

**PERAN KIAI DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI PONDOK PESANTREN DARUL HIDAYAH
GAMBIRONO BANGSALSARI JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Jurusan Ekonomi Islam
Program studi Ekonomi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh :

Ahmad Hasan Musthafa

NIM. E20152140

Dosen Pembimbing :

Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.EI

NIP. 19730830 199903 1 002

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PERAN KIAI DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI PONDOK PESANTREN DARUL HIDAYAH
GAMBIRONO BANGSALSARI JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Jurusan Ekonomi Islam
Program studi Ekonomi Syariah

Oleh:

AHMAD HASAN MUSTHAFA

E20152140



Disetujui Pembimbing:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.EI

NIP. 19730830 199903 1 002

**PERAN KIAI DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI PONDOK PESANTREN DARUL HIDAYAH
GAMBIRONO BANGSALSARI JEMBER**

SKRIPSI

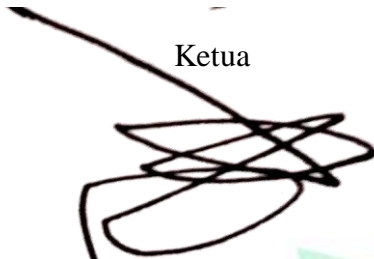
Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan
Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syari'ah

Pada:

Hari : Senin

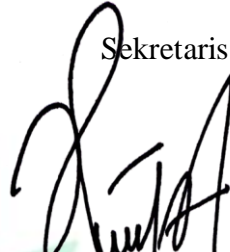
Tanggal : 06 Juni 2022

Ketua



M.F Hidayatullah, S.H.I., M.S.I
NIP. 197608122008011015

Sekretaris




Nur Alifah Fajarivah, S.E, M.Ak
NIP. 201603133

Penguji

1. Dr. Hj. Nurul Setyaningrum, S.E., M.M

2. Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.EI



Mengetahui
Dekan,



Ikhsan Rifa'i, S.E., M.Si
NIP.196808072000031001

MOTTO

مَنْ دَلَّ عَلَى خَيْرٍ فَلَهُ مِثْلُ أَجْرِ فَاعِلِهِ

“Barang siapa yang menunjukkan kepada kebaikan, maka dia akan
Mendapatkan pahala seperti orang yang mengerjakannya”
(HR. Muslim no, 1893)



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

PERSEMBAHAN

1. Ayah tercinta (Alm. Abdur Rohman) yang senantiasa selalu memberi kami dukungan dalam setiap hal, ajaran-ajarannya yang senantiasa memberikan semangat kepada saya, dan selalu memotivasi untuk menjadi orang yang sukses, terima kasih saya persembahkan untuk beliau semoga dilimpahkan kebahagiaan dunia dan akhirat dari Allah SWT.
2. Umi (Khoiriyah) tercinta yang tiada henti-hentinya memberikan motivasi dan dukungan terhadap saya ketika mengalami kesulitan dalam mengerjakan skripsi dan memberikan do'a untuk dibukakan jalan kesuksesan untuk anak-anaknya, semoga Allah SWT sentiasa menjaga dan memberi kebahagiaan dunia dan akhirat.
3. Teruntuk adik tersayang (Ali Muchdor) yang senantiasa saya membantu dalam mengerjakan skripsi ini dan selalu mendukung untuk menyelesaikan jenjang S1.
4. Untuk Istri tercinta Rofi'atul Husna serta putri mungil kami Hasna Mazidah yang selalu menjadi penyemangat dalam hidup saya, juga mertua aba dan ummi yang selalu ikut mendo'akan saya.
5. Teruntuk teman-teman seperjuanganku yang telah ikut membantu, mendukung, memotivasi disaat saya sedang lemah terimakasihku untuk kalian semua semoga Allah sentiasa memberi kebahagiaan dan saya bersyukur dipertemukan orang-orang baik seperti kalian.

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas curahan rahmat, nikmat dan karunia-Nya atas terselesaikan skripsi yang berjudul ”Peran Kiai Dalam Bisnis Guna Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambiruno Bangsalsari Jember” bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember tahun akademik 2021/2022 untuk menyelesaikan program sarjana dapat terselesaikan dengan terlaksana.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Beliau Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi pembimbing manusia menuju jalan kebenaran.

Penyusun menyadari bahwa penyusunan skripsi ini, tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu Peneliti sampaikan terima kasih atas jasa beliau yang telah ikhlas membantu kami, baik berupa tenaga, pikiran, bimbingan, saran – saran yang sangat berguna bagi penulis. Yang penulis maksud antara lain :

1. Bapak Pof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., MM, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa’i, S.E, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah mengizinkan penelitian.
3. Bapak Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.Ei. selaku wakil dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sekaligus dosen pembimbing skripsi yang telah

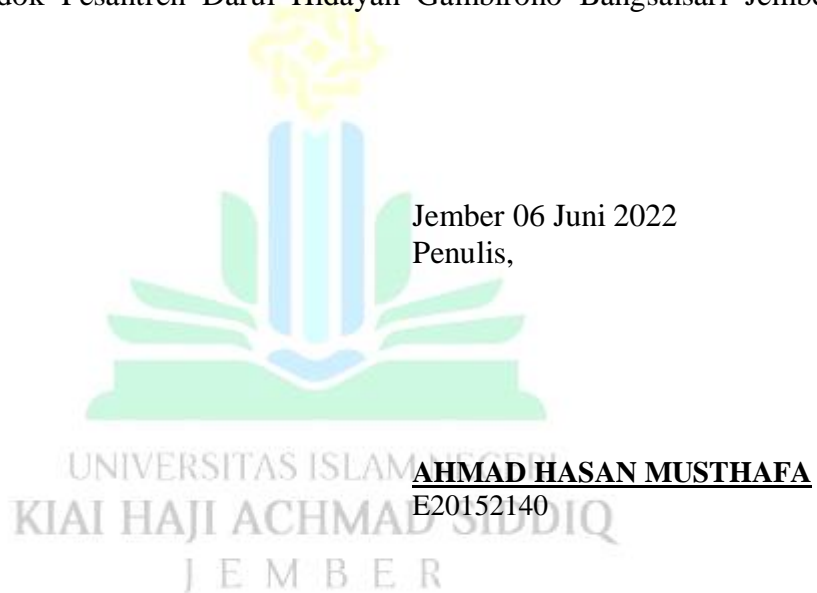
meluangkan banyak waktunya untuk memberikan bimbingan, petunjuk, pengarahan serta motivasi yang begitu dimaksimalkan kepada peneliti dalam proses mengerjakan skripsi dengan sebaik-baiknya.

4. Bapak K.H. Badrus Shodiq selaku Pengasuh Pondok Pesantren Darul Hidayah yang telah banyak membantu peneliti untuk melengkapi data dan informasi yang dilakukan oleh peneliti.
5. Ahmad Purwadi selaku penanggung Jawab Koperasi Pondok Pesantren Darul Hidayah
6. Misbahul Munir selaku penanggung jawab kantin Pondok Pesantren Darul Hidayah
7. Ahmad Faisal selaku penanggung jawab produksi sandal Pondok Pesantren Darul Hidayah
8. Semua dewan dosen yang telah memberikan support dan motivasi kepada Peneliti dengan membagi pengalamannya sehingga kami mudah dalam Penelitian.
9. Santri-santri pondok pesantren Darul Hidayah yang telah ikut berpartisipasi dalam kegiatan bisnis di Pondok Pesantren Darul Hidayah.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberi dukungan kepada kami dalam bentuk doa atau apapun dalam proses praktikum dan penyelesaian Penelitian ini.

Semoga semua bantuan, jasa baik yang telah diberikan kepada penulis merupakan amal baik dan diterima oleh Allah SWT serta mendapat balasan yang berlipat ganda dari-Nya. Amin.

Penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang maksimal, akan tetapi karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan, penulis yakin laporan ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karenanya, penulis sangat mengharapkan kritik, saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan laporan ini.

Akhirnya penulis memohon kepada Allah SWT. semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan pembaca pada umumnya, dan bagi lembaga pendidikan Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirono Bangsalsari Jember, Amiin



ABSTRAK

Ahmad Hasan Musthafa, 2022: *Peran Kyai Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirono Bangsalsari Jember.*

Peran kyai dalam mengembangkan bisnis di Pondok Pesantren merupakan salah satu pendidikan yang diberikan kepada santri, agar mereka dapat bersaing di tengah kehidupan masyarakat. Bentuk pendidikan ini merupakan bukti nyata kepada santri, bagaimana caranya agar mereka mendapatkan pengalaman dalam bisnis. Yang menjadi perhatian peneliti disini adalah perkembangan sumber daya manusia yang berada dibawah naungan Pondok Pesantren Darul Hidayah, agar para santri dapat menjadi pribadi yang bertanggung jawab dan selalu memberikan hal-hal yang positif ditengah masyarakat.

Fokus Penelitian ini adalah 1.) Bagaimana sistem bisnis di Pondok Pesantren Daarul Hidaayah ? 2.) Bagaimana peran Kyai dalam bisnis guna meningkatkan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Daarul Hidaayah ?

Tujuan Penelitian ini membutuhkan perkembangan dalam peninjauan Pondok Pesantren, maka dibutuhkanlah Tujuan dalam menulis skripsi ini. Adapun tujuan-tujuan yang diharapkan oleh penulis, adalah 1.) Mendeskripsikan Implementasi bisnis pondok pesantren Daarul Hidaayah Gambirono Bangsalsari Jember. 2.) Mendeskripsikan Peran Kyai Badrus Shodiq dalam bisnis guna meningkatkan Sumber daya Manusia di Pondok pesantren Daarul Hidaayah Gambirono Bangsalsari Jember

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan pendekatan Kualitatif Deskriptif. Berdasarkan hasil temuan yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi di lapangan. Merujuk kepada fokus penelitian ditemukan 2 hal yaitu 1.) Sistem Bisnis di Pondok Pesantren Daarul Hidaayah sudah cukup baik, karena sistem bisnis yang diaplikasikan sudah menjalankan konsep-konsep yang sistematis, sehingga dapat dijalankan dengan baik. Peneliti menemukan bentuk usaha pesantren dalam mengembangkan bisnis kepada para santrinya, diantaranya a) Pelaksanaan yang diatur dengan terorganisir, peneliti dapat simpulkan bahwasanya ke semua organisasi bisnis yang ada di Pondok Pesantren Daarul Hidaayah memiliki perencanaan untuk masa depan, baik untuk memperluas pasar atau jaringan dan juga untuk meningkatkan mutu serta kualitas yang pada akhirnya akan berimbas terhadap meningkatnya keuangan pondok pesantren. b) Pengorganisasian yang bagus, dalam organisasi bisnis di Pondok Pesantren Daarul Hidaayah sudah ada strukturnya masing-masing, sehingga dapat memudahkan bagi setiap anggota dalam memahami tugas dan kewajibannya masing-masing.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR BAGAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
E. Definisi Istilah	13
F. Sistematika Pembahasan	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
A. Penelitian Terdahulu	15
B. Kajian Teori.....	30
a. Pengembangan Usaha.....	30

b. Peran Kyai.....	21
c. Tinjauan Umum Tentang Pengembangan SDM	29
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	38
B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Subyek Penelitian.....	40
D. Teknik Pengumpulan Data	40
E. Analisis Data.....	42
F. Keabsahan Data	44
G. Tahap-tahap Penelitian.....	45
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	47
A. Gambaran Objek Penelitian.....	47
B. Penyajian Data dan Analisis Data	52
C. Pembahasan Temuan.....	60
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Matrik Penelitian

Lampiran 2: Pedoman Penelitian

Lampiran 3: Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 4: Surat Selesai Penelitian

Lampiran 5: Foto Dokumentasi

Lampiran 6: Jurnal Penelitian

Lampiran 7: Surat Pernyataan Keaslian

Lampiran 8: Biodata



BAB I

PENDAHULUAN

a. Latar belakang

Kiai adalah seorang pemimpin dan kepemimpinannya sangat penting, sebab ia merupakan satu-satunya orang yang memiliki wewenang dalam mengembangkan pesantren itu sendiri. Perkembangan sebuah pesantren sepenuhnya bergantung pada kemampuan pribadi Kiainya. Kiai merupakan cikal bakal dan elemen yang pokok dalam sebuah pondok pesantren. Kiai adalah hal yang selalu disinggung dalam diskursus kepemimpinan dalam masyarakat, khususnya masyarakat Islam tradisional. Ruang Kiai lebih bersifat lokal. Kiai lebih dikenal dalam komunitas masyarakat Jawa dan Madura. Secara umum, Kiai adalah termasuk pada kategori diidentikkan dengan ulama'. Dalam konsep Islam, kata "Ulama" berasal dari bahasa arab dan semula merupakan bentuk jama' dari kata "alim" yang berarti orang yang mengetahui. Orang yang pandai dalam bidang ilmu, dapat disebut orang alim atau dengan istilah yang telah dikenal oleh masyarakat sebagai ulama.¹ Kiai adalah seorang pemimpin dalam sebuah pesantren serta menempati posisi yang sangat sentral. Karakteristik seorang Kiai merupakan titik pusat bagi pergerakan sebuah pesantren, Kiai merupakan sumber inspirasi dan sumber pengetahuan bagi santrinya secara

¹ Father Rohman, *Singgasana Politik Kyai Madura* (STAIN Jember Press, 2013), hal 29

absolut. Seringkali dalam sebuah pesantren Kiai adalah perintis, pengelola, pemimpin, pengasuh, bahkan sebagai pemilik tunggal.

Horikhorsi mengungkapkan, bahwa Kiai memiliki peranan kreatif dalam merubah tatanan dan kebiasaan tidak baik di kalangan masyarakat, yaitu memperkenalkan unsur-unsur sistem luar dan menimbulkan perubahan dalam masyarakat.² Dahulu orang memandang seseorang yang pandai dibidang agama Islam dan juga mengasuh atau memimpin pesantren, baru dipandang sebagai seorang Kiai. Akan tetapi sekarang meski Kiai tidak memimpin pesantren, bila ia memiliki keunggulan dalam menguasai ajaran-ajaran islam dan amalan-amalan ibadah, sehingga memiliki pengaruh yang besar di dalam masyarakat, maka orang tersebut sudah dikatakan sebagai seorang Kiai.³

Pangkat dan jabatan seorang Kiai pada umumnya diberikan oleh masyarakat berdasarkan ilmu dan akhlaknya, konsistensi perkataan dan perbuatannya serta komitmennya yang kokoh sebagai obor bagi masyarakat. Karena itu keberadaan Kiai sangat dibutuhkan oleh masyarakat sebagai lentera kehidupan yang terus memberi cahaya dalam menerangi hidup masyarakat dari keburukan-keburukan dunia, sehingga dapat menjadi penerang dalam kehidupan di dunia sampai akhirat. Peran Kiai juga sangat signifikan yaitu sebagai pewaris para nabi dan juga sebagai pusat rujukan masyarakat dalam banyak hal. Peran Kiai dalam mengembangkan budaya religius semakin diperlukan dalam masyarakat, terutama dalam merosotnya nilai-nilai moral yang semakin

² Sugeng Haryanto, *Perspsi Santri Terhadap Perilaku Kepemimpinan Kyai di Pondok Pesantren* (Kementrian Agama RI, 2012), hal 231

³ Sukamto, *Budaya Politik Pesantren* (Yogyakarta Interprena 2012), hal 27

meningkat dan kemaksiatan yang semakin merajalela, mereka tidak malu dalam mengumbar kemaksiatannya, bahkan bangga dengan pekerjaan buruknya, sehingga menjadi ancaman serius bagi masa depan keamanan dan ketertiban masyarakat, semua itu ditengarai berpangkal dari rusaknya akhlak sebagian besar masyarakat sebagai dampak dari belum efektif dan optimalnya fungsi pendidikan dan dakwah yang dilakukan para Kiai selama ini.⁴

Tugas utama seorang Kiai ialah mengajar dan mendidik untuk menguasai nilai-nilai ajaran di dalam agama islam, serta meneghantahkan dalam kehidupan sehari-harinya. Dengan mengajar dan mendidik, seorang Kiai dapat memelihara keyakinan dan nilai-nilai kultural, bahkan tidak jarang seorang Kiai menjadi seorang personifikasi dari nilai itu sendiri, Kiai adalah guru baik di dalam maupun di luar kelas, dimana Kiai selalu menjawab pertanyaan-pertanyaan yang menjadi permasalahan muridnya serta mengajarkan pendidikan dan ilmu pengetahuan yang dibutuhkan oleh santri-santrinya. Kiai sebagai guru selalu menanamkan pada santri-santrinya untuk mengamalkan ilmu syari'at Islam dalam kehidupan sehari-hari.⁵

Peran Kiai menjadi seorang pemimpin dalam pondok pesantren memiliki peran yang sangat besar. Kiai harus memiliki tanggung jawab untuk menjadi pengajar dan contoh yang baik bagi santri dalam segala hal. Kiai adalah pengganti orang tua dan pengajar yang dapat mengajar siswa dengan tujuan agar siswa dapat memiliki ilmu yang dapat diamalkan di tengah-tengah masyarakat.

⁴ Riayatul Husnan, *Kepemimpinan Kyai Potret Budaya Religius di Pondok Pesantren*, (STAIN Jember Press), hal 111-112

⁵ Muhaimin, *Nuansa Baru Pendidikan Islam* (Jakarta: Rajagrafindo Persida, 2006), 168

Menurut pandangan Kartono, bahwa guru yang baik adalah pendidik yang dapat mengarahkan, mengarahkan, dan memberdayakan (menggerakkan), serta menggerakkan bawahannya untuk menindaklanjuti sesuatu. Dengan cara ini Kiai merupakan cerminan bagi santri dalam menyerap pelajaran, sehingga pribadi santri menjadi seseorang yang berwibawa dan berakhlakul karimah, sesuai dengan ilmu yang didapat dalam pendidikan pesantren.⁶

Dalam pesantren, peran kyai dalam memberikan pelajaran dan pendidikan kepada santri bisa dilakukan dengan berbisnis, karena bisnis merupakan pekerjaan yang sangat diutamakan dan dianjurkan. Sesuai dengan hadits Rasulullah SAW yang telah menyatakan bahwa 9 dari 10 pintu rezeki adalah melalui pintu berdagang. Oleh karena itu, pekerjaan dengan berdagang inilah pintu-pintu rezeki akan dapat dibuka, sehingga akan terpancar dalam dirinya karunia Allah SWT.⁷ Bisnis adalah suatu kegiatan individu yang terorganisasi untuk menghasilkan dan menjual barang dan jasa guna mendapatkan keuntungan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Istilah Bisnis merupakan pekerjaan yang mencakup usaha dalam pertanian, produksi, distribusi, konstruksi, transportasi, usaha jasa, komunikasi, dan pemerintah, yang bergerak dalam bidang produksi (membuat) dan marketing (memasarkan) barang dan jasa kepada konsumen. Rasulullah SAW

⁶ Kartono, Kartini, *Pemimpin dan kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. (Jakarta: T. Grafindo Persada. 2008), 47

⁷ Veithzal Rivai., dkk, *Islamic Business and Economic Ethic: Mengacu pada Al quran dan Mengikuti Jejak Rasulullah SAW dalam bisnis, keuangan, dan Ekonomi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), cet. 1, hal 3.

mengajarkan suatu konsep yang sangat mudah diterapkan oleh pebisnis yang disebut dengan *value driven*, artinya menjaga, mempertahankan, menarik nilai-nilai pelanggan. Konsep ini hampir sama penerapannya dan sangat berhubungan dengan *relationship marketing*, yaitu bekerja sama dan menjalin hubungan erat antara pedagang, produsen, dan para pelanggan, ini yang disebut dengan konsep Ridlo. Tidak diragukan lagi dalam ajaran-ajarannya, Rasulullah selalu memperhatikan bagaimana seorang pedagang menjaga hubungan dengan konsumen, beliau tidak pernah bertengkar dengan pelanggannya. Karena reputasinya yang lurus dan tepat perhitungan dalam berdagang, semua orang yang berhubungan dengan beliau selalu merasa senang, puas, yakin, dan percaya akan kejujuran Rasulullah SAW.

Berdagang dalam konsep Ekonomi adalah selalu tersedianya bahan baku, produksi, pemasaran, dan distribusi sampai pada konsumen dalam bentuk barang ataupun jasa dengan tujuan mendapatkan keuntungan dan kemanfaatan. Adanya bisnis tidak bisa terlepas dari adanya dua unsur yaitu subjek dan objek. Subjek bisnis adalah pelaku bisnis itu sendiri meliputi pemerintah, pemilik perusahaan, pemegang saham, manajer, karyawan, produsen, pemasok, distributor, masyarakat, dan konsumen. Sedangkan objek bisnis adalah barang dan jasa yang menjadi objek dari pelaku bisnis. Selain itu, dalam bisnis juga diperlukan beberapa hal penting bagi berjalannya bisnis itu sendiri, yaitu keuangan, manajerial, dan etika.

Penerapan bisnis dalam Pesantren adalah untuk mrngembangkan sumber daya manusia, agar dapat bersaing di tengah-tengah masyarakat. Sumber Daya Manusia adalah prinsip dasar yang utama dalam setiap organisasi. Organisasi tidak akan bergerak tanpa adanya sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan dalam kehidupan organisasi, sehingga dalam suatu kelompok dapat dilihat betapa pentingnya peningkatan Sumber daya manusia, guna menjadi pokok tujuan utama dalam berorganisasi. Keutaman dalam beradab, manusia diharapkan mengedepankan nilai-nilai budi pekerti luhur yaitu akal budi manusia, kemerdekaan, dan keteraturansosial, agar dapat tercapainya suatu tujuan yang diharapkan dapat memberikan nilai-nilai akhlak yang menjadi tolak ukur dalam berkembangnya Sumber daya Manusia.⁸

Betapa pentingnya mengutamakan asas-asas pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resoure Development*) sebagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang diutamakan, bukan hanya terdiri atas pengembangan dan pelatihan, akan tetapi hal-hal yang mencakup seperti aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu.⁹ Pada zaman modern yang serba teknologi saat ini, peningkatan sumber daya manusia yang diharapkan menjadi pegangan dalam berinteraksi dengan orang lain, menjadi semakin sulit dan mustahil dilaksanakan, akan tetapi, hal ini menjadi suatu tantangan yang harus dihadapi oleh kita bersama selaku pelaku dalam pengembangan sumber daya manusia, bukan malah diabaikan atau dihindari, sehingga dapat merubah

⁸ Barhanuddin Yusuf, dan Editor M. Nur Riano Al-Alrif, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syari'ah*, (Jakarta: PT Rajagrafindo, 2015), Hal. 25

⁹ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Erlangga, 2008), Hal 5

dalam tatanan pengembangan Sumber daya manusia. Oleh karena itu, ini menjadi tantangan tersendiri bagi kita, agar selalu mengedepankan dan mengutamakan setiap nilai-nilai keabsahan dalam mengembangkan sumber daya manusia. Sebagai contoh tantangan tersebut antara lain berhubungan dengan standart kualitas, teknologi diklat, status pengembangan Sumber daya Manusia, dan praktisi pengembangan Sumber daya manusia. posisi sumber daya manusia sangat strategis dalam organisasi, artinya setiap manusia mempunyai hak dan peranan masing-masing dalam menentukan terwujudnya perkembangan sumber daya manusia yang sejahtera dan diharapkan oleh manusia. Oleh karena itu, pentingnya manajemen dalam menentukan SDM yang berkualitas, loyal, dan berprestasi, dan diharapkan dapat mengurangi permasalahan ekonomi yang ada pada saat ini seperti pengangguran.¹⁰

Allah SWT menciptakan setiap manusia itu sebagai Khalifah di muka bumi ini, maksudnya agar manusia dengan kekuatan yang dimiliki mampu membangun dan memakmurkan bumi serta melestarikannya. Pembangunan manusia dalam islam juga memperhatikan kedua potensi ini yakni lahiriyah sebagai tubuh itu sendiri dan ruhaniyah sebagai pengendalian tubuh. Pendidikan dalam Islam memandang tinggi masalah SDM ini khususnya berkaitan dengan akhlak (sikap, pribadi, etika, dan moral) agar manusia menjalankan kehidupan terutama dalam menjalankan aktifitas ekonomi sesuai dengan Al-Qur'an dan sunnah Rasulullah SAW. Oleh karenanya, sumber daya manusia yang

¹⁰Anggun Tria Hernunita, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Public Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember, 2016) Hal 4

diinginkan saat ini yaitu sumber daya manusia Islami, karena potensial yang ada dalam diri dapat membawa kepada kesejahteraan.

Sumber daya organisasi yang sangat utama dalam terlaksananya suatu usaha yang maksimal adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang, Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang berhubungan dengan keputusan organisasi yang berdampak pada angkatan kerja potensial perusahaan.¹¹

Kita saat ini dituntut untuk dapat mengembangkan usaha, agar usaha kita dapat maju dan besar menjadi pengusaha yang sukses. Tetapi pada kenyataannya untuk mengembangkan usaha yang pada awalnya dimulai dari nol besar atau baru memulai usaha sangatlah sulit. Pengembangan usaha bukan hanya disamakan dengan niat dan dari diri kita sendiri, tetapi dengan niat yang sungguh-sungguh kita bisa mengembangkan usaha kita menjadi lebih besar. Jika kita tidak bisa mengembangkan usaha-usaha yang kita idamkan, maka resiko yang sangat besar akan terjadi pada usaha kita yaitu kebangkrutan, sehingga sangat sulit untuk membangun usaha tersebut dari nol, tapi tidak menutup kemungkinan dengan terjadinya kebangkrutan tersebut menjadi awal, pembelajaran, dan pengalaman dalam mengembangkan usaha di kemudian hari.

Ada banyak cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan usaha dengan baik yaitu dengan memberikan pendidikan kilat (Diklat) kepada

¹¹ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2004), Hal 154

pengusaha seperti memberi pelatihan workshop tentang pengembangan usaha, dan sebagainya. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan yang lebih kepada pengusaha terhadap pengembangan usaha yang baik.

Kepemimpinan dalam dunia bisnis berperan penting pada aktivitas organisasi bahkan berkelanjutan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi, dan rencana operasional organisasi. Suatu kepemimpinan yang dikatakan berhasil dapat memengaruhi individu untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya untuk mencapai tujuan kesuksesan. Dalam sebuah organisasi, seorang ketua menjadi pemimpin dalam melayani dan membimbing bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Para pelaku usaha yang hebat sebenarnya ingin menyalurkan itikad baik dan informasinya agar para pekerjanya dapat menjalankan kewajibannya dengan baik. Seorang ketua dalam organisasi ini harus dapat mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu agar tercapai tujuan bersama, karena itu setiap pelaku usaha harus menetapkan sifat yang tulus, karena pekerja umumnya melihat atasan. Seorang pemimpin yang tepat akan membangkitkan semangat seseorang untuk sukses.

Pesantren mempunyai karakteristik yang membentuk pribadi yang mandiri dan berwirausaha dengan cakap. Sehingga tindakan mereka dalam memondokkan anak-anak di pesantren agar mereka memiliki sikap hidup mandiri, dapat diartikan sebagai salah satu upaya menyiapkan tenaga kerja muda

yang mempunyai kesediaan mental dan spiritual untuk menghadapi problematika hidup di masyarakat.¹²

Pengembangan kewirausahaan di lingkungan pesantren sudah menjadi keniscayaan atau kebutuhan, apalagi jika hal ini dikaitkan dengan pendidikan pesantren yang mengedepankan sifat mandiri, jujur, disiplin, dan mempunyai sifat kerja keras. Santri diajarkan untuk berwirausaha, karena hal tersebut merupakan salah satu sumber motivasi seorang santri dan perjuangan untuk hidup yang lebih baik. Dengan berwirausaha, santri dapat membantu mensejahterakan kehidupan yang ada disekelilingnya terutama dalam membuka lapangan pekerjaan. Dalam berwirausaha seseorang akan mendapatkan keuntungan yang lebih banyak, sehingga masyarakat tidak akan kehabisan lapangan pekerjaan dan tidak akan mengalami kesulitan untuk memenuhi kebutuhannya.

Dalam tatanan ekonomi islam, seorang wirasusaha harus siap setiap saat dan harus siap untuk menggantikan karyawannya yang sedang sakit atau berhalangan. Tanggung jawabnya untuk keberhasilan bisnisnya mendorong mereka untuk selalu terus menerus memonitor bisnisnya. Mereka harus menunjukkan kemampuan kepemimpinan yang kuat dan teliti. Hal itu juga dibuktikan dengan adanya dalil-dalil Al-Qur'an tentang bekerja keras. Salah satunya ada didalam QS At-taubah ayat 105 :

¹² Zamakhsyari dhoffer, Tradisional Pesantren (*Studi Tentang Pandangan Hidup Kiai* (Jakarta, LP2ES) hal 61

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (١٠٥)

Artinya : "dan katakanlah Muhammad : beramallah kamu sekalian, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaan kamu sekalian itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata lalu diberitkannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".¹³

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia yang ada di bumi diminta untuk melakukan pekerjaan yang baik dan nyata maupun tersembunyi serta dituntut untuk bekerja keras yang harus disertai dengan disiplin yang tinggi yaitu bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh syari'at Islam, sehingga menjadi pedoman bagi mereka. Firman Allah SWT tersebut menyatakan bahwa seseorang harus bekerja keras demi memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Jika seseorang giat dalam bekerja keras maka Allah akan membalas sesuai dengan janji Allah.

Berwirausaha membutuhkan ilmu, keahlian, dan kemampuan untuk memahami semua aset dan data yang sesuai untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupan, atau menghasilkan uang, serta mencapai jabatan tertinggi dalam suatu profesi. Islam, mengajarkan kepada kita tentang betapa pentingnya berusaha dengan keras, bukan agama yang mengajarkan kemalasan dan terlalu bergantung kepada orang lain, tapi islam adalah agama yang mempraktekkan nilai kerja keras, bahwa apa yang diperoleh seseorang adalah sesuai dengan

¹³ Departemen Agama Republik Indoneisa, *Al-Quran dan Terjemahnya*, OS. At-Taubah, 105

pekerjaan yang ia perbuat, siapa pun yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuannya dan sesuai dalam syari'at islam akan memperoleh keberkatan atau penghargaan yang mulia.

Sistem ini juga diikuti perannya di pondok pesantren Darul Hidayah yang ada di desa Gambirono, Bangsalsari, Jember. Pondok pesantren Darul Hidayah memiliki peran yang sangat penting dalam membimbing santrinya agar menjadi pribadi yang berakhlakul karimah di tengah-tengah masyarakat, dan agar mampu bersaing dalam dunia usaha yang diharapkan menjadi pengusaha yang sukses sehingganya bisa menjadi wadah dalam perjuangan dalam agama, bangsa, dan negara. Penerapan inilah yang diharapkan oleh Kiai kepada santrinya dalam pembelajaran di pondok pesantren, sehingga sangatlah mungkin bagi Kiai dalam membimbing santrinya membutuhkan kemampuan dan kesabaran dalam mendidik santri-santrinya, terutama dalam pendidikan kewirausahaan. Seperti halnya mayoritas pondok pesantren yang lain. Pondok pesantren Darul Hidayah juga memiliki usaha bisnis, baik itu berskala kecil maupun agak besar, salah satu alasan pondok pesantren menciptakan sebuah bisnis karena sebelum adanya bisnis tersebut pondok pesantren Darul Hidayah dari segi finansialnya hanya mengandalkan dari pembayaran syahriyah dan ketika hanya mengandalkan dari syahriyah saja maka akan mengalami sebuah kendala yaitu ketika sebagian santri ada yang tidak bayar, maka secara otomatis pemasukan akan mengurang sedangkan pengeluaran terus berjalan atau tidak

mengalami pengurangan, oleh karena itu pondok pesantren Darul Hidayah memiliki inisiatif untuk menciptakan sebuah bisnis, diantaranya kopra, kantin, dan sandal.

Peran yang sangat besar, diemban oleh seorang Kiai dalam mendidik para santrinya, hal ini diterapkan oleh pengasuh Pondok Pesantren Darul Hidayah yakni KH. Badrus Shodiq, beliau tidak hanya mengajarkan kepada santri ilmu agama, tapi beliau juga mengajarkan tentang bagaimana hidup mandiri tanpa merepotkan kedua orang tua, dengan cara ikut andil dalam kegiatan bisnis pondok pesantren. Oleh karenanya bisnis yang berjalan sesuai dengan harapan yaitu bisnis yang diterapkan dengan mengutamakan sumber daya manusia yang ada karena hal ini adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menjalankan usaha terutama dalam pesantren.

Setelah melihat dan meninjau perkembangan di setiap pondok pesantren khususnya di pondok pesantren Darul Hidayah, terutama dalam perkembangan santri-santrinya yang diajarkan menjadi wirausahawan yang sukses, maka, dengan penjabaran uraian-uraian diatas melalui tulisan ini penulis ingin meneliti tentang “ **Peran Kiai Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirano Bangsalsari Jember**”

1. Fokus Penelitian

1. Bagaimana peran Kiai dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Darul Hidayah ?

2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini membutuhkan perkembangan dalam peninjauan Pondok Pesantren, maka dibutuhkanlah Tujuan dalam menulis skripsi ini. Adapun tujuan-tujuan yang diharapkan oleh penulis, adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan Peran Kiai Badrus Shodiq dalam meningkatkan Sumber daya Manusia di Pondok pesantren Darul Hidayah Gambirono Bangsalsari Jember

3. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam penelitian, agar penulis bisa mengetahui tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis, seperti kegunaan bagi penulis, instansi, dan masyarakat serta keseluruhan.¹⁴ Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat baik dalam pengembangan pengetahuan yang sedang dikaji maupun manfaat bagi pondok pesantren Darul Hidayah Gambirono Bangsalsari Jember.

Manfaat tersebut diatas yang diharapkan dari hasil penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya:

- a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat menambah wawasan bagi pembaca terutama tentang peran Kiai dalam

¹⁴IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 45

mengelola sebuah bisnis di pondok pesantren. Bagi peneliti baru, penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan referensi untuk kemungkinan penelitian topik-topik yang berkaitan baik yang bersifat melengkapi ataupun lanjutan.

b) Manfaat Praktis

- 1) Bagi peneliti, penelitian ini menjadi salah satu tambahan pengalaman dan ilmu dalam meningkatkan pengetahuan serta tolak ukur kemampuan bagi peneliti khususnya di bidang penulisan karya ilmiah sehingga menjadi panduan dalam penulisan karya ilmiah yang selanjutnya.
- 2) Bagi masyarakat, dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi yang penting tentang peran Kiai dalam mengelola sebuah bisnis di pondok pesantren.
- 3) Bagi lembaga IAIN, penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi atau literatur bagi lembaga IAIN Jember dan mahasiswa, yang ingin mengembangkan kajian tentang peran Kiai, maupun tentang manajemen sebuah bisnis di pondok pesantren.

4. Definisi Istilah

Istilah-istilah dalam karya Ilmiah membutuhkan pengertian yang sangat detail, maka dibutuhkanlah definisi istilah yang berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti dalam judul penelitian ini., tujuannya agar tidak terjadi kesalah pahaman terhadap makna istilah

sebagaimana dimaksud oleh peneliti.¹⁵ Adapun istilah-istilah yang terdapat dalam penelitian ini sebagaimana berikut:

1. Peran

Pengertian peran adalah suatu pekerjaan seseorang yang diharapkan bisa membantu dan mengatur terciptanya kesejahteraan di tengah-ditengah masyarakat.¹⁶

2. Kiai

Kiai merupakan seseorang yang memberikan, mengajarkan, dan menyampaikan pengetahuan agama dengan cara berceramah, tingkah laku, dan menyampaikan fatwa agama kepada masyarakat luas.¹⁷

3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah seseorang yang mampu memberikan kontribusi bagi orang lain dalam menjalankan suatu kegiatan, sehingga mereka bisa cakap dalam mengaplikasikan hal-hal yang diharapkan.

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

¹⁵ Ibid hal 8

¹⁶ Pusat bahasa, *KBBI* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka 2008), 90

¹⁷ Sukanto, *Kepemimpinan Kyai Dalam Pesantren* (Jakarta: pustaka LP3ES, 1999) 85

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

1. Penelitian Terdahulu

Penulis membutuh referensi yang sesuai dengan tema yang akan penulis bahas, maka dibutuhkan penelitian terdahulu. Beberapa hasil penelitian terdahulu dalam bentuk skripsi yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya:

- a) Skripsi yang dibuat oleh Saudara Miftahur Munir, tahun 2018 yang berjudul "*Peran Kiai dalam Manajemen Bisnis di Pondok Pesantren Al-Bidayah Tegal Besar Kaliwates Jember*".¹⁸

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian studi kasus. Peran Kiai dalam Manajemen Bisnis di Pondok Pesantren Al-Bidayah Tegal Besar Kaliwates.

Fokus penelitian ini adalah 1) Bagaimana implementasi manajemen bisnis Pondok Pesantren Al Bidayah Tegal Besar Kaliwates Jember ?

2) Bagaimana peran Kiai Abdul Haris dalam manajemen bisnis di Pondok Pesantren Al Bidayah Tegal Besar Kaliwates Jember ?.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Mendeskripsikan bagaimana implementasi manajemen bisnis Pondok Pesantren Al Bidayah Tegal

Besar Kaliwates Jember 2) Mendeskripsikan apa peran Kiai Abdul

¹⁸ Miftahul Munir "*Peran Kyai dalam Manajemen Bisnis di Pondok Pesantren Al-Bidayah Tegal Besar Kaliwates Jember*".(Skripsi IAIN Jember 2018)

Haris dalam manajemen bisnis Pondok Pesantren Al Bidayah Tegal Besar Kaliwates Jember

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) secara garis besar semua organisasi bisnis yang ada di pondok pesantren Darul Hidayah telah mengimplementasikan konsep dasar manajemen baik dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, maupun pengawasan. 2) Peran Kiai Badrus Shodiq yaitu sebagai pengasuh, akan tetapi didalam organisasi bisnis yang ada di pondok pesantren Darul Hidayah peran beliau selain menjadi pengasuh beliau juga sebagai pengawas (controller) dan sebagai penentu kebijakan.

- b) Skripsi yang dibuat oleh saudara Imam Wahyono, tahun 2011 yang berjudul *“Peran Kiai Dalam Mensukseskan Pembelajaran Kitab Kuning (Studi Kasus Atas Kiai Abdul Haris, M. Ag pengasuh pondok pesantren Al-bidayah Tegal Besar Kaliwates Jember)”*.¹⁹

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian studi kasus. Peran Kiai Dalam Mensukseskan Pembelajaran Kitab Kuning (Studi Kasus Atas Kiai Abdul Haris, M. Ag pengasuh pondok pesantren Al-bidayah Tegal Besar Kaliwates Jember Fokus penelitian ini adalah 1) Bagaimana Peran Kiai dalam mensukseskan Pembelajaran Kitab Kuning (Studi kasus atas Kiai Abdul Haris, M. Ag Pengasuh Pondok Pesantren Al-Bidayah Tegal

¹⁹ Imam Wahyono, *“Peran Kyai Dalam Mensukseskan Pembelajaran Kitab Kuning (Studi Kasus Atas Kyai Abdul Haris, M. Ag pengasuh pondok pesantren Al-bidayah Tegal Besar Kaliwates Jember)”*, (skripsi, IAIN Jember 2011)

Besar Kaliwates Jember)?.

2) Bagaimana peran Kiai dalam perencanaan kitab kuning (Studi kasus atas Kiai Abdul Haris, M. Ag Pengasuh Pondok Pesantren Al-Bidayah Tegal Besar Kaliwates Jember)?.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mendeskripsikan peran Kiai dalam dalam mensukseskan pembelajaran kitab kuning (Studi kasus atas Kiai Abdul Haris, M. Ag Pengasuh Pondok Pesantren Al-Bidayah Tegal Besar Kaliwates Jember). 2) Untuk mendeskripsikan peran Kiai dalam perencanaan kitab kuning (Studi kasus atas Kiai Abdul Haris, M. Ag Pengasuh Pondok Pesantren Al-Bidayah Tegal Besar Kaliwates Jember)

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa peran Kiai dalam mensukseskan pembelajaran kitab kuning sangat penting dan amat dominan, karena demi memaksimalkan pembelajarannya Kiai ikut terlibat langsung dan senantiasa memantau efektifitas dalam kegiatan pembelajarannya.

- c) Skripsi yang dibuat oleh saudara Hoerul Umam tahun 2008 yang berjudul "*Peran Kiai Mahfud Abdul Hannan Dalam Pembinaan Akhlak Santri Dalam Di Pondok Pesantren Fatihul Ulum Desa Manggis Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember*".²⁰

Adapun metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif mengandalkan data dari informan

²⁰ Hoerul Umam "*Peran Kyai Mahfud Abdul Hannan Dalam Pembinaan Akhlak Santri Dalam Di Pondok Pesantren Fatihul Ulum Desa Manggis Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember*". (Skripsi IAIN Jember 2008

dan responden. Sedangkan untuk analisa datanya peneliti menggunakan triangulasi data. Untuk mendeskripsikan bagaimana peran Kiai dalam pembinaan akhlak santri di Pondok Pesantren Fatihul Ulum Desa Manggis Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember.

Hasil penelitian yang diperoleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa peran KH. Mahfud Abdul Hannan adalah pembinaan akhlak santri di Pondok Pesantren Salafiyah Fatihul Ulum Desa Manggis Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember tahun 2007/2008, yaitu peran Kiai sebagai motivator, pembimbing, konsultan serta evaluator, dengan memberikan nasihat atau suri tauladan kepada para santri secara rutin dan keberlanjutan.

- d) Skripsi yang dibuat saudara Mualifah, dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember tahun 2017 yang berjudul “Analisis Manajemen Operasional gula di Pabrik Gula Wonolangan Probolinggo tahun 2012-2013”.²¹

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen operasional prosedur produksi gula di Wonolangan Probolinggo, untuk mengetahui permintaan gula Wonolangan Probolinggo pada tahun 2012-2013, serta bagaimana Standard Operasional Prosedur (SOP) dalam mengimbangi permintaan gula.

²¹Mualifah, “Analisis Manajemen Operasional gula di Pabrik Gula Wonolangan Probolinggo tahun 2012-2013. (Skripsi IAIN Jember)

Adapun metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian *field research*.

Hasil penelitian ini menunjukkan Standard Operasional Prosedur (SOP) produksi gula dalam upaya mengimbangi peningkatan permintaan gula yaitu, para karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang sudah ada di perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan jika para karyawan melakukan semua tugas sesuai dengan prosedur yang sudah berlaku, mengenai upaya perusahaan dalam mengimbangi peningkatan permintaan gula yaitu, sebagaimana kita tahu bahwa gula merupakan produk yang dikonsumsi dan dibutuhkan oleh masyarakat sekitar, maka karyawan harus melakukan kegiatannya sesuai dengan SOP, melakukan relasi dengan masyarakat yang memiliki lahan tebu sehingga perusahaan tidak kekurangan bahan baku sebagai bahan untuk meningkatkan jumlah produksi. Jadi, ketika ada peningkatan permintaan produk maka perusahaan bisa menangani hal tersebut, dengan adanya penerapan SOP yang baik dan tidak kehabisan bahan mentah atau tebu karena adanya cadangan persediaan bahan mentah untuk diproduksi di PG Wonolongan.²²

²² Ibid

- e) Skripsi yang dibuat oleh saudara oleh saudara Muhammad Samsul Maarif dari fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember tahun 2017 yang berjudul “*Perencanaan Produksi Vencer Kayu Lapis PT. Sejahtera Usaha Bersama (SUB) Unit Jember di Desa Gambirone Kecamatan Bangsalsari kabupaten Jember*”.²³

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan strategi perencanaan produksi yang sesuai untuk diterapkan pada pabrik Triplek, serta bertujuan untuk menjelaskan peranan perencanaan produksi dalam meningkatkan jumlah permintaan.

Metode penelitian digunakan melalui pendekatan kualitatif, jenis studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif. Metode keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Penelitian ini memperoleh kesimpulan: Pertama, dengan adanya pilihan kapasitas perusahaan mengetahui langkah apa yang harus dilakukan untuk kedepannya, mulai dari mengubah tingkat persediaan, meragaman ukuran tenaga kerja dengan merekrut atau memberhentikan karyawan, meragaman tingkat produksi melalui waktu lembur atau waktu kosong, sub kontrak, menggunakan karyawan paruh waktu. Kedua, dengan adanya pilihan permintaan

²³ Muhammad Samsul Maarif, “*Perencanaan Produksi Vencer Kayu Lapis PT. Sejahtera Usaha Bersama (SUB) Unit Jember di Desa Gambirone Kecamatan Bangsalsari kabupaten Jember*” (Skripsi IAIN Jember, 2017)

perusahaan mengetahui apa yang mempengaruhi permintaan terhadap pelanggan dan bagaimana caranya mengatasi ini, tunggakan pesanan selama periode permintaan tinggi dan perpaduan produk dan jasan yang *counterseasonal* (dengan musim yang berbeda). Ketiga, hubungan antara produksi dan tenaga kerja sangat efektif untuk mengetahui seberapa besar biaya yang perusahaan keluarkan untuk menghasilkan produk, dengan cara mencari tahu biaya tetap, biaya berubah, biaya total, biaya tetap rata-rata, biaya berubah rata-rata, biaya total rata-rata dan biaya marginal.

- f) Skripsi yang dibuat oleh saudara Nanang Prabowo, dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember tahun 2017 yang berjudul “*Pengendalian Biaya Produksi Pada Usaha Bisnis Ayam Petelur di Desa Garahan Kecamatan Silo Kabupaten Jember*”.²⁴

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui biaya produksi pada usaha bisnis ayam petelur di Desa Garahan Kecamatan Silo Kabupaten Jember, serta untuk mengetahui cara mengendalikan biaya produksi pada usaha ayam petelur di Desa Garahan Kecamatan Silo Kabupaten Jember.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan studi kasus. Sedangkan teknik pengumpulan data meliputi: observasi, wawancara,

²⁴ Nanang Prabowo, “*Perencanaan Produksi Vencer Kayu Lapis PT. Sejahtera Usaha Bersama (SUB) Unit Jember di Desa Gambirono Kecamatan Bangsalsari kabupaten Jember*. (Skripsi, IAIN Jember, 2017)

dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan triangulasi teknik.

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan tentang biaya produksi ayam petelur di Desa Garahan Kecamatan Silo Kabupaten Jember dapat diambil suatu kesimpulan ternyata di usaha produksi ayam petelur setelah semua biaya produksi dihitung diantaranya dari mulai biaya sewa lahan tanah Rp. 1.700.000, biaya pakan ayam petelur Rp. 21.000.0000, biaya untuk mrrnggaji karyawan Rp. 1.800.000, harga ayam petelur per ekor Rp. 2.500, biaya listrik Rp. 50.000, setelah ditotal semuanya adalah Rp. 24.552.000 sedangkan pendapatan di setiap harinya itu Rp.1.000.000 jadi, dalam satu bulannya penghasilan ayam petelur milik bapak Asmali 30.000.000, biaya tersebut setelah dikurangi dengan keuntungan hasilnya Rp. 5.447.500, cara mengendalikan biaya produksi usaha bisnis ayam petelur yang berada di Desa Garahan Kecamatan Silo Kabupaten Jember ini dalam hal pengendalian biaya produksinya menggunakan biaya taksiran, biaya *standard full casting* dan *standard variabell costing*.

- g) Skripsi yang dibuat oleh saudari Nina Ristia Barus tahun 2017 yang berjudul "*Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya*

*Meningkatkan Mutu Pelajaran terhadap Nasabah Pada PT BNI Syari'ah KC Medan*²⁵

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian studi kasus. Hasil dari penelitian ini menunjukkan dalam hal mencapai target dan terciptanya kinerja dan pelayanan yang bagus, bank syariah harus memiliki karyawan yang bertanggung jawab dan memiliki sumber daya manusia yang bagus. Hal ini karena Sumber Daya Manusia apalagi yang sesuai dengan konsep yang islami merupakan salah satu proses penting dalam berjalannya roda bisnis perusahaan untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi para nasabah. Penelitian ini dibuat untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dan mutu pelayanan terhadap nasabah pada PT. Bank BNI Syariah Kc Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara langsung kepada Bank BNI Syariah dan Nasabah dan untuk melengkapi bahan penulis juga mengambil dari buku-buku yang berkaitan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Bank BNI Syariah Kc Medan strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan sudah sesuai dengan Prinsip Syariah. Hal ini dikarenakan strategi pengembangan sumber daya manusia yang mereka lakukan seperti pemilihan karyawan dengan

²⁵ Nina Ristia Barus, *"Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelajaran terhadap Nasabah Pada PT BNI Syari'ah KC Medan"* (Skripsi UIN Sumatera Utara, 2017)

seleksi yang berhubungan langsung dengan keislaman calon karyawan, pembinaan keislaman untuk membentuk kepribadian yang muslim, selain itu ada juga hasanah titik yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pelayanan terhadap nasabah. Dalam mutu pelayanan yang diberikan pihak PT.Bank BNI Syariah juga sudah sesuai dengan harapan para nasabah yang mana nantinya akan meningkatkan kan citra perusahaan.

- h) Skripsi yang dibuat oleh Etri Maesari tahun 2017 yang berjudul *"Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penanggulangan Pengangguran Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam"*²⁶

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian studi kasus. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Balai Latihan Kerja Bandar Lampung berpengaruh dalam peningkatan kualitas SDM tetapi tidak berpengaruh dalam pengurangan jumlah angka pengangguran hal ini dibuktikan dengan jumlah tenaga kerja yang semakin meningkat pada tahun 2015 sebesar 730.251, sedangkan jumlah angka pengangguran pada tahun 2015 sebesar 48.787. Seharusnya semakin tinggi jumlah angka tenaga kerja jumlah penagnguran pun berkurang sehingga BLK dapat dikatakan berpengaruh dalam pengurangan angka pengangguran.

²⁶ Etri Maesari yang berjudul *"Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penanggulangan Pengangguran Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam"*(Skripsi UIN Raden Intan Lampung 2017)

Kesimpulan dalam meningkatkan kualitas SDM guna penanggulangan pengangguran kota Bandar Lampung, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa program pelatihan kerja yang diterapkan Balai Latihan kerja khususnya untuk meningkatkan kualitas SDM berperan baik dengan tercapainya kenaikan angka tenaga kerja Bandar Lampung setiap tahunnya, namun akan tetapi dalam pengurangan angka pengangguran BLK belum berperan dengan baik jika angka tenaga kerja meningkat seharusnya angka pengangguran menurun. Namun hal ini berbanding terbalik dimana angka tenaga kerjadan pengangguran sama – samameningkat.

- i) Skripsi yang dibuat oleh Moh. Luthfi Koheruddin tahun 2008 yang berjudul *“Peran Kiai dalam Meningkatkan Kualitas Pada Santri Di Pondok Pesantren Al-Arifin Denanyar Jombang”*²⁷

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menekankan pada kekuatan analisis data pada sumber-sumber data yang ada, sehingga hasil penelitian tidak berupa angka-angka melainkan berupa interpretasi dan kata-kata. Teknik

pengumpulan data dilakukan melalui, (1) observasi; (2) interview atau wawancara; (3) dokumentasi; dan (4) catatan lapangan.

²⁷ Moh. Luthfi Khoerruddin *“Peran Kyai dalam Meningkatkan Kualitas Pada Santri Di Pondok Pesantren Al-Arifin Denanyar Jombang”*, (Skripsi UIN Malang 2008)

Dari hasil analisis data diperoleh temuan-temuan sebagai berikut; (1) sejarah singkat Pondok Pesantren Al-Arifin Denanyar-Jombang dan perkembangannya;

- 1) pelaksanaan pengajaran atau pendidikan diniyah di pesantren ini dilakukan selama dua kali dalam sehari kecuali hari Jumat, yaitu setelah sholat maghrib dan setelah sholat shubuh yang dilakukan dengan penuh kedisiplinan dan keseriusan;
- 2) peran Kiai dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam di pesantren ternyata sangat penting dan signifikan karena dia adalah pemimpin tertinggi dalam lembaga itu. Peran itu diwujudkan dalam kegiatan mengontrol langsung jalannya pendidikan diniyah dan aktivitas keseharian pesantren juga dalam hal ide atau gagasan guna mewujudkan tujuan diatas.

Menurut para pengajar (asatidz) dan para santri, bahwa pengasuh pesantren atau disebut Kiai mempunyai komitmen yang tinggi untuk memajukan pendidikan Islam di pesantren ini. Rata-rata mereka menilai sangat baik dan baik terhadap peran Kiai diatas.

- j) Skripsi yang dibuat oleh saudara M. Miftahussyaian tahun 2017 yang berjudul "*Pengembangan Sumber Daya Manusia Santri di*

*Pesantren Untuk Memasuki Kehidupan Masyarakat (studi pada Pesantren Mahasiswa Al Hikam Malang)*²⁸

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian studi kasus. Hasil dari penelitian ini menunjukkan Konsep ibadah yang diterapkan oleh Pesma Al Hikam dalam pengembangan SDM santri adalah melalui kegiatan-kegiatan spiritual yang menjadi kunci pokok dalam semangat pesantren untuk mengembangkan santri dan masyarakatnya. Di Pesma Al Hikam, makna ibadah yang dapat digali adalah; bahwa segala perbuatan dan tanggung jawab dilakukan dengan dilandasi keikhlasan serta nilai-nilai ajaran Islam sebagai inspirasi dan semangat perilaku kehidupannya maka akan mengandung nilai ibadah, baik dalam bentuk ibadah yang murni disyari'atkan oleh agama (ibadah mahdlah) maupun ibadah sebagai amal atau perbuatan yang dilakukan dengan tujuan baik dan diterima oleh Allah (ibadah ghairu mahdlah).

Pesma Al Hikam dalam merencanakan dan menyusun program kerja disusun terdiri dari perencanaan jangka panjang dan jangka pendek dengan dikelola dan dikembangkan berdasarkan prinsip-prinsip manajemen lembaga pendidikan modern. Proses tersebut

²⁸ M. Miftahussyaian, "*Pengembangan Sumber Daya Manusia Santri di Pesantren Untuk Memasuki Kehidupan Masyarakat (studi pada Pesantren Mahasiswa Al Hikam Malang)*" (Skripsi UIN Malang 2017)

dilakukan dalam suasana yang interaktif dan komunikatif melalui suatu musyawarah yang melibatkan pengasuh/pimpinan pesantren, ustadz dan santri. Sementara sistem pendidikan pesantren dilakukan dengan mengembangkan potensi fitrah manusia, yakni fikriyah, ruhaniyah dan jasmaniah. Ketiga potensi itu diwujudkan dalam tiga bidang pendidikan, yaitu: pengasuhan, pengajaran (dirosah), pelatihan (kesantrian) dengan menitikberatkan pada amal ibadah melalui disiplin ibadah, prestasi ilmiah melalui pengembangan disiplin ilmu masing-masing, serta pengembangan akhlak dan pengabdian masyarakat. Sistem pengajarannya terbagi dalam tiga jenjang, meliputi; Tingkat *Basic*, Tingkat *Intermediet*, dan Tingkat *Advance*.²⁹

Sementara itu pemberian motivasi dilakukan secara kontinu baik secara pribadi/informal maupun kolektif/formal yang dilakukan oleh Pengasuh dan Kiai sebagai agen perubahan. Proses tersebut diikuti sesekali dengan menunjuk beberapa pengurus sebagai “badal” (pengganti) dan diberi wewenang demi kelancaran dan kesinambungan program yang telah ditetapkan. Motivasi dilakukan dengan diikuti penghargaan dalam bentuk kata-kata pujian atau hadiah bagi pengurus dan santri yang berprestasi. Ada beberapa faktor yang mendasari proses motivasi dalam menciptakan perubahan

²⁹ Ibid

pada santri di Pesma Al Hikam, antara lain: pentingnya kualitas dan profesionalitas pendidikan, membangun solidaritas sosial, kewajiban menghindari kekufuran, menumbuhkan mental dan moral masyarakat. Namun di Pesma Al Hikam belum memiliki pedoman pengawasan dan pengendalian yang terstruktur dan baku sebagai tolok ukur dan standart penilaian dalam aktualisasi program kerja dan proses pendidikannya. Guna memberikan lebih komprehensif, maka dibawah ini dipaparkan mapping penelitian terdahulu, sebagai berikut:

Tabel II.I

Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Miftahul Munir, Peran Kiai Terhadap Manajemen Bisnis Di Pondok Pesantren Al Bidayah Tegal Besar kaliwates Jember	a. Peran Kiai. b. Pendekatan kuitatif	Peran Kiai dalam bisnis guna meningkatkan sumber daya manusia di pondok pesantren.
2	Imam Wahyono, Peran Kiai Dalam Mensukseskan Pembelajaran Kitab Kuning (Studi Kasus Atas Kiai Abdul Haris, M. Ag pengasuh pondok pesantren Al-bidayah Tegal Besar Kaliwates Jember	a. Peran Kiai. b. Pendekatan kuitatif	Penelitian ini berfokus pada peran Kiai terhadap pembelajaran kitab kuning di pondok pesantren.
3	Hoerul Umam, Peran Kiai Mahfud Abdul Hannan Dalam Pembinaan Akhlak Santri Dalam Di Pondok	a. Peran Kiai. b. Pendekatan kuitatif	Penelitian ini berfokus pada peran Kiai terhadap pembinaan akhlak santri di pondok pesantren.

	Pesantren Fatihul Ulum Desa Manggisan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember		
4	Mualifah, Analisis Manajemen Operasional gula di Pabrik Gula Wonolangan Probolinggo tahun 2012-2013	a. Manajemen bisnis. b. Pendekatan kualitatif	Penelitian ini berfokuskan pada manajemen operasional bisnis.
5	Muhammad Samsul Maarif, Perencanaan Produksi Vencer Kayu Lapis PT. Sejahtera Usaha Bersama (SUB) Unit Jember di Desa Gambirano Kecamatan Bangsalsari kabupaten Jember	a. Manajemen bisnis. b. Pendekatan kualitatif	Penelitian ini berfokuskan pada manajemen produksi.
6.	Nanang Prabowo, Pengendalian Biaya Produksi Pada Usaha Bisnis Ayam Petelur di Desa Garahan Kecamatan Silo Kabupaten Jember	a. Manajemen bisnis. b. Pendekatan kualitatif	Penelitian ini berfokuskan pada manajemen produksi.
7	Nina Ristia Barus, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelajaran terhadap Nasabah Pada PT BNI Syari'ah KC Medan	a. Sumber Daya Manusia. b. Pendekatan kualitatif	Penelitian ini berfokuskan pada manajemen Sumber daya manusia pada Nasabah Bank BNI.
8	Etri Meisari, Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penanggulangan Pengangguran Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam	a. Sumber Daya Manusia. b. Pendekatan kualitatif	Penelitian ini berfokuskan pada manajemen Sumber daya manusia guna menanggulangi pengangguran.
9	Moh. Luthfi Khoiruddin, Peran Kiai dalam Meningkakan Kualitas Pada Santri Di Pondok Pesantren Al-Arifin Denanyar Jombang	a. Peran Kiai dan manajemen Sumber Daya Manusia. b. pendekatan kualitatif	Penelitian ini berfokuskan pada manajemen Sumber daya manusia santri.
10	M. Miftahussain,	a. Peran Kiai dan	Penelitian ini berfokuskan pada

	Pengembangan Sumber Daya Manusia Santri di Pesantren Untuk Memasuki Kehidupan Masyarakat (studi pada Pesantren Mahasiswa Al Hikam Malang)	manajemen Sumber Daya Manusia. b. pendekatan kuantitatif	manajemen Sumber daya manusia santri.
--	--	---	---------------------------------------

Sumber data : Skripsi di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, pada tanggal 20 Mei 2020

Hal yang menarik dari penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dibandingkan dengan penelitian terdahulu diatas ialah penelitian tentang seorang Kiai yang mempunyai pengaruh dalam bisnis guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di pondok pesantren tersebut, karena pada umumnya Kiai itu berperan terhadap bagaimana kurikulum pondok pesantren tersebut, bagaimana akhlak para santri dan lain sebagainya, maka penelitian ini menjadi hal wajib dikaji karena agar kita semua mengetahui bahwasannya Kiai tidak hanya memikirkan kemajuan dalam bidang keilmuan maupun akhlak saja, tapi juga memikirkan kemajuan dalam bidang bisnis.

2. Kajian Teori

A. Teori Kepemimpinan

Sebuah organisasi pasti membutuhkan seorang pemimpin yang membantu mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, pemimpin yang dibutuhkan pastinya memiliki jiwa

kepemimpinan sebagai bagian dari manajerial. Kepemimpinan pun memegang peranan yang penting, dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual maupun organisasi.

Secara umum, kepemimpinan adalah sebuah kemampuan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau mengarahkan pihak tertentu untuk mencapai tujuan. Teori kepemimpinan juga bisa didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengelola dan mengarahkan sebuah kelompok dengan efektif dan efisien agar mencapai tujuan.

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, seorang pemimpin adalah orang yang harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi atau memandu sekelompok orang atau pihak.³⁰ Kepemimpinan memiliki dua konsep dasar, **yakni ilmu dan seni**. Ilmu kepemimpinan merupakan teori kepemimpinan yang bisa dipelajari dari berbagai sumber. Pelajaran yang dapat diambil dalam teori kepemimpinan ini dengan mengikuti pelatihan mengenai leadership atau metode kepemimpinan. Membaca buku dan berdiskusi dengan rekan lain yang memiliki kemampuan kepemimpinan mumpuni dalam mempelajari teori kepemimpinan tersebut. Sementara, seni kepemimpinan adalah metode atau teknik kepemimpinan dalam mengkoordinasi sebuah

³⁰ John M. Echols & Hasan Syadzily, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 283

kelompok. Metode kepemimpinan ini diharapkan mampu membentuk karakter dan kinerja yang baik guna membangun kelompok yang kompak dalam mewujudkan tujuan.

Menurut Sondang P. Siagian, teori kepemimpinan bisa diartikan sebagai kemampuan seseorang saat menjabat sebagai pimpinan organisasi tertentu dalam mempengaruhi orang lain, khususnya bawahannya. Hal itu dilakukan agar mereka mampu bertindak dan berpikir sesuai dengan arahan, sehingga tujuan pun bisa tercapai dengan mudah.³¹ Kepemimpinan adalah sikap yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam membuat rencana, berpikir dan mengambil tanggung jawab untuk kelompok serta memberikan arahan kepada orang lain.

Fungsi utama seorang pemimpin adalah membantu suatu kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja lebih efisien. Tapi, ada pula beberapa peranan atau tujuan kepemimpinan,³² antara lain:

1. Membantu terciptanya suatu iklim sosial yang baik

Adanya kepemimpinan dalam sebuah organisasi bertujuan untuk membantu terbentuknya suatu iklim sosial yang baik. Karena, iklim sosial ini akan mempengaruhi kinerja dan kenyamanan setiap anggota di dalam kelompok.

Iklim sosial adalah suatu konsep yang abstrak di dalam

³¹ Sondang P. Siagian, *Teori Kepemimpinan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta 2004), 12

³² Ibid, 103

organisasi. Meskipun abstrak, konsep ini bisa dirasakan pengaruhnya oleh setiap anggota organisasi. Persepsi individu dan interpretasi kognitifnya terhadap kondisi organisasi secara menyeluruh akan mempengaruhi sikap, perasaan, dorongan dan tingkah lakunya.

Pada akhirnya, iklim sosial ini akan menentukan kesejahteraan psikologis dari orang yang bersangkutan dan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Sehingga iklim sosial perlu dibangun untuk membawa pengaruh yang optimal terhadap pertumbuhan dan perkembangan personal setiap individu yang diinginkan dalam suatu organisasi.

2. Membantu kelompok dalam menetapkan prosedur-prosedur kerja

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi juga bertujuan membantu menetapkan prosedur-prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh setiap anggotanya. Prosedur kerja adalah tahapan yang berurutan dengan tujuan, supaya suatu aktivitas yang dikerjakan bisa berjalan lancar. Adanya tahapan-tahapan kerja ini, setiap anggota dalam organisasi tidak akan kebingungan melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugasnya. Karena, setiap tahapan kerja ini sudah dilengkapi aturan-aturan dan cara pengerjaan yang bisa membantu mereka lebih

mudah memahami pekerjaannya agar selesai lebih cepat dan tepat.

3. Membantu kelompok untuk mengorganisasi diri

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi juga berfungsi membantu mengkoordinir setiap anggotanya atau kelompoknya untuk mengorganisasikan diri. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), mengorganisasi adalah mengatur dan menyusun setiap bagian dalam organisasi, baik orangnya maupun lainnya sehingga menjadi satu kesatuan.

Mengkoordinir berasal dari kata koordinasi yang artinya suatu bagian integral dari seluruh fungsi manajerial dan menjadi inti dari ilmu manajemen. Secara etimologis, koordinasi memiliki arti kegiatan penertiban mengatur atau menciptakan segala sesuatu agar berjalan lancar secara bersamaan.

Maka, pengertian koordinasi adalah suatu tindakan pengaturan elemen-elemen yang sangat kompleks supaya semuanya bisa terintegrasi dan bekerjasama secara efektif serta harmonis.

Dalam ilmu manajemen, pengertian koordinasi adalah berbagai aktivitas yang dikerjakan dengan tujuan untuk mengintegrasikan tujuan dan rencana kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya.

4. Mengambil keputusan bersama dengan kelompok

Adanya kepemimpinan dalam sebuah organisasi juga akan membantu mengambil setiap keputusan bersama untuk keberlangsungan organisasi tersebut. Pembuatan keputusan ini merupakan bagian kunci dalam kepemimpinan yang berperan penting, terutama ketika pemimpin melaksanakan fungsi perencanaan. Perencanaan yang menyangkut keputusan-keputusan penting dan berlangsung jangka panjang.

Hal ini tentu tidak jauh dari pengambilan keputusan yang bisa dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental maupun kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan diantara beberapa alternatif yang tersedia. Setiap proses pengambilan keputusan selalu menghasilkan satu pilihan akhir. Lalu, keputusan dibuat untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan maupun tindakan.

5. Memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman

Adanya kepemimpinan dalam sebuah organisasi, kelompok atau perusahaan juga bertujuan memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman.

Kesempatan adalah waktu yang berkaitan dengan keleluasaan, peluang dan sebagainya. Dalam hal ini, kesempatan

memiliki makna berupa waktu yang diberikan suatu kelompok untuk memperbaiki sesuatu yang salah atau gagal sebelumnya.

Sehingga, mereka bisa belajar dari pengalaman dengan menghindari kesalahan-kesalahan sebelumnya agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam lingkup kepesantrenan, Kepemimpinan disebut dengan **Kiai**, asal usul perkataan Kiai dipakai ketiga jenis gelar yang saling berbeda. *Pertama*, sebagai gelar kehormatan bagi barang-barang yang dianggap keramat, umpamanya, “Kiai Garuda Kencana” dipakai untuk sebutan kereta emas yang ada di keraton Yogyakarta. *Kedua*, dipakai sebagai gelar kehormatan untuk orang-orang tua pada umumnya. Dan, *ketiga*, sebagai gelar yang diberikan oleh masyarakat kepada seorang ahli agama Islam yang memiliki atau menjadi pemimpin pesantren dan mengajarkan kitab-kitab Islam klasik kepada para santrinya.³³

Kiai adalah hal yang selalu disinggung dalam diskursus kepemimpinan dalam masyarakat, khususnya masyarakat Islam tradisional. Ruang Kiai lebih bersifat lokal. Kiai lebih dikenal dalam komunitas masyarakat Jawa dan Madura. Secara umum, Kiai adalah termasuk pada kategori diidentikkan dengan ulama’ dalam konsep Islam. Kata “Ulama” berasal dari bahasa Arab dan semula merupakan

³³ Zamakhsyari Dhofier, Tradisi Pesantren (Studi Tentang Pandangan Hidup Kiai), (Jakarta, LP3ES), hal. 55

bentuk jama' dari kata "alim" yang berarti orang yang mengetahui, orang yang pandai dalam bidang ilmu apapun dapat disebut orang alim atau dengan istilah yang telah mengalami metamorphosis, yaitu ulama.³⁴

Horikhorsi mengungkapkan, bahwa Kiai memiliki peranan kreatif dalam merubah tatanan dan kebiasaan tidak baik di kalangan masyarakat, yaitu memperkenalkan unsur-unsur sistem luar dan menimbulkan perubahan dalam masyarakat.³⁵ Dahulu orang memandang seseorang yang pandai dibidang agama Islam dan juga mengasuh atau memimpin pesantren, baru dipandang sebagai seorang Kiai. Akan tetapi sekarang meski Kiai tidak memimpin pesantren, bila ia memiliki keunggulan dalam menguasai ajaran-ajaran islam dan amalan-amalan ibadah, sehingga memiliki pengaruh yang besar di dalam masyarakat, maka orang tersebut sudah dikatakan sebagai seorang Kiai.³⁶

Pangkat dan jabatan seorang Kiai pada umumnya diberikan oleh masyarakat berdasarkan ilmu dan akhlaknya, konsistensi perkataan dan perbuatannya serta komitmennya yang kokoh sebagai obor bagi masyarakat. Karena itu keberadaan Kiai sangat dibutuhkan oleh masyarakat sebagai lentera kehidupan yang terus memberi cahaya dalam menerangi hidup masyarakat dari keburukan-keburukan dunia, sehingga dapat menjadi penerang dalam kehidupan di dunia sampai akhirat. Peran

³⁴ Father Rohman, *Singgasana Politik Kyai Madura* (STAIN Jember Press, 2013), hal 29

³⁵ Sugeng Haryanto, *Perspsi Santri Terhadap Perilaku Kepemimpinan Kyai di Pondok Pesantren* (Kementrian Agama RI, 2012), hal 231

³⁶ Sukamto, *Budaya Politik Pesantren* (Yogyakarta Interprena 2012), hal 27

Kiai juga sangat signifikan yaitu sebagai pewaris para nabi dan juga sebagai pusat rujukan masyarakat dalam banyak hal. Peran Kiai dalam mengembangkan budaya religius semakin diperlukan dalam masyarakat, terutama dalam merosotnya nilai-nilai moral yang semakin meningkat dan kemaksiatan yang semakin merajalela, mereka tidak malu dalam mengumbar kemaksiatannya, bahkan bangga dengan pekerjaan buruknya, sehingga menjadi ancaman serius bagi masa depan keamanan dan ketertiban masyarakat, semua itu ditengarai berpangkal dari rusaknya akhlak sebagian besar masyarakat sebagai dampak dari belum efektif dan optimalnya fungsi pendidikan dan dakwah yang dilakukan para Kiai selama ini.³⁷

Tugas utama seorang Kiai ialah mengajar dan mendidik untuk menguasai nilai-nilai ajaran di dalam agama islam, serta meneghahwntahkan dalam kehidupan sehari-harinya. Dengan mengajar dan mendidik, seorang Kiai dapat memelihara keyakinan dan nilai-nilai kultural, bahkan tidak jarang seorang Kiai menjadi seorang personifikasi dari nilai itu sendiri, Kiai adalah guru baik di dalam maupun di luar kelas, dimana Kiai selalu menjawab pertanyaan-pertanyaan yang menjadi permasalahan muridnya serta mengajarkan pendidikan dan ilmu pengetahuan yang dibutuhkan oleh santri-santrinya. Kiai sebagai guru selalu menanamkan pada santri-santrinya untuk mengamalkan ilmu

³⁷ Riayatul Husnan, Kepemimpinan Kyai Potret Budaya Religius diPondok Pesantren, (STAIN Jember Press), hal 111-112

syari'at Islam dalam kehidupan sehari-hari.³⁸

Kiai juga menjadi rujukan masyarakat sekitarnya dalam rangka menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi masyarakat tidak hanya dalam masalah agama Islam melainkan juga masalah-masalah umum yang lainnya seperti masalah sosial, budaya, ekonomi, ritual, dan personal.³⁹Oleh karena itu, Kiai tidak hanya berposisi sebagai pemegang pesantren, tapi juga memiliki peranan untuk melakukan transformasi kepada masyarakat, baik menyangkut masalah interpretasi agama, social, melakukan pendampingan ekonomi.

Para Kiai dengan kelebihanannya dalam penguasaan pengetahuan Islam, seringkali dilihat sebagai orang yang senantiasa dapat memahami keagungan Tuhan dan rahasia alam, hingga dengan demikian mereka dianggap memiliki kedudukan yang tak terjangkau, terutama oleh kebanyakan orang awam. Dalam beberapa hal, mereka menunjukkan kekhususan mereka dalam bentuk-bentuk pakaian yang merupakan simbol kealiman yaitu kopiah dan surban.⁴⁰

Ketika berbicara mengenai Kiai maka tidak lepas dari pembahasan tentang pesantren sebab Kiai adalah salah satu elemen dari pesantren yang tidak dapat dipisahkan, system pendidikan pesantren telah lama ada sebelum datangnya Islam ke Indonesia, pesantren mengalami perubahan dari awal bentuk isinya yakni dari Hindu ke Islam.

³⁸ Muhaimin, Nuansa Baru Pendidikan Islam (Jakarta: Rajagrafindo Persida, 2006), 168

³⁹ Mustajab, Genelogi Nasionalisme dalam Pendidikan Pesantren (STAIN Jember Press, 2013), hal 23

⁴⁰ Dhofier, *Tradisi Pesantren*, hal 93-94

Sebagai pengajar di pesantren Kiai memiliki pengaruh yang kuat bagi keseluruhan elemen pesantren bahkan profesinya sebagai pengajar dan penganjur Islam berubah pengaruh yang melampaui batas-batas pesantren itu berbeda.⁴¹

Kiai sangat dihormati oleh masyarakat melebihi penghormatan mereka terhadap pejabat setempat, petuah-petuahnya memiliki daya pikat yang luar biasa. Tidak berlebihan jika terdapat penilaian bahwa figur Kiai sebagai pemimpin karismatik menyebabkan berbagai masalah kemasyarakatan yang terjadi disekitarnya harus dikonsultasikan terlebih dahulu kepadanya sebelum mengambil sikap terhadap masalah itu.⁴²

Kedudukan Kiai dalam sehari-hari dalam kehidupan masyarakat sangat terhormat sekali sampai-sampai penghormatannya melebihi pejabat setempat, penghormatan ini diberikan kepada Kiai karena Kiai adalah penuntun untuk melakukan sesuatu apapun yang berkaitan dengan masyarakat lain (sosial).

Eksistensi seorang Kiai dalam sebuah pesantren menempati posisi yang sentral. Kiai merupakan titik pusat bagi pergerakan sebuah pesantren, Kiai merupakan sumber inspirasi dan sumber pengetahuan bagi santrinya secara absolut. Seringkali dalam sebuah pesantren Kiai adalah perintis, pengelola, pemimpin, pengasuh, bahkan sebagai pemilik tunggal.

⁴¹ Khozin, *Jejak-Jejak Pendidikan di Indonesia*, (Malang: UMM Press, 2001), hal 88

⁴² Mujammil Qomar, *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratis Institusi*, (Jakarta Erlangga 2007), hal 29

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama, kepemimpinan yang efektif mampu mempengaruhi anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi.

Amirullah memberikan indikator kepemimpinan efektif yaitu dengan melihat hasil kinerja yang diperoleh selama tiga kepemimpinannya, baik secara kualitas maupun kuantitas.⁴³ Sedangkan Siagian, melihat dan mengartikan kepemimpinan yang efektif sebagai “Kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara, dan mengembangkan usaha dan iklim yang kooperatif, dalam kehidupan organisasional” dan “yang tercermin dalam kecekatannya mengambil keputusan.”⁴⁴ Maka salah satu pendekatan yang dianggap tepat dalam melihat indikator kepemimpinan yang efektif adalah dengan melihat peran-peran yang diaplikasikan oleh pemimpin. Apabila pemimpin itu telah melaksanakan tugas sesuai dengan peran dan fungsinya, maka pemimpin itu dikatakan sudah efektif. Sebaliknya, pemimpin yang belum melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan peranannya, maka pemimpin itu masih belum bisa dikatakan sebagai pemimpin yang efektif. Adapun peran-peran dari seorang pemimpin yang efektif adalah:

- a. Sebagai figure (*figurehead*)
- b. Sebagai pemimpin (*leader*)

⁴³ Amirullah, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), hal 269

⁴⁴ Husnan, *Kepemimpinan Kyai*, hal 42

- c. Sebagai penghubung (*liaison*)
- d. Sebagai pengamat (*monitoring*)
- e. Sebagai pembagi informasi (*disseminator*)
- f. Sebagai juru bicara (*spokesperson*) dan
- g. Sebagai wirausaha (*entrepreneur*).⁴⁵

B. Tinjauan Umum Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian dan Batasan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara makro, pembangunan suatu bangsa memerlukan dua aset utama atau “daya” yang disebut sumber daya (*resources*), yakni sumber daya alam (*natural resources*) dan sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan suatu keberhasilan suatu pembangunan, namun sumber daya manusia yang lebih penting. Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas lebih kepada jumlah sumber daya manusia atau jumlah penduduk yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas sumber daya. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai kualitas yang baik akan menjadi beban bagi pembangunan. Sedangkan kualitas SDM menyangkut kemampuan fisik ataupun

⁴⁵ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), hal 97-122

non-fisik (kecerdasan atau mental).⁴⁶

Secara terminologi SDM adalah penduduk yang siap, mau, dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan.⁴⁷ Maka, kualitas kemampuan fisik dan non-fisik itu menyangkut kemampuan bekerja, berfikir, dan keterampilan – keterampilan lain. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kualitas SDM dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan dengan bentuk atau program – program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non-fisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan.⁴⁸

Apabila kita berbicara pengembangan sumber daya manusia secara mikro, maka SDM yang di maksud adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan. PSDM ini sangat penting dalam mencapai keberhasilan suatu lembaga atau departemen yang dimaksud. Dengan adanya fasilitas – fasilitas yang memadai belum tentu bisa menjamin keberhasilan suatu lembaga atau departemen tersebut jika tidak diimbangi dengan kualitas SDMnya, hal ini membuktikan bahwa PSDM dalam suatu lembaga atau departemen tertentu di masyarakat memerlukan peningkatan pengembangan agar tercapainya suatu yang

⁴⁶ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangn Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, cet. Keempat, 2009), hal. 1.

⁴⁷ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, Cet. Kedua, 2012), hal. 7.

⁴⁸ Soekidjo Notoatmodjo, “*Pengembangn Sumber Daya*”, hal. 2.

optimal. Maka dari itulah perlu adanya suatu institusi apa pun memerlukan suatu unit atau departemen mengenai PSDM. Oleh karena itu, PSDM secara makro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal. Manusia baik sebagai makhluk sosial maupun makhluk individu mempunyai kebutuhan material yang terkait dengan fisik (primer) dan terkait non-fisik (sekunder).⁴⁹

b. Bentuk-Bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dari pengertian dan batasan – batasan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dilihat dari aspek kualitas SDMnya meliputi aspek kesehatan (secara fisik) dan pendidikan (secara non-fisik). Walaupun begitu, karena obyek penelitian ini membahas tentang pondok pesantren, maka peneliti akan membatasi pemaparan hanya pada persoalan pendidikan.

Dalam konteks PSDM pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia, bahkan dapat juga meningkatkan keterampilan (*skill*) tenaga kerja, sehingga dapat meningkatkan produktifitas.⁵⁰ Produktifitas disatu pihak dapat meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan penduduk. Sebagai upaya peningkatan sumber daya manusia (*human resources*), pada

⁴⁹ *Ibid*, hal. 8.

⁵⁰ Soekidjo Notoatmodjo, “*Pengembangn Sumber Daya*”, hal. 16.

dasarnya pada pendidikan bertujuan untuk mengembangkan aspek – aspek kemanusiaan peserta didik secara utuh, meliputi: aspek kedalaman spiritual, aspek perilaku, aspek ilmu pengetahuan dan intelektual, dan aspek keterampilan. Selain itu juga dalam dunia pendidikan dikenal adanya kegiatan yang cukup elementer yaitu salah satunya kegiatan ekstrakurikuler.⁵¹

Berbagai kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang ada, penulis menyimpulkan bahwa bentuk – bentuk pengembangan sumber daya manusia dibagi menjadi tiga aspek: aspek kepribadian, aspek spiritual, dan aspek ekstrakurikuler.

1) Aspek Kepribadian (Akhlak dan Keilmuan)

Pada dasarnya pendidikan itu bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁵² Abu Ali Ahmad ibn Miskawaih (330 – 421 H/941 – 1030

M) memberikan dasar penjelasan tentang pendidikan akhlak untuk membangun kepribadian manusia. Ibnu Miskawaih mengawali dengan jiwa, jiwa dalam pemahamannya bukanlah tubuh atau bagian dari tubuh. Keutamaan jiwa seseorang diukur

⁵¹ Departemen Agama RI, *Panduan Kegiatan Ekstrakurikuler Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: tnp, 2005), hal. 2 – 3.

⁵² Undang – Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

dari adanya kecendrungan kepada kebaikan. Dalam hal ini yang dimaksudkan yaitu manusia mempunyai perilaku khas yang tidak dimiliki oleh makhluk lain.⁵³

Ada empat kebajikan pokok manusia. *Pertama*, kearifan atau keilmuan. Merupakan keutamaan dari jiwa berfikir dan mengetahui. Pengetahuan menumbuhkan pemahaman tentang mana yang harus dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sikap kearifan diantaranya terbangun dari adanya kepandaian, ingat, berfikir, kejernihan pikiran, dan ketajaman atau kekuatan otak. *Kedua*, sederhana. Beberapa karakter yang relevan dengan konteks kerja di perusahaan dapat dikembangkan melalui sikap al – Hayya, yaitu pola perilaku yang menampilkan sikap menahan diri melakukan perilaku yang bertentangan dengan norma. Serta senantiasa mengembangkan mencari rizki yang benar sesuai kemampuan yang ada dan membelanjakannya di jalan yang benar pula. *Ketiga*, berani. Memiliki kebesaran jiwa yang membawa kepada rasa bertanggung jawab, bersungguh – sungguh, dan akan terwujud sikap yang mengembangkan jiwa dan tantangan dalam mengerjakan sesuatu. *Keempat*, dermawan. Dikembangkan dari sikap murah hati, yang artinya adanya kecendrungan mudah menginfakan hartanya di jalan yang berhubungan dengan hal –

⁵³ Cecep Darmawan, *kiat Sukses Manajemen Rasulullah, Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-Nilai Ilahiyah*, (tp: Khazanah Intelektual, 2006), hal. 169.

hal agung dan bermanfaat.⁵⁴

Sedarmayanti mengatakan Pribadi manusia masih akan dapat berubah, dengan demiKiain berarti bahwa pribadi manusia mudah atau dapat dipengaruhi oleh sesuatu. Apabila demiKiain, perlu adanya usaha untuk mendidik pribadi, membentuk pribadi, dan membentuk watak atau mendidik watak. Dengan usaha tersebut berarti berusaha untuk memperbaiki kehidupan yang nampak kurang baik, untuk diupayakan menjadi baik. Usaha yang dimaksud adalah adanya bimbingan, bimbingan memiliki misi atau membantu siswa/santri tanpa terkecuali untuk mengembangkan potensinya secara optimal dalam proses perkembangannya sehingga dia dapat mengenal dirinya dan memperoleh kebahagiaan.⁵⁵ Dalam membentuk kepribadian manusia itu tumbuh atas dua kekuatan, yaitu:⁵⁶

- a. kekuatan dari dalam atau kemampuan dasar. Yang termasuk faktor dalam atau pembawaan adalah segala sesuatu yang telah dibawa sejak lahir, baik yang bersifat kejiwaan maupun yang bersifat ketubuhan. Kejiwaan dapat berupa wujud fikiran, perasaan, kemauan, fantasi, ingatan, dan sebagainya, yang dibawa sejak lahir ikut menentukan kepribadian

⁵⁴ Ibid, 170 – 171.

⁵⁵ Mastuki dkk, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka, 2005), hal. 124.

⁵⁶ Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju, cet. Kedua, 2010), hal. 14 – 15.

seseorang.

- b. Faktor dari luar, faktor lingkungan atau faktor ajar. Yang termasuk faktor lingkungan adalah segala sesuatu yang hidup atau mati, semuanya ikut membentuk pribadi seseorang yang berada di dalam lingkungan tersebut. Dengan demikian sikap kepribadian dengan lingkungannya menjadisaling.

2) Aspek Spiritual

Dimensi spiritual untuk melakukan pemujaan dan pengkudusan serta dorongan untuk bersembahyang merupakan keniscayaan pasti dari manusia atau sering kita sebut dengan iman. Banyak cara untuk memahami konsep keimanan, salah satunya melihat dari sisi manajemen kecerdasan manusia atau yang disebut kecerdasan spiritual (*spiritual quotient*).⁵⁷ Orang yang mempunyai spiritual dan keimanannya baik, maka orang tersebut senantiasa mengingat Allah SWT (berdzikir). Dzikir berarti suatu bentuk kesadaran yang dimiliki seorang makhluk akan hubungan yang menyatukan seluruh kehidupannya dengan sang Pencipta.⁵⁸

Amalan dzikir dibagi menjadi dua. *Pertama*, dzikir yang dilaksanakan dan difahami orang muslim pada umumnya (dzikir dianggap sebagai ibadah sunnah dilaksanakan, seperti setelah

⁵⁷ Cecep Darmawan, *kiat Sukses Manajemen Rasulullah*, hal. 27.

⁵⁸ Subandi, *Psikologi Dzikir*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hal. 33.

sholat). *Kedua*, amalan dzikir yang dilaksanakan oleh umat islam yang yang tergabung dalam kelompok tharekat atau sufi. Ada banyak cara yang dilakukan untuk berdzikir, ada yang membaca Al – Qur’an, berdzikir dengan menyebut nama Allah SWT (*asma ul husna*), dan sebagian lagi ada yang menggunakan sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Sebagai mana yang di Firmankan Allah SWT dalam Surat Al – Ahzab ayat 56, sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ وَمَلَائِكَتَهُ يُصَلُّونَ عَلَى النَّبِيِّ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا صَلُّوا عَلَيْهِ وَسَلِّمُوا تَسْلِيمًا

Artinya: “*Sesungguhnya Allah dan malaikat-malaikat-Nya bershalawat untuk Nabi. Hai orang-orang yang beriman, bersalawatlah kamu untuk Nabi dan ucapkanlah salampenghormatan kepadanya*”. (QS. Al – Ahzab : 56)

3) Aspek Ekstrakurikuler

Kegiatan ekstrakurikuler merupakan kegiatan yang dilakukan diluar kelas dan diluar jam pelajaran (kurikulum) untuk menumbuh kembangkan potensi sumber daya manusia yang di miliki peserta didik baik terkait dengan aplikasi ilmu pengetahuan yang didapatkannya maupun dalam pengertian khusus untuk membimbing peserta didik dalam mengembangkan potensi dan bakat yang ada dalam dirinya melalui kegiatan kegiatan yang wajib maupun pilihan.⁵⁹

⁵⁹ Departemen Agama RI, *Panduan Kegiatan Ekstrakurikuler*, hal. 9.

Bentuk-bentuk kegiatan ekstrakurikuler juga harus dikembangkan dengan mempertimbangkan tingkat pemahaman dan kemampuan peserta didik serta tuntutan - tuntutan lokal di mana madrasah atau sekolah berada. Sehingga melalui kegiatan yang diikuti nya, peserta didik mampu untuk mencerdaskan masalah – masalah yang berkembang didalam lingkungannya, dengan tetap tidak melupakan masalah – masalah global yang tentu saja harus di ketahui oleh pesertadidik.⁶⁰

c. Faktor Yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia secara mikro di suatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal, baik secara mikro ataupun makro pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk investasi (*human insvestment*). Menurut Soekidjo, Proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu “*conditio sine qua non*”, yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demiKiain dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan beberapa faktor, yaitu: *Pertama*, Faktor Internal. Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik pemimpin maupun oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam faktor internal ini meliputi visi, misi, tujuan, strategi pencapaian tujuan,

⁶⁰ *Ibid*, hal. 11.

sifat dan jenis kegiatan, dan jenis teknologi yang digunakan.⁶¹ *Kedua*, Faktor Eksternal. Suatu organisasi berada didalam lingkungan tertentu, dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan dimana organisasi itu berada. Agar organisasi itu dapat melaksanakan visi, misi, dan tujuannya, maka harus mempertimbangkan faktor lingkungan atau eksternal yang meliputi kebijakan pemerintah, sosio budaya masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁶²

Sedangkan menurut Kaswan dalam bukunya yang berjudul “*Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*” menerangkan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu meliputi karakteristik orang, input, output, konsekuensi, dan umpan balik. *Pertama*, karakteristik karyawan adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, sikap, dan kepribadian karyawan. *Kedua*, Input mengacu pada instruksi yang memberitahu karyawan apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan, selain itu juga dukungan yang diberikan kepada mereka sangat mempengaruhi. *Ketiga*, output artinya merujuk kepada standar kinerja. *Keempat*, konsekuensi merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik. *Kelima*, umpan balik merupakan informasi yang karyawan

⁶¹ Soekidjo Notoatmodjo, “*Pengembangn Sumber Daya*”, hal. 12 – 13.

⁶² *Ibid*, hal. 13 – 14.

terima selama merekaterima.⁶³

Pada prinsipnya, Stogdill menjelaskan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi aktifitas kelompok dalam rangka penyusunan tujuan organisasi dan pelaksanaan sasaran. Selanjutnya, setiap pengelolaan suatu lembaga pendidikan masyarakat mempunyai pemimpin dan kepemimpinan yang khas. Seperti pondok pesantren dalam era reformasi sekarang ini dibutuhkan kepemimpinan yang mampu memberdayakan masyarakat masyarakat pesantren dengan tanpa mengorbankan ciri khas atau kredibilitas pengasuh pesantren. Kepemimpinan yang membaur ini menjadi faktor pendukung aktifitas sehari – hari di lingkungan pondokpesantren.⁶⁴

d. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren

Kelebihan pesantren yang dimiliki selama ini tentunya menjadi aspek yang mendukung kuat bagi kehidupan kultur pesantren hingga saat ini. Pesantren pada dasarnya menanamkan spirit percaya pada diri sendiri, bersifat mandiri, sederhana, dan rasa solidaritas yang tinggi. Kemajuan dunia modern ditandai dengan lahirnya era informasi dan globalisasi telah menghadapkan kita (tak terkecuali dunia pesantren) pada sejumlah tantangan dan permasalahan. Hakikat tantangan tersebut yang utama ialah kesiapan kita untuk menyiapkan sumber daya manusia yang handal, yang mampu

⁶³ Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, (Bandung, Alfabeta, cetakan. Kedua, 2013) hal. 80-81.

⁶⁴ Mastuki dkk, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka, 2005), hal. 24

merealitaskan nilai – nilai keagamaan dalam pembangunan.⁶⁵

Banyak pesantren, pengembangan sumber daya manusia yang merupakan kunci untuk mengantisipasi problem – problem dunia modern belum dilakukan secara maksimal. Banyak aktivitas disejumlah pesantren yang belum dilaksanakan terencana dan konseptual. Yang tentunya belum bisa menghasilkan manusia – manusia (santri) yang berkualitas secara maksimal, yang memiliki kompetensi baik dibidang ilmu pengetahuan, keimanan, maupun ketakwaan kepada Allah SWT. Dalam kaitan dengan pengembangan sumber daya manusia untuk menunjang pembangunan, pondok pesantren sebagai salah satu bentuk pendidikan yang berada pada jalur pendidikan luar sekolah (non formal) mempunyai potensi, kedudukan, peranan yang sangat penting dan strategis. Sifat pesantren yang populis sangat akrab dan menyentuh masyarakat, inilah merupakan kekuatan pesantren yang mungkin tidak dimiliki oleh lembaga pendidikan yang lain.⁶⁶

Jiwa keikhlasan dan semangat ibadah yang umumnya dominan di dalam pesantren akan mampu melahirkan lapisan ummat yang komitmen keagamaan, iman, dan taqwa yang kuat. Karena landasannya ibadah, dari pesantren dimungkinkan lahir orang – orang yang memiliki kepribadian yang mantap, ikhlas, tawakal,

⁶⁵ Abdul Munir Mulhan, dkk, *Rekontruksi Pendidikan dan Tradisi Pesantren, Religiusitas Iptek*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), hal. 196.

⁶⁶ *Ibid*, hal. 197.

tawadlu“ dan percaya diri. Dengan modal seperti itu jika kembali kelak kepada masyarakat akan menjadi manusia – manusia yang mandiri dalam berusaha dan mencari nafkah. Sebagai contoh di pondok pesantren Pabelan sendiri upaya – upaya ke arah pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas itu sudah dilakukan, meskipun diakui masih perlu ditingkatkan lagi. Kegiatan – kegiatan keterampilan, kesenian, olahraga, latihan kepemimpinan dan lain – lain yang sudah sejak lama diberikan kepada para santri merupakan bagian dari upaya kearah itu.

Dalam pesantren, kepemimpinan dilaksanakan di dalam kelompok kebijakan yang melibatkan sejumlah pihak di dalam tim program, di dalam organisasi guru, orang tua, dan murid (ustadz, wali santri, dan santri). Kepemimpinan yang membaaur ini menjadi faktor pendukung aktifitas sehari – hari di lingkungan pondok pesantren.⁶⁷ Kiai sebagai pemimpin merupakan tokoh sentral dalam pesantren serta panutan bagi santrinya. Pertumbuhan pesantren tergantung pada kemampuan dan integritas pribadi Kiai.⁶⁸

Selanjutnya, dalam dunia kepesantrenan mempunyai postulat (anggapan dasar) yang telah menjadi moralitas bagi pendidikan di pesantren, yaitu:

⁶⁷ Mastuki dkk, *Manajemen Pondok Pesantren*, hal. 25.

⁶⁸ Abd. Ghofur, *Pendidikan Anak Pengungsi, Model Pengembangan Pendidikan di Pondok Pesantren bagi Anak – Anak Pengungsi*, (Malang: UIN – Malang Press, 2009), hal. 84.

المُحَافَظَةُ عَلَى الْقَدِيمِ الصَّالِحِ وَالْأَخْذُ بِالْجَدِيدِ الْأَصْلِحِ

Artinya: “melestarikan peradaban yang lama, dan mengambil peradaban baru yang lebih positif”.⁶⁹

Berdasarkan postulat tersebut, implikasinya adalah bahwa pada prinsipnya, perubahan atau pengembangan pondok pesantren berubah mencapai prestasi baru yang lebih baik, namun sama sekali tidak boleh merusak nilai – nilai atau keyakinan – keyakinan inti yang dianut.⁷⁰



⁶⁹ Mansur, *Moralitas Pesantren Meneguk Kearifan dari Telaga Kehidupan*, (Yogyakarta: Safiria Insania Press, 2004), hal. 14.

⁷⁰ Ibid hal. 26

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan salah satu pembahasan yang sangat penting dan diperlukan dalam suatu karya ilmiah, karena menyangkut pada persoalan kevalidan dalam suatu karya ilmiah.

a. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif karena penelitian yang akan dilakukan akan berusaha mendeskripsikan tentang peran Kiai terhadap manajemen bisnis di Pondok Pesantren Darul Hidayah Bangsalsari Jember, alasan menggunakan pendekatan ini karena data yang dikaji atau diteliti berupa kata kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati.⁷¹

Sedangkan jenis penelitiannya menggunakan jenis *studi kasus* sebab penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mempelajari secara mendalam terhadap suatu individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat tertentu tentang latar belakang, keadaan sekarang, atau interaksi yang terjadi.⁷²

b. Lokasi Penelitian

Adapun yang dijadikan lokasi penelitian adalah Pondok Pesantren Darul Hidayah yang beralamatkan di Jl. Ciliwung no.82 Desa Gambirono Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember, Provinsi Jawa Timur. Alasan

⁷¹ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Roesdakarya, 2011), 4.

⁷² Ibid, hal 6

pemilihan lokasi tersebut adalah karena peneliti melihat bahwasanya pondok pesantren Darul Hidayah tidak menerima terhadap bantuan baik itu dari pemerintah maupun dari instansi yang lain kecuali dari perorangan, sehingga pondok pesantren tersebut tidak memiliki pemasukan atau penghasilan yang ditujukan untuk suksesnya proses belajar mengajar kecuali hanya mengandalkan dari syahriyah, sehingga pondok pesantren tersebut mencari alternatif lain yaitu dengan berwirausaha.

c. Subyek Penelitian

Pada bagian ini dilaporkan jenis data dan sumber data uraian tersebut meliputi data apa saja yang ingin diperoleh Siapa yang hendak dijadikan informan atau subjek penelitian Bagaimana dan akan dicari dan dijangin sehingga validitasnya dapat dijamin.⁷³

Subjek penelitian informan maupun partisipan dalam metode penelitian kualitatif adalah orang yang berikhtiar mengumpulkan data. subjek penelitian adalah peneliti sendiri yang menjadi instrumen utama dalam penelitian kualitatif, sedangkan informan dan partisipan dapat peneliti sendiri maupun pihak lain yang dilibatkan dalam penelitian. semua subjek yang dimaksud adalah pengumpulan data.

Dalam penelitian ini subjek penelitian atau informan ditentukan dengan menggunakan *purposive* yang dilandasi dengan tujuan atau pertimbangan tertentu terlebih dahulu. Oleh karena itu pengambilan sebuah

⁷³Tim penyusun, *Pedoman Penulisan*. 47.

informasi atau informan didasarkan pada maksud yang telah ditetapkan sebelumnya. *purposive* dapat diartikan sebagai maksud tujuan kegunaan.

Informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengasuh PP. Darul Hidayah
 - KH. Badrus Shodiq
2. Anggota pengelola bisnis PP. Darul Hidayah
 - Ahmad Purwadi
 - Misbahul Munir
 - Ahmad Faisal

d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian yang akan peneliti laksanakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan peneliti apabila ingin mengetahui hal-hal dari informan yang lebih mendalam dan jumlah informan yang sedikit. Atau dengan kata lain merupakan bentuk komunikasi antara dua orang melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang yang lain dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu.

e. Analisis Data

Adapun yang dimaksud dengan analisis data menurut Bogdan dan Biklen dalam bukunya Moleong adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan

yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan terhadap orang lain.⁷⁴

Miles dan Huberman dalam Sugiyono, mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sampai datanya jenuh. Aktifitas dalam analisis data, yaitu:⁷⁵

1. Pengumpulan Data

Dalam penelitian yang akan peneliti laksanakan ada tiga teknik pengumpulan data yaitu:

a. Observasi

Observasi merupakan sebuah penelitian yang didalamnya peneliti langsung turun ke lapangan untuk mengetahui perilaku dan aktivitas individu individu di lokasi penelitian.⁷⁶ Dalam observasi beserta peneliti terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati namun dalam proses penelitian ini peneliti menggunakan metode observasi non partisipasi di mana pengamat tidak terlibat langsung dalam kegiatan kelompok atau dapat juga dikatakan pengamat

⁷⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian*, 248.

⁷⁵ Sugiyono, *Metodologi Penelitian*, 246.

⁷⁶ John W, Creswell, *Research Design Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed* (Yogyakarta: pustaka pelajar, 2016), 267.

tidak ikut serta dalam kegiatan yang dia mati.⁷⁷ Sehingga observasi ini peneliti akan datang ke tempat penelitian dengan tujuan untuk mengamati proses kewirausahaan pondok tersebut serta peran seorang Kiai.

Kelebihan metode observasi dibandingkan dengan survei adalah data yang dikumpulkan umumnya tidak terdistorsi, lebih akurat dan bebas dari response bias.⁷⁸ Selain itu metode ini peneliti gunakan untuk mendapatkan data tentang situasi dan kondisi secara universal dari obyek penelitian,

Data yang diperoleh dari observasi adalah:

- 1) Letak geografis Pondok Pesantren Darul Hidayah.
- 2) Peran Kiai dalam bisnis guna meningkatkan Sumber Daya Manusia pondok pesantren Darul Hidayah.
- 3) Proses bisnis pondok pesantren.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau Orang yang diwawancarai melalui komunikasi langsung.⁷⁹

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Wawancara semi terstruktur. dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila

⁷⁷ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: pranadamedia group, 2014), 384.

⁷⁸ Etta Mamang Sangadji dan Sopiah, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Andi Ofset, 2010), 172

⁷⁹ Ibid, 372

dibandingkan dengan Wawancara terstruktur. tujuan dari wawancara jenis ini untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam wawancara ini peneliti menyusun rencana kemudian mengajukan pertanyaan tidak beraturan secara baku. Teknik wawancara ini dapat mempermudah peneliti untuk mengetahui secara lebih detail mengenai berbagai data atau informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Seseorang informan adalah orang yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaannya, sehingga paling esensial untuk dimintai berbagai informasi dan data yang diperoleh lebih akurat dan terpercaya.

Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi data terkait peran Kiai terhadap manajemen bisnis di PP Darul Hidayah Gambirano Bangsalsari Jember.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan gambar atau karya-karya monumental dari seseorang dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan, harian, sejarah kehidupan, cerita biografi, peraturan, maupun kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni yang dapat berupa gambar, patung, film, Dan lain-lain studi

dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.⁸⁰

Adapun metode dokumen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah para pelaku bisnis, catatan yang berhubungan langsung dengan penelitian ini.

2. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya jika diperlukan.⁸¹

Menurut Miles dan Huberman dalam Etta Mamang Sangadji dan Sopia, reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan, reduksi data berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung. Bahkan sebelum data benar-benar terkumpul. Reduksi data merupakan suatu analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.⁸²

⁸⁰ Ibid. 240

⁸¹ Ibid., 247.

⁸² Etta Mamang Sangadji dan Sopia, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Andi Offset, 2010), 199.

Peneliti dalam reduksi data ini, merangkum data dan memilah-milah hal pokok kajian dan membuang hal-hal yang dianggap tidak perlu atau tidak berkaitan dengan judul penelitian.

3. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan cara menyajikan data akan diperoleh kemudahan dalam memahami kejadian didalam penelitian, pun juga mempermudah perencanaan kerja selanjutnya.

4. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. Peneliti diupayakan mampu menemukan suatu penemuan baru yang berkaitan dengan fokus masalah penelitian, yakni: Bagaimanaa peran Kiai dalam manajemen bisnis di pondok pesantren.

f. Keabsahan Data

Penelitian ini menggunakan uji kredibilitas data dalam uji keabsahan data penelitian, uji kredibilitas menurut Sugiyono ada enam jenis, yaitu: perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi

dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *membercheck*.⁸³ Dalam hal ini, peneliti menggunakan triangulasi.

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.⁸⁴ Moleong menjelaskan bahwa triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut.⁸⁵ Terdapat beberapa pembagian triangulasi, yakni: triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, triangulasi waktu, triangulasi penyidik, triangulasi metode dan triangulasi teori. Dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.⁸⁶ Dengan demikian penelitian ini nantinya dalam pengumpulan data dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan pada atasan pemimpin atau penentu kebijakan, kepada para santri yang berkenaan dengan kasus.

⁸³Sugiyono, *Metode Penelitian*, 270.

⁸⁴*Ibid.*, 273.

⁸⁵Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian*, 330.

⁸⁶Sugiyono, *Metode Penelitian*, 274.

g. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian terdiri atas tahap penelitian secara umum dan tahap penelitian secara siklikal. Tahap penelitian secara umum terdiri atas tahap pralayanan, tahap pekerjaan lapangan, dan tahap analisis data.⁸⁷

1. Tahap Pra-Lapangan meliputi:

a) Menyusun Rancangan Penelitian

Sebuah penelitian harus disusun sedemikian rupa. Ada beberapa hal yang perlu ditetapkan dalam menyusun rancangan penelitian, yaitu:

- 1) Judul penelitian
- 2) Latar belakang penelitian
- 3) Fokus penelitian
- 4) Tujuan penelitian
- 5) Manfaat penelitian
- 6) Metode penelitian

b) Mengurus Perizinan

Sebelum mengadakan penelitian, peneliti terlebih dahulu mengurus perizinan yakni meminta surat permohonan penelitian kepada pihak kampus, kemudian setelah meminta surat perizinan peneliti menyerahkan kepada Pengasuh Pondok Pesantren Darul

⁸⁷ J. Moleong, *Metodologi Penelitian*, 126-127.

Hidayah untuk mengetahui apakah diizinkan melakukan penelitian atau tidak

c) Menjajaki dan Menilai Lapangan.

Penjajahan dan penilaian lapangan ini terlaksana dengan baik apabila peneliti sudah terlebih dahulu mengetahui melalui orang pada lembaga yang akan diteliti mengenai situasi dan kondisi tempat penelitian.

d) Memilih dan Memanfaatkan Informan

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu menentukan informan atau orang yang dapat memberikan informasi terkait dengan judul yang dijadikan sebagai judul penelitian.

e) Menyiapkan Perlengkapan Penelitian

Sebelum dilakukannya penelitian, peneliti harus menyiapkan hal-hal yang diperlukan dalam penelitian yakni instrumen observasi, wawancara, dan komuntasi.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Pada tahap ini dibagi menjadi tiga bagian yakni:

- a) Memahami latar penelitian dan persiapan diri.
- b) Memasuki lapangan.
- c) Berperan serta sambil mengumpulkan data.
- d) Mengikuti dan memantau kegiatan serta kondisi masyarakat.
- e) Mencatat data.

- f) Mengetahui tentang tatacara mengingat data.
- g) Kejenuhan data.
- h) Analisis dilapangan.

3. Tahap Analisis Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, interview dan dokumentasi. Dan untuk mendapatkan data kualitatif yang lebih akurat, maka dilakukan juga dengan menggunakan dokumentasi. Setelah mengalami proses peralihan data dengan berbagai metode yang dipakai mulai dari data yang global sampai data yang mengerucut, kemudian data tersebut disajikan dan dianalisis secara mendalam dengan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil interview. Sehingga dari data-data hasil observasi, interview, dan dokumentasi, maka temuan-temuan akan didapatkan. Selain itu peneliti juga menggunakan teknik observasi mendalam dan triangulasi sumber data.

Pengumpulan data dan pengujian data yang dilakukan kepada Pengasuh Pondok Pesantren, Tim Koperasi Darul Hidayah, Tim kantin Darul Hidayah, Tim Pembuatan sandal Darul Hidayahkemudian dari beberapa sumber tersebut dianalisis dalam metode kualitatif dengan mendeskripsikan, mengkategorikan mana pandangan yang sama, berbeda dan mana yang spesifikasi dari beberapa sumber tersebut kemudian dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan.

5. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Format sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif normatif.⁸⁸

Skripsi ini membahas beberapa pokok bahasan yang terdiri dari lima bab sebagaimana tersusun sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, didalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, faktor penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.usaha

Bab II kajian kepustakaan yang didalamnya mencakup penelitian terdahulu dan kajian teori yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang diteliti, yang dalam hal ini mengkaji tentang pengembangan penelitian.

Bab III metode penelitian, dalam bab ini dibahas mengenai pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, serta tahap-tahap penelitian.

Bab IV penyajian data dan analisis data, dalam bab ini dibahas mengenai gambaran dari keseluruhan dari objek penelitian, penyajian data, analisis, dan pembahasan temuan.

Bab V penutup atau kesimpulan dan saran dari hasil penelitian. Kesimpulan mencakup jawaban dari rumusan masalah yang telah ditentukan

⁸⁸Sinamora Sehat, *Perencanaan Dan Pengambilan Keputusan* (Jakarta, Rineka Cipta, 1993), hal. 5

pada bab pertama. Sedangkan saran diberikan sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya. Pada bab ini berfungsi menyampaikan hasil yang ditemukan.



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

Objek penelitian skripsi ini adalah Santri di Lembaga Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirono Bangsalsari Jember. Adapun hasil yang diperoleh dari proses penelitian adalah sebagai berikut:

1. Letak Geografis Pondok Pesantren Darul Hidayah

Pondok Pesantren Darul Hidayah berlokasi di daerah yang dekat dengan kota Jember, yaitu 10 KM ke arah barat, tepatnya di Jl. Ciliwung no 82 Desa Gambirono Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember. Daerah ini memiliki jumlah penduduk yang banyak selain itu ada lahan perkebunan yang berada di sekitar Pondok Pesantren. Pondok Pesantren berdiri diatas tanah seluas kurang lebih 80 m².

Untuk lebih mengetahuilebih jelasnya, berikut merupakan batas-batas Pondok Pesantren Darul Hidayah dengan sekitarnya:⁸⁹

- a) Bagian utara berbatasan dengan rumah penduduk
- b) Bagian selatan berbatasan dengan kebun Jeruk
- c) Bagian barat berbatasan dengan pohon sengon
- d) Bagian timur berbatasan dengan rumah penduduk.

⁸⁹ Observasi pada tanggal 20 Juni 2020

Letak Geografis Pondok Pesantren Darul Hidayah tersebut menjadikan pondok ini merasakan beberapa keuntungan yang mungkin sulit didapatkan oleh Pondok Pesantren lain, karena selain mudah dijangkau, keberadaan pondok ini diketahui oleh masyarakat luas.

2. Profil Pondok Pesantren Darul Hidayah

a. Sejarah Singkat Berdirinya Pondok Pesantren Darul Hidayah

Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Darul Hidayah ini merupakan perjuangan seorang tokoh Masyarakat yang bernama KH. Ikmal Wahab Hidayatullah, yang merupakan putra ke-3 dari 8 bersaudara, beliau berasal dari Desa Summersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang. Beliau mengenyam pendidikan di Pondok Pesantren Bustanul Ulum Mlokorejo Puger Jember selama kurang 15 Tahun yang kemudian menikah dengan Ny. Hj. Siti Jamilah yang memang berasal dari Gambirono.

Pondok Pesantren Darul Hidayah Berdiri sekitar tahun 1974 oleh KH. Ikmal Wahab Hidayatullah, yang awal mulanya hanya berupa surau kecil yang hanya sanggup menampung 15 orang.....

Proses selanjutnya sebagaimana seorang pengasuh seperti di Pondok Pesantren lainnya, beliau memiliki fungsi sebagai administrator, artinya beliau melakukan hal seperti: perencanaan, pengorganisasian, mengkomunikasikan, supervise, evaluasi dan memberikan sistematika kerja dalam mengelola pendidikan untuk memajukan lembaganya serta

terlaksananya pendidikan yang dimiliki secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai yaitu mensukseskan pembelajaran kitab kuning.⁹⁰

b. Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Darul Hidayah

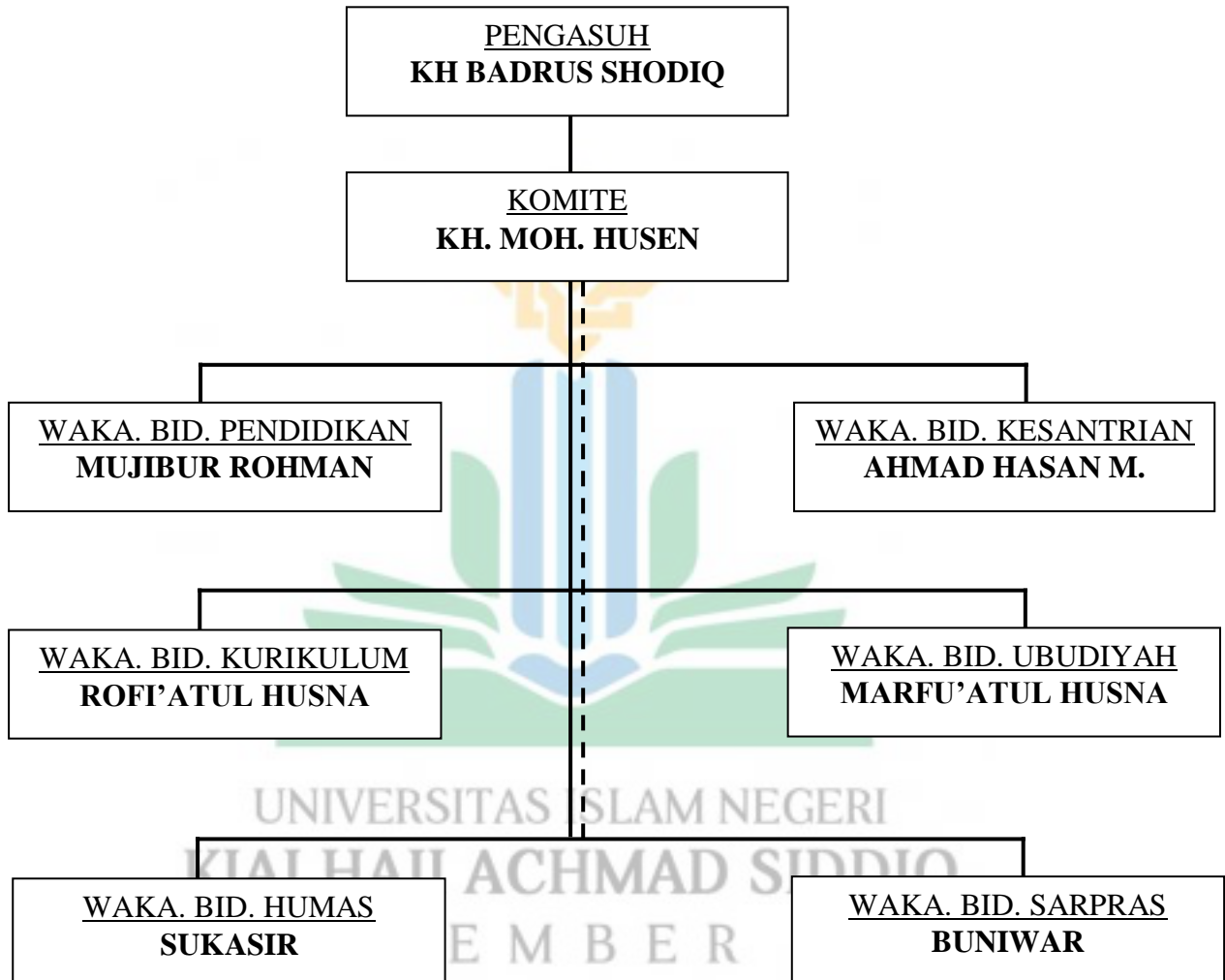
Untuk mencapai tujuan bersama, yakni tujuan pembelajaran di Pondok Pesantren Darul Hidayah, maka didapati perlu adanya susunan hubungan personalia dalam kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab serta kewajiban-kewajiban dan hak-hak sesuai dengan kedudukannya, dalam struktur organisasi sebagai berikut



⁹⁰ Badrus Shodiq, *Wawancara*, Jember, 25 Juni 2020

Bagan 4.1

Struktur Organisasi Pondok Pesantren Darul Hidayah



Sumber data : Dokumentasi Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirone Bangsalsari Jember pada tanggal 20 Juni 2020

c. Jumlah Santri Darul Hidayah

Pondok Pesantren Darul Hidayah merupakan Pondok Pesantren yang menerima santri putra dan santri putri. Jumlah santri yang menuntut ilmu di Pondok Pesantren Darul Hidayah tersebut berasal dari berbagai macam jenjang pendidikan, ada Siswa SMP, Siswa SMK, dan Mahasiswa, sebagian besar adalah siswa. Jumlah keseluruhan mencapai 248 Siswa dan mahasiswa. Dengan rincian 130 Siswa SMP, 115 Siswa SMK, dan 3 Mahasiswa.

d. Kegiatan Pondok Pesantren Darul Hidayah

Kegiatan yang ada di Pondok Pesantren Darul Hidayah dimulai dari sebelum waktu subuh, santri dianjurkan untuk melakukan shalat sunnah malam atau biasa dikenal shalat tahajjud, setelah itu semua santri tanpa terkecuali melakukan shalat shubuh berjama'ah di musholla, setelah shalat shubuh berjama'ah semua santri wajib mengikuti kegiatan pembelajaran Al-Qur'an, untuk proses pembelajaran ba'da shubuh dibagi menjadi 8 kelompok, kelas shifir A, shifir B, Shifir C, Ula A, Ula B, Ula D, Wustha, dan Ulya, proses pembelajaran berakhir pada pukul 05.30 WIB. Pada pukul 05.45 WIB, dilanjutkan dengan kegiatan kajian kitab yang dipimpin langsung oleh pengasuh, dan berakhir pada pukul 06.30 WIB,

setelah itu santri diperbolehkan makan pagi di kantin sebelum berangkat sekolah.

Pada pukul 07.00 sampai pukul 12.30 kegiatan sekolah formal SMP dan SMK, kegiatan dimulai lagi ba'da maghrib, semua santri tanpa terkecuali wajib mengikuti proses pembelajaran yang ada di Pondok Pesantren Darul Hidayah, untuk kegiatan pembelajaran ba'da maghrib penguatan *qawa'id* (penguatan Nahwu Sharf) dan berakhir pukul 19.30 WIB. Diteruskan kegiatan selanjutnya penguatan *mufrodats* (kosa kata) dengan aplikasi kitab kuning, kegiatan berakhir pukul 20.30 WIB. Setelah penguatan *mufrodats* dilanjutkan dengan kegiatan *muhadatsah* (percakapan Bahasa Arab) dan berakhir pukul 21.00 WIB. Setelah itu kegiatan individu.⁹¹

e. Perkembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Darul Hidayah

Pondok Pesantren Darul Hidayah juga mementingkan pengembangan sumber daya manusia, maka dari itu pondok pesantren Darul Hidayah menciptakan bisnis untuk mengembangkan sumber daya manusia. Pada mayoritasnya setiap Pondok Pesantren memiliki kegiatan bisnis apakah itu berskala kecil atau besar, lebih-lebih bagi pondok pesantren yang kurang mendapatkan pemasuk, baik itu disebabkan karena tidak mau menerima bantuan dari pemerintah, sehingga pondok pesantren

⁹¹ Observasi pada tanggal 20 Juni 2020.

tersebut hanya mengandalkan uang syahriyah, dan ketika hanya mengandalkan uang syahriyah pasti akan terkendala ketika sebagian dari santri yang tidak membayar, atau hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan santri sehingga santri tidak lagi berbelanja di luar dan secara nyata pondok pesantren mendapatkan laba.

Begitu juga dengan Pondok Pesantren Darul Hidayah, pondok ini juga memiliki beberapa usaha yang sedang dijalankan seperti halnya koperasi pesantren, dengan alasan menopang ekonomi pondok pesantren, serta kantin santri yang bertujuan supaya santri tidak lagi berbelanja di luar atau memenuhi kebutuhan santri dan yang pasti labanya nanti sedikit banyak akan juga menopang keuangan pondok pesantren. Hal semacam ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap KH. Badrus Shodiq selaku pengasuh di Pondok Pesantren Darul Hidayah. Beliau memaparkan :

“Memang pada awal mulanya pondok ini tidak memiliki usaha dan juga pengeluaran masih sedikit, akan tetapi lama kelamaan sesuai dengan bertambahnya santri maka pondok hanya mengandalkan syahriyah, maka keuangan pondok akan mengalami kendala ketika ada santri yang nunggak syahriyah, iya kalau satu bulan, kalau dua bulan, kalau tiga bulan. Iya kalau satu anak, kalau dua anak dan seterusnya maka kegiatan pondok ini memiliki akan terganggu, ditambah lagi kalau ada biaya tak terduga seperti pintu rusak, wc jebol dan semua itu butuh uang, oleh karena itu pondok tidak bisa hanya mengandalkan syahriyah, maka saya memutuskan untuk mencetak karya-karya saya dalam dalam bidang nahwu, yang menurut saya itu sangat bagus, apalagi bagi pemula dan kalau nanti memang laku di pasaran maka nanti hatinya dibagi, ada yang buat pembangunan pondok". Kalau untuk koperasi, kantin sebenarnya supaya santri tidak beli-beli atau makan di luar, kalau semua santri beli sabun, cemilan, dan makan di pondok, otomatis pondok kan dapat laba, kan lumayan untuk penghasilan pondok, jadi kalau butuh apa atau ingin mendatangkan ustadz siapa ya

silahkan, selama uang pondok masih ada, kan uangnya dipegang Aldi bukan dipegang saya.⁹²

Diperkuat lagi dengan hasil wawancara terhadap Misbah sebagai petugas kantin, ia mengatakan :

"Pada awal santri itu bebas mau beli makan dimana saja, mau beli di Pasar, di rumahnya bu Yasin terserah, tapi lambat laun, karean santri juga tambah banyak maka Kiai menginstruksikan semua santrinya untuk beli nasi di pondok, pada waktu itu masih satu kali yaitu di sore hari, ya kalau untuk yang masak ya dibagi dua, separuhnya bu Nyai, dan separuhnya lagi saudara dari bu Nyai. Tapi, mulai tahun kemaren semua santri wajib makan sekali beli atau beli dua kali di pondok, kan lumayan pondok ada tambahan penghasilan, untuk yang pertama itu pada waktu pagi ya sekitar jam enam, sampai jam setengah tujuh, kenapa kok cuma sampai setengah tujuh karena yang jaga-jaga masih sekolah, kalau untuk yang masak sore ya tetap bu Nyai dan saudaranya tapi kalau untuk yang pagi, itu masaknyanya pada waktu malan hari, dan yang masak itu tetangga, ya pasti itu dibayar, tapi kalau urusan dibayar berapa saya kurang tau, yang tau itu bendahara karena bendahara yang pegang uang."⁹³

Diperkuat lagi dengan hasil wawancara terhadap Ahmad Purwadi sebagai petugas koperasi, ia mengatakan :

Kalau untuk koperasi sendiri itu pada mulanya dirintis oleh santri senior sendiri yaitu Vicky sama Roni tanpa adanya perintah dari Kiai, Ya jelas nanti hasilnya dibagi untuk mereka berdua, tapi pada akhirnya dipasrahkan semua ke pondok karena mereka tahu bahwa Pondok ini hidup mandiri tanpa menerima bantuan dari lembaga apapun, ya tujuan mereka sama dengan Kiai biar temen-temen tidak usah belanja, baik itu minuman, cemilan, ataupun peralatan mandi di luar, sehingga hasil dari penjualan itu masuk ke pondok, Meskipun tidak besar karena memang kami mengambil keuntungan tidak banyak, ada yang cuma 200, 500, paling banyak itu mungkin di minuman sekitar 1000 sampai 1500, iya kalau itu laku semua, kalau ada yang sisa iya kan kan pakpok kalau ndak ya rugi, Pokoknya yang penting teman-teman itu tidak beli beli di luar.

⁹² Badrus Shodiq, *Wawancara*, Jember, 20 Juni 2020

⁹³ Misbah, *Wawancara*, Jember, 20 Juni 2020

Diperkuat lagi dengan hasil wawancara terhadap Faisal sebagai pengrajin sandal, ia mengatakan :

" memang adanya percetakan ini sesuai apa yang di dawuh kan Kiai yaitu menopang keuangan pondok, memang kerajinan sandal ini dibuat untuk kerajinan Santri agar mereka mengetahui tentang bagaimana caranya membuat sandal, sehingga Kiai sangat antusias untuk membeli alat pembuat sandal. pembuatan sandal ini dibuat setiap hari sesuai dengan pesanan, yang setiap harinya memproduksi kurang lebih 20 sandal, dan alhamdulillah menurut saya pembuatan sandal ini ini laku di pasaran sehingga sandal tersebut banyak terjual, dan otomatis ketika sudah banyak yang terjual maka Pondok ini ini dapat laba, 20% untuk pondok, 20% lagi untuk pemodal, ya pemodalnya Kiai sendiri, tapi biasanya sama Kiai labanya tersebut tidak diambil sendiri melainkan diberikan ke pondok. 30% untuk tim tapi timnya 9 orang, 15% untuk direktur, dan 10% nya untuk biaya tidak terduga. Jadi adanya pembuatan sandal ini tidak hanya sebagai penopang keuangan pondok, Akan tetapi karena juga ingin memperkenalkan kreativitas Santri yang tidak hanya fokus kepada pendidikan agama. "⁹⁴

Dari wawancara yang ada di atas dapat peneliti simpulkan bahwasanya Awal mula berdirinya Berbagai usaha atau bisnis yang ada di Pondok Pesantren Darul Hidayah karena Pondok tersebut ingin hidup mandiri dalam menopang keuangan pondok pesantren tanpa meminta bantuan terhadap lembaga atau orang lain dan supaya para santri tidak lagi berbelanja di luar sehingga pondok pesantren tersebut juga mendapat keuntungan.

⁹⁴ Faisal, *wawancara*, Jember, 20 Juni 2020

B. Penyajian Dan Analisis Data

Penggunaan metode penelitian yang berupa observasi, wawancara dan juga dokumentasi menghasilkan beberapa data. Setelah pengumpulan data selesai kemudian lanjut kepada analisis data yang dilakukan secara interaktif.

Penyajian data beserta analisis data peneliti dapatkan dari hasil penelitian di lingkungan Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirono Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember.

Data yang diperoleh berdasarkan hasil dari observasi di lingkungan Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirono Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember, wawancara terhadap pengasuh pondok pesantren pondok pesantren, dan juga anggota bisnis yang ada di Pondok Pesantren Darul Hidayah tentang sesuatu yang terdapat dalam fokus penelitian skripsi ini, dan melalui dokumen-dokumen dari Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirono Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember.

Adapun fokus penelitian, serta penyajian data dan analisis data dalam penelitian ini ini adalah sebagai berikut:

1. Peran Kiai dalam Bisnis guna Meningkatkan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirono Bangsalsari Jember

Adapun Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirono Bangsalsari Jember merupakan bagian dari manajemen *intern* pesantren. Sebagai bagian yang

memberikan pengaruh besar pada pesantren, hal ini pastinya tidak bisa dianggap sepele. Itulah sebabnya, Pondok Pesantren Darul Hidayah harus terus mempersiapkan generasi yang tangguh dan siap bereksplorasi dengan segala kemampuan yang dimiliki, kemampuan yang dimiliki setiap sumber daya manusia harus terus dikembangkan hingga kemampuan tersebut mampu memberikan kontribusi yang besar untuk perkembangan pesantren kedepannya.

Dalam hal ini strategi pengembangan sumber daya manusia pada Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirano Bangsalsari Jember melalui beberapa proses. Yang mana proses tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui kebutuhan santri yang bertanggung jawab dalam koperasi, kantin, dan pembuatan sandal, sehingga mereka bisa melakukan tanggung jawabnya dengan benar dan sesuai dengan perintah dari Kiai Badrus Shodiq, sebagaimana hasil wawancara dari beliau:

“sebenarnya untuk kebutuhan santri mulai dari makan, peralatan mandi dan yang berhubungan dengan kepesantrenan saya yang nanggung, karena saya kasihan kebanyakan dari mereka berasal dari keluarga kurang mampu, sehingga saya dengan senang hati memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari, dengan syarat mereka diamanahi menjaga koperasi, kantin, dan pembuatan sandal, selain dari mereka saya juga memenuhi kebutuhan santri lain yang berasal dari keluarga yang kurang mampu dan yatim piatu, sehingga mereka bisa dikatakan sebagai regenerasi untuk menggantikan santri senior yang menjaga koperasi, kantin, pembuatan sandal tersebut”.

Hal ini juga sesuai dengan hasil wawancara terhadap Misbah sebagai petugas kantin, ia mengatakan:

“Iya, kalau kebutuhan sehari-hari kami ditanggung oleh Kiai, karena mungkin Kiai tau kalau kita berasal dari keluarga kurang mampu, ayah saya hanya seorang buruh tani, yang setiap harinya tidak menentu hasilnya. Jadi setiap hari kami disuruh makan di kantin dan kebutuhan yang lainnya Kiai yang nanggung sehingga kami merasa harus bertanggung jawab dengan ikhlas apa yang telah diamanahi Kiai kepada kami”⁹⁵

2. Melakukan Regenerasi kepada santri yang dilihat mempunyai tanggung jawab untuk memegang amanah menjaga koperasi, kantin, dan pembuatan sandal. Hal ini sesuai dengan wawancara terhadap Ahmad Purwadi sebagai petugas koperasi, ia mengatakan:

“kalau untuk regenerasi itu pasti ada, karena pada masanya saya juga akan berhenti dari koperasi ini. Jadi rekrutmen disini sangat mudah, yaitu dengan cara mengajak temen untuk ikut membantu jaga koperasi, untuk mengajari mereka bagaimana caranya berdagang dan harga barang yang ada di koperasi, sehingga mereka dengan mudah untuk bisa berkomunikasi dengan santri lain.”

Begitu juga yang disampaikan oleh Faisal sebagai Petugas sandal, ia mengatakan:

“Rekrutmen anggota baru disini agak sulit, karena dalam pembuatan sandal ini harus dibutuhkan tenaga yang ahli terutama telaten dalam membuat sandal, kalau tidak telaten, maka hasil pembuatan sandalnya akan jelek, sehingga saya memilih anggota yang sekiranya mempunyai kemampuan lebih dalam membuat sandal ini. Kalau untuk pembelajarannya, anggota baru bisa membuat sandal sehari satu sandal, tapi kalau mereka sudah faham betul, mereka akan bisa membuat 10 sandal perhari.”⁹⁶

⁹⁵ Misbah, *Wawancara*, Jember, 20 Juni 2020

⁹⁶ Faisal, *Wawancara*, Jember, 20 Juni 2020

3. Mengadakan training kepada seluruh anggota, agar mereka lebih memahami dalam pembuatannya. Dalam pelaksanaannya, anggota dilatih oleh tenaga ahli dalam bidangnya agar lebih cepat tanggap dan cepat mengikuti serta beradaptasi dengan tanggung jawabnya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara kepada Kiai Badrus Shodiq, ia mengatakan:

“kalau untuk pelatihan kami sering berkomunikasi dengan para pakar bisnis di bidangnya yang sudah sukses dalam melakukan bisnisnya, kemudian kami undang kesini untuk mengajari santri bagaimana caranya dalam berbisnis itu, agar mereka tahu tata cara agar menjadi seorang pebisnis yang sukses.”⁹⁷

Ahmad Purwadi sebagai Petugas koperasi mengatakan:

“Kiai sangat menganjurkan dalam hal pelatihan ini, karena dengan pelatihan ini kita bisa mengetahui hal-hal yang awalnya tidak diketahui oleh kita, kalau untuk waktunya tidak tentu, tergantung bisanya beliau datang kesini, karena kebanyakan dari beliau adalah teman-teman Kiai yang sukses dalam bisnisnya.”⁹⁸

Sebagaimana halnya kita telah sering mendengar kata bisnis. Dan pastinya bisnis itu harus bersamaan dengan manajemen, maka kita pun tidak asing lagi dengan kata "manajer". Manajer pada dasarnya adalah subjek dari Kegiatan manajemen. Artinya, manajer adalah orang yang melakukan kegiatan manajemen. Selain menjadi seorang manajer Kiai Badrus Shodiq ini mempunyai peranan penting dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirono Bangsalsari Jember

⁹⁷ Badrus Shodiq, *Wawancara*, Jember, 20 Juni 2020

⁹⁸ Ahmad Purwadi, *Wawancara*, Jember, 20 Juni 2020

Dalam setiap organisasi bisnis, para manajer ini bertugas untuk memastikan bahwa keseluruhan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat diwujudkan melalui rangkaian kegiatan manajemen, baik yang bersifat fungsional maupun bersifat operasional.

Peranan manajer dalam suatu organisasi itu sangatlah penting karena keberadaan manajer yaitu menjadi palang pintu atau menjadi salah satu ujung tombak dari keberhasilan dalam berorganisasi.

Begitu juga dengan Pesantren, setiap kita mendengar Pesantren kita tidak asing lagi dengan orang yang disebut Kiai titik eksistensi seorang Kiai dalam sebuah Pesantren menempati posisi yang Sentral. Kiai merupakan titik pusat bagi pergerakan sebuah Pesantren Kiai merupakan sumber inspirasi dan sumber pengetahuan bagi santrinya secara absolut. Seringkali dalam sebuah Pesantren Kiai adalah Perintis, pengelola, pemimpin, pengasuh, bahkan sebagai pemilik tunggal.

Begitu juga dengan Kiai Haji badrus Shodiq sebagaimana hasil dari penelitian yang peneliti lakukan bahwasanya beliaulah pengasuh dari Pondok Pesantren tersebut, akan tetapi tidak berhenti di situ saja Beliau juga mempunyai peran penting dalam organisasi bisnis dan pengembangan Sumber Daya Manusia di pondok pesantren tersebut. Berikut adalah peran beliau di dalam organisasi bisnis sesuai dengan hasil penelitian:

a. Pengawas

Pengawas merupakan salah satu dari peran seorang manajer, ketika seorang manajer tidak melaksanakan peran ini, maka kemungkinan besar tujuan dari sebuah organisasi yang dipimpinnya tidak tercapai secara maksimal. Karena hakikat sifat manusia ketika tidak adanya pengontrolan maka kebanyakan dari manusia cenderung bermalas-malasan. Oleh karena itu peran ini sangat penting demi tercapainya tujuan-tujuan sebuah organisasi.

Memang peran dari beliau adalah sebagai pengasuh akan tetapi beliau tidak hanya bertindak sebagai pengasuh, dalam kegiatan bisnis Beliau juga sebagai seorang pengawas atau kontroler. Hal semacam ini sesuai dengan hasil wawancara terhadap beliau:

"Peran saya cuma memonitor saja saya tidak pernah menelisik dengan jauh, Insya Allah anak-anak amanah, sederhana saja, meskipun misalnya seperti kantin ada keinginan yang sifatnya pribadi untuk nilep bisa saja, bisnis apanya, semisal jual kopi, semua Pondok itu kan semuanya area saya, tanahnya tanah saya, semua fasilitas adalah milik saya yang mengupayakan tapi misalnya anak-anak kantin ingin menyisihkan itu bisa saja, tapi saya tidak menghiraukan, tidak saya ke Tati tapi justru yang saya ingin tegaskan adalah bagaimana itu memiliki dampak yang sangat serius pada kehidupan selanjutnya ketika misalnya kita sudah tidak jujur, tidak amanah, tidak ikhlas, macam-macam itu dampaknya serius pada masa yang akan datang, itu yang saya ingin tegaskan".⁹⁹

Diperkuat lagi dengan hasil wawancara terhadap Misbah sebagai petugas kantin, ia mengatakan:

"Kalau untuk peran Kiai sendiri yang mengontrol Bagaimana supaya kantin itu bersih dan kreatif jual Apakah gorengan atau yang lainnya".

⁹⁹ Badrus Shodiq, *Wawancara*, Jember, 20 Juni 2020

Diperkuat lagi dengan hasil wawancara terhadap Ahmad Purwadi sebagai petugas koperasi, ia mengatakan:

"Untuk peran Kiai itu ada dua yang pertama, yaitu mengontrol keuangan koperasi seperti berapa penghasilannya dan lain-lainnya, tetapi untuk akhir-akhir ini kami jarang sudah melaporkan keuangan karena uang yang ada di koperasi selain dibuat untuk belanja lagi juga dibuat untuk membiayai sawah, maksudnya kan Pondok sawah yang untuk bayar sewa nya sebaru dari koperasi tapi untuk bibitnya bubuknya dan lain-lainnya itu semuanya memang dari koperasi, ya karena uang koperasi banyak digunakan untuk sawah yang mana itu laba dari koperasi maka kami jarang laporan dan itupun atas perintah bu Nyai."¹⁰⁰

Diperkuat lagi dengan hasil wawancara terhadap Faisal sebagai petugas sandal, ia mengatakan:

"Soal peran Kiai dalam bisnis di pondok Ia hanya sebagai pengawas atau tukang kontrol dalam bidang apapun dan juga sebagai penentu kebijakan tidak sampai terjun langsung seperti halnya untuk pemasaran, karena sudah ada timnya sendiri-sendiri. "

Jadi dari wawancara di atas dapat peneliti simpulkan bahwasanya salah satu peran Kiai Haji badrus Shodiq adalah pengawas atau controller, baik dalam laporan keuangan maupun yang lainnya.

b. Penentu kebijakan

Pengambilan keputusan adalah bagian kunci kegiatan manajer.

Pembuatan keputusan menggambarkan proses Bagaimana serangkaian kegiatan dipilih sebagai penyelesaian suatu masalah tertentu. Kualitas keputusan-keputusan manajer akan menentukan efektifitas rencana yang disusun. Pengambilan keputusan yang baik merupakan bagian vital dari manajemen yang baik karena setiap keputusan yang diambil akan

¹⁰⁰ Ahmad Purwadi, *Wawancara*, Jember, 20 Juni 2020

menentukan Bagaimana sebuah organisasi dapat mencapai tujuan-tujuannya. Peran yang selanjutnya dari Kiai Haji badrus Shodiq adalah sebagai penentu kebijakan sebagaimana hasil dari wawancara yang dilakukan terhadap Misbah, ia mengatakan:

"yang terpenting lagi itu masalah teman-teman yang boleh masuk kantin, Kiai itu udah untuk yang jaga baik di kantin ataupun yang lain kalau bisa yang kurang mampu karena kalau sudah masuk di sana Makassar ya tidak usah bayar, akan tetapi tetap nanti kamu yang jadi Setelah itu kami sowan ke Kiai ".¹⁰¹

Diperkuat lagi dengan hasil wawancara terhadap Ahmad Purwadi sebagai petugas koperasi ia mengatakan:

"Terus untuk peran yang kedua, dia itu sebagai penentu kebijakan misalnya soal pematokan harga Kiai itu saling jauh Bagaimana harga di koperasi itu sama dengan di luaran kalau di luaran jual 1000 di koperasi juga harus jual Rp1.000 kalau bisa lebih murah yang penting teman-teman tidak lagi beli-beli di luar itu peran Kiai yang kedua".¹⁰²

Diperkuat lagi dengan hasil wawancara terhadap Faisal sebagai petugas sandal, ia mengatakan:

"Soal peran Kiai dalam bisnis di pondok Ia hanya sebagai pengawas atau tukang kontrol dalam bidang apapun dan juga sebagai penentu kebijakan tidak sampai terjun langsung seperti halnya untuk pemasaran, karena sudah ada timnya sendiri-sendiri. "¹⁰³

Jadi dari wawancara di atas dapat peneliti simpulkan bahwasanya salah satu peran Kiai Haji badrus Shodiq adalah sebagai penentu kebijakan baik itu berkaitan dengan perekrutan atau penentuan anggota, penentuan dalam harga.

¹⁰¹ Misbah, *Wawancara*, Jember, 20 Juni 2020

¹⁰² Ahmad Purwadi, *Wawancara*, Jember, 20 Juni 2020

¹⁰³ Faisal, *Wawancara*, Jember, 20 Juni 2020

Dalam sebuah organisasi yang baik perlu pelaksanaan Bisnis yang baik pula karenanya kebutuhan pemahaman Bisnis yang baik menjadi sangat penting di mana seluruh proses pelaksanaan suatu lembaga atau organisasi memerlukan pondasi manajemen yang matang dalam proses pelaksanaan bisnis perlu mengetahui konsep-konsep yang ada di dalamnya yaitu:

a. Perencanaan

Perencanaan setiap organisasi perlu melakukan suatu perencanaan dalam setiap kegiatan organisasinya, baik perencanaan produksi, perencanaan rekrutmen karyawan baru, program penjualan produk baru, maupun perencanaan anggarannya. Perencanaan (*planning*) merupakan proses dasar bagi organisasi untuk memilih sasaran dan menetapkan bagaimana cara mencapainya. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus menetapkan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai sebelum melakukan proses perencanaan. Begitu juga dengan pondok pesantren Darul Hidayah yang memiliki beberapa organisasi bisnis.

Sesuai hasil wawancara yang dilakukan terhadap pengasuh pondok pesantren tersebut, Beliau mengatakan:

" Santri tidak hanya diajarkan pendidikan agama akan tetapi juga diajarkan tentang bagaimana berusaha, agar mereka ketika nantinya pulang ke masyarakat bisa berbaur langsung dan punya pengalaman yang sudah dia tekuni. Selama ada di pondok pesantren, mungkin untuk kedepannya bagaimana supaya kantin dan koperasi itu lebih kreatif dan lebih lengkap lagi sehingga anak-anak itu tidak lagi beli di luar dan itu memungkinkan. "

Diperkuat lagi dengan hasil wawancara terhadap Misbah sebagai petugas kantin ia mengatakan:

" Jadi untuk perencanaan kedepannya bagaimana nanti ini lebih kreatif lagi, karena itu yang diperintahkan Kiai supaya para santri itu tidak beli-beli diluar, Dan juga bagaimana mutu dan kualitas makanan semakin meningkat karena menu di kantin ini setiap harinya berubah-ubah dan ada target terbaru yaitu Bagaimana kantin bisa lebih lagi dalam membantu meningkatkan keuangan pondok, dan membantu para janda tua di sekitar Pondok meskipun itu tidak semuanya ditanggung kantin".¹⁰⁴

Diperkuat lagi dengan hasil wawancara terhadap Ahmad Purwadi sebagai petugas koperasi, ia mengatakan:

" Kalau untuk perencanaan kedepannya pasti ada yaitu Bagaimana Koperasi ini bisa pindah ke depan sehingga bisa dibuka atau bisa melayani masyarakat umum tidak hanya terbatas pada santri saja".¹⁰⁵

Diperkuat lagi dengan hasil wawancara terhadap Faisal sebagai pengrajin sandal, ia mengatakan:

" untuk perencanaan kedepannya ada, sesuai apa yang diinginkan Kiai itu bagaimana supaya sandal ini bisa tersebar luas ke seluruh Indonesia bahkan dia juga ingin bagaimana hal ini bisa sampai ke luar negeri seperti Malaysia, Singapura dan Brunei. "¹⁰⁶

Jadi dari wawancara diatas dapat peneliti simpulkan bahwasanya ke semua organisasi tersebut memiliki perencanaan untuk masa depan, baik untuk memperluas pasar atau jaringan dan juga untuk meningkatkan

¹⁰⁴ Misbah, Wawancara, Jember 20 Juni 2020

¹⁰⁵ Ahmad Purwadi, Wawancara, Jember 20 Juni 2020

¹⁰⁶ Faisal, *Wawancara* Jember, 20 Juni 2020

mutu serta kualitas yang pada akhirnya akan berimbas terhadap meningkatnya keuangan pondok pesantren.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan fungsi manajemen yang juga mempunyai peranan penting seperti halnya fungsi perencanaan. Melalui fungsi pengorganisasian, seluruh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi *manusia dan bukan manusia* akan diatur penggunaannya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Begitu juga dengan organisasi bisnis yang ada di Pondok Pesantren Darul Hidayah dalam organisasi tersebut juga ditentukan tugas dan perencanaannya.

Sebagaimana wawancara yang dilakukan terhadap pengasuh pondok pesantren tersebut:

"Kalau pada pondok pesantren jelas saya sebagai pemilik pondok pesantren atau sebagai pengasuh. Tapi kalau dalam bidang yang lain semisal kantin, koperasi. Saya hanya sebagai pengontrol saja, semisal kalau saya ingin mengetahui keuangannya ya saya tinggal minta saja."¹⁰⁷

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap Misbah sebagai petugas kantin:

"Kalau dari struktur itu ada. Meskipun seolah-olah tidak ada, Hasan sebagai Ketua karena dia bendahara, saya sebagai sekretaris, Dayat jadi

¹⁰⁷ Badrus Shodiq, *Wawancara*, Jember, 20 Juni 2020

keamanan yang lainnya jadi anggota tapi kalau sudah waktunya kantin buka yang harus kerja semua juga saya.”¹⁰⁸

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap Faisal sebagai pengrajin sandal:

"Untuk struktur di dalam ada yang jadi tim kalau manajernya ya Kiai, Kalau saya sendiri sebagai distributor ada juga yang bertugas di pemasaran. " ¹⁰⁹

Akan tetapi berbeda dengan organisasi koperasi, didalam organisasi tersebut tidak ditentukan struktur organisasinya, yang terpenting Bagaimana kalau barang-barang di situ kosong segera terisi percuma meskipun strukturnya ada akan tetapi tugas dan kewajibannya tidak berjalan.

Sesuai hasil wawancara yang dilakukan terhadap Ahmad Purwadi sebagai petugas koperasi:

“Kalau untuk ketua, struktur-struktur yang lainnya Ya gak ada pokoknya yang terpenting kalau barang-barangnya sudah habis ya cepat berbelanja sehingga teman-teman itu tidak beli di luar. Percuma kalau ada ketua atau yang lainnya tapi ketika barang-barang kosong tidak ada yang berbelanja kan enakan seperti ini barang Nggak ada Tinggal berbelanja tidak usah nunggu siapa-siapa. ”¹¹⁰

Jadi wawancara di atas dapat peneliti simpulkan bahwasanya tidak semua organisasi bisnis di pondok pesantren tersebut mempunyai struktur organisasi lebih tepatnya pada organisasi koperasi, tanpa adanya struktur organisasi, tapi bagaimanapun tugas dan kewajiban harus tetap berjalan dan terpenuhi.

¹⁰⁸ Misbah, *Wawancara*, Jember, 20 Juni 2020

¹⁰⁹ Faisal, *Wawancara*, Jember, 20 Juni 2020

¹¹⁰ Ahmad Purwadi, *Wawancara*, Jember, 20 Juni 2020

c. Pelaksanaan

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan aktualing merupakan fungsi manajemen yang sesungguhnya dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi pelaksanaan Justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Perencanaan dan pengorganisasian yang baik kurang berarti bila tidak diikuti dengan menggerakkan seluruh potensi sumber daya manusia dan non manusia Pada pelaksanaan tugas.

Begitu juga dalam setiap organisasi bisnis yang ada di pondok pesantren tersebut. Karena tidak masuk akal apabila organisasi tersebut hanya sibuk menentukan perencanaan, struktur tanpa melaksanakannya, bahkan kalau di tim pengrajin sandal mereka rutin mengadakan rapat setiap bulan dalam rangka mengevaluasi dari kinerja tim tersebut titik sesuai dengan wawancara yang dilakukan terhadap Faisal selaku salah satu petugas sandal. Ia mengatakan:

" kalau di tim sandal itu rutin setiap bulannya mengadakan rapat dan di situ langsung dipimpin oleh Kiaii bahkan kalau ada sesuatu yang mendesak dan harus dirapatkan maka bisa jadi setiap bulannya rapatnya lebih dari satu kali dan apabila dalam rapat tersebut ada satu bagian yang tidak sesuai dengan tugasnya semisal tugasnya selesai melebihi batas yang ditentukan, maka Kiaii yang mana beliau sebagai manajer beliau langsung menegur kinerja dari tim tersebut. "¹¹¹

¹¹¹ Faisal, *Wawancara*, Jember, 20 Juni 2020

Jadi dapat disimpulkan bahwasanya dalam setiap organisasi bisnis yang ada di pondok pesantren tersebut pasti melaksanakan apa yang telah menjadi tugas dari organisasi tersebut.

d. Pengawasan

Controlling merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilaksanakan oleh seorang controller atau pengawas titik pengawasan dilakukan untuk menemukan dan mengoreksi adanya penyimpangan-penyimpangan dari hasil yang telah dicapai dibandingkan dengan rencana kerja yang telah ditetapkan.

Begitu juga dalam setiap organisasi bisnis yang ada di pondok pesantren tersebut dalam urusan pengawasan itu langsung dari pengasuh sendiri yang mengawasi Bagaimana kinerja pada setiap organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil dari penelitian itu memang sudah selayaknya Kiai adalah sebagai penentuan kebijakan, karena itu merupakan lembaga beliau, akan tetapi ketika penentuan kebijakan itu didasari oleh perorangan tanpa adanya perundingan atau tidak mau terhadap masukan orang lain, maka disitulah letak keotoriteran dalam sebuah pesantren, padahal telah kita ketahui bersama terutama dipesantren besar disitu juga terdapat banyak orang-orang penting yang selayaknya untuk dimintai pendapatnya sehingga meskipun kebijakan itu ditentukan oleh kiyai atau pengasuh tetapi itu semua telah didasari oleh kesepakatan bersama,

sehingga dalam penerapannya akan terjadi kesolitan bersama dan apabila ada sebuah masalah akan ditangani secara bersama juga bukan perorangan.

C. Pembahasan Temuan

Dalam penelitian kualitatif analisis data merupakan tahap yang bermanfaat untuk menelaah data yang telah diperoleh dari beberapa informan yang telah dipilih selama penelitian. Berdasarkan hasil temuan yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi di lapangan. Merujuk kepada fokus penelitian ditemukan 1 hal yaitu :

1. Peran Kiai Dalam Bisnis Guna Meningkatkan Sumber Manusia di Pondok Pesantren Darul Hidayah

Temuan yang ditemukan peneliti adalah wujud nyata peran seorang Kiai Badrus Shodiq dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Darul Hidayah. Sebagaimana hasil dari penelitian yang peneliti lakukan bahwasanya beliau adalah pengasuh dari Pondok Pesantren tersebut, akan tetapi tidak berhenti di situ saja Beliau juga sebagai pengawas dan penentu kebijakan yang mempunyai peran penting dalam organisasi bisnis di pondok pesantren tersebut. Diantara peran penting beliau selanjutnya adalah sebagai seorang Kiai yang bisa menumbuhkembangkan sumber daya santri, yang bisa mewujudkan jiwa santri entrepreneurship yang dapat bersaing dengan kemajuan zaman modern ini. Dalam hal ini strategi pengembangan sumber daya

manusia pada Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirano Bangsalsari Jember melalui beberapa proses. Yang mana proses tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui kebutuhan santri yang bertanggung jawab dalam koperasi, kantin, dan pembuatan sandal, sehingga mereka bisa melakukan tanggung jawabnya dengan benar dan sesuai dengan perintah dari Kiai Badrus Shodiq.
2. Melakukan Regenerasi kepada santri yang dilihat mempunyai tanggung jawab untuk memegang amanah menjaga koperasi, kantin, dan pembuatan sandal.
3. Mengadakan training kepada seluruh anggota, agar mereka lebih memahami dalam pembuatannya. Dalam pelaksanaannya, anggota dilatih oleh tenaga ahli dalam bidangnya agar lebih cepat tanggap dan cepat mengikuti serta beradaptasi dengan tanggung jawabnya.



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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Secara garis besar organisasi bisnis yang ada dipondok pesantren Darul Hidayah telah menerapkan dasar-dasar manajemen bisnis seperti, perencanaan, pengawasan maupun penerapan, akan tetapi dalam hal pengorganisasian tidak semua organisasi bisnis yang ada menerapkan hal tersebut, yaitu organisasi koperasi. Organisasi tersebut tidak menentukan struktur organisasinya, akan tetapi yang terpenting bagaimana barang-barang disitu ada yang tidak ada segera terisi.
2. Peran Kiyai Badrus Shodiq yaitu sebagai pengasuh, akan tetapi dalam organisasi bisnis yang ada dipondok pesantren Darul Hidayah peran beliau selain menjadi pengasuh beliau juga sebagai pengawas (Controller) dan sebagai penentu kenijakan.

B. Saran

Setelah dilakukan penelitian yang diuraikan dalam bentuk penulisan karya ilmiah berupa skripsi, maka akhir penulisan ini kami beri beberapa saran yang berkemungkinan dapat dijadikan bahan pertimbangan selanjutnya:

1. Kepada pondok pesantren Darul Hidayah hendak lebih semangat dan giat dalam mengembangkan usahanya, syukur bisa membuka cabang usaha yang lain sehingga bisa bermanfaat lagi bagi masyarakat umum terutama para santri santri.

2. Kepada pengasuh hendaknya tidak merutinkan rapat pada organisasi buku saja akan tetapi juga pada organisasi yang lain.
3. Kepada petugas kantin hendaknya tidak selalu menunggu pengasuh untuk mengadakan rapat, sehingga apa saja kekurangan dan kelemahan segera bisa diketahui dan bisa secepatnya untuk diatasi.
4. Kepada tim buku hendaknya lebih mengembangkan terhadap produknya lagi, tidak hanya terpaku pada buku Dasar Teori, bisa juga buku-buku yang lain yang ada kaitannya dengan keagamaan terutama yang berkaitan dengan Bahasa Arab.
5. Kepada koperasi hendaknya mencatat pengeluaran maupun penghasilan tentang apapun , dan sekecil apapun sehingga dapat diketahui berapa labanya sehingga bisa memperhitungkan untuk tujuan pengembangan selanjutnya.

Daftar Pustaka

Al-Qur'an

Alma, Buchori, 2010. *Dasar-Dasar Etika Bisnis Islam* Bandung: Alfabeta

Amirullah, 2004, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Anoraga, Pandji, 2004 *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta.

Creswell, John W, 2016, *Research Design Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Darmawan, Cecep, 2006 *Kiait Sukses Manajemen Rasulullah, Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-Nilai Ilahiyah*, ttp: Khazanah Intelektual.

Departemen Agama RI, 2005. *Panduan Kegiatan Ekstrakurikuler Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: tnp.

Dhofier, Zamakhsyari, 2011, *Tradisional Pesantren (Studi Tentang Pandangan Hidup Kiaii* (Jakarta, LP2ES)

E. Mulyasa, 2007, *Kepala Sekolah yang Berprofesional* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Father Rohman, 2013, *Singgasana Politik Kiai Madura* STAIN Jember Press.

Ghofur, Abdul, 2009, *Pendidikan Anak Pengungsi, Model Pengembangan Pendidikan di Pondok Pesantren bagi Anak – Anak Pengungsi*, Malang: UIN – Malang Press.

IAIN Jember, 2017 *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* Jember: IAIN Jember Press.

Kartono, Kartini, 2008, *Pemimpin dan kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta: T. Grafindo Persada.

Kaswan, 2013, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung: Alfabeta.

Khozin, 2001, *Jejak-Jejak Pendidikan di Indonesia*, Malang: UMM Press.

Mansur, 2004, *Moralitas Pesantren Meneguk Kearifan dari Telaga Kehidupan*, Yogyakarta: Safiria Insania Press.

- Mastuki dkk, 2005, *Manajemen Pondok Pesantren*, Jakarta: Diva Pustaka.
- Moleong, Lexy J., 2012 *Metode Penelitian Kualitatif* Bandung: PT. Remaja Roesdakarya.
- Mondy, R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Erlangga
- Muhaimin, 2006, *Nuansa Baru Pendidikan Islam* Jakarta: Rajagrafindo Persida.
- Mulkhan, Abdul Munir, dkk, 1998, *Rekontruksi Pendidikan dan Tradisi Pesantren, Religiusitas Iptek*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mustajab, 2013, *Geneologi Nasionalisme dalam Pendidikan Pesantren* STAIN Jember Press.
- Ndraha, Taliziduhu, 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. "*Pengembangn Sumber Daya*", Jakarta : Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangn Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Pusat bahasa,2008 *KBBI* Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Qomar, Mujammil, 2007, *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratis Institusi*, Jakarta: Erlangga.
- Riayatul Husnan, 2010 *Kepemimpinan Kiai Potret Budaya Religius diPondok Pesantren*, STAIN Jember Press.
- Rivai, Veithzal, dkk, 2010. *Islamic Business and Economic Ethic: Mengacu pada Al quran dan Mengikuti Jejak Rasulullah SAW dalam bisnis, keuangan,dan Ekonomi*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah, 2010, *Metodologi Penelitian*Yogyakarta: Andi Ofset.
- Sedarmayanti, 2010, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung: Mandar Maju.
- Sinamora Sehat, 1993, *Perencanaan Dan Pengambilan Keputusan* Jakarta, Rineka Cipta.
- Subandi, 2009, *Psikologi Dzikir*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugeng Haryanto, 2012, *Persepsi Santri Terhadap Perilaku Kepemimpinan Kiai di Pondok Pesantren Kementerian Agama RI*.

Sukamto, 1999 *Kepemimpinan Kiai Dalam Pesantren* Jakarta: pustaka LP3ES.

Sukamto, 2012, *Budaya Politik Pesantren* Yogyakarta Interprena.

Undang – Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Yusuf , Barhanuddin, dkk, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT Rajagrafindo.

Yusuf, A. Muri, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan* Jakarta: pranadamedia group.

Skripsi

Ahmad Irfan Bachtiar, “*Analisis Strategi Bisnis dalam Pengembangan Usaha UD Salon Gurdyn*”, (Skripsi, IAIN Jember, 2017)

Anggun Tria Hernunita, *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Public Dalam Perspektif Ekonomi Islam*, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember, 2016)

Etri Maesari yang berjudul “*Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Penanggulangan Pengangguran Kota Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam*”(Skripsi UIN Raden Intan Lampung 2017)

Hoerul Umam “*Peran Kiai Mahfud Abdul Hannan Dalam Pembinaan Akhlak Santri Dalam Di Pondok Pesantren Fatihul Ulum Desa Manggisan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember*”. (Skripsi IAIN Jember 2008)

Imam Wahyono, “*Peran Kiai Dalam Mensukseskan Pembelajaran Kitab Kuning (Studi Kasus Atas Kiai Abdul Haris, M. Ag pengasuh pondok pesantren Al-bidayah Tegal Besar Kaliwates Jember)*”, (skripsi, IAIN Jember 2011)

M. Miftahussyaian, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Santri di Pesantren Untuk Memasuki Kehidupan Masyarakat (studi pada Pesantren Mahasiswa Al Hikam Malang)*” (Skripsi UIN Malang 2017)

Miftahul Munir “*Peran Kiai dalam Manajemen Bisnis di Pondok Pesantren Al-Bidayah Tegal Besar Kaliwates Jember*”.(Skripsi IAIN Jember 2018)

Moh. Luthfi Khoerruddin “*Peran Kiai dalam Meningkatkan Kualitas Pada Santri Di Pondok Pesantren Al-Arifin Denanyar Jombang*”, (Skripsi UIN Malang 2008)

Mualifah, “*Analisis Manajemen Operasional gula di Pabrik Gula Wonolongan Probolinggo tahun 2012-2013*”. (Skripsi IAIN Jember)

Muhammad Samsul Maarif, “*Perencanaan Produksi Vencer Kayu Lapis PT. Sejahtera Usaha Bersama (SUB) Unit Jember di Desa Gambirono Kecamatan Bangsalsari kabupaten Jember*” (Skripsi IAIN Jember, 2017)

Nanang Prabowo, “*Perencanaan Produksi Vencer Kayu Lapis PT. Sejahtera Usaha Bersama (SUB) Unit Jember di Desa Gambirono Kecamatan Bangsalsari kabupaten Jember*”. (Skripsi, IAIN Jember, 2017)

Nina Ristia Barus, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelajaran terhadap Nasabah Pada PT BNI Syari'ah KC Medan*” (Skripsi UIN Sumatera Utara, 2017)





KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Mataram No. 1 Mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax (0331) 427005, Kode Pos : 68136
Website : WWW.in-jember.ac.id – e-mail : info@iain-jember.ac.id
J E M B E R

Nomor : B-057/Un.22/7.a/PP.00.9/04/2019 24 April 2019
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth.
Pengasuh Pondok Pesantren Darul Hidayah
Gambirano Bangsalsari Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama	:	Ahmad Hasan Musthafa
NIM	:	E20152140
Semester	:	IX (Sembilan)
Jurusan	:	Ekonomi Islam
Prodi	:	Ekonomi Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Peran Kiai dalam Bisnis Guna meningkatkan Sumber daya Manusia di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



Dekan
Dekan 1

Darul Widyawati Islam Rahayu



YAYASAN DARUL HIDAYAH
PONDOK PESANTREN DARUL HIDAYAH
GAMBIRONO BANGSALSARI JEMBER
Jl. Ciliwung no 82 Dsn Krajan Gambirono Bangsalsari Jember

SURAT PERNYATAAN SELESAI PENELITIAN
NO: 014/YP-25-PPDH/V/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : KH. Badrus Shodiq
Tempat, tanggal lahir : Lumajang, 04 Juli 1968
Jabatan : Pengasuh Pondok Pesantren Darul Hidayah

Mencrangkan bahwa

Nama : Ahmad Hasan Musthafa
NIM : E20152140
Prodi : Ekonomi Syari'ah

Mahasiswa tersebut telah melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul
"Peran Kyai Dalam Bisnis Guna Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirono Bangsalsari Jember" .

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bangsalsari, 20 Januari 2020
Pengasuh Pondok Pesantren Darul Hidayah



KH. BADRUS SHODIQ

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ahmad Hasan Musthafa

NIM : E20152140

Program Studi : Ekonomi Syari'ah

Intitusi : UIN KH Ahmad Shiddiq Jember

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul "*Peran Kyai Dalam Bisnis Guna Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirano Bangsalsari Jember*" secara keseluruhan adalah hasil kajian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sebelumnya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya.

Jember, 20 Mei 2022

Saya yang menyatakan



METERAI
TEMPEL

9BFAJX845599216

AHMAD HASAN MUSTHAFA
E20152140

PEDOMAN PENELITIAN

A. Pedoman Observasi

1. Untuk mengetahui keadaan lokasi penelitian
2. Untuk mengetahui letak geografis Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirano Bangsalsari Jember.
3. Untuk mengetahui Sejarah Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirano Bangsalsari Jember.
4. Untuk mengetahui Profil Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirano Bangsalsari Jember.
5. Untuk mengetahui Profil KH. Badrus Shodiq sebagai pengasuh Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirano Bangsalsari Jember.
6. Sarana dan prasarana dalam mengembangkan bisnis di Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirano Bangsalsari Jember

B. Pedoman Wawancara

1. Bagaimana peran KH. Badrus Shodiq sebagai pengasuh Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirano Bangsalsari Jember.
2. Bagaimana peran KH. Badrus Shodiq sebagai penggerak mengembangkan bisnis Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirano Bangsalsari Jember.
3. Bagaimana peran KH. Badrus Shodiq sebagai advokad dalam mengembangkan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirano Bangsalsari Jember.

C. Pedoman Dokumenter

1. Visi, misi dan tujuan Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirano Bangsalsari Jember.
2. Struktur Organisasi Pengurus Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirano Bangsalsari Jember.
3. Data santri dalam mengembangkan bisnis di Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirano Bangsalsari Jember.

Daftar Nama Santri
Pondok Pesantren Darul Hidayah
Gambirono Bangsalsari Jember

No.	Nama Santri	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Nama Ibu/Wali	Nama Ayah/wali
1	3	4	5	10	12
1	M. Yasin	Jember	09/05/2002	Aning Atutik	Abd. Wafi
2	Siti Aisa	Jember	16/10/2001	Cholifah	Arip
3	Kurrata Akyun	Jember	11/12/2002	Ponima	Karim
4	Farida	Jember	13/02/2002	Misnati	Asmadin
5	Titik	Jember	25/07/2001	Halima	Juri
6	Romiyatul	Jember	09/01/2002	Sumiati	Seniman
7	Nanda Huswatun Hasanah	Jember	20/10/2003	Siti Nurhasanah	Iwan Sutikno
8	Anesa Agus Titawati	Bondowoso	17/08/2001	Hawati Indrayani	Masir
9	Yanti	Jember	05/03/2002	Fadilah	Manisin
10	Sintani Ilmiyati	Jember	29/04/2003	Faridatum Musywaroh	Abdur Rohman
11	Siti Masruroh	Jember	13/11/1999	Buama	Saroji
12	Vina Istiana	Jember	15/05/2002	Suni Yatul Hasanah	Fatholla
13	Badria	Jember	31/07/2002	Suliha	Wahiyo
14	Mohamad Helmi Yahya	Jember	21/07/1996	Sainab	Rohadi
15	Nur Fadilah	Jember	20/02/2001	Nurhayati	Samsul Hadi
16	Lilis Ernawati	Jember	14/07/1999	Maniseh	Hasyim
17	Assa'adah	Jember	05/07/2000	Muzaiyanah	Elman
18	Nur Fadilah	Jember	01/07/2000	Holila	M. Anam
19	Siti Hofifah	Jember	18/11/2001	Suliha	Samudi
20	Khotimatus Sa'diyah	Probolinggo	20/08/2001	Nanik	Sarip

21	Devi Mu'rifah Anggraini	Jember	25/09/2001	Supiyati	Moch. Syaedi
22	Devi Permatasari	Jember	08/02/2000	Arpi	Lukman Hakim
23	Firda Hidayati	Jember	02/09/1997	Ropi'ah	Ahmad Surip
24	Yuliatin	Jember	04/11/1999	Umiati	Jumadi
25	Muhammad Saiful	Jember	24/072000	Juma'iyah	Muhammad
26	Qurrota A'yun	Jember	16/12/2001	Suparti	Sujari
27	Siti Nailiatul Hasanah	Jember	02/07/1999	Zainab	Adek Salam
28	Ida Zubaidah	Jember	26/03/1999	Suni Yatul Hasanah	Fatholla
29	Siti Maimunah	Jember	001/07/2002		Samsul Hadi
30	Hemah	Jember	08/05/1999	Sumiati	Muhammad Halil
31	Nur Laila	Jember	27/01/2003	Rosida	Muhammad Kiapraw
32	Hatimah	Jember	16/05/2000	Kusnia	rahmat
33	Abd Hamid	Jember	05/09/2001	Suwarni	Tihar
34	Ahmad Nurul Anwar	Jember	24/01/2006	Romla	Murais
35	Muhdar	Jember	02/01/1998	Kamsia	Toher
36	Ali Tohe	Jember	04/03/1997	Rohema	Tuban
37	Muhammad Abdul Rahman	Jember	03/08/2000	Suryati	Mustofa
38	Fiqi Ainurrohman	Jember	08/09/2001	Istihamah	Hadari
39	Adi Fadoliswanto	Jember	19/02/1995	Sutami	Jatim
40	Nurul Huda	Jember	27/08/1999	Uswatun Hasanah	Syamsul Arifin

Data Santri










Pondok Pesantren Darul Hidayah

Gambirono Bangsalsari Jember

No Urut	Data Santri	Data Tanggal Lahir		Data Keluarga	
	Nama Santri	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Nama Ibu/Wali	Nama Ayah/wali
1	3	4	5	10	12
1	Deviatul Hasanah	Jember	20/11/2005	Parmi	Moch Mi`an
2	Linda Permatasari	Jember	15/09/2005	Hotija	Hasan
3	Intan Nuraini	Jember	16/03/2007	Sumiati	Herudi
4	Rofiatul Jennah	Jember	15/10/2005	Holifah	Juari
5	Liza Aizatul Lailiyah	Jember	21/05/2006	Siti Maulidatur Rohmah	Busar
6	Lilis Zubaida	Jember	17/01/2003	Nawaro	Hasyim As`ari
7	Wafiq Azizah	Jember	06/04/2006	Sari	Buanto
8	Ira Ayu Wulandari	Jember	23/04/2005	Halimatus Sakdiyah	Sentot Subagio
9	Alfia Nur Aeni	Jember	22/05/2007	Siti Misrani	Slamet
10	Siti Fatimah	Jember	17/08/2005	Manisa	Nahrowi
11	Nurlaili	Jember	04/02/2000	Hotija	Suraji
12	Dila	Jember	03/04/2004	Sumiati	Duman
13	Ach. Risqi Wahyudi	Jember	01/05/2004	Siti Nuraini	Moch Samo
14	Silvia Nur Hikmah	Jember	03/10/2003	siti Sa`diya	Moh. Taufiq
15	Citra Fadia Febyan Syahrul	Probolinggo	04/02/2004	Alica Mata Sari	Saihul
16	Ifatul Munawaroh	Denpasar	21/06/2006	Nur Aini	Abdul Hadi
17	Nina Nur Handayani	Jember	20/12/2006	Holis	Nisap
18	Agus Sairi	Jember	14/02/2004	Bawon	Muksin
19	Angga VJ	Jember	20/04/2006	Fina Susiani	Mulyadi



20	Muhammad Rahil	Jember	17/08/2006	Ropi`ah	Ahmad Surip
21	Dimas Saputra	Jember	15/04/2005	Alfia	Dafir
22	Ima Mabruroh	Jember	21/03/2005	Umsia	Solehudin
23	Faradela	Jember	02/02/2005	Siti Maryam	Poniman
24	Yuliatin	Jember	02/04/2003	Nursia	Babun
25	Amelia	Jember	12/04/2004	Supiati	Supiati
26	Nur Aida Santi	Jember	07/02/2002	Hartatik	Samiasi
27	Riska Handayani	Jember	14/01/2006	Endang	Totok
28	Nur Humaida	Jember	01/09/2004	Misna	Hosin
29	Nur Laili	Jember	02/03/2019	Sari	Achmad Sholihin
30	Mukarromah	Jember	02/03/2020	Fatimah	Abd Hamid
31	Elfiya	Jember	02/03/2021	Sutiha	Moh Hodi
32	Kamiliya Waviratus Zahro	Jember	02/03/2022	Satriya	Sen
33	Yesi Kurnia	Jember	02/03/2023	Samuni	Saturi
34	Muhammmad Adi Firmansyah	Jember	19/05/2004	Hotimah	Baidowi Tirta Wardana
35	Bambang Yudoyono	Jember	10/07/2004	Sutik	Masrail
36	Erfan Efendi	Jember	02/10/2004	Junaida	Asan
37	Muhammad Fauzen	Jember	02/03/2003	Juma'iyah	Muhammad
38	Afton Ilman Huda	Jember	08/01/2004	Manitri	Abdullah
39	Muhammad Firman	Jember	23/10/2004	Jumani	Mashudhi
40	Miftahul Ihsani	Jember	18/09/2004	Yeni Fitriyah	Abd Hadi

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN
Pondok Pesantren Darul Hidayah Gambirono Bangsalsari Jember

No	Tanggal	Jenis Kegiatan	Keterangan
1	13 Januari 2019	Menemui Pengasuh Darul Hidayah untuk meminta izin melakukan penelitian untuk menyusun tugas akhir	
2	18 Januari 2019	Menyerahkan surat izin penelitian	
3	20 Januari 2019	Mencari data tentang objek penelitian	
4	22 Januari 2019	Wawancara dengan pengasuh pesantren	
5	23 Januari 2019	Wawancara dengan Anmad Purwadi sebagai penanggung jawab Koperasi pesantren	
6	24 Januari 2019	Wawancara dengan Misbahul Munir sebagai penanggung jawab kantin pesantren.	
7	25 Januari 2019	Wawancara dengan Ahmad Faisal sebagai penanggung jawab produksi sandal	
8	5 Februari 2019	Melengkapi data penelitian	
9	8 Februari 2019	Pengambilan surat penelitian	

Jember, 20 Maret 2019

Mengetahui,
 Pengasuh Pondok Pesantren Darul Hidayah



KH. BADRUS SHODIQ

DOKUMENTASI



Peneliti Bersama Pengasuh Pesantren



Peneliti Bersama Ketua Koperasi



Peneliti Bersama Ketua Sandal



Peneliti Bersama Ketua Kantin



Peneliti Bersama Anggota Sandal



Peneliti Bersama Anggota Kantin



Peneliti Bersama Anggota Koperasi

BIODATA PENULIS



Nama : Ahmad Hasan Musthafa
NIM : E20152140
Tempat, tanggal lahir : Lumajang, 04 Januari 1998
Alamat : Dsn Krajan RT 001 RW 001 desa Gugut Kec Rambipuji Kab Jember
Program Studi : Ekonomi Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Riwayat Pendidikan

TK : Muslimat NU 36 Sumberanyar
MI : Bustanul Ulum Sumberanyar
SMP : Plus Bustanul Ulum Mlokorejo
SMA : Plus Bustanul Ulum Mlokorejo