

Manajemen Pondok Pesantren Annuqayah Dalam Mengembangkan Sdm Santri Dibidang Entrepreneurship

Nur Isnaini

Jurusan Ekonomi Syariah, Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Madura, Pamekasan

Email: nuraisnaini045@gmail.com

Abstract: *Pesantren is a very appropriate institution or forum to instill the spirit of entrepreneurship with Islamic nuances, namely teaching through verses of the Quran that explain how to become Islamic entrepreneurs, so that the knowledge of the world and the afterlife of the students becomes balanced. The motto used in this study is descriptive qualitative research, which will convey descriptions of the management of the development of student human resources in the field of entrepreneurship. The purpose of this study is to find out how the role, programs, and methods of Islamic boarding schools in managing and preparing students in the field of entrepreneurship. Researchers make Annuqayah Islamic boarding school the object of research because the Islamic boarding school already has a variety of business units which include, Annuqayah mini-market, UJKS, restaurants, bottled drinking water kopontren, ABC (Annuqayah business center), DCA photocopy, P2KA consumption service center, salt field. To follow up on this research, it is necessary for the Annuqayah Islamic Boarding School to further optimize management in developing student human resources in the field of entrepreneurship.*

Keywords: *Management Of Islamic Boarding Schools, Development Of Santri Human Resources, And Entrepreneurship.*

Abstrak : Pesantren merupakan lembaga atau wadah yang sangat tepat untuk menanamkan semangat berwirausaha dengan nuansa Islami, yaitu mengajarkan melalui ayat-ayat Al-Quran yang menjelaskan tentang bagaimana menjadi entrepreneurship yang Islami, sehingga pengetahuan dunia dan akhirat para santri menjadi seimbang. Motode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, yang akan menyampaikan uraian-uraian mengenai menejemen pengembangan SDM santri dibidang entrepreneurship. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana peran, program, dan metode pondok pesantren dalam memajemen dan mempersiapkan santri dibidang entrepreneurship. Peneliti menjadikan pondok pesantren Annuqayah sebagai objek penelitian, karena pondok pesantren tersebut telah memiliki berbagai macam unit usaha yang meliputi, Annuqayah mini market, UJKS, resto, kopontren air minum dalam kemasan, ABC (Annuqayah bussines center), DCA foto copy, P2KA pusat pelayanan konsumsi, ladang garam. Untuk menindak lanjuti dari penelitian ini, maka perlu adanya bagi Pondok Pesantren Annuqayah untuk lebih mengoptimalkan manajemen dalam mengembangkan SDM santri dibidang entrepreneurship.

Kata Kunci: Manajemen Pondok Pesantren, Pengembangan SDM Santri, dan Entrepreneurship.

Pendahuluan

Pesantren menggambarkan sebuah lembaga keagamaan sekaligus sebagai wahana pembelajaran agama dari kalangan seseorang yang menimba ilmu dipesantren atau yang disebut dengan santri guna mendapatkan ilmu agama islam. Pesantren yang diidentik dengan makna keislaman, pula memiliki arti keaslian Indonesia. (Dkk, 2015) Yang dimaksud dengan arti keaslian Indonesia, pesantren berasal dari Indonesia dengan ciri khas memiliki asrama untuk tempat peserta didik ataupun yang biasa diucap dengan santri.

Bagi pondok pesantren pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu keharusan, sebab untuk mencapai kemajuan santri harus dipenuhi persyaratan yang diperlukan. Dengan pengembangan SDM, akan memberikan kontribusi signifikan bagi upaya peningkatan kehidupan masa depan santri. Dalam hal ini, pondok pesantren sebagai agen pengembangan santri, sangat diharapkan mempersiapkan sejumlah konsep pengembangan SDM, baik untuk peningkatan kualitas pondok pesantren maupun peningkatan kualitas kehidupan santri. (Dkk, 2015)

Peneliti menjadikan pondok pesantren Annuqayah sebagai objek penelitian, karena pondok pesantren tersebut telah memiliki berbagai macam unit usaha yang meliputi, Annuqayah mini market, UJKS, resto, kopontren air minum dalam kemasan, ABC (Annuqayah bussines center), DCA foto copy, P2KA pusat pelayanan konsumsi, ladang garam. Semua unit usaha yang dimiliki pondok pesantren Annuqayah dijadikan sarana untuk membentuk kemandirian dan pengelolaan organisasi serta menjadi media bagi santri untuk melakukan praktek wirausaha. Adapun Semua unit usaha yang ada, tidak lepas dari tanggung jawab, pengarahan, dan pengelolaan oleh pengurus pondok pesantren Annuqayah baik itu sudah alumni maupun masih aktif mondok. yang mana pondok pesantren Annuqayah juga memberikan bekal keterampilan dalam berwirausaha kepada santrinya untuk mengelola usaha-usaha tersebut sehingga terdapat keseimbangan pada pendidikan agama dan pendidikan kewirausahaan. Pondok pesantren Annuqayah mulai mengembangkan potensi ekonomi dibidang unit usaha dilatar belakangi oleh adanya kebutuhan para santri dalam sehari-hari. Di sisi lain juga adanya keinginan santri dan juga dari pimpinan pengasuh pondok pesantren Annuqayah dalam menangani dan mengelola potensi ekonomi santri serta dijadikan sebagai media pembelajaran dan pelatihan. Dengan adanya sebuah unit usaha para santri sangat antusias, dibalik santri tahu cara mengelola usaha, santri bisa berkontribusi terhadap pesntren baik itu berupa amal dari segi materi atau jasanya atau yang biasa disebut dengan pengabdian kepada pesantren.

Berdasarkan dari paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang peran, program, dan metode serta peendorong dan penghambat pondok pesantren dalam manajemen dan mempersiapkan santri dibidang entrepreneurship. Adapun judul penelitian ini yaitu **“Manajemen Pondok Pesantren Annuqayah dalam Mengembangkan SDM Santri dibidang Entrepreneurship.”**

literatur Review

Pengertian Manajemen Pondok Pesantren

Manajemen berasal dari kata *manage* yang dalam kamus bahasa inggris-indonesia kata *manage* berarti mengurus, memimpin, mencapai, dan memerintah. Manajemen merupakan suatu kegiatan atau seni dalam mengurus (memimpin, mencapai, dan memerintah), membimbing, mengarahkan dan mengendalikan. (Muthohar, 2017) Dalam pengertian lain manajemen berasal dari bahasa *to manage* yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola. Malatu S.P Hasibuan, mendefinisikan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Asifudin, 2016) George R. Terry menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui

pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Nana Sudjana juga menyatakan bahwa manajemen adalah kepemimpinan dan keterampilan untuk melakukan kegiatan baik bersama-sama orang lain atau melalui orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. (Asifudin, 2016)

Beberapa uraian pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan serangkaian kegiatan dengan suatu kemampuan atau keterampilan untuk mengelola, mengatur, dan menggerakkan sumber daya manusia di suatu perusahaan atau organisasi yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

Sedangkan pengertian dari pondok pesantren, secara etimologi pesantren berasal dari kata "*santri*" yang mendapat awalan imbuhan *pe-* dan akhiran *-an* yang berarti tempat tinggal santri. Dalam ensiklopedi Islam bahwa pesantren itu berasal dari bahasa tamil yang artinya guru mengaji, atau dari bahasa India dengan kata "*Shastri*" dan kata "*Shashtra*" yang berarti buku-buku suci, buku-buku agama atau ilmu tentang pengetahuan. (Qomar, 2012)

Menurut Manfred Ziemek, istilah pondok pesantren adalah sebagai suatu bentuk pendidikan ke Islam yang melembaga di Indonesia. Dalam bahasa Indonesia kata pondok pesantren berarti kamar, gubuk, ruang kecil yang dipakai untuk menekan kesederhanaan bangunan, sedangkan makna dari santri itu sendiri di identik dengan kesederhanaan. Kata pondok berasal dari bahasa Arab yaitu *funduk* yang artinya ruang tidur, wisma, hotel sederhana bagi para pelajar yang dari tempat asalnya. (Qomar, 2012)

Pondok pesantren menurut M. Arifin yang dikutip oleh Mujamil Qomar adalah suatu lembaga pendidikan agama Islam yang tumbuh serta diakui masyarakat sekitar, dengan sistem asrama yang mana para santri menerima pendidikan agama melalui sistem pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada di bawah kedaulatan pimpinan atau beberapa orang Kiyai dengan ciri khas yang bersifat karismatik serta independent dalam segala hal. (Qomar, 2012)

Dari keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian pesantren adalah tempat orang-orang atau para pemuda menginap (bertempat tinggal) yang dibarengi dengan suatu kegiatan untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati, dan mengamalkan ajaran Islam. Secara garis besar pondok pesantren adalah lembaga atau tempat pendidikan dan pengajaran agama Islam yang mempunyai tujuan untuk melestarikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan agama islam secara mendalam.

Dari segi manajemen, pondok pesantren termasuk lembaga atau organisasi pendidikan yang unik. Antara lain karena adanya beberapa tokoh Kiyai yang memiliki peran dan kewenangan khusus di pesantren. Misalnya, terkait dengan desentralisasi tanggung jawab, tingkat kewenangan, dan masalah intervensi pemerintah dari manajemen pendidikan yang sudah dirancang oleh kementerian pendidikan. Namun, ada juga beberapa pesantren yang menggunakan metode manajemen modern dengan baik. (Asifudin, 2016) Adapun pengertian dari manajemen pondok pesantren itu sendiri adalah suatu proses penataan dan pengelolaan lembaga pendidikan pesantren yang melibatkan sumber daya manusia (kiayi dan santri) dalam menggerakkan mencapai tujuan pendidikan pesantren secara efektif dan efisien.

Fungsi Manajemen Pondok Pesantren

Dari waktu ke waktu fungsi pesantren berjalan secara dinamis, berubah dan berkembang mengikuti dinamika sosial masyarakat global. Pada awalnya lembaga tradisional (pesantren) mengembangkan fungsi sebagai lembaga sosial dan penyiaran agama. Mengutip dari pendapat Ma'shum, fungsi pesantren semula mencakup tiga aspek yaitu; fungsi *religious* (diniyyah), fungsi *sosial* (ijtimaiyyah), dan fungsi *edukasi* (tarbawiyah). Ketiga fungsi ini masih berlangsung hingga sekarang. (Qomar, 2012) Sementara, menurut Azyumardi Azra fungsi pondok pesantren yang sebenarnya ada tiga yaitu:

- a. Transmisi dan transfer ilmu-ilmu agama islam.
- b. Pemeliharaan tradisi islam.
- c. Reproduksi ulamak.

Adapun fungsi-fungsi manajemen pada lembaga pendidikan pondok pesantren secara umum sebagai berikut:

1. *Planning*

Perencanaan adalah perancangan kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan di masa depan.(Usman, 2011) Bagi pondok pesantren, rencana jangka panjang sangat dibutuhkan untuk memprediksi atau mencari tahu akan kebutuhan-kebutuhan yang akan datang. Ketika sudah ada rencana kerja yang didasarkan pada cita-cita yang ideal dan rasionalis maka akan lebih berdampak pada penggarapan peralatan fisik (sarana-prasarana) sehari-hari dan non fisik (menanamkan pendidikan islam intelektual dan spiritual santri).

2. *Organizing*

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Berlakunya Undang-undang yayasan pada tahun 2001 dan 2004 yang dilaksanakan pada tahun 2007 tentang pengorganisasian pondok pesantren diberikan kesempatan kepada pondok pesantren untuk menyesuaikan dengan kode etik manajemen. Alokasi dan pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi berfokus pada upaya untuk menyebarkan santri atau pengurus pesantren yang tepat di posisi yang tepat.(Manulang, 2011)

3. *Directing dan actuating*

Pengarahan ini biasanya identik dengan memotivasi (*motivating*), realisasi (*actualizing*), tindakan (*action*), penyesuaian (*moderating*). Pengarahan adalah kegiatan memberikan perintah kepada orang lain untuk melaksanakan apa yang sudah direncanakan (pelaksanaan program). Dalam kegiatan ini perlu:(Dkk, 2015)

- a. Penggerak organisasi, program dan rapat,
- b. Kunci utama keberhasilan manajemen leadership/kepemimpinan,
- c. Kunci utama keberhasilan kepemimpinan komunikasi.

Dari tiga uraian diatas bahwa penggerak sebuah organisasi adalah program yang sudah disepakati bersama di dalam sebuah musyawarah atau rapat. Pimpinan pondok pesantren dapat memberikan intruksi atau arahan kepada pengurus atau santri, namun seyogyanya arahan tersebut dilakukan untuk hal-hal yang sangat penting dalam keadaan khusus. Penggerakan tidak dibatasi pada metode formal, tetapi juga bisa dilakukan dengan pembinaan, pemberian motivasi, dan pendampingan.

4. *Controlling*

Controlling adalah objek pengontrolan dan pengawasan yang dilaksanakan oleh manajer mencakup seluruh aktivitas yang dilakukan untuk memastikan bahwa hasil yang sudah dilaksanakan sesuai dengan hasil yang sudah direncanakan. Pengontrolan dalam pondok pesantren adalah untuk mengevaluasi dan mempertimbangkan hasil yang dikerjakan dengan apa yang sudah direncanakan. Dalam pengontrolan ini akan melihat prosentase keberhasilan dari sebuah perencanaan untuk dijadikan evaluasi.

Pengertian Pengembangan SDM Santri

Konsep pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, hakikatnya merupakan suatu usaha demi meningkatkan daya saing terhadap ancaman lingkungan eksternal dan upaya meningkatkan daya inovatif demi organisasi yang bersifat integral. Sebagai individu dan sistem organisasi yang merupakan wadah SDM secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.(Labola, 2019) Secara istilah pengembangan sumber daya manusia adalah suatu peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. proses peningkatan di sini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia.(Simamora, 2013)

Rowley dan Jackson menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, kemampuan bekerja, dan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja. (Yohan Dwi Putra, 2019) Notoatmojo memberikan definisi pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan ini mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau sumber daya manusia untuk mencapai suatu hasil yang optimal. (Maghfiroh, 2021)

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas, bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan keterampilan atau kemampuan kerja karyawan pada saat sekarang dan mengantisipasi perubahan bisnis pada saat yang akan datang, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara optimal.

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

Prinsip-prinsip pengembangan SDM

Prinsip-prinsip pengembangan sumber daya manusia sebagai pedoman dalam mengembangkan karyawan agar berjalan dengan baik menurut Soeprihanto prinsip-prinsip pengembangan SDM antara lain: (Maghfiroh, 2021)

- a. Adanya dorongan motivasi dari trainer, misalnya persiapan transfer atau promosi.
- b. Adanya laporan kemajuan.
- c. Adanya penguatan.
- d. Adanya partisipasi aktif dari trainer.
- e. Latihan diberikan sebagian demi sebagian.
- f. Trainer yang selektif.
- g. Diusahakan trainer metode yang sesuai.

Pentingnya Pengembangan SDM

Memahami pentingnya pengembangan dalam organisasi adalah untuk terus menerus meningkatkan prestasi kerja melalui pemberian peluang kebijakan pimpinan untuk mengikut sertakan karyawan mengikuti pelatihan dan pengembangan. Mulawarman menyatakan pentingnya pelatihan dan pengembangan bagi individu sumber daya manusia untuk meningkatkan potensi dan kompetensi dalam menghasilkan hasil kerja yang efisien dan efektif sebagai bagian bagian dari dukungan terwujudnya sinergi kerja yang berkualitas bagi suatu organisasi.

Tidak dipungkiri bahwa keberadaan pelatihan dan pengembangan bagi suatu organisasi diperlukan sebagai suatu proses bagi sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga setiap organisasi untuk maju dan berkembang senantiasa memperhatikan dan mempertimbangkan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan prestasi kerja. Pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu unsur dari pembangunan sumber daya manusia. Pembangunan sumber daya manusia menyangkut partisipasi manusia dalam proses pembangunan suatu negara, yaitu pembangunan dari manusia, oleh manusia dan untuk manusia.

Pengertian Entrepreneurship

Kata Entrepreneurship dan Entrepreneur terkadang masih ada yang menganggap kedua kata tersebut memiliki definisi yang sama. Adapun kata entrepreneur berasal dari bahasa Perancis "*entre*" (di antara) dan "*prendre*" (mengambil). Sebutan entrepreneur digunakan pertama kali pada abad 18 untuk seseorang yang berperan sebagai "perantara" antara beberapa pihak dalam proses transaksi perdagangan. Namun Richard Cantillon, orang yang dipercaya pertama kali menggunakan sebutan ini, mengartikan "*entrepreneur*" sebagai orang yang berani menanggung resiko dalam sistem perekonomian.(Wahyudi, 2012)

Seorang entrepreneur adalah orang yang menciptakan sebuah bisnis baru dengan menghadapi resiko yang bertujuan untuk mencapai laba serta pertumbuhan melalui pengidentifikasian peluang-peluang dengan kombinasi sumber-sumber daya yang diperlukan untuk mendapatkan manfaatnya. (Winardi, 2013) Sedangkan pengertian entrepreneurship diperluas hingga mencakup inovasi. Melalui inovasi munculah kebaruan yang berbentuk produk baru hingga sistem distribusi baru. Produk yang sederhana juga dapat menyajikan kebaruan, contohnya banyak menu makanan dengan rasa yang berbeda pada produk makanan.(Witjatno, 2019) Entrepreneurship bukanlah sebuah sifat genetik. Melainkan merupakan sebuah keterampilan yang dapat dipelajari.

Kewirausahaan (entrepreneurship) juga dikatakan sebagai suatu sikap, jiwa, dan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru yang sangat bernilai dan berguna baik dirinya sendiri maupun bagi orang lain. Kewirausahaan juga merupakan sikap mental dan jiwa yang selalu aktif atau kreatif, berdaya, pencipta, berkarya, bersahaja dan berusaha dalam rangka meningkatkan pendapatan atas kegiatan usahanya. (Afendi, 2019)

Suryana mengemukakan dalam bukunya bahwa kewirausahaan adalah salah satu jenis kreativitas dan kemampuan berinovasi yang dijadikan dasar keterampilan dan sumber daya untuk menemukan peluang kesuksesan. Secara garis besar, menurut Peter F Drucker yang dikutip oleh Kasmir menyatakan bahwasanya kewirausahaan adalah kemampuan dalam menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda. Artinya seorang wirausaha adalah orang yang mampu menciptakan inovasi baru yang berbeda dari yang sebelumnya, dan membuat sesuatu yang baru ditemukan lebih baik dari pada sebelumnya pernah ada.(Kasmir, 2016)

Dapat ditarik kesimpulan bahwa entrepreneurship adalah sikap atau watak seseorang yang memiliki kemauan dalam menciptakan peluang serta mampu menghadapi setiap resiko yang ada untuk meraih kesuksesan dengan kemampuan kreatif dan inovatif, Dalam hal ini juga melibatkan pemanfaatan hal yang baru dan berbeda dan melibatkan pemanfaatan konsekuensi berupa keuntungan.

Unsur-unsur Entrepreneurship

Ada beberapa pendapat tentang proses untuk melahirkan nilai-nilai entrepreneurship, proses dalam hal ini terdiri atas sejumlah rangkaian tahapan dalam memunculkan entrepreneurship. Pada entrepreneurship bukan hanya menekankan pada suatu produk dan jasa yang baru, unik, dan nilai. Coulter menyebutkan dalam bukunya Wiedy Murtini bahwa, dalam entrepreneurship justru menekankan pada delapan unsur pokok yang harus ada dalam entrepreneurship, yaitu:(Murtini, 2013)

1. *The entrepreneur*, merupakan unsur pertama yang terpenting dalam kegiatan entrepreneurship. Seseorang yang berperan untuk menjalankan kegiatan usaha untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
2. *Inovation*, didalamnya termasuk aktivitas mengganti, merevolusi, mengubah, dan memperkenalkan pendekatan baru.
3. *Organization creation*, untuk menghasilkan nilai tambah terhadap sesuatu produk atau jasa untuk menjadi sesuatu yang baru harus ada organisasi sebagai penggerak untuk meralisasikan tujuan tersebut.

4. *Creating value*, melalui entrepreneurship seseorang akan menghasilkan produk baru, pelayanan baru, transaksi, pendekatan baru, sumber daya dan pemasaran yang diciptakannya sehingga memberikan kontribusi yang bernilai terhadap komunitas dan pasar.
5. *Profit dan non profit*, tujuan entrepreneursip adalah untuk laba, namun juga sebagai agency pelayanan sosial.
6. *Growth*, yaitu mengejar tumbuhnya entrepreneurship dengan selalu mengejar dan meraih peluang yang ada untuk diraihnya sehingga muncul bisnis baru lagi.
7. *Uniqueness*, termasuk didalamnya membuat kombinasi baru, pendekatan-pendekatan baru yang dilakukan melalui uji coba, sehingga mempunyai keunikan yang tidak dipunyai oleh orang lain.
8. *Process*, yaitu serangkaian pengambilan keputusan dan tindakan yang dilakukan secara terus menerus.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan (*field reseach*). Yaitu memaparkan dan menggambarkan keadaan serta fenomena yang lebih jelas mengenai situasi yang terjadi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan social berdasarkan kondisi realitas, kompleks, dan rinci. Bogdan dan Tailor memberikan pengertian tentang teknik peneltian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. (Mamik, 2015) Teknik Analisa yang digunakan adalah metode deskripstif dengan melakukan analisa data yang diperoleh.

Dengan metode ini peneliti dapat secara langsung mendatangi para informen (santri dan pengurus pondok pesantren Annuqayah) berkaitan dengan pengembangan SDM santri dibidang entrepreneurship. Pendekatan penelitian kualitatif deskriptif ini, akan menyampaikan uraian-uraian mengenai menejemen pengembangan SDM santri dibidang entrepreneurship secara mendalam dan sistematis, berupa Analisa dari hasil wawancara, catatan lapangan, dukumen-dukumen yang berasal dari sumber terpercaya.

Hasil Penelitian

Sejarah Pondok Pesantren Annuqayah

Pondok pesantren Annuqayah merupakan pondok pesantren yang di dirikan oleh K.H. Mohammad Syarkawi pada tahun 1887 M di desa guluk-guluk sumenep madura. Beliau adalah ulama' pendatang yang dikenal sangat kharismatik yang berasal dari kudu Jawa Tengah. Sebelum tinggal di madura, Kiai Syarkawi pernah menuntut ilmu di beberapa pondok pesantren di berbagai daerah baik di daerah madura maupun di luar madura yaitu seperti di Negeri Borneo atau tepatnya di Pontianak, Kalimantan.

Saat di mekkah Kiai Syarkawi bertemu dengan seorang saudagar kaya yang bernama Kiai Gemma dari desa prenduan yang merupakan sebuah desa kecil di pesisir selatan, barat daya sumenep. Kiai Gemma dikenal sebagai saudagar yang dermawan dan suka belajar dan mengamalkan ilmu agama islam. Kiai Gemma membangun masjid yang murni dari amal jariah beliau yang kini masjid gemma tersebut lokasinya ada di prenduan. Persahabatan Kiai Syarkawi dengan kiayi Gemma sangat baik dan akrab, sehingga pada saat di mekkah Kiai Gemma jatuh sakit dan merasa tidak akan lama lagi beliau berpulang ke hadirat Allah. Sebelum itu, Kiai Gemma berwasiat kepada Kiai Syarkawi untuk menikahi istrinya yang bernama Nyai Khadijah. Tidak lama Kiai Gemma wafat, Kiai Syarkawi melaksanakan wasiat untuk mengawini Nyai Khadijah. Pada tahun 1875 Kiai Syarkawi dan nyai Khadijah kembali ketanah air dan menetap di desa prenduan sumenep madura.

Saat di Prenduan Kiai Syarqawi dan Nyai Khadijah mulai melaksanakan tugas-tugas pendidikan dan pengajaran serta dakwah yaitu seperti mengadakan pengajian Al-Qur'an dan juga

berbagai ilmu agama islam lainnya seperti pengajian kitab untuk masyarakat umum. Sejak awal kedatangan Kiai Syarqawi di Prenduan, beliau tidak betah dengan kondisi lingkungan sekitar yang waktu itu sudah cukup ramai dan padat dengan mayoritas masyarakatnya adalah nelayan dan pedagang. Kiai Syarqawi juga sering pulang ke Kudus untuk menjenguk keluarganya di tanah kelahirannya itu. Saat Kiai Syarqawi sering pulang ke Kudus, beliau sempat menikah dengan dua orang wanita di Kudus bernama Nyai Sabina dan Nyai Hirzin. Sekitar 14 tahun (1293-1307 H) tinggal di Prenduan, Kiai Syarqawi bersama dua istrinya memutuskan untuk hijrah ke suatu tempat yang beliau anggap lebih tepat untuk meneruskan perjuangannya membina umat yang berilmu. Setelah berkeliling mencari tempat yang cocok di sekitar Kabupaten Sumenep, akhirnya dipilihlah sebuah desa bernama Guluk-Guluk yang berlokasi 8 km ke arah utara dari desa Prenduan.

Awalnya pesantren yang didirikan oleh Kyai Syarqawi tidak memiliki nama, masyarakat kebanyakan menyebutnya dengan pesantren "Guluk-Guluk". Setelah putra-putra Kiai Syarqawi pulang ke Guluk-Guluk, maka sejak saat itu mulai pembentukan lembaga konfederasi terhadap pesantren (*dhelem*) seperti Lubangsa, Al-Furqan dan Latee, yang teretus pada tahun 1993 baru diberi nama "Annuqayah" yang mana dari nama Annuqayah tersebut memiliki makna "suci" atau "murni" yang dikarang oleh Kiai Khazin bin Ilyas cucu dari K.H. Mohammad Syrakawi. Nama Annuqayah di ambil dari sebuah kitab kecil karangan Imam Jalaluddin As-suyuthi yang berjudul "*Itmam Ad-Dirayah Li al-Qurra' Annuqayah*", kitab ini mencakup 14 disiplin ilmu diantaranya ilmu-ilmu keagamaan, ilmu-ilmu arabiyah, ilmu-lmu umum, ilmu kedokteran, dan ilmu anatomi.

Peran Pesantren Annuqayah Dalam Memanajemen Pengembangan SDM Santri Sebagai Entrepreneurship

Pengembangan organisasi bertujuan menjembatani perubahan dan pengembangan baik dari sisi internal dan eksternal. Hal ini dikarenakan produktifitas tergantung pada kinerja santri dan juga peran dari pengurus pesantren Annuqayah. Artinya, kualitas organisasi ditentukan oleh SDM santri yang ada, dan pengembangan SDM santri ditentukan oleh perubahan-perubahan nyata yang mengarah pada pertumbuhan pondok pesantren Annuqayah. Adapun peran pesantren Annuqayah dalam uapaya mengembangkan SDM santri sebagai entrepreneurship ialah sebagai berikut:

1. Pesantren sebagai lembaga pendidikan agama dan umum (formal)

Pondok pesantren Annuqayah sudah melakukan pengembangan yang semula hanya bentuk pondok pesantren biasa (salafiyah) yang hanya mengajarkan ilmu-ilmu agama, akan tetapi karna perkembangan zaman yang begitu pesat dan juga menunjang kebutuhan santri dan pesantren sekarang sudah dikembangkan lembaga pendidikan formal (khalafiyah) yang menggabungkan materi kepesantrenan dengan kurikulum pemerintah. Pesantren Annuqayah mengalami perkembangan baik dari segi konsep ataupun praktek, terlihat dari kajian-kajian pelajaran yang dilaksanakan.

Selain kegiatan kepesantrenan, Pondok Pesantren Annuqayah juga mengembangkan pengajian majelis ta'lim dengan materi antara lain: Fiqh, Nahwu, Tauhid dan sebagainya. Sebagai materi umum yang diberikan kepada para santri itu diambil dari berbagai kitab kuning yang di antaranya diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan madura. Pesantren Annuqayah sebagai lembaga pendidikan agama memberikan bekal pengetahuan agama (teori) agar nantinya bisa dipraktekkan dalam kehidupan sehari-hari santri, termasuk dalam kehidupan sebagai entrepreneurship sesuai dengan pedoman bermuamalah dalam kitab-kitab yang sudah dipelajari bersama Kiai pesantren Annuqayah.

2. Pesantren sebagai lembaga berbasis entrepreneurship

Sejak tahun 1978 pondok pesantren Annuqayah, mencoba untuk memadukan antara kegiatan keagamaan dengan kegiatan entrepreneurship yaitu dimulai usaha biro pengabdian masyarakat dan juga pembentukan unit jasa keuangan Syariah (UJKS) dan pada tahun 2012 usaha ritel AMM diresmikan di pondok pesantren Annuqayah. Kegiatan usaha di atas berlangsung hingga saat ini, bahkan menjadi tulang punggung kegiatan pesantren. Kegiatan dari unit usaha di atas dapat mencetak santri sebagai entrepreneurship dengan dibekali pelatihan dan keterampilan. Selain santri diberi pelatihan dan keterampilan dari kegiatan unit usaha, pondok pesantren Annuqayah juga memberikan pelatihan serta keterampilan dalam kaligrafi, melukis, design kaos Annuqayah, percetakan benner dan undangan.

Pesantren Annuqayah mempunyai aktivitas kegiatan entrepreneurship selain pengajaran tentang keagamaan yang diterapkan. Pesantren Annuqayah mempunyai basis entrepreneur, para santri dididik selain menjadi orang yang ahli dalam agama juga menjadi santri yang ahli dibidang wirausaha. Pembelajaran entrepreneurship merupakan pembelajaran secara langsung dimana setelah santri faham dengan materi yang diberikan, kemudian santri bisa mempraktekannya secara langsung. Selain itu materi yang disampaikan disesuaikan dengan progam wirausaha yang dimiliki pesantren. Dalam melaksanakan pengembangan manajemen sumber daya manusia entrepreneurship yang sudah diterapkan pada usaha di atas, pondok pesantren Annuqayah mendasarkannya kepada prinsip Rasulullah (shiddiq, amanah, tabligh, fathonah).

Program-Program Pondok Pesantren Annuqayah Dalam Mengembangkan SDM Santri Entrepreneurship

Dalam upaya pengembangan SDM santri pondok pesantren Annuqayah melalui dua aspek yaitu: menciptakan entrepreneurship pada pondok pesantren Annuqayah dan memberikan keterampilan kepada para santri. Mendidik santri untuk mempunyai watak dan jiwa entrepreneurship tidaklah mudah, sering Kiai merasa takut gagal, dan tidak percaya diri. Untuk hal tersebut pondok pesantren Annuqayah berinisiatif membuka program pelatihan dan keterampilan SDM santri dibidang entrepreneurship. Adapun pondok pesantren Annuqayah dalam mengembangkan SDM santri dibidang entrepreneurship terdapat beberapa program diantaranya yaitu:

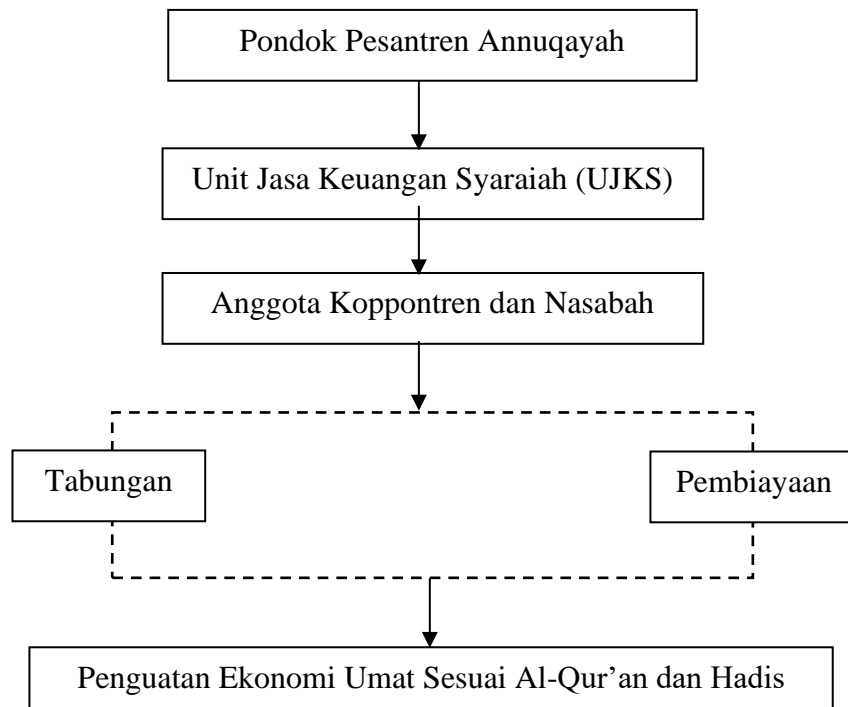
1. UJKS

Unit jasa keuangan Syariah annuqayah merupakan sebuah organisasi nirlaba dan non pemerintah yang mengkhususkan pada upaya-upaya penguatan santri, pesantren, dan masyarakat (*civil society*), dengan cara pendampingan, pembinaan dan pengembangan melalui organisasi berbasis masyarakat. Pembinaan yang dilakukan Pondok Pesantren Annuqayah dilakukan dengan cara membentuk kelompok-kelompok masyarakat binaan yang terdiri dari petani, pengrajin dan juga pedagang kecil dengan memberikan pendidikan pola-pola pertanian inovatif, keterampilan dan bentuk-bentuk kerajinan baru serta kredit bahan pertanian dan intensif modal tanpa bunga.(Sutikno, 2018)

Sedangkan Pada tahun 2014, pondok pesantren Annuqayah merintis Unit Jasa Keuangan Syariah Annuqayah yang berada di bawah Koppondren Annuqayah. Sebelumnya UJKS ini bernama Lembaga Keuangan Annuqayah. Hal tersebut karena para Kiai pondok pesantren Annuqayah merasa berat dengan kata "syariah" seperti yang digunakan oleh lembaga keuangan lainnya, beratnya di sini teori dengan praktek tidak berjalan seimbang yaitu tidak sesuai antara teori dengan praktek. UJKS ini memberdayakan para alumni pondok pesantren Annuqayah yang memiliki kemampuan dibidang perbankan dan mempunyai banyak pemahaman tentang muamalah. Para alumni yang mempunyai kemampuan dibidang tersebut direkrut dan juga diberi kompensasi setiap bulannya. Kompensasi tersebut hampir setara dengan UMK Kabupaten Sumenep. Tujuan utama UJKS ini adalah ingin mengcover seluruh

pengabdian pondok pesantren, dengan semboyan UJKS Annuqayah adalah “Berbagi Manfaat, Memperkuat Ekonomi Umat”. UJKS Annuqayah memiliki 2 produk yaitu tabungan dan pembiayaan. Akad yang digunakan dalam produk tabungan adalah wadi’ah yad al-dhamaanah yang atas seizin nasabah dapat digunakan untuk pengembangan UJKS Annuqayah. Sedangkan dalam produk deposito islamika menggunakan akad Mudharabah Muqayyadah yaitu simpanan yang diperlakukan sebagai investasi dan dikelola secara produktif profesional untuk pengembangan layanan UJKS Annuqayah. Dalam pembiayaan akad yang digunakan adalah murabahah. Akad murabahah adalah perjanjian jual beli antara nasabah dengan bank.

Semua kegiatan pengelolaan keuangan baik itu produk tabungan maupun pembiayaan, dilakukan secara mandiri oleh unit jasa keuangan Syariah Annuqayah. Pengurus atau karyawan mengelola sendiri semua kegiatannya keuangannya tanpa melibatkan lembaga keuangan lainnya seperti BMT ataupun Bank Konvensional. Hal itu karena perintah dari pengasuh pondok pesantren Annuqayah yang menjaga prinsip-prinsip yang berpatokan pada Al-Qur’an dan Hadist dan menjaga nama baik “syariah”. Dari yang sudah dijelaskan di atas maka dapat digambarkan bagaimana model pemberdayaan pondok pesantren Annuqayah melalui Unit Jasa Keuangan Syariah seperti berikut:



Gambar: Model Pemberdayaan Pondok Pesantren

2. AMM

Pemasaran atau marketing termasuk ilmu sosial, yakni ilmu yang mempelajari tentang perilaku manusia. Teori social menurut Neuman adalah sebuah sistem abstraksi atau ide yang saling terhubung dan mengorganisir pengetahuan tentang dunia sosial. Selain itu, Nueman juga berpendapat bahwa sebuah pengetahuan sosial kadang kala seakan-akan merupakan pengetahuan ilmiah yang nyatanya belum teruji kebenarannya atau disebut pula dengan *pseudoscience*. Ilmu pemasaran juga berpotensi besar untuk terjebak dalam masalah *pseudoscience* ini. Maka selain teori, praktik dan fakta lapangan juga amat penting untuk membentuk teori pemasaran atau marketing. (Hana Al-Ithriyah, 2022)

Keberadaan AMM sangat membantu terhadap pengembangan ekonomi pondok pesantren annuqayah guluk-guluk sumenep, baik dari segi pemenuhan kebutuhan santri dan masyarakat sekitar maupun terhadap produktifitas keuangan pesantren. Hal ini terbukti dari pemasukan terbesar pesantren berasal dari pendapatan AMM dibandingkan unit usaha lainnya yang

berada dibawah pengelolaan Pondok Pesantren Annuqayah. Akan tetapi, AMM masih belum memanfaatkan santri sepenuhnya sebagai pangsa pasar utama. Padahal apabila melihat kuantitas santri annuqayah yang mencapai puluhan ribu, sangat berpotensi untuk meningkatkan ekonomi pesantren. optimalisasi potensi ekonomi pesantren melalui usaha ritel AMM ini harus dimulai dari pembenahan manajemen dan strategi pemasaran, sebagaimana yang didawuhkan oleh ketua pengurus pondok pesantren annuqayah K.H. Moh. Naqib, *manajemen first, fund will come.*

Pondok Pesantren Annuqayah upaya dalam mengembangkan SDM santri tentu tak jarang pihak pesantren sering mengadakan seminar serta pelatihan yang tak lain untuk meningkatkan potensi SDM santri dan ketahanan ekonomi pesantren. Unit usaha AMM merupakan bentuk nyata dan langsung praktek kerja sebagai santri entrepreneurship.(Wawancara Dengan Pengurus Pesantren Annuqayah, Tanggal 3 Juni 2022)

3. Teknologi Informasi

Program teknologi Informasi yang berada di pondok pesantren Annuqayah adalah program yang mengarahkan santri untuk mengetahui dasar-dasar informatika yang masih dianggap asing oleh sebagian santri. Dalam program ini santri diarahkan menguasai materi internet, meliputi jaringan komputer, kategorisasi jaringan computer, perangkat jaringan, kabel jaringan, pengamatan dan contoh design jaringan computer. Kemudian pelatihan aplikasi perkantoran meliputi Microsoft word, excel dan power point, dan pelatihan teknisi computer yang meliputi main board, processor, memory, media penyimpanan, merakit computer step by step dan instalisasi operating sistem, dan pelatihan mendesain (percetakan) agar mampu bersaing secara sehat dalam dunia bisnis yang modern. Program TI juga sangat mendorong sekali untuk mengembangkan SDM santri dalam proses wirausaha di era digital seperti sekarang. Jika santri tidak menguasai bidang TI, maka sulit untuk mengimbangi pasar yang semakin modern.

Metode Pengembangan SDM Santri Sebagai Entrepreneurship

Untuk membentengi kegiatan dari program yang sudah berjalan, maka pondok pesantren Annuqayah untuk terus meningkatkan kinerja santri perlu adanya sebuah metode yang harus diterapkan. Dalam manajemen pengembangan SDM santri dibidang entrepreneurship pondok pesantren Annuqayah menerapkan beberapa metode sebagai bekal untuk mengelola unit usaha pesantren Annuqayah antara lain;

- a. Metode rotasi jabatan, yaitu memindahkan suatu pekerjaan santri di unit usaha dari pekerjaan satu kepekerjaan lain dengan tujuan agar santri menguasai semuanya tentang ilmu yang ada di setiap unit usaha. Bahwa manajemen pengembangan SDM santri dengan metode rotasi jabatan dapat dikatakan sudah mampu mengembangkan SDM santri di bidang kewirausahaan secara efektif. Karna santri selalu taat terhadap apa yang sudah menjadi peraturan pesantren, maka santri akan bekerja secara optimal sesuai dengan arahan pesantren. Rotasi jabatan memiliki jangka waktu yang ditentukan dan secara bergantian yaitu satu tahun sekali walaupun tidak semuanya diterapkan di setiap unit usaha akan tetapi diterapkan secara kondisional.
- b. Metode pelatihan secara bertahap dan pelatihan langsung. Metode pelatihan secara bertahap dilaksanakan mengembangkan kemampuan dan mendayagunakan skill santri, pesantren Annuqayah melakukan beberapa pelatihan untuk menunjang daya kreatifitas santri, hal ini bertujuan agar setiap santri mempunyai keahlian dalam setiap bidang termasuk juga dalam berwirausaha. Sedangkan dalam pelatihan secara langsung yaitu dengan cara memberikan pekerjaan secara langsung dengan pendampingan oleh santri senior kepada santri baru, mulai dari awal sampai santri benar-benar menguasai di dalam pekerjaan tersebut. Latihan intruksi pekerjaan yang diterapkan di pondok pesantren annuqayah bisa dikatakan sudah mampu mengembangkan SDM santri dibidang kewirausahaan, karena santri senior di sini bertugas untuk memberikan pelatihan atau mencontohkan kepada santri baru secara efektif dan sudah banyak yang didapatkan oleh santri baru ilmu yang telah diberikan oleh santri senior. Dalam kesempatan untuk mengaplikasikan kemampuan yang dimilikinya, yaitu dengan cara mengikuti berbagai kegiatan yang dimiliki pesantren. Manajemen yang

diterapkan dalam pengembangan di pesantren Annuqayah terbilang cukup efektif, dibuktikan dengan antusias beberapa santri dalam mengikuti kegiatan wirausaha yang ada di pesantren dan semakin berkembangnya usaha milik pesantren. Dengan adanya program keterampilan yang sudah diberikan diharapkan santri bisa mengembangkannya menjadi sebuah usaha ataupun sebuah kinerja dengan bekal keterampilan.

- c. Metode magang yang diterapkan oleh Pondok Pesantren Annuqayah yaitu dengan cara memberikan kebebasan kepada santri belajar kepada seseorang yang ada di luar pondok baik itu perorangan atau lembaga seperti: lembaga keuangan Syariah, UKM, serta perusahaan lainnya, akan tetapi santri berangkat dari arahan atau yang sudah menjadi keputusan pesantren dan atas nama pesantren Annuqayah. Dengan tujuan untuk mengembangkan SDM di bidang kewirausahaan. Bahwa metode magang dalam mengembangkan SDM santri di bidang kewirausahaan sangat membantu bagi para santri, yaitu untuk menggali ilmu dari luar pondok pesantren dan diterapkan di pondok pesantren.

Kesimpulan

Manajemen pondok pesantren adalah suatu proses penataan dan pengelolaan lembaga pendidikan pesantren yang melibatkan sumber daya manusia (kiayi dan santri) dalam menggerakkan mencapai tujuan pendidikan pesantren secara efektif dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan keterampilan atau kemampuan kerja karyawan pada saat sekarang dan mengantisipasi perubahan bisnis pada saat yang akan datang, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara optimal. Entrepreneurship adalah sikap atau watak seseorang yang memiliki kemauan dalam menciptakan peluang serta mampu menghadapi setiap resiko yang ada untuk meraih kesuksesan dengan kemampuan kreatif dan inovatif, Dalam hal ini juga melibatkan pemanfaatan hal yang baru dan berbeda dan melibatkan pemanfaatan konsekuensi berupa keuntungan. Peran Pesantren Annuqayah Dalam Memanajemen Pengembangan SDM Santri Sebagai Entrepreneurship yaitu. Pesantren sebagai lembaga pendidikan agama dan umum, dan Pesantren sebagai lembaga berbasis entrepreneurship. Pondok pesantren Annuqayah dalam mengembangkan SDM santri terdapat beberapa program-program diantaranya yaitu: UJKS, AMM, dan teknologi informasi. Dalam manajemen ini pengembangan sumber daya manusia santri dibidang entrepreneursip pondok pesantren annuqayah menerapkan beberapa metode antara lain; Metode rotasi jabatan, Metode pelatihan secara bertahap dan pelatihan langsung, dan Metode magang.

Daftar Pustaka

- Afendi, Z. (2019). Entreprenur dan Entrepreneursip. *JEIs*, 7(1), 60.
- Asifudin, A. J. (2016). Manajemen Pendidikan Untuk Pondok Pesantren. *Masharif Al -Syariah*, 1(2), 36.
- Dkk, A. H. (2015). *Manajemen Pesantren*. Pustaka Pesantren.
- Hana Al-Ithriyah. (2022). Optimalisasi Potensi Ekonomi Pesantren Melalui Usaha Ritel Pada Annuqayah Mini Market Guluk-Guluk Sumenep. *JIEI*, 8(1), 661.
- Kasmir. (2016). *Kewirausahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat Dan Ketahanan Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1).
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *JIEI*, 7(1), 404.
- Mamik. (2015). *Metodologi Kualitatif*. Zifatama Publisher.
- Manulang. (2011). *Dasar-dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press.
- Murtini, W. (2013). *Kewirausahaan Pendekatan Succes Story*. LPP UNS Press.
- Muthohar, A. (2017). *Ideologi Pendidikan Pesantren*. Pustaka rizki.
- Qomar, M. (2012). *Pesantren dari transformasi metodologi menuju demokratisasi Institusi*. Erlangga.
- Simamora, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.

- Sutikno, A. I. D. (2018). Memaknai Peran Pondok Pesantren Annuqayah Guluk-Guluk Dalam Pengentasan Kemiskinan Di Pedesaan. *FALAH Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(1), 100.
- Usman, H. (2011). *Manajemen, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. PT. Bumi Aksara.
- Wahyudi, S. (2012). *Entrepreneurial Branding and Selling (Road Map Menjadi Entrepreneur Sejati)*. Graha Ilmu.
- Winardi, J. (2013). *Entreprenur dan Entrepreneursip*. Kencana Prenada Media Group.
- Witjatno, S. (2019). *Pengantar Entrepreneur*. Grasindo.
- Yohan Dwi Putra, A. S. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Factor Yang Mempengaruhi Produktivitas. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1).