di Pesantren. Pesantren juga sering disebut dengan lembaga pendidikan tertua

<sup>7</sup> UU Tentang Pesantren, Pasal 1 Ayat 1, Nomor 18 Tahun 2019 .

<sup>8</sup>Siti Nuar Azizah, “Manajemen unit Usaha Pesantren Berbasis Ekoproteksi (Studi Kasus di Pondok Pesantren Al-Ihya Ulumuddin Kesugihan Cilacap)”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol 2, No 1,( 2016), 78 <https://doi.org/10.21093/at.v2i1.611>

yang ada di Indonesia. Konon katanya Pesantren ada bahkan sebelum adanya sekolah barat yang berkembang, faktor dari dibangunnya Pesantren adalah karena memang suatu kewajiban dari Allah SWT bahwasanya setiap orang muslim wajib menuntut ilmu. Sebagai lembaga pendidikan, Pesantren juga memerlukan dukungan sarana prasarana pendidikan yang memadai supaya proses pendidikan berjalan dengan lancar, sehingga bisa mencapai sebuah tujuan yang memang telah direncanakan di awal. Pondok Pesantren mampu berperan sebagai perantara untuk pemberdayaan manusia, dan pembangun disegala bidang.<sup>9</sup>

Pondok Pesantren yang melakukan pelatihan dan pengembangan keterampilan dibidang usaha yaitu Pondok Pesantren Al-Hasan 01 yang terletak di Desa Kemiri, Kecamatan Panti Kabupaten Jember, Ketua Yayasan di Pesantren ini turut melibatkan santri secara langsung untuk turut andil untuk mengelola unit usaha yang dimiliki oleh Pesantren, bahkan Pesantren Al-Hasan 01 bisa dikatakan sukses dalam menciptakan *output* atau alumni yang mampu mendirikan usaha sendiri meskipun lingkup kecil akan tetapi bisa membuka lapangan pekerjaan untuk sebagian orang. Pelatihan dan pengembangan SDM pada santri yang dilakukan oleh Pesantren Al-Hasan 01 ini adalah pengembangan dalam unit usaha yang dimiliki oleh Pesantren untuk menumbuhkan jiwa kewirausahaan pada santri, unit usaha yang dimiliki oleh Pesantren tersebut antara lain usaha pembuatan tempe, usaha pembuatan tempe ini dilalukan Pesantren mulai dari tahun 2020 yang kemudian diberikan

---

<sup>9</sup>Zuanita, M Azmi Ahsan, dan Retno Ayu Wulandari, "Membangun Jiwa Entrepreneurship Santri Melalui Pengembangan Usaha Ekonomi Kreatif", *Jurnal DIMAS*, Volume 18, No 1, (Mei 2018), 50

label produk “Doyan Tempe” kemudian dipasarkan ke masyarakat sekitar Pesantren.

Kemudian Balai Latihan Kerja (BLK) yang bergerak di bidang kopi, didalamnya akan diberikan pelatihan dan pengembangan soal tanaman kopi dari awal tanam sampai panen sehingga siap menjadi produk yang siap konsumsi, dan nantinya akan bekerja sama dengan gabungan kelompok tani yang ada disekitar Pesantren.

Kemudian Kafe, usaha kafe ini dipelopori langsung oleh Ketua Yayasan Pesantren Al-Hasan 01 pada tahun 2019, untuk memperkenalkan Pesantren kepada masyarakat luas bahwasanya Pesantren juga bisa menjadi wadah untuk santri untuk belajar kewirausahaan, adanya kafe ini merupakan kelanjutan dari adanya BLK kopi, hasil praktek yang ada di BLK kopi akan langsung dipasarkan di kafe tersebut. Pelanggan kafe ini tidak hanya santri melainkan bebas siapa saja yang mau datang baik dari masyarakat sekitar Pesantren atau masyarakat yang jauh dari Pesantren

Selanjutnya adalah pembudidayaan tanaman cabe, pembudidayaan cabe ini sama dengan pembuatan tempe, hasil dari pembudidayaan tersebut akan dipasarkan ke masyarakat sekitar Pesantren, yang kesemua prosesnya di kerjakan oleh santri.<sup>10</sup>

Berdasarkan fakta dan pemaparan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*

---

<sup>10</sup> Observasi, di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 08 Oktober 2022

*Manusia dalam Menumbuhkan Jiwa Kewirausahaan pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember.*

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian yang telah diuraikan diatas maka fokus penelitian akan peneliti uraikan dari teori fungsi manajemen George R Terry<sup>11</sup>, akan tetapi peneliti hanya memakai 3 fungsi saja, sehingga menjadi 3 sub fokus penelitian yaitu:

1. Bagaimana perencanaan pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember?
2. Bagaimana pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember?
3. Bagaimana evaluasi pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang Manajemen pengembangan SDM Pada Santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri, Kecamatan Panti, Kabupaten Jember.

---

<sup>11</sup> George R Terry, *Asas-asas Manajemen*, (Bandung: PT. Alumni, 2012), 35-37



1. Untuk mendeskripsikan perencanaan pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri, Kecamatan Panti, Kabupaten Jember.
2. Untuk mendeskripsikan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri, Kecamatan Panti, Kabupaten Jember.
3. Untuk mendeskripsikan evaluasi perencanaan pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri, Kecamatan Panti, Kabupaten Jember.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini memberikan sumbangan ilmu pengetahuan tentang kegiatan pelaksanaan manajemen pengembangan SDM yang di terapkan oleh Pondok Pesantren Al-Hasan pada Santri.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Peneliti

- 1) Penelitian ini memberikan pengalaman dan pelatihan kepada peneliti dalam menyusun penulisan karya tulis ilmiah, baik itu secara teori dan juga secara praktek yang langsung terjun ke lapangan untuk menggali informasi.
- 2) Penelitian ini memberikan tambahan wawasan pengetahuan pada peneliti tentang manajemen pengembangan SDM pada santri di lembaga Pondok Pesantren dan juga memberikan manfaat kepada peneliti untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh peneliti.

b. Bagi Masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang benar kepada masyarakat banyak terkait manajemen pengembangan SDM pada santri Pondok Pesantren Al-Hasan yang ada di Desa Kemiri, Kecamatan Panti, Kabupaten Jember.

**E. Definisi Istilah**

Ini beberapa istilah yang akan sering muncul atau sering digunakan dalam penelitian ini, meliputi:

1. Manajemen pengembangan sumber daya manusia

Manajemen pengembangan SDM adalah pemanfaatan beberapa orang dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kewirausahaan

Kewirausahaan merupakan jiwa, sikap dan juga perilaku sekaligus kemampuan yang dimiliki oleh seseorang didalam melakukan sebuah usaha.

3. Santri

Secara umum santri adalah seorang yang belajar untuk mendalami ilmu agama islam di sebuah Pesantren yang mana mereka menjadikan Pesantren sebagai tempat tinggal (menetap) sekaligus tempat belajar sampai mereka memutuskan untuk berhenti atau karena pendidikannya telah selesai, barulah mereka keluar dari Pesantren dan tinggal di rumah mereka.

#### 4. Pondok Pesantren

Pondok Pesantren adalah salah satu lembaga pendidikan agama Islam yang tertua di Indonesia. Dalam Pondok Pesantren itu ada para santri yang tinggal untuk menerima dan mendapatkan ilmu pendidikan agama Islam dengan sistem bandongan dan juga bisa di sebut dengan sorogan. Yang mana bandongan ini adalah tranfer keilmuan yang bersifat tradisional, di katakan sebagai sistem pengajaran yang tradisional karena sistem pengajarannya yang monolog.

#### F. Sitematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini berisi tentang deskripsi aluur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan kemudian berakhir di bab penutup. Adapun sistematika pembahasan yang dimaksud sebagai berikut:

##### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini berisi konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika pembahasan. Masalah yang diangkat adalah manajemen pengembangan pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember.

##### **BAB II Kajian Kepustakaan**

Bab ini berisi tentang penelitian terdahulu dan kajian teori yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Untuk mendapatkan originalitas penelitian maka di bab ini tercantum penelitian terdahulu yang pernah dilakukan dan landasan teori untuk memberikan arah pembahasan yang lebih kompleks.

### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini berisikan tentang metode yang akan dilakukan yakni meliputi pendekatan serta jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data dan keabsahan data

### **BAB IV Hasil dan Pembahasan**

Bab ini berisi tentang objek penelitian, penyajian data dan analisi data serta pembahsan masalah. Dari bab ini fokus penelitian yang sudah ditentukan akan terjawab menggunakan pendekatan penelitian sehingga mampu melahirkan penemuan yang bermakna.

### **BAB V Penutup**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan juga saran-saran dari peneliti. Dan dalam bab ini juga terdapat hasil dari penelitian yang secara jelas dipaparkan dan disertai rekomendasi peneliti terhadap peneliti selanjutnya.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Sejauh pelacakan peneliti, terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

1. Alfian Isnan Khafifi pada tahun 2019 meneliti “Strategi Pondok Pesantre dalam meningkatkan SDM santri di bidang kewirausahaan”. Penelitian ini memiliki fokus untuk menganalisis strategi Pondok Pesantren dan faktor pendorong juga faktor penghambat di Pondok Pesantren El-Tabiyan Desa Bulakasari dalam mengembangkan SDM santri di bidang kewirausahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif kualitatif jenis studi kasus. Dari hasil analisis data yang diperoleh selama penelitian menunjukkan hasil bahwasanya strategi pengembangan SDM dalam Pesantren El-Tabiyan dengan menggunakan metode *on the job training*, sedangkan faktor pemhambatnya adalah dana yang kurang memadai, SDM yang kurang, kurangnya kerja sama dengan pelaku usaha yang lain dan kurangnya pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan, sedangkan faktor pendukungnya adalah sarana dan prasarana yang memadai, santri sangat gigih ketika berwirausaha, lokasi yang sangat strategis, produk yang diciptakan diterima oleh masyarakat dan masyarakat sangat mendukung.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup>Alfian Isnan Khafifi, *Strategi Pondok Pesantre Dalam Meningkatkan SDM Santri di Bidang Kewirausahaan*, (Purwokerto: Skripsi IAIN Purwokerto, 2019), 71-73

2. Wijhatul Amalina pada tahun 2021 meneliti “Manajemen Pondok Pesantren dalam upaya mengembangkan SDM santri”. Penelitian ini memiliki fokus untuk mengetahui jalannya manajemen Pondok Pesantren El-Tabiyan dalam upaya mengembangkan SDM pada santri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan teknik studi kasus. Hasil dari penelitian ini adalah manajemen Pondok Pesantren modern belum sepenuhnya bisa diterapkan dalam Pondok Pesantren El-tabiyan karena ada prinsip manajemen yang masih belum dipegang dan ada fungsi manajemen yang belum dilakukan, untuk pengembangan SDM santri juga belum sepenuhnya dilakukan secara menyeluruh akan tetapi pelaksanaannya berjalan dengan efektif.<sup>13</sup>
3. Tahmil pada tahun 2017 meneliti “Manajemen Pondok Pesantren Yadi Bontocina dalam mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas di Kecamatan Turikale Kabupaten Maros”. Penelitian ini memiliki fokus untuk mengetahui tentang penerapan manajemen serta peluang dan tantangan Pondok Pesantren Yadi Bontocina dalam mempersiapkan sumber daya santri yang berkualitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif.

Hasil dari penelitian ini adalah penerapan manajemen di Pondok Pesantren Yadi Bontocina dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Sedangkan peluang yang dimiliki oleh Pesantren Yadi Bontocina adalah mempersiapkan SDM santri

---

<sup>13</sup>Wijhatul Amalina, *Manajemen Pondok Pesantren Dalam Upaya Mengembangkan Sumber Daya Manusia Santri*, (Purwokerto: Skripsi IAIN Purwokerto, 2021),93

untuk menjadi Ustad dan untuk mengadakan pendidikan formal maupun non formal.<sup>14</sup>

4. Nina Ristia Barus pada tahun 2017 meneliti “Pengembangan Sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan terhadap nasabah pada PT Bank BNI Syariah Kc Medan”. Penelitian ini memiliki fokus untuk mengetahui bagaimana pengembangan SDM untuk meningkatkan pelayanan pada nasabah di PT Bank Syariah Kc Medan dan bagaimana mutu pelayanan terhadap nasabah di PT Bank Syariah Kc Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitian dalam penelitian ini adalah strategi pengembangan SDM yang dilakukan di PT Bank Syariah Kc Medan adalah menggunakan proses seperti training setiap bulan untuk karyawan, pelatihan untuk karyawan baru, menawarkan jenjang karir pada karyawan, memberi penghargaan pada karyawan, memilih karyawan dengan seleksi ketatserta pembinaan keagamaan islam.<sup>15</sup>
5. Enike Junisia pada tahun 2018 meneliti “Manajemen Pengembangan SDM Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu.” Penelitian ini memiliki fokus penelitian untuk mengetahui bagaimana Manajemen SDM di Pondok Pesantren Nurul Huda dalam upaya meningkatkan kualitas SDM. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian

---

<sup>14</sup>Tahmil , *Manajemen Pondok Pesantrenyadi Bontocina dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas di Kecamatan Turikale Kabupaten Maros*, (Makassar: Skripsi UIN ALAUDDIN Makassar, 2017), 87-88

<sup>15</sup>Nina Ristia Barus, *Pengembangan Sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan terhadap nasabah pada PT Bank BNI Syariah Kc Medan*, ( UIN Sumatera Utara Medan: Skripsi UIN Sumatera Utara Medan 2017), 58

kualitatif jenis deskriptif. Hasil penelitian dalam penelitian ini adalah ketersediaan SDM yang profesional masih belum memadai dan untuk pelaksanaan manajemen pengembangan SDMnya belum terlaksana dengan baik, akibat dari masalah hubungan fungsi dan fungsi lainnya yang tidak berinteraksi secara sinergi.<sup>16</sup>

**Tabel 2.1**  
**Kajian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5
1	Alfian isnan Khafifi pada tahun 2019 meneliti “Strategi Pondok Pesantren dalam meningkatkan SDM santri di bidang kewirausahaan”	Hasil penelitian ini adalah strategi pengembangan SDM dalam Ponpes El-Tabiyan dengan menggunakan metode <i>on the job training</i> yang didalamnya terdapat berbagai macam model, 1) model rotasi jabatan, 2) model latihan intruksi jabatan, 3) model magang.	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama memfokuskan penelitian pada pengembangan SDM yang ada di Pondok Pesantren dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif	Dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada strategi Pondok Pesantren dalam meningkatkan SDM santri di bidang kewirausahaan.
2	Wijhatul Amalina, pada tahun 2021 meneliti “Manajemen pondok pesantren dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia santri”	Hasil penelitian ini adalah prinsip manajemen yang masih belum dipegang dan ada fungsi manajemen yang belum dilakukan, untuk pengembangan SDM santri juga belum	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas pengembangan sumber daya manusia pada santri dan sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	Perbedaan dalam penelitian ini adalah dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada manajemen pondok pesantren sedangkan peneliti lebih memfokuskan pada MSDM dalam menumbuhkan jiwa

<sup>16</sup> Enike Junisia. “Manajemen Pengembangan SDM Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu”. (UIN Raden Intan Lampung, 2018), 84



No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5
		sepenuhnya dilakukan secara menyeluruh akan tetapi pelaksanaannya berjalan dengan efektif.		kewirausahaan pada santri.
3	Tahmil pada tahun 2017 meneliti “Manajemen Pondok Pesantren Yadi bontocina dalam mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas di Kecamatan Turikale Kabupaten Maros”.	Hasil dari penelitian ini adalah penerapan manajemen di PonPes Yadi Bontocina dengan melakukan perebacaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Sedangkan peluang yang dimiliki oleh Ponpes Yadi Bontocina adalah mempersiapkan SDM santri untuk menjadi Ustad dan untuk mengadakan pendidikan formal maupun non formal.	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan sama-sama membahas tentang sumber daya manusia yang dilakukan terhadap santri	Perbedaan dalam penelitian ini adalah dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada manajemen Pesantren dan sumber daya manusianya saja tanpa membahas soal kewirausahaan seperti yang ada dalam penelitian penulis.
4	Nina Ristia Barus pada tahun 2017 meneliti “Pengembangan Sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan terhadap nasabah pada PT Bank BNI Syariah Kc Medan”.	Hasil penelitian dalam penelitian ini adalah strategi pengembangan SDM di PT Bank Syariah Kc Medan adalah menggunakan proses seperti training setiap bulan untuk karyawan, pelatihan untuk karyawan baru, menawarkan jenjang karir pada karyawan, memberi penghargaan pada	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengembangan sumber daya manusia dan sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	Perbedaan ini adalah penelitian ini membahas pengembangan SDM difokuskan pada pegawai Bank sedangkan penelitian penulis memfokuskan pembahasan pengembangan SDM ke pada santri di Pondok Pesantren dalam

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5
		karyawan, memilih karyawan dengan seleksi ketat serta pembinaan keagamaan islam.		upaya menumbuhkan jiwa kewirausahaan santri.
5	Enike Junisia pada tahun 2018 meneliti "Manajemen Pengembangan SDM Pondok Pesantren Nurul Huda Kabupaten Pringsewu	Hasil penelitian dalam penelitian ini adalah ketersediaan SDM yang profesional masih belum memadai dan untuk pelaksanaan manajemen pengembagn SDMnya belum terlaksana dengan baik, akibat dari masalah hubungan fungsi dan fungsi lainnya yang tidak berinteraksi secara sinergi.	Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang maajemen sumber daya manusia dan menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif.	Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini memfokuskan pada manajemen SDM tanpa membahas soal kewirausahaan

Dalam penelitian terdahulu tergambarakan mengenai pengembangan SDM yang ada di berbagai Pondok Pesantren, dengan adanya pengembangan SDM yang ada di Pondok Pesantren bisa menjadi pendukung penuh dalam perkembangan pendidikan di lingkup Pondok Pesantren. Kelebihan penelitian yang peneliti lakukan dengan penelitian lain yang menjadi penelitian terdahulu adalah berupa adanya manajemen pengembangan SDM pada santri untuk menumbuhkan jiwa kewirausahaan pada santri yang ada di Pondok Pesantren Al-Hasan 01.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Alfian Isnan Khafifi memiliki perbedaan dengan yang dilakukan, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Alfian Isnan Khafifi hanya memfokuskan pada strategi Pondok Pesantren dalam meningkatkan SDM santri di bidang kewirausahaan, sedangkan yang dilakukan oleh peneliti lebih kepada proses dan pengevaluasian pengembangan SDM pada santri yang dilakukan oleh Pondok Pesantren untuk menumbuhkan jiwa kewirausahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wijhatul Amalina memiliki perbedaan yang dilakukan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wijhatul Amalina lebih memfokuskan pada manajemen Pondok Pesantren sedangkan peneliti lebih memfokuskan pada manajemen SDM dalam menumbuhkan jiwa kewirausahaan pada santri.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tahmil memiliki perbedaan yang dilakukan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Tahmil lebih memfokuskan pada manajemen Pondok Pesantren dan SDM, sedangkan yang peneliti lakukan lebih terfokus pada manajemen SDM untuk menumbuhkan jiwa kewirausahaan pada santri.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nina Ristia Barus memiliki perbedaan yang dilakukan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nina Ristia Barus dilakukan di salah satu Bank swasta dan memfokuskan pengembangan pada karyawan, sedangkan yang peneliti lakukan di Pondok Pesantren dan memfokuskan pengembangan SDM terhadap santri.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Enike Junisia memiliki perbedaan yang dilakukan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Enike Junisia memfokuskan pada manajemen SDM, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lebih fokus pada manajemen SDM dalam menumbuhkan jiwa kewirausahaan santri.

## **B. Kajian Teori**

### **1. Manajemen pengembangan sumber daya manusia**

#### **a. Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur.<sup>17</sup> Menurut Stoner, Freeman dan Gilbert, sebagaimana yang dikutip oleh Dian Wijayanto dalam buku Pengantar Manajemen, manajemen adalah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Manajemen juga bisa dikatakan sebagai ilmu dan seni, yang terdiri dari sebuah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan juga pengawasan pada kinerja organisasi, dengan menggunakan sumber daya yang telah dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>18</sup>

Sedangkan manajemen Menurut George R. Terry sebagaimana yang dikutip oleh Muhammad kristiawan dkk dalam buku Manajemen Pendidikan adalah kemampuan mengarahkan serta mencapai hasil yang diinginkan dengan tujuan dari usaha manusia serta sumber

---

<sup>17</sup> JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan) Volume 4, No 1, Januari-juni 2019, 44

<sup>18</sup>Dian Wijayanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2012), 1-2.

daya yang lain.<sup>19</sup> Manajemen juga sering di artikan sebagai ilmu, kiat, serta profesi.<sup>20</sup> Manajemen dikatakan sebagai ilmu dikarenakan manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami bagaimana serikat mengapa orang bekerja sama. Manajemen dipandang sebagai profesi dikarenakan manajemen dilandasi oleh manajemen khusus untuk mencapai prestasi.

Dari beberapa pengertian di atas tentang manajemen dapat ditarik kesimpulan diantaranya: manajemen menekankan adanya kerjasama antara unsur dalam organisasi, adanya usaha pemanfaatan sumber yang dimiliki organisasi, dan adanya tujuan yang jelas yang akan dicapai. Dengan demikian aktifitas manajemen mencakup spektrum yang luas, sebab dimulai dari kegiatan bagaimana menentukan arah organisasi di masa depan, menciptakan kegiatan organisasi, mendorong kerjasama antara sesama anggota organisasi sehingga dapat terbina serta mengawasi kegiatan dalam mencapai tujuan.

Jika dilihat dengan perspektif lebih luas manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien, sehingga dapat diartikan manajemen merupakan perilaku semua anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

---

<sup>19</sup> Muhammad Kristiawa, Dian Safitri, dan Rena Lestari, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2017), 1

<sup>20</sup> Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Rosdakarya, 2013), 2

## b. Fungsi-Fungsi Manajemen

### 1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan memiliki arti penting dalam berbagai kegiatan yang akan di laksanakan untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu fungsi perencanaan merupakan fungsi pertama dan utama yang perlu sekali diperhatikan dan dikerjakan secara seksama, karena kesalahan menyusun rencana akan berakibat beruntun pada fungsi atau langkah-langkah. Menurut Marno dan Triyo Supriyatno perencanaan adalah penentuan secara matang dan cerdas tentang apa yang akan dikerjakandimasa yang akan datang untuk mencapai tujuan, perbuatan keputusan merupakan bagian dari perencanaan akan tetapi bisa juga perencanaan bisa terpikirkan ketika tujuan dan keputusan sudah diambil.<sup>21</sup> Menurut Lukman Hakim dan Muhktar, perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan sasaran yang akan dicapai dan menetapkan jalan sumber untuk mencapai tujuan seefektif dan seefisien mungkin.<sup>22</sup>

Perencanaan meliputi keseluruhan misi, identifikasi hasil-hasil kunci dan penetapan tujuan tertentu disamping pengembangan kebijaksanaan, program dan prosedur untuk mencapai suatu tujuan.<sup>23</sup>

Sedangkan menurut Mulyono, perencanaan adalah proses kegiatan yang rasional serta sistematis dalam menetapkan keputusan,

---

<sup>21</sup> Marno dan Triyo Supriyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), 13

<sup>22</sup> Lukman Hakim dan Muhtar, *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan*, (Jambi: Timur Laut Aksara, 2018), 25-26

<sup>23</sup> Dedy Ansari Harahap, *Pengantar Manajemen*, (Bandung, Alfabeta, 2018), 3

kegiatan atau langkah yang akan dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang akan dicapai.<sup>24</sup>

Dari beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa perencanaan merupakan awal kegiatan manajemen dalam setiap organisasi karena melalui perencanaan ini ditetapkan apa, kapan, dan siapa yang akan melakukan kegiatan tersebut.

## 2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses menghubungkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi serta memadukan tugas serta fungsi dalam organisasi, seperti pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab secara terperinci berdasarkan bidang masing-masing, sehingga bisa mencapai hubungan kerja yang harmonis dan sejalan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>25</sup>

Menurut Hasibuan pengorganisasian adalah proses penentuan pengelompokan serta pengaturan macam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan, dan menetapkan wewenang secara relatif di delegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pengorganisasian merupakan suatu penciptaan hubungan tugas yang jelas antara personil sehingga personil dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan di awal.

---

<sup>24</sup> Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media 2008), 22

<sup>25</sup> Ujang Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: CV Pustaka setia, 2012), 22

### 3) Pelaksanaan (*Actuating*)

Perencanaan menurut Hasibuan adalah sejumlah keputusan yang berkaitan dengan keinginan dan berisi pedoman pelaksanaan demi mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>26</sup>

Menurut Mulyasa, pelaksanaan adalah merealisasikan kegiatan yang telah direncanakan disusun menjadi tindakan nyata dalam rangka untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien supaya dalam setiap pelaksanaan dalam organisasi seharusnya memiliki kekuatan yang dapat meyakinkan bahwasanya semua kegiatan akan terealisasikan.<sup>27</sup>

Menurut George R Terry, pelaksanaan adalah usaha untuk menggerakkan anggota kelompok dengan sedemikian rupa untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang bersangkutan.<sup>28</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwasanya pelaksanaan merupakan usaha untuk menciptakan iklim kerja sama di antara staf pelaksana program sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

### 4) Pengawasan (*Controlling*)

Menurut Fatun Maujud dalam jurnalnya, Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen yang berupaya mengadakan penilaian, mengadakan koreksi terhadap segala hal yang telah dilakukan oleh

---

<sup>26</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 93.

<sup>27</sup> Enco Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 27

<sup>28</sup> George R Terry, *Asas-asas Manajemen*, 313



bawahan sehingga dapat diarahkan ke jalan yang benar sesuai dengan tujuan.<sup>29</sup>

Menurut Syamsuddin dalam jurnalnya, Pengawasan adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga menciptakan suatu organisasi yang dapat bergerak sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.<sup>30</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwasanya pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan sebelumnya

### c) **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Menurut Edy Sutrisno mendefinisikan manajemen sumber daya adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.<sup>31</sup> Menurut Masram dan Mu`ah manajemen sumber daya manusia adalah sebagai proses dan upaya untuk merekrut, memotivasi, mengembangkan dan melakukan pengevaluasian terhadap

<sup>29</sup> Fatul Maujud, "Implementasi Fungsi-fungsi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam", *Jurnal Penelitian Keislaman* Vol 14 No 1 (2018), 35 <https://doi.org/10.20414/jpk.v14i1.490>

<sup>30</sup> Syamsudin, "Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal Idaarah*, Vol 1, No 1, (2017), 66 <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4084>

<sup>31</sup> Edy Sutrisno, manajemen sumber daya manusia, (Jakarta: Kecana, 2009) 8

seluruh sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>32</sup>

Menurut Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut mampu berfungsi maksimal untuk pencapaian tujuan organisasi.<sup>33</sup>

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwasanya manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, untuk mekasimalkan skill karyawan atau pegawai demi mencapainya tujuan baik secara individu maupun organisasi.

#### **d) Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir, sebagaimana yang dikutip oleh Miftahuddin dkk pengembangan SDM adalah proses untuk meningkatkan, menyegarkan, meningkatkan kemampuan serta keterampilan, bakat minat dan prilaku karyawan.<sup>34</sup>

Menurut Gouzali, sebagaimana yang dikutip oleh Wendy Wijaya penembangan SDM adalah kegiatan yang memangharus

<sup>32</sup>Masram dan Mu'ah, *Manajemen sumber daya manusia profesional*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017), 3

<sup>33</sup>Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya manusia integratif*, (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 44

<sup>34</sup>Miftahuddin, Arif Rahman dan Asep Iwan Setiawan, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol 3, No 2, (Juni 2018), 4 <https://doi.org/10.15575/tadbir>

dilakukan oleh suatu organisasi supaya pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan sesuai dengan tuntutan kerja.<sup>35</sup>

Sedangkan menurut Samsudin Sadili, sebagaimana yang dikutip oleh Harits Hafid dan Yasin Sugiarto pengembangan SDM adalah penyiapan manusia untuk memikul sebuah tanggung jawab yang lebih tinggi dalam sebuah perusahaan atau organisasi.<sup>36</sup>

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwasanya pengembangan SDM adalah kegiatan yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk menyegarkan kemampuan dan keterampilan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang akan diberikan.

**e) Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Proses pengembangan SDM harus mengacu pada prosedur yang benar, oleh karena itu terdapat langkah-langkah pengembangan SDM, sebagaimana menurut Priyono dan Marnis ada enam langkah, sebagai berikut:

- 1) Penentuan kebutuhan, penentuan kebutuhan harus dilakukan untuk mengetahui perlu atau tidaknya diadakan program pelatihan dan pengembangan dalam organisasi, hal yang harus diidentifikasi dalam penentuan kebutuhan ini adalah masalah apa yang sedang

---

<sup>35</sup>Wendy Wijaya, "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pabrik Kecap Wie Sin di Lombok," *Jurnal: AGORA*, Vol 1, No 3, (2013), 2

<sup>36</sup>Harits Hafid dan Yasin Sugiarto, "Analisis Pengembangan Sumber daya Manusia dalam meningkatkan Kualitas Kerja untuk menghadapi persaingan Tenaga Kerja Asing" *Jurnal: Public Administrasion*, Vol 4, No ,( 2020), 45

dihadapi selama ini dan tantangan apa yang akan muncul dikemudian hari dan masa yang akan datang.

- 2) Penentuan sasaran, dengan adanya analisis kebutuhan maka dapat menentukan sasaran yang ingin dicapai, biasanya sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi dengan adanya pengembangan SDM adalah keterampilan teknis dalam melakukan pekerjaan, kecakapan memimpin dan *conceptual skil* (kemampuan untuk menggambarkan sebuah organisasi secara keseluruhan dan mengerti cara bekerja bersama-sama).
- 3) Penetapan isi program, dalam menentukan program pengembangan harus jelas diketahui apa tujuan yang hendak dicapai.
- 4) Identifikasi prinsip-prinsip belajar, prinsip-prinsip belajar dalam pengembangan ada lima macam: 1) partisipatif, merupakan metode pembelajaran teori dan praktek yang dilakukan sendiri setelah mendapatkan pengembangan dan pelatihan 2) repetisi adalah pengulangan materi atau praktek supaya melekat pada ingatan 3) relevansi adalah berkaitan dengan pengalaman yang dimiliki 4) umpan balik dilakukan untuk mengetahui peserta pengembangan dan pelatihan sudah betul-betul menguasai materi dan praktek atau tidak.
- 5) Pelaksanaan program, pelaksanaan program pengembangan dan pelatihan sifatnya situasional tergantung dari kebutuhan masing-masing organisasi yang akan melakukan.

- 6) Penilaian pelaksanaan program, program yang telah dilaksanakan tentunya harus dinilai keberhasilannya. Penilaian pelaksanaan program ini bisa dievaluasi dengan menggunakan beberapa kriteria antara lain:
- a) Penentuan dengan kriteria penilaian dengan tolak ukur yang jelas
  - b) Pelaksanaan tes untuk mengetahui kemampuan dan keterampilan setelah mengikuti program pengembangan dan latihan.
  - c) Pemantauan ketika peserta pengembangan dan pelatihan kembali melaksanakan tugas dipekerjaannya.
  - d) Tindak lanjut yang berkesinambungan.<sup>37</sup>

Menurut Zulkifli Rusby proses pengembangan SDM ada enam tahapan, antarlain:

- 1) Menentukan kebutuhan yaitu proses mendiagnosa masalah-masalah yang terjadi pada saat ini dan tantangan masa depan yang akan diantisipasi lewat pelatihan dn pengembangan.
- 2) Menetapkan tujuan, penetapan tujuan yang jelas tidak dapat dipandang sebelah mata, dikarenakan tanpa tujuan yang jelas maka akan menyulitkan penyusunan program pengembangan dan pelatihan, selain tujuan berfungsi untuk mencetuskan program apa yang digunakan untuk pengembangan dan pelatihan, tujuan juga

---

<sup>37</sup>Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 50-57

berguna untuk mempermudah penilaian hasil ketika selesai mengikuti pengembangan dan pelatihan.

- 3) Penetapan isi program, isi program pengembangan dan pelatihan umumnya disesuaikan dengan hasil analisis kebutuhan dan penetapan tujuan pengembangan dan pelatihan.
- 4) Prinsip pembelajaran, prinsip pembelajaran dibagi menjadi lima yaitu:
  - a) Partisipasi, proses pembelajaran akan lebih efektif jika peserta program pengembangan dan pelatihan ikut andil serta berpartisipasi aktif dalam program yang sedang diikutinya.
  - b) Pengulangan, perlu dilakukan untuk membantu peserta mengingat kembali apa yang sudah disampaikan.
  - c) Relevansi, pembelajaran akan lebih mudah difahami jika metode dan materi pembelajaran sesuai atau sejalan dengan peserta pengembangan dan pelatihan
  - d) Transfer, jika kebutuhan pelatihan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka semakin cepat seseorang faham akan pelajaran yang sedang di pelajarnya.
  - e) Umpan balik, merupakan memberikan informasi kepada peserta pengembangan dan pelatihan terkait kemajuan yang telah mereka capai, sehingga dapat memacu semangat dan mereka mampu mengevaluasi dirinya sendiri sudah sejauh mana hasil usaha yang telah dilakukan.

- 5) Malaksanakan program, dalam melaksanakan program harus memperhatikan penggunaan metode pengembangan dan pelatihan agar peserta dapat senang dan semangat mengikuti program pelatihan tersebut.
- 6) Mengevaluasi program, tahap terakhir dalam proses pengembangan SDM merupakan proses evaluasi, evaluasi ini dilakukan atas program yang telah dilaksanakan mengukur sejauh mana keberhasilan program yang telah dilakukan.<sup>38</sup>

**f) Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pada dasarnya dalam pengembangan SDM itu diperlukan metode yang sekiranya cocok dengan masing-masing organisasi, oleh karena itu metode yang akan digunakan harus dipilih secara tepat sesuai dengan keadaan organisasi tersebut. Adapun Metode pengembangan SDM menurut Priyono dan Marnis, sebagai berikut:

- 1) *On The Job/* Pelatihan dalam Jabatan, adalah pelatihan yang biasanya dilakukan ditempat kerja, dan dilatih langsung oleh pelatih formal bisa juga oleh pegawai tetap ditempat itu dan mungkin akan dilatih langsung oleh atasannya. Pelatihan dalam jabatan ini mempunyai empat tahap, 1) peserta mendapatkan informasi tentang pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawabnya. 2) pelatih mencontohkan cara yang baik untuk melakukan pekerjaan tertentu dan pada akhirnya akan dicontoh oleh peserta pelatihan. 3) peserta

---

<sup>38</sup>Zulkifly Rusby, *Manajemen sumber daya manusia*, (Pekanbaru: 2017), 132-138

pelatihan diharuskan mempraktekkan ulang atas apa yang telah dicontohkan oleh pelatih. 4) selanjutnya peserta pelatihan yang sudah menjadi pegawai diharuskan menunjukkan kemampuan bekerja sesuai dengan cara yang telah dia pelajari selama pelatihan.

- 2) *Vestibule*, adalah metode pelatihan yang bersifat teknis dan harus dilakukan secara terpisah dari organisasi supaya tidak mengganggu aktifitas organisasi sehari-hari. Hal ini berarti organisasi harus menyediakan tempat lain diluar organisasi untuk dijadikan tempat pelatihan supaya tidak mengganggu para pekerja.
- 3) *Apprenticeship/Magang*, proses ini mempunyai empat kegiatan yaitu: 1) pegawai baru diharuskan belajar pada pegawai yang lebih lama atau lebih berpengalaman dalam bidangnya. 2) *coaching* artinya pemimpin harus mengajarkan cara bekerja yang baik dan benar pada bawahannya ditempat kerja tersebut. 3) pegawai yang dilatih hendaklah dijadikan asisten. 4) pegawai baru ditunjuk menjadi panitia dalam berbagai acara sehingga mempunyai tambahan pengalaman.
- 4) *Classroom Method*, pada model ini peserta latihan ditempatkan dalam kelas dengan didampingi oleh instruktur yang akan memberikan materi dan juga praktik pada peserta pelatihan.<sup>39</sup>

Sedangkan menurut Andrew F. Sikula, sebagaimana yang dikutip oleh Zulkifli Rusbi, metode pelatihan dan pengembangan dibagi

---

<sup>39</sup>Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 53-55



menjadi dua, yaitu metode pelatihan dan metode pendidikan. Metode pelatihan menurut Andrew F. Sikula yaitu:

1) *OnC the job*

Pelatihan dan pengembangan dalam metode ini dilakukan langsung ditempat kerja dan dibimbing oleh pengawas. Metode latihan dan pengembangan ini dibagi menjadi dua cara, yaitu:

- a) Cara informal, adalah pelatih menyuruh peserta pelatihan dan pengembangan untuk memperhatikan orang lain melakukan pekerjaan, lalu peserta tersebut disuruh untuk mempraktekkan ulang.
- b) Cara formal, adalah supervisor menunjuk seorang karyawan yang senior untuk mempraktekkan atau mengerjakan pekerjaan tersebut dan selanjutnya para peserta latihan dan pengembangan disuruh untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan cara yang dilakukan atau dicontohkan oleh keryawan senior.

2) *Vestibule*

Metode latihan yang bersifat teknik yang dilakukan oleh industri ditempat yang biasanya menjadi tempat mereka melatih para pekerja baru, yang terpisah dari tempat pekerjaan yang sesungguhnya agar tidak mengganggu proses pekerjaan karyawan yang lain dengan menggunakan alat dan bahanyang sama persis dengan pekerjaan yang akan mereka tangani.

3) *Demonstration and example*

Metode ini adalah metode pelatihan dan pengembangan yang dilakukan dengan cara memperagakan dan menjelaskan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan, dengan menggunakan alat yang akan mereka pakai saat berada ditempat kerja sesungguhnya.

4) *Simulation*

Simulasi adalah teknik untuk mencontohkan semirip mungkin dengan konsep pekerjaan yang akan peserta temui dilingkungan pekerjaannya nanti.

5) *Apperenticeship* atau magang

Metode ini adalah cara untuk mengembangkan keahlian dengan cara ikut bekerja di tempat sehingga bisa melakukan pelatihan dan pengembangan, supaya karyawan bisa mempelajari segala macam aspek dari pekerjaannya.<sup>40</sup>

6) *Classroom methods*

Pada metode ini, peserta pelatihan dan pengembangan ditempatkan dalam satu kelas, kegiatan yang biasa dilakukan dalam metode ini adalah diskusi, role playing, penyampaian materi dan praktek oleh pemateri dan instruktur.

Sedangkan metode pendidikan dalam pelatihan dan pengembangan menurut Andrew F. Sikula, yaitu:

---

<sup>40</sup> Ni Kadek Suryani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bali: Nilacakra, 2019), 81

1. *Training method* atau *Classroom methods*

Metode ini merupakan metode pengembangan dan pelatihan yang dilakukan didalam kelas, yang didalamnya ada pemateri dan instruktur untuk menjelaskan dan mempraktekkan materi-materi program pengembangan dan pelatihan.

2. *Understudies*

Teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seorang yang memang sudah disiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.

3. *Job rotation*

Metode pengembangan dan pelatihan dengan cara memindahkan peserta dari satu jabatan ke jabatan yang lain, untuk menambah keahlian dan kecakapan peserta dalam setiap jabatan yang ada dipekerjaanya.

4. *Coaching-counseling*

Metode ini merupakan metode pendidikan dengan cara seorang yang menjadi atasan mengajarkan suatu keahlian dan keterampilan kerja pada bawahannya. Sedangkan konseling difungsikan untuk pendidikan dengan melakukan diskusi antara manajer dan bawahan terkait apa ketakutan, ketidak nyamanannya, keinginanyan dan aspirasinya.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> Kasnaeny K, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Malang: CV. Dream Litera, 2015), 73

5. *Junior board of executive or multiple management*

Adalah komite penasehat yang didalamnya terdapat calon-calon manajer yang ikut serta memikirkan dan memecahkan suatu masalah yang tengah dihadapi oleh perusahaan, untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini.

6. *Committee assignment*

Pembentukan komite untuk menyelidiki, menganalisis, mempertimbangkan dan melaporkan ketika ada suatu masalah kepada pimpinan.

7. *Business games*

Permainan bisnis adalah pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan satu masalah tertentu, permainan ini disusun dengan aturan tertentu, tujuannya untuk melatih peserta bisa mengambil keputusan yang baik saat berada dikondisi tertentu.

8. *Sensitivity training*

Pendidikan untuk membantu karyawan agar lebih tau dan mengerti dirinya sendiri, juga untuk menciptakan pengertian lebih mendalam antara sesama karyawan dan mengembangkan keahlian karyawan.

### 9. *Other development method*

Metode ini biasanya dilakukan untuk tujuan pendidikan pada manajer, demi meningkatkan keahlian, kemampuan, kualitas dan kecakapan para karyawan.<sup>42</sup>

### **g) Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Tujuan pengembangan SDM menurut Isnani Rodiyah dan Isna Fitria Agustina adalah untuk senantiasa meningkatkan kualitas profesionalisme serta keterampilan pekerja untuk melakukan tugas dan fungsinya secara baik dan optimal.<sup>43</sup>

Menurut Masram dan Mu`ah, Tujuan pengembangan SDM adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktifitas kerja.
2. Untuk mencapai efisiensi.
3. Untuk meminimalisir kerusakan pada pekerjaan.
4. Untuk mengurangi kecelakaan kerja.
5. Untuk meningkatkan pelayanan atau supaya lebih loyal terhadap pekerjaan..
6. Untuk memelihara moral pegawai supaya senantiasa waras.
7. Untuk meningkatkan peluang karir.
8. Untuk meningkatkan kemampuan konseptual.
9. Meningkatkan jiwa kepemimpinan ketika naik pangkat.
10. Untuk peningkatan balas jasa yang diberikan oleh organisasi.

<sup>42</sup>Zulkifli Rusbi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 110-113

<sup>43</sup>Isnani Rodiyah dan Isna Fitria Agustina, *Buku Ajar Manajemen Sumber daya manusia Sektor Publik (MSDM-SP)*, (Sidoarjo: UMSIDA Press, 2020), 75

11. Untuk meningkatkan pelayanan pada konsumen.<sup>44</sup>

Sedangkan menurut Eliana Sari, tujuan pengembangan SDM adalah:

- 1) Mengurangi ketergantungan organisasi terhadap pengangkatan pegawai baru, jika pegawai dikembangkan secara tepat.
- 2) Menjadi cara untuk mencegah pegawai ketinggalan akan pengetahuan ilmu dan teknologi yang berkembang di era yang semakin maju.
- 3) Untuk mempertahankan tenaga kerja yang efektif, demi meningkatkan kualitas output, mencegah tenaga kerja mengalami kecelakaan dalam menjalankan tanggung jawabnya.
- 4) Menurunkan tingkat pemberhentian kerja karyawan sehingga bisa menimbulkan kepuasan kerja.
- 5) Mencegah timbulnya antipati pegawai dan merubah sikap pegawai menjadi lebih baik atau positif.<sup>45</sup>

Jadi, dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwasanya, tujuan pengembangan SDM adalah untuk merubah sikap, perilaku, kinerja, produktifitas serta pengalaman peserta pengembangan dan pelatihan dan juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik serta kondusif.

#### **h) Evaluasi pengembangan sumber daya manusia**

Proses evaluasi dari suatu pelatihan dan pengembangan adalah hal yang tidak bisa dipisahkan dari siklus hidup kegiatan pengembangan SDM, evaluasi adalah tahap yang wajib dilaksanakan untuk mengukur

<sup>44</sup>Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2015), 78

<sup>45</sup>Eliana Sari, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pedoman meningkatkan Kompetensi Pegawai secara tepat*, (Jakarta: Jayabaya University Press, 2009) 15

efektivitas dan efisiensi suatu pelatihan, lewat evaluasi ini bisa mendapatkan informan tentang hasil program pelatihan, untuk menilai apakah program pelatihan sudah mencapai tujuan secara keseluruhan.

Menurut Sims, sebagaimana yang dikutip oleh menyatakan beberapa alasan penting untuk mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan, yaitu:

- 1) Untuk mengetahui kelemahan serta kekuatan program pelatihan dan pengembangan.
- 2) Untuk menilai isi program telah memberikan kontribusi atau tidak dalam pembelajaran dan konten dalam pengembangan SDM, yang kemudian digunakan untuk melakukan pekerjaan.
- 3) Mengetahui apakah program pengembangan ini menguntungkan atau merugikan bagi peserta.
- 4) Untuk mendapatkan data apakah peserta pelatihan dan pengembangan akan merekomendasikan program tersebut, karena bentuk kepuasan mereka.
- 5) Menentukan keuntungan finansial dan biaya program.
- 6) Membandingkan biaya keuntungan program pengembangan SDM yang berbeda untuk memilih program yang terbaik.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup>Marudur P. Dimanik, Ari Cahyono Nugroho, Dede Mahmudah dan Erisva Hakiki Purwaningsih, "Evaluasi Program pengembangan SDM (studi pada program pelatihan di BPSDMP Kominfo Jakarta)", *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, Volume 24, Nomor 2, (Desember 2020), 190

Adapun model evaluasi pelatihan dan pengembangan sebagai berikut:

1) Model evaluasi Kirkpatrick

Model ini adalah model dari seorang pelatih dibidang pengembangan dan pelatihan yaitu Kirkpatrick, sebagaimana yang dikutip oleh yang dikutip oleh Titik Nurbaiti. Pada model ini ada empat level evaluasi, yaitu:

a) Evaluasi terhadap reaksi

Evaluasi terhadap reaksi ini pada dasarnya adalah evaluasi terhadap kepuasan peserta pengembangan dan pelatihan, reaksi peserta tersebut dapat menentukan ketercapaian tujuan dari program pengembangan dan pelatihan yang dilakukan. Program pengembangan dan pelatihan dianggap berhasil apabila pesertanya merasa sangat puas terhadap semua unsur yang ada didalam penyelenggaraan program pengembangan dan pelatihan tersebut. Tujuan dari level ini adalah untuk memberikan masukan kepada penyelenggara program pengembangan dan pelatihan untuk meningkatkan program pengembangan dan pelatihan untuk masa yang akan datang.

b) Evaluasi terhadap proses pembelajaran

Pada level evaluasi ini, peserta pengembangan dan pelatihan mempelajari pengetahuan serta keterampilan yang disampaikan oleh pemateri dan instruktur pada saat mengikuti program pengembangan dan pelatihan, pengukuran pembelajaran artinya mengukur



pengetahuan apa yang dipelajari selama mengikuti program pengembangan dan pelatihan, keterampilan apa yang telah dikembangkan selama mengikuti program dan sikap apa yang telah berubah setelah mengikuti program pengembangan dan pelatihan.

c) Evaluasi terhadap perilaku

Sejauh mana perubahan perilaku yang terjadi setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan, sejauh mana materi dalam pengembangan dan pelatihan mampu diserap dan diaplikasikan ke dalam pekerjaannya. Untuk bisa mengaplikasikan perubahan tersebut seseorang harus mempunyai keinginan untuk berubah, seseorang harus mengetahui bagaimana cara melakukan hal tersebut, seseorang harus berkerja di lingkungan pekerjaan yang tepat dan nyaman dan seseorang harus mendapatkan sebuah penghargaan karena dia mau merubah atau mampu berubah menjadi seorang pekerja yang lebih optimis dan baik.

d) Evaluasi terhadap dampak setelah mengikuti program pelatihan dan pengembangan.

Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui hasilakhir dari program pengembangan dan pelatihan.<sup>47</sup>Langkah untuk melakukan evaluasi terhadap dampak akhir ini adalah:

---

<sup>47</sup>Titik Nurbaiti, "Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia : Sebuah review," *Jurnal Kajian bisnis*, Vol 23, No 1, (2015), 55-56

- a) Melakukan evaluasi terhadap level 3 terlebih dahulu
  - b) Memberikan waktu dalam melihat dampak muncul atau tercapainya.
  - c) Dapat dilaksanakan dengan menggunakan metode survei atau wawancara dengan peserta program.
  - d) Melakukan pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan.
  - e) Lakukan evaluasi ulang
  - f) Mempertimbangkan hasil dan biaya yang digunakan
  - g) Menggunakan data sekunder, baik dari penjualan, data produksi dan data yang mendukung hasil survei lainnya.<sup>48</sup>
- 3) Model evaluasi menurut Simamora, sebagaimana yang dikutip oleh Elbandiansyah, dalam bukunya manajemen SDM, menurut Simamora, evaluasi membutuhkan penilaian terhadap dampak program pelatihan, pada perilaku peserta program pelatihan dan sikap peserta program pelatihan, adapun pengukuran penilaian tersebut meliputi:
- a) Reaksi-reaksi, adalah bagaimana perasaan peserta terhadap program pelatihan.
  - b) Belajar, meliputi hasil dari pelatihan yang berupa pengetahuan, keahlian, serta sikap yang diperoleh saat pelatihan.
  - c) Perilaku, perubahan yang terjadi pada pekerja ketika sudah mengikuti program pelatihan.

---

<sup>48</sup>Yetti Nurhayati, "Penerapan Model Kirkpatrick Untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran diwilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau," *Jurnal Andragogi Diklat Teknis*, Volume VI, Nomer 2, (Juli-Desember 2018), 176

d) Hasil atau Dampak, yang diperoleh ketika mengikuti program pelatihan sehingga mampu mencapai afektivitas dan mencapai tujuan organisasi.<sup>49</sup>

2) Model Evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product)

Model evaluasi CIPP ini dikemukakan oleh Stufflebeam dan Shinkfield pada tahun 1985, model evaluasi ini berorientasi pada pengambilan keputusan untuk memberi bantuan kepada administrator untuk mempermudah dalam mengambil keputusan. Model ini terdiri dari empat komponen yaitu:

- a) Evaluasi Konteks, yaitu mencakup analisis masalah yang berkaitan dengan lingkungan program atau kondisi obyektif yang akan dilaksanakan.
- b) Input evaluasi, input evaluasi ini yang membantu mengatur sebuah keputusan, menentukan sumber-sumber yang ada, alternatif yang diambil, rencana apa dan strategi apa untuk bisa mencapai tujuan dan bagaimana prosedur kerja untuk mencapai tujuan tersebut.
- c) Evaluasi proses, evaluasi ini meliputi koleksi data penilaian yang telah ditentukan dan diterapkan dalam praktek pelaksanaan program. Pada dasarnya evaluasi proses ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana telah diterapkan dan komponen apa yang perlu diperbaiki.

---

<sup>49</sup>Elbandiyansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Purwokerto: CV IRDH, 2019), 116

- d) Evaluasi output, yaitu merupakan penilaian yang dilakukan untuk melihat ketercapaian atau keberhasilan sebuah program untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan<sup>50</sup>

## 2) Membangun Jiwa Kewirausahaan

### a) Hakekat dan Konsep Dasar Entrepreneurship

Menurut Hafiz Aiman, sebagaimana yang dikutip oleh Zaenal Arifin, *entrepreneurship* adalah kemampuan kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar, kiat dan sumber daya untuk mencari peluang supaya sukses.<sup>51</sup>

Menurut Bayiley dan Behaylu, sebagaimana yang dikutip oleh Junko Alessandro Effendy, makna *entrepreneurship* pada zaman sekarang tidak hanya fokus pada pengelolaan bisnis saja, melainkan sudah mencakup pada pola berfikir dan juga pola bertindak, yang mampu memajukan organisasi atau perusahaan dan juga lembaga lewat pola pikir dan pola bertindak tersebut.<sup>52</sup>

Jadi yang dapat disimpulkan bahwasanya *entrepreneurship* merupakan sikap atau watak dari seorang yang mempunyai kemampuan dan kemauan untuk menciptakan peluang baru serta bisa menghadapi segala resiko yang ada untuk meraih kesuksesan dengan

<sup>50</sup>Titik Nurbiyati, "Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah review", *Jurnal Kjian Binsins*, Volume 23, No 1, (2015), 56-57

<sup>51</sup>Zaenal Afandi, "Strategi Pendidikan Entrepreneurship di Pesantren Al- Mawaddah Kudus", *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, Volume 7, No 1 (Juni 2019), 61 <http://dx.doi.org/10.21043/bisnis.v7i1>

<sup>52</sup>Junko Alessandro Effendy dan Verrel Sutanto, "Pengaruh Kewirausahaan Terhadap Kinerja Organisasi dengan Intrapreneurial Competency Sebagai Variable Mediasi pada Student Union Universitas Ciputra", *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, Volume 5, No 3, (Mei 2021), 330 <http://dx.doi.org/10.24912/jmbk.v5i3.10305>

menggunakan kemampuan yang kreatif serta inovatif sehingga bisa menciptakan hal baru yang berbeda.

## b) Karakteristik Entrepreneur

*Entrepreneur* merupakan mereka yang melakukan usaha-usaha yang kreatif dengan mengembangkan ide dan meramu segala sumber daya yang ada untuk kemudian menemukan peluang dan menjadikan itu sebagai perbaikan hidup.

Menurut Kasmir, sebagaimana yang dikuti oleh Raihan sari dan Mahmudah Hasanah, yang dimaksud dengan *entrepreneur* adalah orang yang berjiwa berani mengambil resiko untuk membuka usaha dalam berbagai kesempatan.<sup>53</sup>

Maka dari itu jelaslah jika *entrepreneur* merupakan jiwa dari seseorang yang di ekspresikan lewat sikap dan prilaku yang kreatif serta inovatif ketika melakukan kegiatan.

Adapun Karakteristik *entrepreneur* menurut Bygrave yang biasanya dikenal dengan istilah 10D, sebagaimana yang dikutip oleh Handayani Tyas adalah:<sup>54</sup>

1. *Dream* (Mimpi), yaitu seorang *entrepreneur* harus memiliki visi untuk masa depan, untuk dirinya sendiri maupun masa depan bisnisnya dan mampu mewujudkan impihnya.

<sup>53</sup>Raihan Sari dan Mahmudah Hasanah, *Pendidikan Kewirausahaan*, (Yogyakarta: K-Media 2019),

<sup>54</sup>Miko Polindi, "Pengaruh Karakter *Entrepreneurship* Terhadap Minat Berwirausaha (Studi empiris pada santri di Pondok Pesantren Al-Intifaq Ciwidey Bnadung)", *Jurnal Al-Intaj*, Volume 5, No 1, (Maret 2019), 67-68 <http://dx.doi.org/10.29300/aij.v5i1>

2. *Decisiveness* (Cepat dan tepat dalam mengambil keputusan)  
*entrepreneur* merupakan orang tidak lelet ketika melakukan pekerjaan. Mereka juga membuat keputusan dengan cepat dan penuh dengan perhitungan, tidak asal-asalan. Pada umumnya faktor kunci dalam kesuksesan dari seorang *entrepreneur* adalah ketepatan dan kecepatan dalam mengambil keputusan.
3. *Doers* (Pelaku), yaitu seorang *entrepreneur* ketika sudah membuat keputusan maka akan langsung di tindak lanjuti secepat mungkin tidak di tunda-tunda.
4. *Determination* (Kebulatan Tekad atau Ketetapan Hati), yaitu seorang *entrepreneur* dalam melakukan kegiatan di perhatikan dengan benar dan penuh dengan tanggung jawab.
5. *Dedication* (Dedikasi), dedikasi seorang *entrepreneur* ini sangat tinggi, bahkan tidak jarang mereka mengorbankan kepentingan keluarga untuk bisnisnya.
6. *Devotion* (Fokus dan Tidak Kenal Lelah), seorang *entrepreneur* harus fokus terhadap usaha yang sedang dia geluti dan tidak mengenal lelah.
7. *Details* (Teliti), yaitu sangat memperhatikan faktor-faktor kritis dengan teliti dan hal-hal kecil yang bisa merugikan usahanya.
8. *Destiny* (Takdir), bertanggung jawab pada nasib serta tujuan yang mau di capai, tidak melulu bergantung pada orang lain.

9. Dollars (Uang), yaitu seorang *entrepreneur* sejati pada umumnya tidak mengutamakan kekayaan, motivasinya bukan uang. Akan tetapi tolak ukur dari bisnis yang sukses adalah bisnis yang mampu menghasilkan uang yang banyak.
10. *Distribute* (Pembagian), yaitu seorang *entrepreneur* mau mendistribusikan kepemilikan bisnisnya kepada orang-orang kepercayaan, yang tentunya orang tersebut mempunyai tujuan yang sama dengan dia.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya *entrepreneur* ini adalah sifat-sifat kreatif yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan kegiatan di lingkungannya. Kreativitas itu tidak semata-mata ada begitu saja melainkan harus memalui proses terlebih dahulu.

### 3) Karakteristik Entrepreneurship

Karakteristik kewirausahaan menurut Faisal, sebagaimana yang dikutip oleh Edwin Cahya Ningrum dkk dalam jurnalnya adalah kualitas atau sifat yang tetap ada dan terus menerus serta kekal yang bisa dijadikan ciri untuk mengidentifikasi seorang pribadi, suatu subyek, suatu kejadian dari sifat-sifat seseorang dalam bentuk satu kesatuan.<sup>55</sup>

Adapun unsur-unsur *entrepreneurship*, menurut Lambing dan Khuel, sebagaimana yang dikutip oleh Fajrillah dkk adalah:<sup>56</sup>

<sup>55</sup>Edwin Cahya Ningrum, Hari Susanto Nugraha dan Ilham Ainuddin, "Karakteristik kewirausahaan dan lingkungan bisnis sebagai faktor penentu pertumbuhan usaha", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 2, No 1, (Maret 2013), 43

<sup>56</sup>Fajrillah, Sukarman Purba, Sarida Sirait, dkk, *Smart Entrepreneurship Peluang Bisnis Kreatif dan Inovatif di Era Global*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), 27

- a) Kemampuan (IQ dan Skill), kemampuan ini mencakup pada cara berfikir yang harus bisa membaca peluang., harus selalu berinovasi, mengelola produksinya dengan sebaik mungkin dan menjualnya.
- b) Keberanian (EQ dan Mental), yaitu harus mampu mengatasi segala ketakutan yang dirasakan, mampu mengendalikan resiko yang dihadapi, dan keluar dari zona nyaman.
- c) Keteguhan Hati (Motivasi Diri), yaitu ulet, pantang menyerah, teguh dalam keyakinan, dan *power of mind* (kekuatan akan pikiran)

#### 4) Jiwa Entrepreneurship

Semua orang pada hakekatnya memiliki kemampuan untuk menjadi *entrepreneur* didalam dirinya, asalkan orang tersebut mau menerapkan perilaku kreatif, inovatif, serta senantiasa siap menghadapi perubahan-perubahan, dan tantangan yang akan menjadi halangan untuk berinovasi menjadi yang lebih dari yang lain.

Untuk membangun jiwa *entrepreneurship* dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan dan juga pendidikan yang bisa dilakukan di lingkungan rumah, dilingkungan sosial atau masyarakat, dan pendidikan dilingkungan pendidikan formal dan juga non formal.<sup>57</sup>

Menurut Ciputra sebagaimana yang dikutip oleh Hasanah, untuk membentuk jiwa *entrepreneurship* yang menentukan adalah 3L, yaitu:

---

<sup>57</sup>Ita Nurcholifah, "Membangun Muslim Entrepreneurship: dari Pendekatan Konvensional ke Pendekatan Syariah,"(Pontianak: Jurnal Ekonomi),  
20<https://doi.org/10.24260/almaslahah.v1i12.143>



a. Lahirnya

Jika seseorang lahir dari keluarga *entrepreneur* dia memiliki keuntungan yang besar, karena dia langsung mempunyai nilai-nilai *entrepreneurship* sejak dini, terbiasa dengan *entrepreneurship* sehingga akan mudah menjadi *entrepreneur*

b. Lingkungan

Jika seseorang tidak lahir di tengah-tengah keluarga *entrepreneur*, akan tetapi dia berada di lingkungan yang sangat kental akan dunia *entrepreneurship*, maka kebiasaan *entrepreneur* dari orang dekat tersebut bisa masuk terserap lewat pergaulan sehari-hari.

c. Latihan atau pendidikan

Hal ini adalah usaha atau upaya yang disengaja dan terstruktur untuk membangun cara pandang *entrepreneur* dalam diri seorang yang tidak memiliki genetik *entrepreneurship* dan tidak berada di lingkungan yang kondusif akan *entrepreneurship*.<sup>58</sup>

Jadi, dapat disimpulkan penumbuhan jiwa kewirausahaan ini bisa dilakukan dan ditentukan oleh tempat di mana dia lahir atau jiwa kewirausahaannya itu didapat karena nasab atau genetik dari orang tuanya, kemudian jiwa kewirausahaan bisa didapat karena faktor lingkungan, tempat di mana seorang biasa bergaul maka orang tersebut bisa masuk dalam pergaulan yang ada di lingkungannya, dan yang terakhir adalah melalui pelatihan dan pendidikan yang harus mereka tempuh agar mempunyai jiwa kewirausahaan.

---

<sup>58</sup>Hasanah, *Membangun Jiwa Entrepreneur Anak melalui Pendidikan Kejujuran*, 27

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Pendekatan penelitian kualitatif merupakan proses mengkaji fenomena atau kejadian yang dialami oleh subjek dari penelitian ini, yang mana pengkajiannya akan diteliti dan dibahas secara mendalam mengenai perilaku, tindakan dan lain sebagainya yang nantinya akan dideskripsikan kedalam bentuk narasi.<sup>59</sup> Dengan analisis bahwa pendekatan kualitatif sangat efektif mengungkap data untuk digunakan dalam mengamati dan meneliti fokus penelitian yang nantinya akan dibahas mengenai perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan SDM di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri, Kecamatan Panti, Kabupaten Jember.

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif, yang menggambarkan mengenai gejala, fakta atau fenomena kejadian secara akurat. Dalam penelitian ini data yang nantinya diteliti adalah berupa kata-kata, wawancara, dokumentasi maupun catatan lainnya..<sup>60</sup>

#### B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan dimana lokasi penelitian tersebut mau dilakukan. Lokasi penelitian itu sendiri menjadi tempat untuk peneliti melakukan penelitian. Adapun lokasi penelitian adalah Pondok Pesantren Al-Hasan 01 yang terletak di Desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember.

---

<sup>59</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), 9

<sup>60</sup>Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), 54

Adapun pertimbangan dalam pemilihan lokasi penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pondok Pesantren Al-Hasan 01 terbilang salah satu lembaga pendidikan agama yang berbeda dengan Pondok Pesantren yang lainnya yang juga sama berada di sekitar Kecamatan Panti, yaitu dalam kegiatannya santri tidak hanya diajarkan ilmu agama saja melainkan juga diberi pemahaman akan kewirausahaan yang langsung di tuangkan pada kegiatan pengembangan santri melalui unit usaha yang dimiliki oleh Pesantren, baik pembuatan tempe, budidaya cabe, balai latihan kerja (BLK) kopi dan kafe.
2. Dalam penerapan pengembangan SDM pada santri dapat dilihat pada kegiatan santri sehari-hari. Hal ini menjadi ketertarikan tersendiri bagi peneliti, untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai pengembangan SDM pada santri yang ada di Pondok Pesantren Al-Hasan 01.

### **C. Subyek Penelitian**

Pada tahap ini, peneliti akan menentukan informan sebagai subjek penelitian yang akan dilakukan. Informan ini nantinya yang akan memberikan informasi tentang masalah penelitian. Pemilihan subjek penelitian ini didasarkan pada keyakinan bahwasanya informan tersebut dapat memberikan informasi yang benar supaya data yang dihasilkan adalah benar dan nyata adanya. Informan juga harus mengetahui dan bersinggungan langsung dengan kegiatan yang menjadi penelitian. Hal tersebut untuk mempermudah penelitian dalam melakukan penelitian yang akan datang.

Berdasarkan uraian diatas, maka informan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Misbachul Khoiri Ali Ketua Yayasan Pondok Pesantren Al-Hasan 01
2. Muhammad Amin Ketua Pondok Pesantren Al-Hasan 01
3. Lukman Hakim Bendahara Pondok Pesantren Al-Hasan 01
4. Muhammad Wildan Peserta pengembangan SDM
5. Fahrul Abdullah Kepala BLK Pondok Pesantren Al-Hasan 01

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk menggunakan data yang akan digunakan dalam penelitian, maka dibutuhkan yang namanya teknik pengumpulan data supaya bukti dan fakta yang didapat bernilai valid serta mampu dipertanggung jawabkan. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam metode kualitatif pada penelitian yang dilakukan ada tiga yaitu:

##### **1. Observasi**

Menurut Morris sebagaimana yang dikutip oleh Hasyim Hasanah, observasi adalah aktivitas mencatat suatu gejala dengan bantuan instrumen-instrumen, dan merekamnya dengan tujuan ilmiah atau tujuan lain, lebih lanjut Morris juga mengemukakan bahwa observasi adalah kumpulan kesan tentang dunia sekitar, berdasarkan semua kemampuan daya tangkap pancaindera manusia.<sup>61</sup> Observasi dilakukan dengan cara peneliti mendatangi langsung lokasi penelitian, dengan melihat menggunakan mata kepala sendiri mengenai fenomena yang terjadi, mendengarkan dengan telinga sendiri, kemudian mencatat dan menganalisa apa yang sudah dilihat, didengar dan yang dipikirkan.

---

<sup>61</sup>Hasyim Hasanah, "Teknik-teknik Observasi". *Jurnal at-Taqaddum*, Volume 8 No 1 (Juli 2016), 26

Observasi merupakan sebuah proses yang kompleks, tersusun dari proses biologis dan psikologis.<sup>62</sup>

Oleh karena itu, observasi pada metode kualitatif, peneliti harus terlibat dengan kegiatan sehari-hari sambil melakukan pengamatan, peneliti juga harus ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data dan juga harus ikut merasakan suka dukanya. Dengan demikian, data yang didapatkan akan lebih lengkap, serta sampai mengetahui pada tingkat makna dari perilaku yang tampak dari sumber data.

Pada penelitian ini bertujuan untuk memahami manajemen pengembangan SDM pada santri dalam menumbuhkan jiwa kewirausahaan santri Al-Hasan 01 Desa Kemiri, Kecamatan Panti, Kabupaten Jember. Untuk mengetahui secara detail maka penelitian ini mengamati segala hal yang bersangkutan dengan tujuan penelitian. Beberapa hal yang bersangkutan dengan tujuan penelitian diantaranya:

- a. Perencanaan pengembangan SDM di Pondok Pesantren Al-Hasan 01
- b. Pelaksanaan pengembangan SDM di Pondok Pesantren Al-Hasan 01,
- c. Evaluasi pengembangan SDM di Pondok Pesantren Al-Hasan 01.

## 2. Wawancara

Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan fakta, kepercayaan, perasaan, keinginan dan sebagainya yang diperlukan untuk memenuhi tujuan penelitian.

Wawancara mengharuskan kedua belah pihak baik itu peneliti maupun si

---

<sup>62</sup>Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 123

sumber data harus berinteraksi secara langsung secara berkala dan aktif demi mencapai tujuan serta data yang di dapat baik dan valid.<sup>63</sup>

Jenis Wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara semi terstruktur, dimana peneliti dalam melakukan wawancara bisa lebih bebas tanpa informan merasa terkekang dengan pertanyaan yang akan ditanyakan, karena peneliti saat memberikan pertanyaan tidak bersifat formal.<sup>64</sup>

Adapun informan dalam wawancara yang dilakukan peneliti adalah:

1. Misbachul Khoiri Ali Ketua Yayasan Pondok Pesantren Al-Hasan 01
  2. Muhammad Amin Ketua Pondok Pesantren Al-Hasan 01
  3. Lukman Hakim Bendahara Pondok Pesantren Al-Hasan 01
  4. Muhammad Wildan Peserta pengembangan SDM
  5. Fahrul Abdullah Kepala BLK Pondok Pesantren Al-Hasan 01
3. Dokumen

Dokumen adalah catatan peristiwa yang berupa tulisan, gambar atau karya monumental. Hasil dari observasi serta wawancara yang dilakukan dalam penelitian kualitatif akan lebih kredibel apabila didukung dengan dokumentasi, misalnya gambar atau karya tulis akademik yang sudah ada.<sup>65</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti membutuhkan dokumen sebagai penunjang penelitian sehingga data yang diberikan benar-benar

<sup>63</sup>Mita Rosaliza, "Wawancara Sebuah Interaksi Komunikasi dalam Penelitian Kualitatif". *Jurnal Ilmu Budaya*, Volume 11 No 2 (Februari 2015), 71

<sup>64</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 138

<sup>65</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 329

ada.dokumen bukan hanya berbentuk gambar saja melainkan juga bisa berbentuk file yang mencakup masalah yang diteliti.

Dokumen tersebut bisa berupa:

- a. Dokumen profil Pondok Pesantren Al-Hasan 01, dokumen ini bisa berisi tentang latar belakang Pondok Pesantren Al-Hasan, Visi misi, Struktur organisasi Pondok Pesantren Al-Hasan 01.
- b. Dokumen perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan SDM pada santri.

#### **E. Analisis Data**

Analisis data merupakan proses mencari serta menyusun secara sistematis data yang telah didapat melalui hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori penjabar angket dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, serta membuat kesimpulan supaya mudah untuk dipahami oleh diri sendiri dan pembaca.<sup>66</sup>

##### 1. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Pada tahap ini akan memilih dan merangkum apa saja hal yang dianggap penting sehingga nantinya akan dicari tema dan polanya terhadap data lapangan yang telah diperoleh pada saat penelitian. Setelah selesai maka data yang didapatkan akan memperoleh gambaran yang lebih jelas dan mudah dipahami, sehingga dalam melakukan pengumpulan data untuk tahap selanjutnya lebih mudah.

Adapun tahapan yang harus dilakukan dalam kondensasi data adalah:

---

<sup>66</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 335

a. Menyeleksi (*Selecting*)

Penelitian disini harus bertindak *selecting* yakni dapat menentukan mana yang penting dan mana yang tidak penting. Pada penelitian ini peneliti hanya memfokuskan data yang berkaitan dengan fokus penelitian saja.

b. Memfokuskan (*Focusing*)

Pada tahap ini peneliti memfokuskan data yang berhubungan dengan fokus penelitian. Tahap ini adalah lanjutan dari tahap seleksi data. Peneliti hanya membatasi memfokuskan pada data yang berdasarkan fokus penelitian.

c. Mengabstraksikan (*Abstracting*)

Abstraksi adalah usaha untuk membuat rangkuman yang inti, proses pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijaga supaya tetap berada didalamnya. Pada tahap ini data yang sudah terkumpul selanjutnya dievaluasi, apakah data tersebut berkualitas dan apakah data tersebut sudah cukup.

d. Menyederhanakan dan Mentransformasikan (*Simplifying and Transforming*).<sup>67</sup>

Data yang sudah didapatkan selanjutnya diserahkan dan ditransformasikan dalam berbagai cara yaitu dengan cara seleksi yang ketat dengan ringkas atau dengan uraian singkat, menggolongkan data dalam satu pola yang lebih luas, menyederhanakan data peneliti dan mengumpulkan data disetiap proses.

---

<sup>67</sup>Hardani, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 167



## 2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data yang dimaksud oleh Miles dan Huberman sebagaimana yang dikutip oleh Hardani adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan simpulan dan pengambilan tindakan.<sup>68</sup>

Dalam penelitian kualitatif ini, penyajian data bisa berupa uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowcard* dan sejenisnya dengan mendisplay data tersebut, manfaatnya bisa memudahkan untuk memahami tentang apa yang terjadi, merencanakan hal apa atau kerja apa yang akan dilakukan selanjutnya, berlandaskan atas apa yang sudah dipahami sebelumnya.<sup>69</sup>

## 3. Penarikan Simpulan atau Verifikasi

Simpulan merupakan inti dari sebuah temuan penelitian yang menggambarkan pendapat terakhir berdasarkan keputusan yang diperoleh. Simpulan harus relevan dengan fokus penelitian, tujuan penelitian serta temuan penelitian, karena penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan terus berubah dan berkembang setelah melakukan penelitian.<sup>70</sup>

## F. Keabsahan Data

Triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.<sup>71</sup> Peneliti menggunakan tehnik keabsahan data triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

<sup>68</sup>Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitatif &Kuantitatif*, 167

<sup>69</sup>Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitatif &Kuantitatif*, 168

<sup>70</sup>Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitatif &Kuantitatif*, 171

<sup>71</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 330

Triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara yang mendalam serta dokumentasi untuk sumber data yang dapat menunjang dan menguatkan data yang telah diperoleh. Triangulasi sumber adalah untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda dengan teknik yang sama.

### **G. Tahapan Penelitian**

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang sah atau valid serta bisa dipertanggung jawabkan, perlu adanya tahapan sistematis dalam menyusun langkah serta rencana. Oleh karena itu, tahapan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

#### **1. Tahapan pra lapangan**

Untuk tahapan pra lapangan yang peneliti lakukan pada tanggal 16 Januari 2021 s/d 8 Oktober 2022. Adapun tahapan pralapangan meliputi:

- a. Mengidentifikasi Masalah
- b. Menyusun Rumusn Masalah
- c. Mencari studi literatur yang relevan (buku, jurnal, berita, skripsi, tesis, serta laporan penelitian lainnya)
- d. Menentukan informan
- e. Observasi dan wawancara awal
- f. Menentukan judul
- g. Mengajukan judul kepada Dosen penasehat Akademik
- h. Membuat matrik
- i. Membuat proposal

- j. Konsultasi kepada Dosen pembimbing mengenai proposal
  - k. Mengurus surat izin penelitian
  - l. Mempersiapkan penelitian
2. Tahap pelaksanaan penelitian

Untuk tahapan pelaksanaan penelitian yang peneliti lakukan pada tanggal 11 November 2022 s/d 27 November 2022.

- a. Turun ke lapangan untuk penelitian
  - b. Berinteraksi dengan informan
  - c. Memulai dengan mencari data dengan observasi
  - d. Kemudian mencari data dengan wawancara
  - e. Mencari data dengan dokumentasi
  - f. Mengevaluasi data
3. Tahap pelaporan

Untuk tahapan pelaporan yang peneliti lakukan pada tanggal 28 November 2022.

- a. Menganalisis data
- b. Menyajikan data ke dalam bentuk laporan
- c. Merevisi data

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Obyek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Berdirinya Pondok Pesantren Al-Hasan 01

Pesantren Al-Hasan terletak di Desa Kemiri Kecamatan Panti, mungkin salah satu Yayasan Pesantren tertua di masa itu, tahun 1942. Pendiri pertama KH Hasan Baisun, yang mungkin tidak asing lagi di telinga masyarakat panti, maupun diluar daerah.

Pada saat itu belum dibangun Pondok (penginapan). Santri generasi awal itu menginap di mushala. Kemudian menyusul beberapa santri yang lain, ikut mondok di sana. Barulah secara perlahan pondok Bustanul Ulum dirintis.

Pada awalnya mendirikan Madrasah Diniyah (Madin) guna mendukung proses belajar mengajar dalam kajian keagamaan. Berdirinya Madin tersebut dijadikan simbol sejarah berdirinya Pesantren Al Hasan. Dengan kebanggaan dan cita-cita sang Kiai, tidak berlangsung lama (Madin) berjalan sesuai keinginan sang Kiai. Keberadaan Madin pun menjadi sekolah yang cintai warga Kemiri. Namun dengan seiringnya waktu Pesantren Al Hasan berkembang menjadi lembaga yang lebih besar dengan memiliki beberapa cabang, yakni Al Hasan 1, Al Hasan 2, Al Hasan 3 dan Al Hasan 4.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup>Pondok Pesantren Al-Hasan 01, "Sejarah Pondok Pesantren Al-Hasan," 20 Oktober 2022

## 2. Letak Geografis Pondok Pesantren Al-Hasan 01

Pondok Pesantren ini terletak di Jl. Teropong Bintang No 25 Dusun Delima RT 07 RW 04 Desa Kemiri, Kecamatan Panti, Kabupaten Jember. Pondok Pesantren Al-Hasan 01 ini sangat jauh dari pusat kota Jember. Meskipun Pondok Pesantren Al-Hasan 01 ini terletak di Desa, akibat kemajuan teknologi di era modern ini Pondok Pesantren Al-Hasan 01 mampu dikenal oleh masyarakat luas baik dari dalam Kota maupun luar Kota Jember. Akses jalan menuju Pondok Pesantren Al-Hasan 01 ini sangat mudah meskipun terletak di Pedesaan lereng Gunung Argopuro.<sup>73</sup>

## 3. Visi dan Misi Pondok Pesantren Al-Hasan 01

### a. Visi Pondok Pesantren Al-Hasan 01

- 1) Beriman
- 2) Berilmu
- 3) Bertaqwa
- 4) Berahlaqul kharimah

### b. Misi Pondok Pesantren Al-Hasan 01

- 1) Mencetak generasi yang memiliki pemahaman ilmu, disiplin dan mempunyai dedikasi tinggi terhadap agama, masyarakat dan negara.
- 2) Menanamkan rasa cinta pada agama dan tanah air dalam upaya melahirkan generasi yang siap mengabdikan untuk umat dan bangsa.<sup>74</sup>

<sup>73</sup>Pondok Pesantren Al-Hasan 01, "Letak Geografis Pesantren Al-Hasan 01," 20 Oktober 2022

<sup>74</sup>Pondok Pesantren Al-Hasan 01, "Visi & Misi Pondok Pesantren Al-Hasan," 20 Oktober 2022

## 5. Struktur kepengurusan Pesantren Al-Hasan 01

Untuk memperlancar program-program kegiatan supaya terorganisasi dengan baik, serta terarah dan berjalan dengan bagaimana semestinya, sehingga tercapai tujuan yang sudah diharapkan. Adapun struktur kepengurusan di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, sebagaimana yang terlampir di lampiran.<sup>75</sup>

### B. Penyajian Data dan Analisis

Dalam penyajian data dan analisis data maka memberikan gambaran mengenai hasil dalam penelitian di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Panti yang telah dilakukan oleh peneliti. Penjabaran akan menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai bentuk penguatan data yang diperoleh dalam penelitian.

Berdasarkan hasil dalam penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengembangan SDM pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Panti, maka peneliti akan menjelaskan keadaan nyata yang terjadi di lapangan yaitu sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember

Latar belakang dari adanya kegiatan pengembangan SDM pada santri di Ponpes Al-Hasan 01 adalah untuk mewujudkan SDM yang cerdas, terampil sehingga bisa menjadi lulusan Pondok yang berguna bagi sekitar,

---

<sup>75</sup>Pondok Pesantren Al-Hasan 01, "Struktur Organisasi Pondok Pesantren Al-Hasan 01," 20 Oktober 2022

mempunyai dedikasi tinggi, mempunyai moral yang baik dan mempunyai ilmu agama yang sempurna, serta mempunyai jiwa kewirausahaan yang akan berguna ketika sudah boyong. Seperti halnya yang dikatakan oleh Ketua Yayasan Misbachul Khoiri Ali bahwasanya:

*“Penyebab adanya kegiatan pengembangan sumber daya manusia di sini, untuk wadah bagi santri eh ya bukannya untuk santri seh, ada pengembangan sumber daya manusia yang boleh diikuti oleh alumni Ponpes dan masyarakat umum seperti pelatihan kopi itu terbuka bagi umum khususnya santri dan petani kopi, biar sesuai dengan tujuannya Pondok ini kan bukan Cuma tempat untuk mengaji saja tapi sebagai tempat untuk memberdayakan masyarakat sekitar lagi, kalau dulu kan lulusan pesantren dianggap kuper dan ketinggalan zaman, nah sekarang ini kita mau merubah pandangan tersebut dengan adanya program ini”<sup>76</sup>*

Kemudian tujuan dari adanya program ini menurut Fahrul Abdullah selaku kepala BLK adalah: dengan adanya program pengembangan ini ya diharapkan pesantren mempunyai output yang di pandang gak kudet sama masyarakat, supaya lulusan pesantren ini bisa mandiri, mempunyai keterampilan karena sudah dilatih sejak di Pondok”.<sup>77</sup>

Menurut Lukman Hakim, tujuan pengembangan SDM pada santri adalah:

*“Tujuan pengembangan SDM ke santri untuk melatih santri untuk mejadi pegawai sementara supaya bisa mengasah keterampilannya, supaya bisa mencapai tujuan kerja yang efisiensi ketika sudah keluar dari pesantren, kemudian untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemudian itu lagi kalau santri mampu mengembangkan keterampilannya tentunya akan bisa membalas jasa kepada pesantren karena Pesantren akan lebih dikenal baik ditengah masyarakat.”<sup>78</sup>*

<sup>76</sup>Misbahul khoiri ali, diwawancarai oleh penulis, pondok Pesantren Al-Hasan 01, 11 November 2022

<sup>77</sup>Fahrul Abdullah, diwawancarai oleh penulis, pondok Pesantren Al-Hasan 01, 29 November 2022

<sup>78</sup>Lukman Hakim, diwawancarai oleh penulis, pondok Pesantren Al-Hasan 01, 15 November 2022

Dalam program pengembangan SDM tentunya tidak serta merta dilakukan begitu saja, masih ada proses lain yang harus dilakukan yakni proses perencanaan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri.

Langkah pertama yang diambil dalam proses perencanaan adalah menganalisa kebutuhan terlebih dahulu, analisa kebutuhan sangat penting dilakukan untuk mengetahui butuhkah Pesantren pada program pengembangan SDM, mengingat peran pesantren yang luas terhadap masyarakat maka Pesantren harus bisa menjawab tantangan orang yang biasa mengucilkan lulusan Pesantren sehingga diberilah program pengembangan dan pelatihan agar supaya santri yang mengikuti program tersebut dapat mengembangkan keterampilannya, bisa mandiri, dapat menganalisa peluang yang akan memberi dia keuntungan kelak ketika sudah keluar dari Pondok. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Fahrul Abdullah selaku kepala BLK, bahwasanya:

“Langkah awal yang dilakukan dalam perencanaan program pengembangan itu ya penentuan kebutuhan terlebih dahulu, masak mendadak mau *mengadakan* program tersebut tidak ada angin tidak ada hujan mau mengadakan kan lucu, ya itu mangkanya langkah awal diawali dengan analisis kebutuhan terlebih dahulu, perlukah begitu mbak.”<sup>79</sup>

Hal ini senada dengan yang dikatakan oleh Muhammad Amin bahwasanya: “perencanaan yang pertama dilakukan ya penentuan kebutuhan.”<sup>80</sup>

---

<sup>79</sup> Fahrul Abdullah, diwawancarai oleh penulis, pondok Pesantren Al-Hasan 01, 26 Desember 2022

<sup>80</sup> Muhammad Amin, diwawancarai oleh penulis, pondok Pesantren Al-Hasan 01, 14 November 2022



Menurut Lukman Hakim selaku bendahara Pondok Pesantren, bahwasanya:“perencanaan awal ketika akan melaksanakan program adalah menganalisis *kebutuhan* dulu, apa yang dibutuhkan oleh pesantren dan segenap santrinya untuk waktu sekrang dan yang akan datang.”



Gambar 4. 1  
Pelaksanaan rapat untuk menganalisis kebutuhan pengembangan dan pelatihan santri.<sup>81</sup>

Berdasarkan hasil obeservasi yang peneliti lakukan dilapangan tergambaran kegiatan pengurus Pondok Pesantren Al-Hasan 01, sedang melakukan rapat untuk menganalisa kebutuhan program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan unit usaha masing-masing yang dimiliki oleh Pesantren.<sup>82</sup>

Langkah perencanaan yang kedua adalah penentuan sasaran, program pengembangan SDM ini bukanlah program wajib yang ada di Pondok melainkan program yang bisa diikuti secara suka rela saja,

<sup>81</sup>Pondok Pesantren Al-Hasan 01, “Rapat perencanaan Pengembangan SDM Santri,” 13 Oktober 2022

<sup>82</sup>Observasi di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 22 Oktober 2022

ibaratnya siapa yang berminat ya silahkan ikut walaupun ujung-ujungnya sasarannya tetap santri tapi untuk yang berminat saja, sasaran pengembangan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan santri supaya mampu mandiri dan menjadi output baik bagi pesantren.

Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Ketua Yayasan, bahwasanya:

“Kegiatan pengembangan untuk saat ini tidak diwajibkan bagi seluruh santri, kita bebaskan saja tergantung dari diri mereka masing-masing, mau ikut ya monggo masih belum *mau* ya tidak apa-apa, ya gak tau kalok nanti seiring berjaannya waktu bisa saja kegiatan ini menjadi kegiatan wajib yang terstruktur seperti kegiatan madin dll, lagi pula sasaran yang dimaksud disini kan sararanamengenai apa yang akan dijadikan sasaran oleh pesantren ketika sudah menganalisis kebutuhan yang berkaitan dengan santri supaya bisa menjadi output bagi pesantren, supaya santri bisa mengasah keterampilannya disini tidak hanya belajar soal agama.”<sup>83</sup>



Gambar 4. 2

penetapan sasaran pengembangan dan pelatihan yang ditujukan untuk santri dan masyarakat sekitar untuk memperdalam kemampuan dan mengasah skill.<sup>84</sup>

<sup>83</sup>Misbahul khoiri ali, diwawancarai oleh penulis, pondok Pesantren Al-Hasan 01, 11 November 2022

<sup>84</sup>Pondok Pesantren Al-Hasan 01, “Sasaran Pengembangan SDM” 13 Oktober 2022

Berdasarkan hasil Observasi yang peneliti dapatkan dilapangan, bahwasanya penentuan sasaran ini dibahas jadi satu dengan analisis kebutuhan pada saat pengurus Pesantren melakukan rapat untuk menganalisis kebutuhan Program pelatihan dan pengembangan, sedangkan dokumentasi diatas sebagai bukti bahwasanya sasaran dalam pengembangan dan petihan yang diadakan oleh Pesantren Al-Hasan 01, bisa diikuti oleh segala kalangan tidak hanya santri saja yang mana dalam foto tersebut bisa dibedakan anantara santri dan masyarakat sekitar Pesantren dari segi pakaian.<sup>85</sup>

Langkah ketiga adalah penetapan program, program yang dilaksanakan harus sesuai dan diketahui dengan jelas bagaimana pelaksanaannya, apa tujuannya yang hendak dicapai, sehingga mampu menyedot antusias santri untuk mengikutinya.

Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Fahrul Abdullah selaku ketua Pondok, bahwasanya: “penetapan program harus bisa mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh Pondok, jangan sampai penetapan program kurang matang sehingga bisa menjadi kegagalan pada tujuan yang hendak di capai.”<sup>86</sup>

Hal senada diungkapkan oleh Muhammad Amin, bahwasanya: “program yang ada harus bisa memikat keinginan santri dan msyarakat untuk ikut melakukan pengembangan dan pelatihan”.<sup>87</sup>

---

<sup>85</sup> Observasi di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 22 Oktober 2022

<sup>86</sup> Fahrul Abdullah, diwawancarai oleh penulis, pondok Pesantren Al-Hasan 01, 26 Desember 2022

<sup>87</sup> Muhammad Amin, diwawancarai oleh penulis, pondok Pesantren Al-Hasan 01, 14 November 2022

Pendapat yang sama dikatakan Lukman Hakim selaku bendahara Pesantren, bahwasanya: “penetapan program harus menarik sehingga bisa menarik antusias santri untuk mengikuti program pengembangan dan pelatihan tersebut.”

Berdasarkan hasil Observasi yang peneliti dapatkan dilapangan, bahwasanya penetapan program pelatihan dan pengembangan dibahas menjadi satu dengan penentuan sasaran dan analisis kebutuhan pada saat pengurus Pesantren melakukan rapat untuk menganalisis kebutuhan program pelatihan dan pengembangan.<sup>88</sup>

Langkah keempat adalah pelaksanaan program yang sudah di tetapkan dan sudah di sahkan untuk di jalannkan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan yang dikatakn oleh Lukman Hakim selaku ketua bendahara Pondok, bahwasanya: “pelaksanaa program ini merupakan implementasi dari proses penetapan programa, yang mana harus dilakukan dengan sungguh-sungguh supaya mencapai tujuan yang telah di tetapkan.”<sup>89</sup>



Gambar 4. 3  
Pelaksanaan program latihan dan pengembangan.<sup>90</sup>

<sup>88</sup>Observasi di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 25 Oktober 2022

<sup>89</sup>Lukman Hakim, diwawancarai oleh penulis, pondok Pesantren Al-Hasan 01, 15 November 2022

<sup>90</sup>Pondok Pesantren Al-Hasan 01, “Pelaksanaan Program Pengembangan SDM” 18 Oktober 2021

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dilapangantergambarkan kegiatan peserta program pelatihan dan pengembangan telah selesai mengikuti program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Al-Hasan 01 dalam unit usaha cafe, yang mana program pengembangan yang dilakukan adalah pelatihan barista.<sup>91</sup>

Langkah kelima adalah evaluasi terlaksananya program, program yang telah dijalankan harus di eavaluasi untuk mengetahui program tersebut berhasil atau tidak.

Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Fahrul Abdullah, bahwasanya: “dimana ada program pasti ada yang namanya evaluasi”.<sup>92</sup>

Senada dengan diatas menurut Muhammad Amin, bahwasanya: “disetiap pelaksanaan program tentunya harus ada pengevaluasiannya, untuk mengetahui berhasil dan tidaknya program tersebut dengan cara yang wajar dilakukan.”<sup>93</sup>

Senada dengan Muhammad Amin, Lukman Hakim mengatakan bahwasanya: “setiap kegiatan pasti ada evaluasinya, untuk mengetahui santri benar benar sudah paham apa enggak gitu, kala semisal programnya kurang berhasil kan bisa di upgrade lagi mungkin ke depannya.”<sup>94</sup>

Jadi berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan, maka dapat disimpulkan bahwasanya tujuan dari adanya

---

<sup>91</sup>Observasi di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 22 Oktober 2022

<sup>92</sup>Fahrul Abdullah, diwawancarai oleh penulis, pondok Pesantren Al-Hasan 01, 26 Desember 2022

<sup>93</sup>Muhammad Amin, diwawancarai oleh penulis, pondok Pesantren Al-Hasan 01, 14 November 2022

<sup>94</sup>Lukman Hakim, diwawancarai oleh penulis, pondok Pesantren Al-Hasan 01, 15 November 2022

pengembangan SDM pada santri ini adalah untuk meningkatkan efektifitas kerja serta efisiensi kerja para santri ketika sudah boyong, juga senantiasa untuk meningkatkan peluang karir pada santri tersebut, untuk meningkatkan kemampuan konseptual dan untuk meningkatkan balas budi kepada Pesantren Karena telah diberi program pengembangan dan pelatihan kewirausahaan ketika berada di Pesantren dan Pesantren akan memiliki citra yang bagus kepada masyarakat karena mampu mencetak santri yang mempunyai jiwa kewirausahaan.

Sedangkan perencanaan pengembangan SDM pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. menganalisa kebutuhan terlebih dahulu, analisa kebutuhan sangat penting dilakukan untuk mengetahui butuhnya Pesantren pada program pengembangan SDM, mengingat peran pesantren yang luas terhadap masyarakat maka Pesantren harus bisa menjawab tantangan orang terhadap pesantren.
2. penentuan sasaran, program pengembangan SDM ini bukanlah program wajib yang ada di Pondok melainkan program yang bisa diikuti secara suka rela saja, ibaratnya siapa yang berminat ya silahkan ikut walaupun ujung-ujungnya sasarannya tetap santri tapi untuk yang berminat saja, sasaran pengembangan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan santri supaya mampu mandiri dan menjadi output baik bagi pesantren.
3. penetapan program, program yang dilaksanakan harus sesuai dan diketahui dengan jelas bagaimana pelaksanaannya, apa tujuannya yang

hendak dicapai, sehingga mampu menyedot antusias santri untuk mengikutinya.

4. pelaksanaan program yang sudah di tetapkan dan sudah di sahkan untuk dijalankan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.
5. evaluasi pelaksanaan program, program yang telah dijalankan harus di evaluasi untuk mengetahui program tersebut berhasil atau tidak.

## **2. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember**

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dalam usaha pengembangan SDM santri, dimulai sejak tahun 2019 dan sempat berhenti ditahun 2020 karena adanya virus covid 19 dan mulai aktif kembali di tahun 2021 dengan mempunyai empat program pengembangan SDM yang terdiri dari beberapa unit usaha seperti kafe, pembuatan tempe, BLK kopi, dan pembudidayaan cabe.

Dalam kegiatan latihan dan pendidikan usaha di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, terdapat 1 tenaga pelatih dalam setiap unit usaha, tenaga pelatih di Pesantren ini bisa dari santri aktif dan dari santri yang sudah menjadi alumni Pondok Pesantren. Waktu pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya manusia santri dibidang usaha dilakukan mulai dari pukul 08:00 pagi sampai dengan dengan waktu yang tidak di tentukan, kadang ya sebentar kadang ya agak lama menyesuaikan dengan keadaan pelatihan pada setiap unit usaha.

Pelaksanaan pelatihan di Pesantren ini tidak menggunakan proses seleksi pada pesertanya dan tidak digolongkan berdasarkan umur, peserta pelatihan hanya untuk seorang yang tidak sedang sekolah dan ada kegiatan yang akan mengganggu jalannya pelatihan, peserta disana digabungkan semua kemudian dibagi per kelas, yang mana perkelasnya diisi oleh 16 orang peserta.<sup>95</sup>

Peserta pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh Pesantren Al-Hasan 01 ini terbuka untuk semua kalangan baik itu santri, alumni dan masyarakat sekitar, pelatihan dan pengembangan tidak pandang bulu, siapa saja boleh ikut asalkan memang mempunyai keinginan untuk mempelajari suatu hal yang baru yang sekiranya dapat bermanfaat bagi diri mereka sendiri. Sebagaimana yang dikatakan oleh Fahrul Abdullah selaku kepala BLK Al-Hasan 01 bahwasanya:

*“pesantren ketika mempunyai program pelatihan dan pengembangan seperti ini membebaskan bagi siapa saja untuk ikut, kan memang peran pesantren ini selain sarana untuk mendalami ilmu keagamaan islam juga sebagai tempat pemberdayaan masyarakat khususnya masyarakat disekitar Pondok Pesantren itu sendiri, gak ada salahnya masyarakat ikut andil dalam program ini.”<sup>96</sup>*

Adapun metode yang dipakai dalam pelaksanaan pengembangan SDM ini adalah dengan langkah pertama menggunakan metode pelatihan dalam jabatan, maksudnya adalah pengembangan dan pelatihan dilakukan dilingkup tempat unit usaha dan dilatih oleh pelatih formal atau dilatih oleh para santri yang telah lama berada di unit usaha tersebut dan juga bisa

<sup>95</sup> Observasi, Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 26 Desember 2022

<sup>96</sup> <sup>96</sup>Fahrul Abdullah, diwawancarai oleh penulis, pondok Pesantren Al-Hasan 01, 26 Desember 2022



langsung dilatih oleh atasannya, atasannya disini bisa langsung dilatih oleh Gus dan Ning yang memang memegang atau diberikan amanah untuk menjalankan unit usaha tersebut oleh kyai, sebagaimana yang dikatakan oleh Muhammad Amin sebagai Ketua Ponpes:

*“Metode pertama yang dijadikan acuan dalam melaksanakan adalah metode pelatihan dalam jabatan yang mana dalam metode ini santri itu akan dilatih langsung didalam unit usaha yang nantinya mereka kayak itu loh, kayak menjadi karyawan sungguhan di unit usaha tersebut, tapi di dampingi oleh kakak tingkat mereka yang lebih dulu ikut terjun ke unit usaha yang tentunya sudah mahir dan bisa juga dilatih langsung oleh gus atau ning.”<sup>97</sup>*

Hal senada dikatakan oleh Lukman Hakim selaku bendahara di Ponpes Al-Hasan 01 bahwa:

*“Metode yang dipakek itu salah satunya adalah pelatihan dan jabatan karena dianggap efektif sih, pelaksanaannya langsung di unit usaha di ajari langsung oleh pegawai atau yang memang sudah berada cukup lamadi unit usaha tersebut yang memang sudah mahir dan bisa di latih olehputranya kyai sebagai atasanlah kalok di perusahaan resmi.”<sup>98</sup>*

Hal yang sama juga dikatakan oleh Muhammad Wildan selaku peserta program pengembangan dan pelatihan, bahwasanya: “Metode pelatihan dalam jabatan ini menurut saya cukup efektif sih, kan peserta bisa langsung melakukan pelatihan dilingkungan kerja yang sesungguhnya, sehingga bisa melakukan pekerjaan langsung dan metode ini sangat nyaman sih lekas faham akan pekerjaan yang dilatih.”<sup>99</sup>

<sup>97</sup>Muhammad Amin, diwawancarai oleh penulis Pondok di Ponpes Al-Hasan 01, 14 November 2022

<sup>98</sup>Lukman Hakim di wawancarai oleh penulis, Pondok di Ponpes Al-Hasan 01, 15 November 2022

<sup>99</sup> Muhammad Wildan diwawancarai oleh penulis, Pondok di Ponpes Al-Hasan 01, 27 November 2022



Gambar 4. 4

Pelatihan dengan metode Pelatihan dalam jabatan di BLK Kopi.<sup>100</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dilapangan tergambarakan peserta program pelatihan dan pengembangan, sedang mempraktekkan ulang atas apa yang yang telah dicontohkan oleh pelatih.<sup>101</sup>

Kedua adalah metode magang, pada metode ini peserta pengembangan dan pelatihan dalam setiap unit usaha harus berlatih dan belajar pada pegawai yang lebih lama atau pada santri yang lebih dulu menguasai ilmu dalam menjalankan unit usaha tersebut sehingga menjadi pengurus di unit usaha tersebut. Dalam hal ini muhammad Amin sebagai Ketua pondok di Pondok di Ponpes Al-Hasan 01 mengatakan bahwa:

*“penggunaan metode ini berkesinambungan atau kemiripan dengan metode pertama, tadi metode pertama proses pengembangannya dilakukan di dalam unit usaha kan, nah ini kebetulan sama, sama-sama pelatihannya dilakukan dalam unit usaha cuma bedanya dalam proses magang ini peserta pelatihan cukupleluasa gitu, kan bisa dijadikan asisten gak melulu disuruh liatin pelatih mempraktekkan.”<sup>102</sup>*

<sup>100</sup>Pondok Pesantren Al-Hasan 01, “Metode Pengembangan SDM” 13 Oktober 2022

<sup>101</sup>Observasi di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 25 Oktober 2022

<sup>102</sup>Muhammad amin diwawancarai oleh peneliti, Pondok di Ponpes Al-Hasan 01, 14 November 2022

Hal ini senada dengan yang dikatakan oleh Lukman Hakim selaku bendahara di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 bahwasanya:

*“ketika pelaksanaan pengembangan dan pelatihan dilakukan dengan metode magang maka peserta pelatihan harus mencontoh atau mengamati dengan baik bagaimana kerja dari pegawai tetap disitu, dan bisa dilatih langsung oleh pemimpin unit usaha, yah model ini hampir sama kayak metode rotasi jabatan deh bak tapi beda di istilah kata saja, pelatihannya di tempat unit juga gak di luar unit usaha,”*<sup>103</sup>

Muhammad Wildan sebagai Peserta program pengembangan mengungkapkan hal yang hampir sama: pada metode magang ini bak, kita itu enak kayak berasa kerja, hampir sama kayak metode rotasi jabatan sih, kita dicontohkan cara kerja kemudian disuruh mempraktekkan.<sup>104</sup>



Gambar 4. 5  
pelatihan dengan metode magang yang didampingi langsung oleh pelatih.<sup>105</sup>

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dilapangan tergambar bahwa pelatihan mode magang dilakukan dan

<sup>103</sup>Lukman Hakim, diwawancarai oleh penulis, Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 15 November 2022

<sup>104</sup>Muhammad Wildan diwawancarai oleh penulis, Pondok di Ponpes Al-Hasan 01, 27 November 2022

<sup>105</sup>Pondok Pesantren Al-Hasan 01, “Metode Magang dalam Pengembangan SDM Santri” 13 Oktober 2022

didampingi oleh pelatih, untuk mengajarkan cara bekerja yang baik dan benar kepada peserta pengembangan dan pelatihan.<sup>106</sup>

Ketiga adalah pengembangan SDM dengan metode *Classroom method*, *classroom method* ini merupakan metode pelatihan dan pengembangan dengan cara peserta pelatihan dan pengembangan ditempatkan dalam kelas dengan kapasitas peserta tertentu, yang mana dalam setiap kelas di beri instruktur untuk menyampaikan materi dan praktik pekerjaan pada peserta latihan dan pengembangan.

Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Muhammad Amin “metode yang ini sedikit berbeda karena tempat pelatihannya gak langsung di unit usaha melainkan di kelas tapi ada instruktur yang mendampingi.”<sup>107</sup>

Senada dengan yang dikatakan oleh Muhammad Amin, Lukman Hakim selaku bendahara di Ponpes Al-Hasan 01 mengatakan, bahwasanya:

*“metode lain yang digunakan dalam pelaksanaan perkembangan dan pelatihan SDM ini ya dengan menempatkan peserta pelatihan ke dalam kelas, nantik penyampaian materi dan prakteknya ada pelatihnya, penempatannya gak langsung di unit usaha.”*<sup>108</sup>

Hal yang sama dikatakan oleh Muhammad Wildan: “metode ini yang enak bak tapi efektif, kan di dalam kelas dikasih konsumsi trus dikasih materi pembelajaran seputar unit usaha yang ada di Pesantren, kita ya Cuma mendengarkan dan memperhatikan pematari.”<sup>109</sup>

<sup>106</sup> Observasi di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 25 Oktober 2022

<sup>107</sup> Muhammad Amin, diwawancarai oleh penulis, Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 14 November 2022

<sup>108</sup> Lukman Hakim, diwawancarai oleh penulis, Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 15 November 2022

<sup>109</sup> Muhammad Wildan diwawancarai oleh penulis, Pondok di Ponpes Al-Hasan 01, 27 November 2022



**Gambar 4. 6**  
**Penyampaian materi di dalam kelas.<sup>110</sup>**

Berdasarkan observasi yang peneliti temukan di lapangan mendapatkan hasil bahwasanya pelatihan metode kelas dilakukan dan diterapkan dalam pengembangan dan pelatihan santri.<sup>111</sup>

Jadi berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan, maka dapat disimpulkan bahwasanya pelaksanaan pengembangan SDM pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 dengan menggunakan metode sebagai berikut:

- a. Pelatihan dalam jabatan, pengembangan dan pelatihan dilakukan di lingkungan tempat unit usaha dan dilatih oleh pelatih formal atau dilatih oleh para santri yang telah lama berada di unit usaha tersebut dan juga bisa langsung dilatih oleh atasannya, atasannya disini bisa langsung dilatih oleh Gus dan Ning yang memang memegang atau diberikan amanah untuk menjalankan unit usaha tersebut.

<sup>110</sup>Pondok Pesantren Al-Hasan 01, "Metode Pelaksanaan Pengembangan SDM" 14 Oktober 2022

<sup>111</sup>Observasi di Pondok pesantren Al-Hasan 01, 22 November 2022

- b. Magang, pada metode ini peserta pengembangan dan pelatihan dalam setiap unit usaha harus berlatih dan belajar pada katakana lah pegawai yang lebih lama atau para santri yang lebih dulu menguasai ilmu dalam menjalankan unit usaha tersebut sehingga menjadi pengelola tatap di unit usaha tersebut.
- c. *Classroom method, classroom method* ini merupakan metode pelatihan dan pengembangan dengan cara peserta pelatihan dan pengembangan ditempatkan dalam kelas dengan kapasitas peserta tertentu, yang mana dalam setiap kelas di beri instruktur untuk menyampaikan materi dan praktik pekerjaan pada peserta latihan dan pengembangan.

### **3. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember**

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti, proses evaluasi yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Al-Hasan 01 dengan melakukan metode evaluasi yang pertama dengan cara melakukan evaluasi pada reaksi peserta pengembangan dalam artian mengukur kepuasan mereka terhadap program yang telah dilaksanakan, program pengembangan bisa dikatakan berhasil apabila program tersebut dianggap menyenangkan oleh peserta pengembangan sehingga mampu tertarik dan termotivasi untuk berlatih dan belajar. Program yang menarik sehingga bisa mengukur kepuasan peserta pengembangan dan pelatihan jika penyampaian materi dikemas dengan

menarik, fasilitas yang tersedia sangat baik, tersedianya media pembelajaran yang baik.

Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh Fahrul Abdullah bahwasanya:

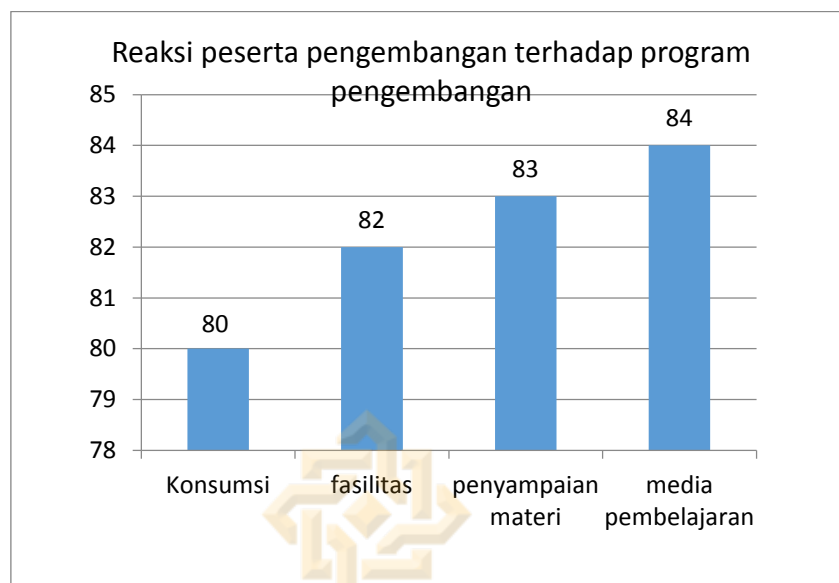
*“proses evaluasi yang dilakukan disini adalah dengan menggunakan cara pengevaluasian terhadap reaksi peserta pengembangan dan pelatihan, jika dalam proses pengembangan dan pelatihan peserta menunjukkan reaksi yang sangat baik maka dapat dipastikan program pengembangan tersebut berjalan sesuai dengan tujuan.”<sup>112</sup>*

Hal yang sama dikatakan oleh Muhammad Amin, bahwasanya: “evaluasi disini ya dengan cara yang sudah dikatan oleh bapak kepala BLK diatas”

Hal yang hampir sama dikatan oleh Muhammad Wildan selaku peserta program pelatihan dan pengembangan bahwasanya: “kalok ada program tapi gak dievaluasi kan gak mungkin ya bak, awalnya itu dievaluasi terhadap reaksi peserta pengembangan dengan cara dikasih pertanyaan trus suruh tulis kalok enggak di tanyain langsung ke anaknya”.<sup>113</sup>

<sup>112</sup><sup>112</sup>Fahrul Abdullah, diwawancarai oleh penulis, pondok Pesantren Al-Hasan 01, 26 Desember 2022

<sup>113</sup>Muhammad Wildan diwawancarai oleh penuis, Pondok di Ponpes Al-Hasan 01, 27 November 2022



Bagan 4.1

Evaluasi reaksi peserta pengembangan terhadap program pengembangan.<sup>114</sup>

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, tergambar hasil evaluasi terhadap reaksi peserta pengembangan yang cukup bagus, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya program pengembangan yang dilakukan oleh Pesantren Al-Hasan 01 berjalan sesuai dengan tujuannya. Cara untuk mengetahui reaksi ini menggunakan metode wawancara dan angket<sup>115</sup>

Kemudian yang cara pengevaluasian yang kedua adalah penilaian terhadap pendidikan, pada program pengembangan perubahan sikap, pengetahuan dan keterampilan peserta pengembangan, jika peserta sudah selesai mengikuti pengembangan dan pelatihan yang diselenggarakan dan tidak ada perubahan sikap, keterampilan dan juga pengetahuannya, maka dapat disimpulkan dengan jelas bahwasanya program tersebut gagal.

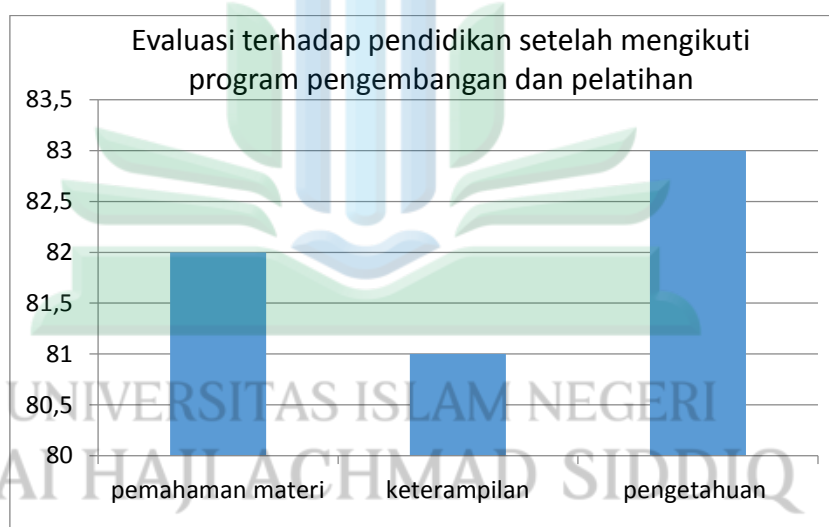
<sup>114</sup>Pondok Pesantren Al-Hasan 01, "Reaksi Peserta Program Pengembangan SDM" 20 Oktober 2022

<sup>115</sup>Observasi di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 22 November 2022



Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Lukman Hakim selaku bendahara di Ponpes Al-Hasan 01, bahwasanya: “pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan dikatakan berhasil jika peserta pelatihan yang ikut mengalami perubahan sikap, pengetahuan dan keterampilan yang bisa dilihat ketika peserta di suruh mempraktekkan ilmunya kembali.”<sup>116</sup>

Hal yang hampir sama dikatakan oleh Muhammad Wildan bahwasanya: “evaluasi yang selanjutnya itu dilakukan dengan mengetes perubahan sikap dan kemampuan peserta, kan awalnya peserta itu gak tau ya bak, trus setelah program sek tetep gak tau ya alamat itu wes, alamat gak berhasil programnya.”<sup>117</sup>



Bagan 4.2

Evaluasi terhadap pendidikan peserta pengembangan.<sup>118</sup>

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, tergambar hasil evaluasi terhadap pendidikan peserta pengembangan

<sup>116</sup>Lukman Hakim, diwawancarai oleh penulis, Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 20 November 2022

<sup>117</sup> Muhammad Wildan diwawancarai oleh penulis, Pondok di Ponpes Al-Hasan 01, 27 November 2022

<sup>118</sup>Pondok Pesantren Al-Hasan 01, “Evaluasi Pendidikan Pada Program Pengembangan SDM” 20 Oktober 2022

yang cukup bagus, cara mengetahui terhadap evaluasi pendidikan atau pembelajaran ini, dengan menggunakan metode wawancara dan angket sehingga dapat disimpulkan bahwasanya program pengembangan yang dilakukan oleh Pesantren Al-Hasan 01 berjalan sesuai dengan tujuannya.<sup>119</sup>

Evaluasi yang ketiga adalah pengevaluasian pada tingkah laku peserta pengembangan dan pelatihan ketika sudah mengikuti pelatihan.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Muhammad amin, bahwasanya

“evaluasi yang dilakukan adalah pengevaluasian yang terfokus pada perilaku setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan dan kemudian di tempatkan pada unit usaha yang memang mereka mau, yang sebelumnya perilakunya tidak begitu baik maka setelah mengikuti pelatihan mampu merubah perilakunya.”<sup>120</sup>

Lukman Hakim, mengatakan bahwasanya: “Evaluasi yang selanjutnya dilakukan pada evaluasi tingkah laku peserta pengembangan dan pelatihan, jika ada perubahan perilaku maka program tersebut berhasil”<sup>121</sup>

Hal ini sama dengan yang dikatakan oleh Muhammad Wildan, bahwasanya: “trus tingkah laku lagi bak yang dievaluasi itu, ada perkembangan apa enggak dari sebelum ikut pelatihan sama setelahnya.”<sup>122</sup>

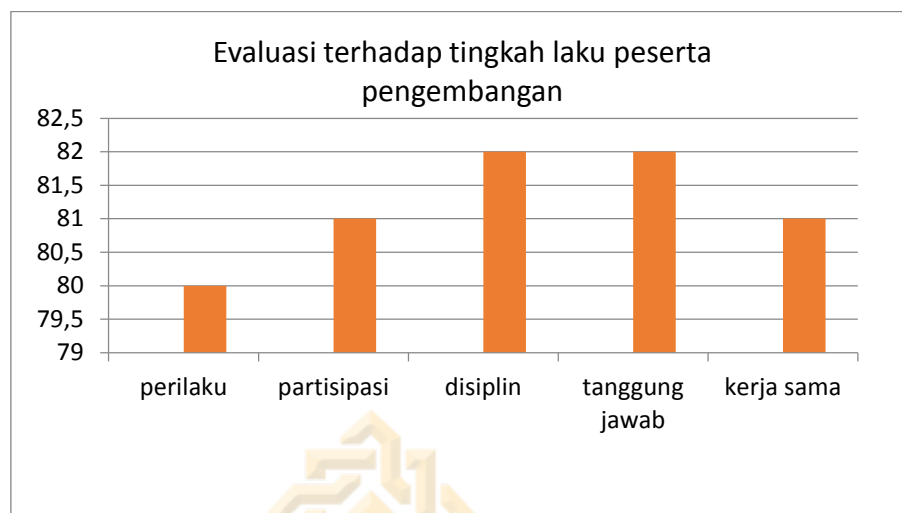
---

<sup>119</sup>Observasi di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 22 November 2022

<sup>120</sup>Muhammad Amin, diwawancarai oleh penulis, Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 14 November 2022

<sup>121</sup> Lukman Hakim, diwawancarai oleh penulis, Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 15 November 2022

<sup>122</sup> Muhammad Wildan, diwawancarai oleh penulis, Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 27 November



Bagan 4.3  
Evaluasi tingkah laku peserta pengembangan.<sup>123</sup>

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, tergambar hasil evaluasi terhadap tingkah laku peserta pengembangan yang cukup bagus, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya program pengembangan yang dilakukan oleh Pesantren Al-Hasan 01 berjalan sesuai dengan tujuannya. Cara untuk mengetahui perilaku peserta pengembangan dan pelatihan ini menggunakan metode wawancara dan angket<sup>124</sup>

Evaluasi yang ke empat dilakukan dengan melakukan penelitian terhadap dampak yang diperoleh pada saat selesai mengikuti pengembangan dan pelatihan.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Misachul Khoiri Ali, bahwasanya *“evaluasi akhir ini dilakukan untuk menilai keberhasilan program pengembangan dan pelatihan di Pesantren, kan yang ikut bukan hanya santri aktif tetapi santri dan masarakat sekitarpun ikut dalam pelatihan ini, jadi peneilaian dampak akhir ini penting dilakukan,*

<sup>123</sup>Pondok Pesantren Al-Hasan 01, “Evaluasi terhadap Tingkah Laku Peserta Pengembangan SDM” 20 Oktober 2022

<sup>124</sup>Observasi di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 22 November 2022

*untuk mengetahui hasil pengembangan diterapkan atau tidak ketika sudah berada di tempat kerja.”<sup>125</sup>*

Sama dengan Muhammad Amin: “evaluasi terhadap hasil akhir ini sangat diharuskan karena bisa digunakan untuk menyimpulkan program pengembangan dan pelatihan berjalan dengan baik atau sesuai dengan tujuannya atau belum.”<sup>126</sup>

Hal yang sama dikatakan oleh Lukman Hakim, bahwasanya: “evaluasi tahap akhir ini perlu dilakukan untuk mengevaluasi program pengembangan dan pelatihan, sudah sesuai tujuan atau belum, sudah mampu merubah keterampilan, kemampuan peserta yang mengikuti kemudian diterapkan di tempat kerja mereka masing-masing.”<sup>127</sup>

Hal yang sama dikatakan oleh Muhammad Wildan, bahwasanya: “evaluasi yang terakhir itu evaluasi ke itu bak apa dampak yang didapat saat ikut pelatihan ada kemajuan keterampilan apa enggak, bisa menerapkan ke dalam pekerjaan apa enggak gitu.”<sup>128</sup>

Jadi berdasarkan wawancara, observasi dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwasanya pelaksanaan evaluasi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 dilakukan dengan:

- a. Evaluasi pada reaksi peserta pengembangan dalam artian mengukur kepuasan mereka terhadap program yang telah dilaksanakan, program

<sup>125</sup>Misbachul Khoiri Ali, diwawancarai oleh peneliti, Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 11 November 2022

<sup>126</sup>Muhammad Amin, diwawancarai oleh peneliti, Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 14 November 2022

<sup>127</sup>Lukman Hakim, diwawancarai oleh peneliti, Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 15 November 2022

<sup>128</sup>Muhammad Wildan, diwawancarai oleh penulis, Pondok Pesantren Al-Hasan 01, 27 November

pengembangan bisa dikatakan berhasil apabila program tersebut dianggap menyenangkan oleh peserta pengembangan sehingga mampu tertarik dan termotivasi untuk berlatih dan belajar.

- b. Evaluasi terhadap pendidikan, pada program pengembangan perubahan sikap, pengetahuan dan keterampilan peserta pengembangan, jika peserta sudah selesai mengikuti pengembangan dan pelatihan yang diselenggarakan dan tidak ada perubahan sikap, keterampilan dan juga pengetahuannya, maka dapat disimpulkan dengan jelas bahwasanya program pengembangan di Ponpes Al-Hasan 01 bisa dikatakan gagal.
- c. Evaluasi tingkah laku peserta pengembangan dan pelatihan ketika sudah mengikuti pelatihan, dapat dilihat ketika peserta pengembangan telah kembali pada unit usaha masing-masing.
- d. Evaluasi terhadap dampak dari peserta pengembangan dan pelatihan, setelah kembali ke pekerjaan mereka masing-masing.

**Tabel 4: 1**  
**Hasil Temuan**

No	Fokus Penelitian	Temuan Penelitian
1	Bagaimana perencanaan pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember?	Perencanaan pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, dengan beberapa langkah, dimulai dari: 1) analisis kebutuhan 2) penetapan sasaran 3) penetapan program 4) pelaksanaan program 5) evaluasi terhadap program.
2	Bagaimana pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember?	Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, dengan menggunakan metode sebagai berikut: 1) metode pelatihan dalam jabatan 2) metode magang dan 3) <i>Clasroom method</i> .

3	Bagaimana evaluasi pengembangan sumber daya manusia pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember?	Evaluasi program pengembangan dan pelatihan di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, dengan menggunakan model Kipkpatrick dengan empat level pengevaluasian: 1) evaluasi terhadap sikap 2) penilaian terhadap pendidikan 3) Evaluasi tingkah laku 4) evaluasi terhadap dampak.
---	---	--

### C. Pembahasan Temuan

Dalam sub bab ini merupakan gagasan peneliti mengenai data temuan oleh penulis ketika berada di lapangan. Data-data tersebut akan dibahas dan dikaitkan dengan teori yang sudah ada, berikut pembahasannya mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia untuk menumbuhkan jiwa kewirausahaan pada santri.

#### 1. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember

Langkah awal yang diambil dalam manajemen pengembangan SDM adalah perencanaan. Dengan adanya perencanaan pengembangan SDM pada santri, maka banyak hal yang bisa dilihat dari sini, dan adanya perencanaan ini bisa mengatasi masalah yang akan muncul pada program pengembangan SDM karena sudah diperkirakan sebelumnya.

Berdasarkan hasil temuan peneliti, tujuan dari adanya pengembangan SDM pada santri ini adalah untuk meningkatkan efektifitas kerja serta efisiensi kerja para santri ketika sudah boyong, juga senantiasa untuk meningkatkan peluang karir pada santri tersebut, untuk

meningkatkan kemampuan konseptual dan untuk meningkatkan balas budi kepada Pesantren Karena telah diberi program pengembangan dan pelatihan kewirausahaan ketika berada di Pesantren dan Pesantren akan memiliki citra yang bagus kepada masyarakat karena mampu mencetak santri yang mempunyai jiwa kewirausahaan.

Temuan diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Masram dan Mu`ah, dalam bukunya Manajemen SDM, bahwasanya tujuan pengembangan SDM untuk: 1) Meningkatkan produktifitas kerja. 2) Untuk mencapai efisiensi. 3) Untuk meminimalisir kerusakan pada pekerjaan. 4) Untuk mengurangi kecelakaan kerja. 5) Untuk meningkatkan pelayanan atau supaya lebih loyal terhadap pekerjaan. 6) Untuk memelihara moral pegawai supaya senantiasa waras. 7) Untuk meningkatkan peluang karir. 8) Untuk meningkatkan kemampuan konseptual. 9) Meningkatkan jiwa kepemimpinan ketika naik pangkat. 10) Untuk peningkatan balas jasa yang diberikan oleh organisasi. 11) Untuk meningkatkan pelayanan pada konsumen.<sup>129</sup>

Hal ini dikuatkan oleh Isnani Rodiyah dan Isna Fitria Agustina, bahwasanya tujuan pengembangan SDM itu untuk senantiasa meningkatkan kualitas profesionalisme serta keterampilan pekerja untuk melakukan tugas dan fungsinya secara baik dan optimal.<sup>130</sup>

<sup>129</sup>Masram dan Mu`ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2015), 78

<sup>130</sup>Isnani Rodiyah dan Isna Fitria Agustina, *Buku Ajar Manajemen Sumber daya manusia Sektor Publik (MSDM-SP)*, (Sidoarjo: UMSIDA Press, 2020), 75

Perencanaan memiliki arti penting dalam berbagai kegiatan yang akan di laksanakan untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu fungsi perencanaan merupakan fungsi pertama dan utama yang perlu sekali diperhatikan dan dikerjakan secara seksama, karena kesalahan menyusun rencana akan berakibat beruntun pada fungsi atau langkah-langkah. Menurut Marno dan Triyo Supriyatno perencanaan adalah penentuan secara matang dan cerdas tentang apa yang akan dikerjakandimasa yang akan datang untuk mencapai tujuan, perbuatan keputusan merupakan bagian dari perencanaan akan tetapi bisa juga perencanaan bisa terpikirkan ketika tujuan dan keputusan sudah diambil.<sup>131</sup> Menurut Lukaman Hakim dan Muhktar, perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan sasaran yang akan dicapai dan menetapkan jalan sumber untuk mencapai tujuan seefektif dan seefisien mungkin.<sup>132</sup>

Perencanaan meliputi keseluruhan misi, identifikasi hasil-hasil kunci dan penetapan tujuan tertentu disamping pengembangan kebijaksanaan, program dan prosedur untuk mencapai suatu tujuan.<sup>133</sup>

Sedangkan menurut Mulyono, perencanaan adalah proses kegiatan yang rasional serta sistematis dalam menetapkan keputusan, kegiatan atau langkah yang akan dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang akan dicapai.<sup>134</sup>

---

<sup>131</sup> Marno dan Triyo Supriyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditama, 2008), 13

<sup>132</sup> Lukman Hakim dan Muhtar, *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan*, (Jambi: Timur Laut Aksara, 2018), 25-26

<sup>133</sup> Dedy Ansari Harahap, *Pengantar Manajemen*, (Bandung, Alfabeta, 2018), 3

<sup>134</sup> Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media 2008), 22



Sedangkan Proses perencanaan pengembangan SDM untuk menumbuhkan jiwa kewirausahaan di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 melalui beberapa langkah, diantaranya, sebagai berikut:

a. Analisa kebutuhan

Analisa kebutuhan sangat penting dilakukan untuk mengetahui butuhkan Pesantren pada program pengembangan sumber daya manusia karena melihat masalah dan tantangan yang dialami saat ini dan pada masa yang akan datang, mengingat peran Pesantren yang luas terhadap masyarakat maka Pesantren harus bisa menjawab tantangan terhadap Pesantren.

b. Penentuan Sasaran

Penentuan sasaran adalah sasaran yang ingin dicapai oleh Pesantren dengan adanya pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan keterampilan santri supaya mampu mandiri dan menjadi output baik bagi pesantren.

c. Penetapan Program

Program yang dilaksanakan harus sesuai dan diketahui dengan jelas bagaimana pelaksanaannya, apa tujuannya yang hendak dicapai, sehingga mampu menyedot antusias santri untuk mengikutinya.

d. Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program adalah pengimplementasian rencana program yang sudah di tetapkan dan sudah di sahkan untuk dijalankan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

e. Evaluasi Terlaksananya Program

program yang telah dijalankan harus di evaluasi untuk mengetahui program tersebut berhasil atau tidak.

Temuan diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Priyono dan Marnis dalam bukunya, *Manajemen SDM*, bahwasanya proses pengembangan SDM itu mengacu pada; penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan isi program, identifikasi prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program.<sup>135</sup>

Pendapat ini dikuatkan oleh pendapat Zulkifli Rusby, bahwasanya proses perencanaan pengembangan dan penelitian harus diawali dengan menentukan kebutuhan, menetapkan tujuan, penetapan isi program, pemakaian prinsip belajar, melaksanakan program dan melakukan evaluasi proogram.<sup>136</sup>

Berdasarkan data yang diperoleh setelah peneliti kaitkan antara teori dengan temuan di lokasi penelitian, dapat diketahui bahwasanya proses perencanaan pengembangan SDM di Pondok Pesantren sesuai dengan teori yang ada, yaitu penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan isi program, pelaksanaan program dan penilaian pelaksanaan program. Berdasarkan temuan peneliti ada satu Proses yang tidak dilaksanakan oleh Pesantren Al-Hasan 01 dalam melakukan perencanaan Pengembangan SDM pada santri yaitu Identifikasi Prinsip-prinsip belajar, karena memang tidak dibutuhkan.

---

<sup>135</sup>Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 50-57

<sup>136</sup>Zulkifly Rusby, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: 2017), 132-138

Berdasarkan temuan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa langkah-langkah perencanaan yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Al-Hasan 01 yaitu terdiri dari beberapa langkah, antara lain: 1) analisis kebutuhan: 2) penetapan sasaran: 3) penetapan program: 4) pelaksanaan program: 5) evaluasi terhadap program.

## **2. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember**

Perlaksanaan menurut Hasibuan adalah sejumlah keputusan yang berkaitan dengan keinginan dan berisi pedoman pelaksanaan demi mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>137</sup>

Menurut Mulyasa, pelaksanaan adalah merealisasikan kegiatan yang telah direncanakan disusun menjadi tindakan nyata dalam rangka untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien supaya dalam setiap pelaksanaan dalam organisasi seharusnya memiliki kekuatan yang dapat meyakinkan bahwasanya semua kegiatan akan terealisasikan.<sup>138</sup>

Menurut George R Terry, pelaksanaan adalah usaha untuk menggerakkan anggota kelompok dengan sedemikian rupa untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang bersangkutan.<sup>139</sup>

Berdasarkan hasil temuan peneliti, pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia untuk menumbuhkan jiwa kewirausahaan di Pondok

<sup>137</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 93.

<sup>138</sup> Enco Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 27

<sup>139</sup> George R Terry, *Asas-asas Manajemen*, 313

Pesantren Al-Hasan 01 menggunakan beberapa metode, diantaranya, sebagai berikut:

- a. Pelatihan dalam jabatan, pengembangan dan pelatihan dilakukan dilingkup tempat unit usaha dan dilatih oleh pelatih formal atau dilatih oleh para santri yang telah lama berada di unit usaha tersebut dan juga bisa langsung dilatih oleh atasannya, atasannya disini bisa langsung dilatih oleh Gus dan Ning yang memang memegang atau diberikan amanah untuk menjalankan unit usaha tersebut.
- b. Magang, pada metode ini peserta pengembangan dan pelatihan dalam setiap unit usaha harus berlatih dan belajar pada katakana lah pegawai yang lebih lama atau para santri yang lebih dulu menguasai ilmu dalam menjalankan unit usaha tersebut sehingga menjadi pengelola tatap di unit usaha tersebut.
- c. *Classroom method, classroom method* ini merupakan metode pelatihan dan pengembangan dengan cara peserta pelatihan dan pengembangan ditempatkan dalam kelas dengan kapasitas peserta tertentu, yang mana dalam setiap kelas di beri instruktur untuk menyampaikan materi dan praktik pekerjaan pada peserta latihan dan pengembangan.

Temuan diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Priyono dan Marnis dalam bukunya, Manajemen SDM, bahwasanya metode pengembangan sumber daya manusia itu mengacu pada: pelatihan dalam jabatan, *vestibule*, magang dan *classroom Method*.<sup>140</sup>

---

<sup>140</sup>Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008), 53-55

Pendapat ini dikuatkan oleh pendapat Andrew F. Sikula, sebagaimana yang dikutip oleh Zulkifli Rusbi, metode pelatihan dan pengembangan dibagi menjadi dua, yaitu metode pelatihan dan metode pendidikan. Metode pelatihan menurut Andrew F. Sikula yaitu: 1) *On the job*; 2) *Vestibule*; 3) *Demonstration and example*; 4) *Simulation*; 5) *Apperenticeship* atau magang; 6) *Classroom method*.<sup>141</sup>

Berdasarkan data yang diperoleh setelah peneliti kaitkan antara teori dengan temuan di lokasi penelitian, dapat diketahui bahwasanya metode yang digunakan oleh Pondok Pesantren Al-Hasan 01 dalam pelaksanaan pengembangan SDM yaitu dengan metode pelatihan jabatan, magang dan *classroom method*. Berdasarkan temuan peneliti ada satu metode yang tidak di pakai dalam pelaksanaan pengembangan SDM di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 yaitu metode *vestibule*, karena dianggap tidak perlu.

Berdasarkan temuan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa metode dalam pelaksanaan pengembangan SDM yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Al-Hasan 01 yaitu terdiri dari tiga langkah, yaitu: 1) metode pelatihan dalam jabatan: 2) metode magang dan 3) *Classroom method*.

### **3. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 desa Kemiri Kecamatan Panti Kabupaten Jember**

Menurut Fatun Maujud dalam jurnalnya, Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen yang berupaya mengadakan penilaian,

<sup>141</sup>Zulkifli Rusbi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 110-113

mengadakan koreksi terhadap segala hal yang telah dilakukan oleh bawahan sehingga dapat diarahkan ke jalan yang benar sesuai dengan tujuan.<sup>142</sup>

Menurut Syamsuddin dalam jurnalnya, Pengawasan adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa sehingga menciptakan suatu organisasi yang dapat bergerak sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.<sup>143</sup>

Berdasarkan hasil temuan peneliti, evaluasi pengembangan sumber daya manusia untuk menumbuhkan jiwa kewirausahaan di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 melalui beberapa cara , diantaranya, sebagai berikut:

- a. Evaluasi pada reaksi peserta pengembangan dalam artian mengukur kepuasan mereka terhadap program yang telah dilaksanakan, program pengembangan bisa dikatakan berhasil apabila program tersebut dianggap menyenangkan oleh peserta pengembangan sehingga mampu tertarik dan termotivasi untuk berlatih dan belajar.
- b. penilaian terhadap pendidikan, pada program pengembangan perubahan sikap, pengetahuan dan keterampilan peserta pengembangan, jika peserta sudah selesai mengikuti pengembangan dan pelatihan yang diselenggarakan dan tidak ada perubahan sikap, keterampilan dan juga

---

<sup>142</sup> Fatul Maujud, "Implementasi Fungsi-fungsi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam", *Jurnal Penelitian Keislaman* Vol 14 No 1 (2018), 35 <https://doi.org/10.20414/jpk.v14i1.490>

<sup>143</sup> Syamsudin, "Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal Idaarah*, Vol 1, No 1, (2017), 66 <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4084>

pengetahuannya , maka dapat disimpulkan dengan jelas bahwasanya program pengembangan di Ponpes Al-Hasan 01 bisa dikatakan gagal.

- c. Evaluasi tingkah laku peserta pengembangan dan pelatihan ketika sudah mengikuti pelatihan, dapat dilihat ketika peserta pengembangan telah kembali pada unit usaha masing-masing.
- d. Evaluasi terhadap dampak dari peserta pengembangan dan pelatihan, setelah kembali ke pekerjaan mereka masing-masing.

Temuan diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kirkpatrick, sebagaimana yang dikutip oleh yang dikutip oleh titik nurbaiti. Pada model ini ada empat level evaluasi 1) *Reaction Evaluation*, yang aman evaluasi ini mengukur reaksi peserta pelatihan dan pengembangan, program pengembangan dianggap berhasil jika reaksi peserta pengembangan dianggap sangat baik. 2) *Learning Evaluation*, dalam level ini memfokuskan pada evaluasi sikap, pengetahuan dan keterampilan peserta pengembangan dan pelatihan. 3) *Behavior Evaluation*, pada level ini evaluasi difokuskan pada sikap peserta pelatihan ketika sudah selsesai pelatihan dan kembali ke tempat kerjanya. 4) *Result Evaluation*, dalam evaluasi ini difokuskan pada *final result* yang terjadi setelah peserta mengikuti program pengembangan.<sup>144</sup>

Pendapat ini dikuatkan oleh pendapat Simamora yang dikutip oleh Elbadaansyah pada bukunya manajemen SDM. Pengevaluasian program

---

<sup>144</sup>Titik Nurbaiti, "evaluasi pengembangan sumber daya manusia : Sebuah review" *Jurnal Kajian bisnis*, Vol 23, No 1, (2015), 55-56

pengembangan dan pelatihan bisa diukur melalui: 1) reaksi-reaksi; 2) belajar; 3) perilaku; 4) hasil atau dampak.<sup>145</sup>

Berdasarkan data yang diperoleh setelah peneliti kaitkan antara teori dengan temuan di lokasi penelitian, dapat diketahui bahwasanya evaluasi yang digunakan oleh Pondok Pesantren Al-Hasan 01 dalam pelaksanaan pengembangan SDM yaitu dengan: 1) Evaluasi pada reaksi peserta pengembangan; 2) penilaian terhadap pendidikan dan 3) Evaluasi tingkah laku peserta pengembangan dan pelatihan ketika sudah mengikuti pelatihan. 4) evaluasi terhadap dampak program pengembangan dan pelatihan ketika peserta pelatihan sudah kembali menjalankan pekerjaan mereka masing-masing.

Berdasarkan temuan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi dalam pelaksanaan pengembangan SDM yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Al-Hasan 01 yaitu terdiri dari beberapa level, antara lain: 1) evaluasi terhadap sikap peserta pengembangan dan pelatihan pada program yang telah dilaksanakan 2) penilaian terhadap pendidikan dan 3) Evaluasi tingkah laku peserta pengembangan dan pelatihan ketika sudah mengikuti pelatihan. 4) evaluasi terhadap dampak program pengembangan dan pelatihan ketika peserta pelatihan sudah kembali menjalankan pekerjaan mereka masing-masing.

---

<sup>145</sup>Elbandiyanayah, manajemen sumber daya manusia, (Purwokerto: CV IRDH, 2019), 116



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan mengenai perolehan data penelitian yang ada di lapangan serta berorientasi pada kejian teori yang menjadi fokus penelitian dalam penyusunan skripsi ini, maka peneliti mendapatkan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Perencanaan pengembangan SDM pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, dengan menggunakan beberapa proses, dimulai dari: a) analisis kebutuhan b) penetapan sasaran c) penetapan program d) pelaksanaan program f) evaluasi terhadap program.
2. Pelaksanaan pengembangan SDM pada santri di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, dengan menggunakan metode sebagai berikut: a) metode pelatihan dalam jabatan b) metode magang dan c) *Clasroom method*.
3. Evaluasi program pengembangan dan pelatihan di Pondok Pesantren Al-Hasan 01, dengan menggunakan medel Kipkpatrick dengan empat level pengevaluasian: 1) evaluasi terhadap sikap 2) penilaian terhadap pendidikan 3) evaluasi tingkah laku 4) evaluasi terhadap dampak.

#### B. Saran

Setelah diperoleh temuan hasil penelitian, maka penelitian ini dapat memberikan masukan sebagai berikut:

1. Untuk pengurus Pondok Pesantren Al-Hasan 01 diharapkan untuk mengelola manajemen SDM dengan membentuk struktur organisasi secara

resmi, kemudian menunjuk siapa yang akan dijadikan pengelola pada unit usaha yang dipunyai oleh Pesantren supaya mempermudah koordinasi ketika ingin melakukan pengembangan dan pelatihan pada santri dan masyarakat sekitar.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Hendaknya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yang nantinya mampu mengungkapkan lebih dalam tentang manajemen pengembangan SDM yang belum dijelaskan dalam penelitian ini dapat disempurnakan kembali oleh peneliti selanjutnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. *Manajemen Sumber Daya manusia teori, praktik dan penelitian*. Aceh: UNIMAL Press, 2016.
- Afandi, Zaenal. Strategi Pendidikan Entrepreneurship di Pesantren Al- Mawaddah Kudus. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, Volume 7, No 1, Juni 2019. <http://dx.doi.org/10.21043/bisnis.v7i1>
- Alfian Isnan Khafifi, “Strategi Pondok Pesantre Dalam Meningkatkan SDM Santri di Bidang Kewirausahaan”. Skripsi, IAIN Purwokerto, 2019.
- Amalina, Wijhatul. “Manajemen Pondok Pesantren Dalam Upaya Mengembangkan Sumber Daya Manusia Santri”. Skripsi, IAIN Purwokerto, 2021.
- Azizzah, Siti Nur. Manajemen unit Usaha Pesantren Berbasis Ekoproteksi (Studi Kasus di Pondok Pesantren Al-Ihya Ulumuddin Kesugihan Cilacap)”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol 2, No 1, 2016. <https://doi.org/10.21093/at.v2i1.611>
- Barus, Nina Ristia. “Pengembangan Sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan terhadap nasabah pada PT Bank BNI Syariah Kc Medan”. Skripsi, UIN Sumatera Utara Medan 2017.
- Edwin Cahya Ningrum, Hari Susanto Nugraha dan Ilham Ainuddin. Karakteristik kewirausahaan dan lingkungan bisnis sebagai faktor peneliti pertumbuhan usaha. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 2, No 1, Maret 2013.
- Elbandiyansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH, 2019.
- Fajrillah, Sukarman Purba, Sarida Sirait, dkk, *Smart Entrepreneurship Peluang Bisnis Kreatif dan Inovatif di Era Global*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Hardani. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020.
- Harits Hafid dan Yasin Sugiarto. Analisis Pengembangan Sumber daya Manusia dalam meningkatkan Kualitas Kerja untuk menghadapi persaingan Tenaga Kerja Asing, *Jurnal: Public Administrasion*, Vol 4, No, 2020.
- Hasanah, Hasyim. Teknik-teknik Observasi. *Jurnal at-Taqaddum*, Volume 8 No 1, Juli 2016. 26 [10.21580/at.v8i1.1163](https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163)

- Junko Alessandro Effendy dan Verrel Sutanto. Pengaruh Kewirausahaan Terhadap Kinerja Organisasi dengan Intrapreneurial Competency Sebagai Variable Mediasi pada Student Union Universitas Ciputra. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, Volume 5, No 3, Mei 2021. <http://dx.doi.org/10.24912/jmbk.v5i3.10305>
- Kalangi, Roosje. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, Vol 2, No 1, 2015 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekosobudkum/article/view/9296>
- Marudur P. Dimanik, Ari Cahyono Nugroho, Dede Mahmudah dan Erisva Hakiki Purwaningsih. Evaluasi Program pengembangan SDM (studi pada program pelatihan di BPSDMP Kominfo Jakarta), *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, Volume 24, Nomor 2, Desember 2020.
- Masram dan Mu`ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2015
- Masram dan Mu`ah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017.
- Miftahuddin, Arif Rahman dan Asep Iwan Setiawan. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol 3, No 2, Juni 2018. <https://doi.org/10.15575/tadbir>
- Miftahuddin, Arif Rahman, dan Asep Iwan Setiawan. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol 3, No 2, Juni 2018. <https://doi.org/10.15575/tadbir>
- Miko Polindi, “Pengaruh Krakter *Entrepreneurship* Terhadap Minat Berwirausaha (Studi empiris pada santri di Pondok Pesantren Al-Intifaq Ciwidey Bnadung)”, *Jurnal Al-Intaj*, Volume 5, No 1, (Maret 2019), 67-68 <http://dx.doi.org/10.29300/aij.v5i1>
- Nurbiyati, Titik. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia : Sebuah review. *Jurnal Kajian bisnis*, Vol 23, No 1, 2015 <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i1.171>
- Nurcholifah, Ita. “Membangun Muslim Entrepreneurship: dari Pendekatan Konvensional ke Pendekatan Syariah. *Jurnal Ekonomi* 20 <https://doi.org/10.24260/almaslahah.v11i2.143>

- Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur, 2018.
- Nurhayati, Yetti. "Penerapan Model Kirkpatrick Untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran diwilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau." *Jurnal Andragogi Diklat Teknis*, Volume VI, Nomer 2, Juli-Desember 2018. <https://doi.org/10.36052/andragogi.v6i2>
- Priyono dan Marnis. *Manajemen Sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.
- Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo:Zifatama Publisher, 2010.
- Raihan Sari dan Mahmudah Hasanh. *Pendidikan Kewirausahaan*. Yogyakarta: K-Media 2019.
- Rosaliza, Mita. Wawancara Sebuah Interaksi Komunikasi dalam Penelitian Kualitatif". *Jurnal Ilmu Budaya*, Volume 11 No 2, Februari 2015. <https://doi.org/10.31849/jib.v11i2.1099>
- Rusby, Zulkifly. *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: 2017.
- Sari, Eliana. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pedoman meningkatkan Kompetensi Pegawai secara tepat. Jakarta: Jayabaya University Press, 2009
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Susan, Eri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 9, No 2, Agustus 2019. [10.35673/ajmpi.v9i2.429](https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429)
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kecana, 2009.
- Tahmil. "Manajemen Pondok Pesantrenyadi Bontocina dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas di Kecamatan Turikale Kabupaten Maros". Skripsi, UIN ALAUDDIN Makassar, 2017.
- Tsauri, Sofyan. *Manajemen Sumber Daya manusia integratif*. Jember: IAIN Jember Press, 2017.
- Wendy Wijaya, Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pabrik Kecap Wie Sin di Lombok. *Jurnal: AGORA*, Vol 1, No 3, 2013. <http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/1077>

Yosepa, Hendita. Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 8, No 3, 2020. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>

Zaiful Rosyid, Moh. *Pesantren dan Pengelolaannya*. Pamekasan: Duta Media Publishing. 2020

Zuanita, M Azmi Ahsan, dan Retno Ayu Wulandari. Membangun Jiwa Entrepreneurship Santri Melalui Pengembangan Usaha Ekonomi Kreatif?, *Jurnal DIMAS*, Volume 18, No 1, Mei 2018. [10.21580/dms.2018.181.2912](https://doi.org/10.21580/dms.2018.181.2912)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Lampiran 1

**PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ayu Eka Fitria  
Nim : T20183012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah Ilmu Keguruan  
Instansi : UIN Kyai Haji Shiddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur penjiplakan karya tulis ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber ketipan dan daftar pustaka

Apabila dikemudian hari penelitian ini terbukti terdapat unsur penjiplakan atau klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundangan yang berlaku

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Jember, 20 Desember 2022  
Saya yang menyatakan

  
Ayu Eka Fitria  
NIM. T20183012



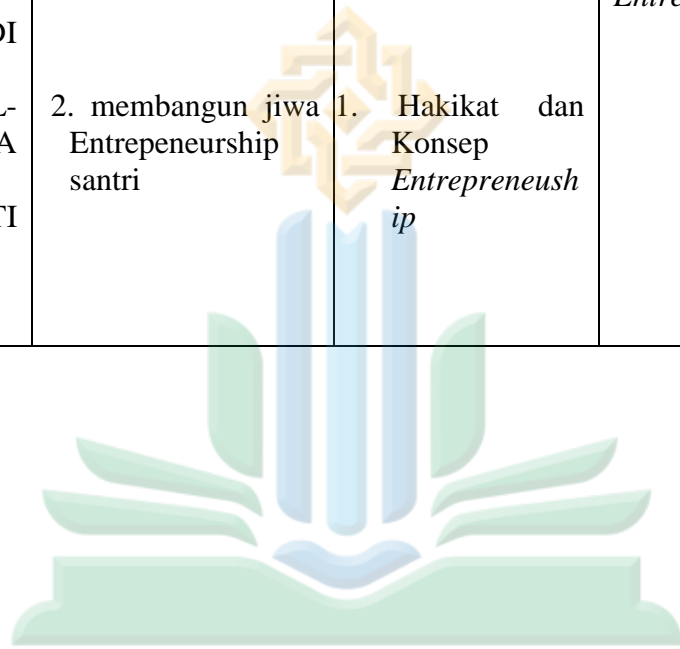
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



Lampiran 2

**MATRIK PENELITIAN**

Judul	Variable	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian
MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENUMBUHKAN JIWA KEWIRUSAHAAN PADA SANTRI DI PONDOK PESANTREN AL-HASAN 01, DESA KEMIRI KECAMATAN PANTI KABUPATEN JEMBER.	1. Majemen Pengembangan SDM  2. membangun jiwa Entrepreneurship santri	1. Fungsi manajemen pengembangan SDM  1. Hakikat dan Konsep <i>Entrepreneush ip</i>	1. Perencanaan 2. Pelaksanaan 3. Evaluasi  1. Karakteristik <i>Entrepreneurship</i>	1. Informan: a. Ketua Yayasan Pondok pesantren Al-Hasan 01  b. Ketua Pondok Al-Hasan 01.  c. Bendahara Pondok Al-Hasan 01  d. Santri Al-Hasan 01.	1. Jenis penelitian: Deskriptif Kualitatif  2. Lokasi penelitian: Pondok Pesantren Al-Hasan 01, Desa Kemiri, Kecamatan Panti, Kabupaten Jember.  3. Pengumpulan Data: a. wawancara b. observasi c. dokumentasi



## Lampiran 3

### Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jl. Mataram No. 01 Mangli. Telp. (0331) 428104 Fax. (0331) 427005 Kode Pos: 68136  
Website: [www.http://ftik.uinkhas-jember.ac.id](http://ftik.uinkhas-jember.ac.id) Email: [tarbiyah.iainjember@gmail.com](mailto:tarbiyah.iainjember@gmail.com)

Nomor : B-4837/In.20/3.a/PP.009/10/2022

Sifat : Biasa

Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala Pondok Pesantren Al-Hasan 01 (Jember Coffe Center) Desa Kemiri, Kecamatan P  
Jl. Teropong Bintang No. 25

Dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu  
Keguruan, maka mohon diijinkan mahasiswa berikut :

NIM : T20183012  
Nama : AYU EKA FITRIA  
Semester : Semester sembilan  
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai "MANAJEMEN SARANA DAN  
PRASARANA PENDIDIKAN

DALAM MEMBANGUN JIWA ENTREPRENEURSHIP SANTRI  
DI PONDOK PESANTREN AL-HASAN 01, DESA KEMIRI,  
KECAMATAN PANTI, KABUPATEN JEMBER" selama 15 ( lima belas ) hari  
di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu Misbachul Khoiri Ali

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 07 Oktober 2022



Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik,

**MASHUDI**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## Lampiran 4

### Surat Keterangan Selesai Penelitian



**YAYASAN AL HASAN. 1**  
Jl. Teropong Bintang No. 23 Telp. (0331) 4094399  
KEMIRI – PANTI – JEMBER – JAWA TIMUR

#### SURAT KETERANGAN

Nomor: A.142/1/Y A.1/12/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Misbachul Khoiri Ali  
Jabatan : Ketua Yayasan Al-Hasan 1

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Ayu Eka Fitria  
Nim : T20183012  
Semester : VIII (Sembilan)  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

Bahwa yang namanya terbut di atas telah selesai mengadakan penelitian/riset mengenai Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menumbuhkan Jiwa Kewirausahaan Pada Santri selama 50 hari mulai tanggal 7 Oktober 2022 s.d 21 November 2022 di Pondok Pesantren Al-Hasan 1.

Demikian surat ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 06 Desember 2022

Ketua Yayasan Al Hasan. 1











MISBACHUL KHOIRI ALI, S.Pd

## Lampiran 5 Jurnal Penelitian

### JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

#### DI PONDOK PESANREN AL-HASAN 01 DESA KEMIRI

No	Tanggal	Jenis Kegiatan	Informan	TTD
1	08 Oktober 2022	Menyerahkan surat ijin penelitian dan observasi umum	Analisa secara keseluruhan dari obyek penelitian	
2	11 November 2022	Wawancara dengan Ketua Yayasan Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri	Wawancara untuk mendapatkan informasi tentang manajemen pengembangan SDM di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri	
3	14 November 2022	Wawancara dengan ketua Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri	Wawancara untuk mendapatkan informasi tentang manajemen pengembangan SDM di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri	
4	15 November 2022	Wawancara dengan bendahara Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri	Wawancara untuk mendapatkan informasi tentang manajemen pengembangan SDM di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri	
5	18 November 2022	Wawancara dengan ketua Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri	Wawancara untuk mendapatkan informasi tentang manajemen pengembangan SDM di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri	
6	22 November 2022	Observasi	Observasi pelaksanaan program pengembangan SDM santri	
7	25 November 2022	Observasi	Observasi pelaksanaan program pengembangan SDM santri	
8	27 November 2022	Wawancara dengan peserta program pelatihan dan pengembangan Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri	Wawancara untuk mendapatkan informasi tentang pelaksanaan dan evaluasi program pengembangan SDM di Pondok Pesantren Al-Hasan 01 Desa Kemiri	

Penulis

Panti, 02 Desember 2022

Ketua Yayasan Al Hasan. 1



Ayu Eka Fitria



  
MUBACHUL KHOIRI ALI, S.Pd

## Lampiran 6 Teks Wawancara

### A. Pedoman Observasi

1. Keadaan Pesantren
2. Keadaan Santri
3. Perencanaan, Pelaksanaan Program pelatihan dan Pengembangan
4. Evaluasi Program pelatihan dan Pengembangan

### B. Pedoman Dokumentasi

1. Sejarah berdirinya Pondok Pesantren Al-Hasan
2. Visi dan Misi Pondok Pesantren Al-Hasan 01
3. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Al-Hasan 01
4. Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program pelatihan dan pengembangan

### C. Pedoman Wawancara

Aspek	
Perencanaan	1. Apa tujuan utama diadakannya pengembangan pada santri?
	2. Bagaimana proses perencanaan pengembangan SDM pada santri?
	3. Siapa saja yang terlibat dalam perencanaan tersebut?
Pelaksanaan	1. Bagaimana pelaksanaan program pengembangan di Pesantren ini?
	2. Kegiatan pengembangan dimulai jam berapa?
	3. Siapa saja yang terlibat dalam program tersebut?
	4. Metode apa yang digunakan dalam pelaksanaan program tersebut?
Evaluasi	1. Bagaimana proses evaluasi program pengembangan di Pesantren Al Hasan 01
	2. Bagaimana bentuk pelaksanaannya?
	3. Dalam setia apa evaluasi dilakukan?

## Lampiran 7 Foto Lokasi Penelitian



Gambar 1: Kafe JCC Al-Hasan 01

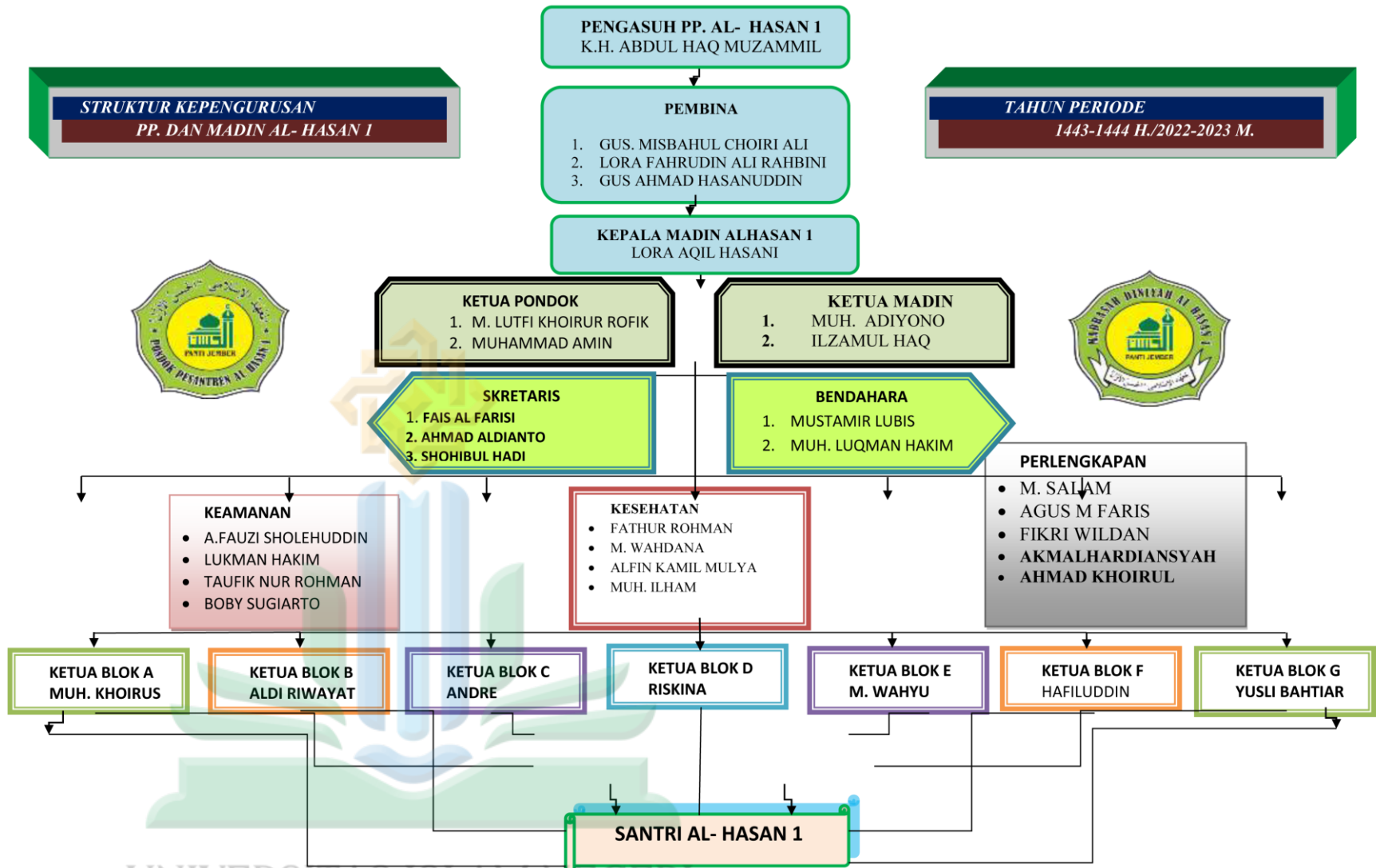


Gambar 2: Gedung Citarasa JCC



Gambar 3: Gedung Balai Latihan Kerja (BLK)

**Lampiran 8 Struktur Organisasi Lokasi Penelitian (Pondok Pesantren)**



## Lampiran 9 Struktur Organisasi BLK Pondok Pesantren Al-Hasan 01



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



### Lampiran 10 Daftar Peserta Pelatihan

NO	NAMA	TEMPAT/TANGGAL LAHIR	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	ALAMAT
1	Mohammad Ainul Yaqin	Jember,22 Agustus 2001	L	SMA	Dusun Krajan Glgahwero Panti
2	Khoirul Anam	Jember,08 November 1996	L	SMA	Dusun Krajan Kemuning Sari Lor Panti
3	Bobby Sugianto	Jember,09 November 1998	L	SMA	Dusun Delima Kemiri Panti Jember
4	Rizky Akbar Fauzi	Palembenag,25 September 2002	L	SMA	Perum.Sumber Sari Sriwijaya Cluster B.H
5	Daviq Madani	Jember,23 Desembert 1998	L	SMA	Dusun Krajan Kemiri Panti Jember
6	Dandi Rahma Fajar H	Banyuwangi,28 Januari 2000	L	SMA	Pondok Asem Tegaldlimo Banyuwangi
7	Lutfian Dani	Jember,10 Agustus 2002	L	SMA	Dusun Sodong Kemiri Panti Jember
8	Linna Darmastutik	Jember,04 Juli 1989	P	SMA	Jl.Tanjung No.46 Mangli Jember
9	Muchammad Rifky F	Jember 29 Maret 1998	L	SMA	Jl. Ronggolawe Sumberan Ambulu
10	Fendi Rudiyanto	Jember,27 Februari 1996	L	SMA	Dusun Delima Kemiri Panti Jember
11	Miftah Kafi Akbar	Jember,12 April 1994	L	SMA	Perum.Pondok Bidadung Indah
12	M.Akbar	Sidoarjo,23 September	L	SMA	Jl.Sumatra 125 Jember
13	MOCH.FAHMI RIDHO	Jember,09-07-1997	L	SMA	DUSUN DELIMA KEMIRI PANTI JEMBER
14	M.ILHAM FELANI	Jember,16-11-1996	L	S-1	DUSUN KERAJAN KEMIRI PANTI JEMBER
15	ZINDY PRIHANTO P	Jember,11-04-1998	L	SMK	DUSUN KERAJAN KEMIRI PANTI JEMBER
16	DIMAS A.F	Dempasar,11-05-1999	L	SMK	PERUM TAMAN GADING KEBONSARI JEMBER
17	FADILATUS SHOLEHAH	Jember,09-06-1996	P	SMA	UMBUL SARI
18	AMRU FAZA ALFARISI	Tabanan,06-09-2002	L	SMK	PERUM TAMAN GADING KEBONSARI JEMBER

19	MUH.FAREHAN SAIFUL A	Banyuwangi,03-08-1997	L	SMK	PERUM SURYA MELENIA
20	MAHDA DIFKIH	Jember,18-01-2002	L	SMA	DUSUN KANTONG KEMIRI PANTI JEMBER
2	MUHAMMAD ABDUL WAFI	Jember,06-05-2001	L	SMA	SERUT PANTI JEMBER
2	RAHMADI AKBAR ARDIANSYAH	Jember,07-07-2000	L	SMA	KEMIRI PANTI JEMBER
2	DICKI HARDI WANTORO	Banyuwangi,02-05-1991	L	S-2	KEBONSARI JEMBER
2	ALDY PRILianto PRATAMA	Jember,11-04-1998	L	SMA	DUSUN DELIMA KEMIRI PANTI JEMBER
2	MUHAMMAD ALI GUFRON	Jember,28-12-1999	L	SMA	DUSUN KRAJAN KEMUNING SARILOR PANTI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## Lampiran 11

### BIODATA PENULIS



Nama : Ayu Eka Fitria  
Nim : T20183012  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah Ilmu Keguruan  
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 30 Januari 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Dusun Delima Desa Kemiri Kecamatan  
Panti Kabupaten Jember RT/RW 011/005  
No HP : 085850844251  
Email : [ayueka055@gmail.com](mailto:ayueka055@gmail.com)

#### PENDIDIKAN:

- MI Bustanul Ulum Kemiri : Tahun 2006-2012
- MTs Butanul Ulum Kemiri : Tahun 2012-2015
- SMA Plus Al-Hasan Kemiri : Tahun 2018-2022