

**ANALISIS PELATIHAN KEWIRAUSAHAAN DI PONDOK
PESANTREN AL MUMTAZ 2023**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

Ibnu Khazim Setiawan

NIM: 17102040098

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

Pembimbing :

Erly Maghfiroh, S.Ag. M.Si.

NIP. 197410251998032001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2023**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-951/Un.02/DD/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS PELATIHAN KEWIRAUSAHAAN DI PONDOK PESANTREN AL MUMTAZ 2023

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : IBNU KHAZIM SETIAWAN
Nomor Induk Mahasiswa : 17102040098
Telah diujikan pada : Selasa, 30 Mei 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si
SIGNED

Valid ID: 6482a3065710e



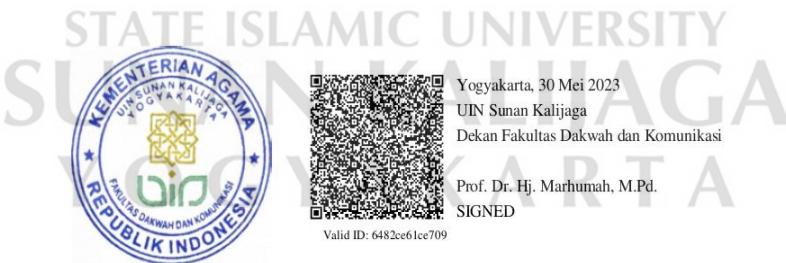
Penguji I
Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 64828f618a47d



Penguji II
Munif Solihan, MPA
SIGNED

Valid ID: 64800ee56bd5d



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Ibnu Khazim Setiawan

NIM : 17102040098

Judul Skripsi : Analisis Pelatihan Kewirausahaan di Pondok Pesantren AL Mumtaz 2023

Sudah dapat diajukan dan didaftarkan kepada fakultas Dakwah dan komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yoyakarta Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatianya kami ucapan terimakasih

Yogyakarta 19 mei 2023

Mengetahui

Dosen Pembimbing Skripsi

Muhammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si

NIP. 196902272003121001

Early Magfiroh Innayati, S.Ag, M.Si

NIP. 197410251998032001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ibnu khazim Setiawan

NIM : 17102040098

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul "Analisis pelatihan kewirausahaan di pondok pesantren Al Mumtaz 2023" Adalah Hasil karya pribadi dan tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang di publikasikan atau di tulis orang lain, kecuali bagian bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggung jawabkan sesuai hukum yang berlaku



Ibnu-Khazim Setiawan

(17102040098)

MOTTO

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebijakan dan takwa”

(QS Al Maidah)¹



¹ Al Qur'an, 5:2, Semua terjemahan ayat Al-Qur'an di skripsi ini diambil dari Departemen Agama, *Al Qur'an Tafsir Per Kata Tajwid Kode Angka*, (Tangerang: Kalim, 2010).

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Almamater

Program Studi Manajemen dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Bismillahhirohmanirohim

Alhamdulillah Hirobil Alamin Puji dan syukur peneliti pulangkan kehadirat Allah SWT yang telah melipmahkan segala rahmat karunia dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pelatihan Kewirausahaan di Pondok Pesantren Al Mumtaz 2023” Sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan. Sholawat dan salam tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, yang kita harapkan syafaatnya di hari akhir nanti.

Skripsi ini disusun sebagai syarat tugas akhir guna memperoleh gelar Strata 1 pada jurusan Manajemen Dakwah fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta serta diharapkan mampu bermanfaat bagi tempat penelitian dan khusus bagi kalangan akademisi Manajemen Dakwah. Penelitian ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu peneliti mengucapkan terimakasih

1. Prof. Dr Phil. Al Makin, S.Ag. Selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah,M.Pd Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. H. M. Toriq Nurmadiyah S.Ag.,M.Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Dr.Maryono, S.Ag., MPd. Selaku Dosen Pembimbing Akademik Yang telah memberi bimbingan akademik kepada Peneliti

5. Erly Maghfiroh, S.Ag. M,Si. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dari awal hingga akhir penyusunan skripsi
 6. Kepada Bapak Ibu Dosen Prodi Manajemen Dakwah yang telah memberi perhatian selama perkuliahan di jurusan Manajemen Dakwah
 7. Kh Choiron Selaku Pengasuh Pondok Pesantren dan Juga jajaran Asatidz yanng telah membantu peneliti mengumpulkan data penelitian
 8. Keluarga tercinta Bapak Mahyus dan Ibu Nur Azizah yang telah memberikan support secara materi dan juga emosional
 9. Sahabatku Gaist Alba yang telah memberikan motivasi melalui pesan instagram sehingga peneliti selalu semangat saat melakukan penelitian
 10. ,Zahra silva, Aji, Aya, Bunaya, Al yang telah membersamai saat proses perkuliahan hingga akhir
 11. Sahabat Dimas, khalid, apud, yang selalu memberikan support secara emosional sehingga peneliti terus bersemangat bagaimanapun keadaanya
- Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan. Maka dari itu kritik dan saran sangat di harapkan untuk memperbaiki skripsi ini agar lebih baik lagi. Hanya kepada Nya kami memohon ampun dan kepada Nya kami memohon petunjuk.

Yogyakarta 20 Mei 2023

Peneliti

Ibnu khazim Setiawan

ABSTRAK

Ibnu Khazim Setiawan (17102040098), "Analisis Pelatihan Kewirausahaan di Pondok Pesantren Al Mumtaz 2023" Skripsi. Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan kalijaga Yogyakarta 2023.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya pondok pesantren yang memberikan pelatihan kewirausahaan yaitu Pondok pesantren Al Mumtaz. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana proses pelatihan kewirausahaan di Pondok Pesantren Al Mumtaz patuk Gunungkidul. Adanya pelatihan kewirausahaan tersebut sehingga banyak wali santri yang tertarik dan banyak mencetak santri mandiri dengan mendirikan usaha sendiri sehingga mengurangi jumlah pengangguran dan membantu perekonomian.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui bagaimana proses pelatihan kewirausahaan di pondok Pesantren Al Mumtaz 2023. Menggunakan teori pelatihan meliputi tahapan faktor internal dan ekternal dan juga unsur. Penelitian ini merupakan jenis penelitian Kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan Wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kewirausahaan di Pondok pesantren Al Mumtaz dilaksanakan berdasarkan analisis kebutuhan dan identifikasi santri. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan skil dalam berwirausaha dan membantu masyarakat tidak mampu. Metode yang digunakan adalah *on the job training* dengan *workshop*. Manfaat pelatihan ini dapat dirasakan oleh santri pondok pesantren Al Mumtaz yang dalam hal ini sebagai peserta pelatihan. Faktor penghambat dalam penelitian ini adalah perizinan dari dinas dan pemerintah tentang legalisasi produk yang dihasilkan oleh peserta pelatihan.

Kata Kunci : Pelatihan, Pondok Pesantren, Kewirausahaan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB - LATIN

Transliterasi yang digunakan dalam karya tulis ini adalah Pedoman Transliterasi Arab-Latin yang merujuk pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor. 158 Tahun 1987 dan 0543b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	TIDAK DILAMBANGKAN	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	KH	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	SY	Es dan Ye

ص	Ṣad	ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Ṭa	ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
خ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah

منْعَدِّةٌ	Ditulis	Muta’addidah
عَدِّةٌ	Ditulis	‘Iddah

C. Ta’ Marbūtah di Akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis “h”

حُكْمَةٌ	Ditulis	Hikmah
عِلْمٌ	Ditulis	'Illah

(Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan “h”

كَرَامَةُ الْأُولَيَا	Ditulis	Karāmah al-Auliyā'
-----------------------	---------	--------------------

3. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat fathah kasrah dan dammah ditulis “t” atau “h”

رَكَابُ الْفِطْرِ	Ditulis	Zakāh al-Fiṭri
-------------------	---------	----------------

D. Vokal Pendek

كَتَبٌ	Fathah	Ditulis Ditulis	A Kataba
قَوْيٌ	Kasrah	Ditulis Ditulis	I Qawī
يُكْرَمٌ	Dammah	Ditulis Ditulis	U Yukramu

E. Vokal Panjang

Fathah + alif جَاهِلَيَّةٌ	Ditulis Ditulis	A Jāhiliyah
-------------------------------	--------------------	----------------

Fathah + ya' mati قَوْيٰ	Ditulis Ditulis	A Qawā
Kasrah + ya' mati كَرِيمٌ	Ditulis Ditulis	I Karīm
Dammah + wawu mati فُرُوعٌ	Ditulis Ditulis	U Furū'

F. Vokal Rangkap

Fathah + ya' mati بَيْنَكُمْ	Ditulis Ditulis	Ai Bainakum
Fathah + wawu mati قَوْلٌ	Ditulis Ditulis	Au Qaul

G. Vokal Pendek Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

الآنثُم	Ditulis	A'antum
لَئِنْ شَكْرُثُمْ	Ditulis	La'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf “*alif lam*”, namun dalam transliterasi ini kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

1. Bila diikuti Huruf Qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh Huruf Qomariyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya.

الْقَمَرُ	Ditulis	Al-Qomar
الْقِيَاسُ	Ditulis	Al-Qiyās

2. Bila diikuti Huruf Syamsiah ditulis dengan menggandakan Huruf Syamsiah yang mengikutinya, dengan menghilangkan huruf “el” nya.

السَّمْسَعُ	Ditulis	Asy-Syamsu
السَّمَاءُ	Ditulis	As-Samā'

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

Contoh:

أَهْلُ السُّنْنَةُ	Ditulis	Ahl as-Sunnah
السَّيِّدُ سَابِقُ	Ditulis	As-Sayyid Sābiq

J. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi namun huruf ini juga digunakan. Penggunaan huruf kapitalis seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Nama diri yang didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital adalah huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh: قُلْ هُوَ اللَّهُ أَحَدٌ Qul Huwallāhu Ahad

K. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

1. Kosa kata Arab yang lazim dalam Bahasa Indonesia yang terdapat didalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, misalnya kata: Hadis, lafaz, shalat, zakat dan sebagainya.
2. Judul buku yang menggunakan kata Arab, namun sudah dilatinkan oleh penerbit, seperti judul buku Al-Hijab, Fiqh Mawaris, Fiqh Jinayah dan sebagainya.

3. Nama pengarang yang menggunakan nama Arab, tetapi berasal dari negara yang menggunakan huruf latin, misalnya: Quraish Shihab, Ahmad Syukri Soleh dan sebagainya.
4. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya: Mizan, Hidayah, Taufiq, Al-Ma'arif dan sebagainya.



DAFTAR ISI

SKRIPSI	1
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMPAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB - LATIN	ii
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	5
A. Latar Belakang.....	5
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
D. Tinjauan Pustaka	10
E. Kerangka Teoritik.....	15
F. Metode Penelitian	36
BAB II GAMBARAN UMUM.....	43
A. Letak Geografis Pondok Pesantren Al Mumtaz Gunung Kidul, D.I. Yogyakarta ...	43
B. Sejarah Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz.....	44
C. Identitas Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz Gunung Kidul Yogyakarta	46
D. Profil Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz Gunung Kidul Yogyakarta.....	47
E. Logo Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz Gunung Kidul Yogyakarta.....	49
F. Program Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz Gunung Kidul Yogyakarta	49
BAB III PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	53
A. Tahapan Pelatihan	53
B. Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren.....	64
C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	66
BAB IV PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan.....	74

B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN	80
Lampiran I	80
Lampiran II : Transkrip Wawancara	81
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	89



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Prosedur Pelatihan.....	20
Gambar 2. 1 Alamat Pondok Pesantren Terpadu Al Mumtaz Gunung Kidul, Yogyakarta menggunakan aplikasi Google Map	43
Gambar 2. 2 Struktur Organisasi Pondok Pesantren Terpadu Al-Mumtaz Gunung Kidul Yogyakarta.....	49
Gambar 2. 3 Logo Pondok Pesantren Al Mumtaz Gunung Kidul Yogyakarta.....	49
Gambar 3. 1 Toko Kita Milik Pondok Pesantren Al-Mumtaz	60
Gambar 3. 2 Produk Air Mineral Pondok Pesantren Al-Mumtaz.....	61
Gambar 3. 3 Produk Deterjen Bubuk Pondok Pesantren	61
Gambar 3. 4 Produk Deterjen Cair Pondok Pesantren Al-Mumtaz.	62



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara dengan penduduk mayoritasnya beragama islam, Islam dikenal dengan agama yang insaniyah, tentu saja tidak ada paksaan seseorang untuk memeluk agama islam sebagai kepercayaan dan juga pedoman untuk hidup. Proses-proses tersebarnya agama islam hingga ke tanah air ini tidaklah instan, para pendahulu yang susah paya menyebarluaskan agama Islam patut kita teruskan perjuangan tersebut, dakwah adalah satu cara untuk menyebarluaskan agama islam yang sesuai dengan yang diajarkan nabi dan walisongo.

Untuk memperkenalkan ajaran islam upaya paling banyak dilaksanakan adalah berdakwah dengan cara menyeru, mengajak umat manusia untuk melakukan kebaikan agar selamat dunia dan akhirat. Pondok Pesantren Al-Mumtaz mempunyai strategi untuk mendidik santri menjadi lebih baik dan terciptanya santri unggulan yang mampu terjuang dan berdakwah ke masyarakat. Strategi yang baik akan berdampak pada hasil yang baik pula, seperti yang dikutip oleh Sukristono, yaitu : strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada

tujuan jangka Panjang organisasi di serta penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat di capai².

Demikian dengan pondok pesantren lainnya di luaran sana tentunya mempunyai strategi masing masing yang di terapkan dengan harapan mampu menghasilkan output yang unggul, dengan banyak menghasilkan santri santri yang terdidik baik secara etika dan ilmu keagamaan, tentunya pondok pesantren akan semakin dikenal dan pesat kemajuanya dan hal itu sangat di harapkan para pemimpin pemimpin di pondok pesantren, sehingga visi dan misi dari pondok pesantren akan tercapai.

Sumber daya manusia atau *Man Power* disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Sumber daya manusia (SDM) terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir, sedangkan kecakapan peroleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Daya fisik adalah kekuatan atau ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang berat dan bekerjanya lama, maupun ketahanannya menghadapi penyakit³.

Sistem manajerial yang baik tentunya akan berdampak pada proses pengembangan santri di sebuah pondok pesantren. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan aktivitas aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektif dan efisien

² Husein Umar, *Strategic Management in Action*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 2001), Hal. 31.

³ Malayu S.P. Hasibuan , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 244-246.

untuk mencapai berbagai tujuan.⁴ Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan. Diperlukan upaya manajemen dalam melaksanakan aktivitasnya⁵.

Pondok Pesantren Al-Mumtaz sudah menerapkan manajemennya dengan baik sehingga mampu bersaing dengan Lembaga-lembaga yang lain, di era seperti saat ini peran pondok pesantren sangatlah penting sebagai pembentukan karakter dan juga mencerdaskan umat manusia dari kebodohan dan kemaksiatan, pondok pesantren juga berperan penting dalam berkembangnya Islam di Indonesia dengan output outputnya sebagai pendakwah atau da'i. secara umum manajemen sumber daya manusia pada pondok pesantren di lakukan untuk membentuk pribadi yang berkualitas terampil dan memiliki etika serta loyalitas pada sebuah Lembaga pondok pesantren tersebut.

Berdirinya Pondok Pesantren Al-Mumtaz adalah salah satu unit Pendidikan islami yang tujuanya adalah membentuk generasi generasi muda yang pintar ilmu agama dan mengelola usaha, di tanamkan mindset pengusaha sejak dini dan juga pelatihan pelatihan tentang produksi, pemasaran hingga manajemen bisnis. Pentingnya penerapan dan pembentukan mindset sejak dini agar santri dapat berkembang dan mampu membaca peluang dengan mudah sesuai dengan apa yang diajarkan. Untuk

⁴ Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV PustakaSetia. 2010), Hal. 22.

⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2013), h.9 -10.

itu pengembangn sumber daya manusia harus dilaksanakan sefisien mungkin agar dapat benar benar berperan dalam peningkatan kinerja.⁶

Sebagai Lembaga Pendidikan Islam yang sudah terdaftar di Kementrian Agama, Pondok Pesantren Al-Mumtaz tidak meninggalkan kitab kuning yang telah menjadi tradisi kental pesantren di Indonesia. Pesantren ini juga mempunyai program *tahfidz* mulai dari tingkat yang terendah yaitu mulai dari tingkat Raudhatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs) dan tingkatan selanjutnya. dengan menggunakan kurikulum pendidikan yang sama tentunya proses dan strategi pengembangan sumber daya santri juga akan sama dengan pondok pusat.

Berdasarkan corak kewirausahaan dan *tahfidz* tentunya Pondok Pesantren Al-Mumtaz mampu menarik perhatian calon wali santri untuk mengirimkan putra atau putrinya menempa ilmu di Pondok Pesantren tersebut. Berbagai prstasi juga telah ditorehkan oleh Pondok Pesantren ini dibuktikan dengan banyaknya piala terpajang di kantor administrasi pondok tersebut. Serta banyak *output* dari pondok pesantren tersebut yang menjadi *tahfidz* serta praktisi bisnis tentunya ini menjadi hal yang berbeda dengan pondok pesantren yang lainya. Hal ini lah yang menjadikan peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Analisis Pelatihan Kewirausahaan di Pondok pesantren Al Mumtaz 2023 ” untuk mengetahui bagaimana pondok pesantren

⁶ Oemar Hamalik, *Pengembangan sumber daya manusia Manajemen pelatihan petenagakerjaan terpadu* , (jakarta: PT BUMI AKSARA, 2000) , h. 12,

tersebut melakukan pelatihan terhadap santrinya sehingga menghasilkan santri yang berwawasan wirausaha serta output yang dapat bersaing.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah penelitian ini adalah

Bagaimana Pelatihan Kewirausahaan yang dilakukan di Pondok Pesantren Al-Mumtaz?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelatihan kewirausahaan di Pondok Pesantren Al-Mumtaz.

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Pondok Pesantren Al-Mumtaz adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan khasanah keilmuan manajemen dakwah yang bermanfaat secara akademik maupun bermanfaat kepada pihak yang terkait, terutama di bidang pengembangan sumber daya manusia dan dapat menjadi sumber referensi penelitian yang akan datang.

2. Secara Praktis

a. Bagi Pondok Pesantren Al-Mumtaz

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan saran serta berguna untuk perkembangan dan kemajuan instansi terkait di

masa yang akan datang dalam upaya meningkatkan pengembangan sumber daya manusia.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada mahasiswa UIN Sunan Kalijaga terkhusus mahasiswa Manajemen dakwah Fakultas Dakwah dan komunikasi Konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM).

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan ide untuk membuat strategi-strategi menarik guna untuk memberdayakan sumber daya manusia agar menjadi lebih kompeten dalam suatu bidang.

D. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka digunakan sebagai bahan acuan untuk menghindari kesamaan dengan penelitian sebelumnya, ada banyak penelitian tentang Analisis pelatihan kewirausahaan yang telah dilakukan. Berikut ini beberapa penelitian yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan:

Pertama, Skripsi Magfirah yang berjudul “Analisis pendidikan dan pelatihan kewirausahaan dalam perspektif keterampilan abad 21 (studi kasus : dinas koperasi dan ukm sulawesi selatan)” penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa tulisan atau lisan, dengan teknik pengumpulan data observasi, Interview (wawancara) dan Dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kewirausahaan pada Young

Entrepreneur School terstruktur dan terprogram. Hal ini berdasarkan kurikulum yang dimiliki yaitu 3 bulan pembelajaran. Bulan pertama dengan pembelajaran yang berfokus pada penumbuhan pola pikir berwirausaha, bulan kedua bagaimana menemukan ide usaha kemudian bulan ketiga memasarkan produk berdasarkan ide usaha. Pembelajaran selama 3 bulan tersebut masing-masing dengan materi ajar yang disesuaikan dengan poin penting pembelajaran setiap bulannya. Kesesuaian Young Entrepreneur School Sulawesi Selatan (YESS) dengan keterampilan yang diinginkan dalam abad 21 dapat dikatakan sesuai. Dengan konsep pembelajaran 20% teori dan 80% praktik diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan bekal keterampilan berkomunikasi, bekerja sama, berfikir kritis serta berkreasi dan berinovasi kepada peserta didik meskipun efek dari pembelajaran belum mampu sepenuhnya dirasakan. Namun hal ini merupakan investasi pengetahuan dan keterampilan agar lebih baik dan kompeten kedepan.⁷

Kedua, Skripsi Deden Suprihatin yang berjudul “Sistem pelatihan kewirausahaan di Pondok Pesantren Darunnajah Cipining Bogor dalam menumbuhkan *entrepreneurship* santri” penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dokumentasi, dan angket penelitian ini juga di kategorikan sebagai penelitian lapangan, yaitu penelitian yang di lakukan secara langsung di lapangan untuk

⁷ Magfirah, *Analisis pendidikan dan pelatihan kewirausahaan dalam perspektif keterampilan ABAD 21 (Studi Kasus: Dinas Koperasi dan UKM Sulawesi Selatan)*, Skripsi (Makasar :Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makasar)

memperoleh data yang di perlukan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Sistem Pelatihan Kewirausahaan di Pondok Pesantren Darunnajah Cipining-Bogor dalam menumbuhkan entrepreneurship Santri diaplikasikan dalam sebuah sistem yang terdiri dari: Input, yaitu: 1. Identifikasi kebutuhan pelatihan kewirausahaan, dengan melihat tiga sisi; pertama dilihat dari kebutuhan santri, kedua kebutuhan pesantren dan kebutuhan organisasi. 2. penetapan sasaran, penetapan sasaran ini dilakukan secara selektif, Karena tidak keseluruhan santri bisa mengikutinya.3. merancang program pelatihan, rancangan program terdiri dari penyelanggara yaitu Pondok Pesantren/KOPONTREN Darunnajah Cipining, dengan tujuan terwujudnya kemandirian dengan menumbuhkan jiwa kewirausahaan santri. Serta materi dan metode yang dijalankan disesuaikan dengan pelatihan yang dilaksanakan. Proses, yaitu pelaksanaan program pelatihan kewirausahaan yang dilakukan dengan cara pemberian teori melalui seminar, workshop dan lain-lain yang kemudian dipraktekan di lapangan dan TPUS (Tempat Praktek Usaha santri) yang ada. Out put, yaitu memantau dan mengevaluasi program pelatihan kewirausahaan yang dilaksanakan setiap satu bulan sekali dan dilakukan rolling (pertukaran) pada unit usaha hingga ditemukan bakat yang cocok pada santri. Dan *Feed backnya* dirasakan sangat baik bagi santri, KOPONTREN dan Pesantren⁸.

⁸ Deden Suprihatin, *Sistem pelatihan kewirausahaan di Pondok Pesantren Darunnajah Cipining Bogor dalam menumbuhkan entrepreneurship santri*, Skripsi (Jakarta : Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullah 2008)

Ketiga, skripsi Dede Ayu Riska yang berjudul “Analisis manfaat dan daya guna pelatihan peningkatan pelatihan berwirausaha (Studi kasus Dinas Koperasi UKM Sulawesi Selatan) ” Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang menganalisa dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk di pahami. Dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa bentuk pelaksanaan pelatihan berwirausaha oleh dinas koperasi sulawesi selatan yaitu untuk pelaksanaan pelatihan harus atas usulan dinas koperasi kabupaten kota, Salah satu bentuk pelaksanaan pelatihan berwirausaha oleh dinas koperasi sulawesi selatan adalah Young Entrepreneur School Sulawesi Selatan (YESS). Young Entrepreneur School Sulawesi Selatan (YESS) atau sekolah wirausaha muda merupakan salah satu bentuk pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dalam bidang kewirausahaan .⁹

Keempat, Skripsi Aldan Zeno Damara yang berjudul “Pelatihan wirausaha untuk meningkatkan kompetensi wirausaha kelompok pengrajin bambu di Desa Sumberoto Kecamatan Donomulyo Kabupaten Malang” penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif eksperimen dengan penelitian Pre Experimental Design, menggunakan rancangan penelitian One Group Pretest Posttest. Dimana dalam eksperimen ini hanya terdapat satu grup yang akan diberikan perlakuan, pada desain eksperimen ini tidak ada grup pembanding atau kelompok kontrol. Hasil dari penelitian ini

⁹ Dede Ayu Riska, *Analisis Manfaat dan daya guna pelatihan peningkatan keterampilan berwirausaha (studi kasus Dinas Koperasi dan UKM Sulawesi Selatan)*, Skripsi (Makasar : Jurusan Hukum Ekonomi Syariah Fakultas agama islam, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021)

adalah Pelatihan wirausaha yang dilakukan berdampak pada meningkatnya proses kognitif yaitu pengetahuan dan cara berpikirnya, kemudian afektif yaitu keyakinan untuk menjalankan usaha, dan konatif yaitu warga melakukan apa yang diperoleh dari pelatihan. Implikasi yang dapat diberikan yaitu modul pelatihan yang bisa digunakan untuk pelatihan wirausaha pada warga yang lainnya. Dengan syarat pelatih untuk materi praktek harus dari praktisi langsung yang memang sesuai dengan produk komoditi serta dapat memberikan jaminan pasar untuk hasil produk yang dikelola. Dari pelatihan ini warga memiliki kemampuan baru dan bisa membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar. Sehingga perkembangan perekonomian masyarakat juga meningkat dan meningkat pula kesejahteraan warga di desa setempat.¹⁰

Kelima, Jurnal yang ditulis oleh Septiyarani Hidayati, yang berjudul “Pelatihan Kewirausahaan di Pondok Pesantren Putri Taruna Al-qur'an Yogyakarta sebagai Wadah Pengembangan Potensi Santri”, metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan teknik purposiv sampling . Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem usaha pesantren juga melibatkan santri, karena santri memang diberikan pelatihan keterampilan dalam pesantren sebagai bekal nanti setelah keluar dari pesantren. Hal ini menunjukkan gambaran bahwa pengasuh atau pengelola pesantren menyadari bahwa tidak semua santri dicetak dan berasisib menjadi ulama atau kiai, sehingga kemudian santri mesti dibekali dengan keterampilan disegala

¹⁰ Aldan Zeno Damara, *Pelatihan wirausaha untuk meningkatkan kompetensi wirausaha kelompok pengrajin bambu di Desa Sumberoto Kecamatan Donomulyo Kabupaten Malang*, Skripsi (Malang :Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang, 2017)

bidang. Dengan harapan akan menghasilkan *output* santri *entrepreneur* yang berlandaskan nilai agama. lagi¹¹

Berdasarkan hasil tinjauan dari penelitian yang terdahulu, penelitian ini berbeda dengan penelitian yang telah ada karena penelitian ini mengkaji tentang “Analisis Pelatihan Kewirausahaan di Pondok pesantren Al Mumtaz”.

E. Kerangka Teoritik

Teori dapat diartikan sebagai seperangkat ide, penjelasan atau prediksi secara ilmiah. Teori dapat digunakan sebagai informasi perbandingan atau tambahan untuk melihat gejala yang diteliti secara lebih utuh, sehingga teori membantu peneliti dalam memperoleh wawasan dan inspirasi agar dapat memaknai persoalan.

Fungsi teori dalam penelitian kualitatif adalah sebagai bahan pisau analisis guna memahami persoalan yang diteliti sekaligus sebagai gambaran jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada fokus penelitian.

1. Tinjauan tentang Pelatihan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY

SUNAN RAJAHAGA YOGYAKARTA

Pelatihan merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang baik. Pengembangan dibidang pelatihan karyawan menurut Edwin B Flippo merupakan suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan lembaga Pendidikan ataupun

¹¹Septiyarani Hidayati, *Pelatihan kewirausahaan di Pondok pesantren putri Taruna Al Quran Yogyakarta Sebagai wadah pengembangan potensi santri*, Jurnal Pendidikan Sosiologi, (September 2018),.

organisasi memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada.

Melengkapi pendapat tersebut, menurut Wexlwy and Yuki menyatakan “pelatihan adalah proses di mana pekerja mempelajari keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan guna melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif” sesuai dengan definisi di atas, perbedaan esensial antara Pendidikan dan pelatihan terletak pada tujuannya. Program pelatihan memiliki sasaran dan tujuan yang jelas sehingga pesertanya dianggap sebagai bahan baku yang perlu diproses agar menjadi produk yang sudah direncanakan. Pendidikan pada sisi lain, lebih ditekankan pada aspek mem manusiakan manusia. Mengingat manusia memiliki aneka ragam potensi, maka proses pendidikan dan pelatihan ini dapat pula diterapkan secara beragam.

Pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.¹² Pelatihan sangat penting karena cara ini yang digunakan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara dan

¹² Veithzal Rivai, *Manajemen SDM untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2006), hal. 226.

sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Ada tujuh maksud utama program pelatihan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberi kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal.

Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan keterampilan-keterampilan khusus untuk pelaksanaan pekerjaannya dan membantu mengoreksi kelemahan kinerja mereka. Pelatihan mempunyai fokus yang sempit dan harus memberikan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.¹³

a. Tahapan pelatihan¹⁴

1) Identifikasi kebutuhan pelatihan

Menurut Soekidjo Notoatmojo identifikasi kebutuhan pelatihan bertujuan untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan-kemampuan apa yang diperlukan oleh karyawan dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi dan institusi. Dalam rangka mendapatkan data kemampuan apa yang dibutuhkan karyawan maka identifikasi kebutuhan pelatihan dapat melalui analisis

¹³ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN Malang Press,2009), hal. 232-233.

¹⁴ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 19-20.

organisasi dengan mereview visi-misi, tujuan dan rencana berjangka organisasi, bersama dengan hasil-hasil perencanaan sumber daya manusia.

Identifikasi kebutuhan pelatihan juga dinilai sebagai diagnosa untuk menentukan masalah yang akan dihadapi saat ini dan tantangan di masa mendatang yang harus di penuhi oleh program pelatihan.

2) Tujuan pelatihan dan pengembangan

Tujuan pelatihan dan pengembangan harus dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang di harapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat di capai.

3) Materi program

Materi program disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan disini mungkin dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang di perlukan, atau berusaha untuk mempengaruhi sikap.

4) Prinsip Pembelajaran

Idealnya, pelatihan dan pengembangan akan lebih efektif jika metode pelatihan disesuaikan dengan sikap pembelajaran peserta dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi. Prinsip-

prinsip ini mengandung unsur partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan dan umpan balik.¹⁵

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan

Faktor pendukung dalam pelatihan terdapat dua ruang lingkup, yakni faktor intenal dan faktor eksternal. Faktor pendukung internal dalam pelatihan merupakan segala yang ada dan terlibat aktif serta masih dalam prediksi lembaga pelatihan yang bersangkutan. Sedangkan faktor eksternal merupakan segala yang ada dalam proses pelatihan namun belum tentu bisa diprediksi oleh lembaga pelatihan.

1) Faktor internal

a) Prosedur Program Pelatihan

Prosedur pelatihan bertujuan untuk mengukur tingkat keakuratan rencana pelatihan untuk mendapatkan hasil pelatihan yang tepat waktu dan sasaran. Prosedur pelatihan

meliputi perencanaan dan penyusunan yang digunakan sebagai panduan program pelatihan dalam upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Prosedur pelatihan model the systemic design of instruction dari Dic and Carey (2008)

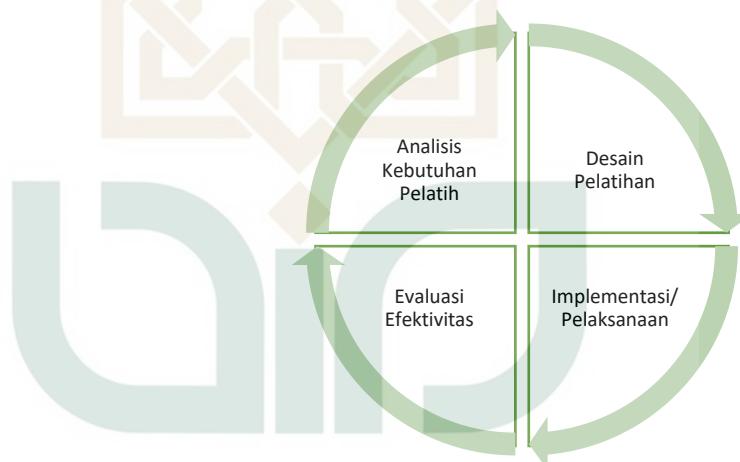
menekankan pada komponen penting pelatihan, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan hingga mengevaluasi pelatihan.

Agar pelatihan yang dilaksanakan berjalan dengan efektif dan

¹⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen SDM untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2006), hal. 236-239.

berkualitas, program pelatihan harus dirancang dengan mutu dan memberi nilai tambah bagi suatu organisasi, individu, serta peningkatan program tersebut. Setelah itu diperlukan tahapan penjabaran esensi kompetensi SDM yang diharapkan.¹⁶

Secara umum, prosedur pelatihan dilakukan dalam beberapa tahap, diawali dengan analisis penilaian kebutuhan pelatihan, perumusan tujuan pelatihan, desain, pelaksanaan, evaluasi pelatihan.



Gambar 1. 1 Prosedur Pelatihan

Penilaian program pelatihan cenderung menekan pada sifat subjek, efisiensi dan kemampuan. Penilaian juga berfungsi untuk mengetahui kinerja, input pelatihan, promosi, pengembangan karier dan kegiatan lainnya. Data penilaian subjek juga memiliki tujuan untuk mempersiapkan diri subjek

¹⁶ Agustin Rozalena dan Sri Komala Dewi, *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier Dan Pelatihan Karyawan*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2016), hal. 142.

untuk bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dimasa mendatang.¹⁷

Perumusan tujuan pelatihan memiliki tujuan yang berkaitan dengan sasaran yaitu untuk memudahkan peserta dan pengelola program pelatihan agar memiliki motivasi untuk mendapatkan hasil berupa perubahan kompetensi yang dimiliki. Tujuan dapat dirumuskan dalam bentuk kompetensi baik secara umum maupun khusus. Tujuan secara umum, yaitu tercapainya program sesuai target, baik organisasi, individu maupun program itu sendiri. Adapun tujuan khususnya antara lain :¹⁸

- (1). Bertambahnya kemampuan peserta pada bidang tertentu
- (2). Meningkatnya ketrampilan dan keahlian peserta secara maksimal
- (3). Adanya perubahan sikap, perilaku dan emosional saat menghadapi sesuatu.
- (4). Memotivasi peserta untuk mengikuti program karier secara serius berdasarkan hasil pelatihan.

¹⁷ Ali Chaerudin, *Manajemen Pendidikan dan SDM*, (Sukabumi: CV Jejak, 2019), hal 25.

¹⁸ Agus Rozalena dan Sri Komala Dewi, *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier Dan Pelatihan Karyawan*...hal. 144-147.

Tahap merancang program pelatihan atau mendesain program pelatihan tediri atas beberapa unsur, yaitu tujuan dan sasaran, pelatih, peserta, serta evaluasi pelatihan. Pada langkah pertama, merancang pelatihan dilakukan bertujuan untuk membuat program pelatihan yang dapat digunakan untuk memfasilitasi proses belajar peserta. Melalui proses pembelajaran, peserta dapat mencapai kompetensi yang diperlukan.

Pelaksanaan latihan dimaknai sebagai usaha yang dilakukan untuk mewujudkan desain dan pengembangan program pelatihan dalam situasi nyata dan realistik. Pelatihan dilaksanakan dengan mengacu pada prinsip-prinsip, antara lain:

- (1). Partisipasi, pelatihan dilaksanakan agar dapat memotivasi peserta sehingga peserta dapat fokus dan serius.

Partisipasi aktif berlaku bagi peserta ataupun pemateri sehingga terbangun kerja sama tim.

- (2) Repetisi, peserta dapat memperlihatkan hasil berupa keterampilan, kemahiran dan kecakapan setelah dilatih.

Dengan demikian, mendorong dari hasil pelatihan ke pekerjaan. Keberhasilan pelatihan akan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan.

(3). Relevan, semua komponen program pelatihan senuansa konsisten dengan materi pelatihan.

(4). Umpan balik, pelatihan dapat memberikan umpan balik yang positif bagi peserta dan pengelola.

(5). Transparan, program didesain dengan biaya seefektif mungkin dan transparan tanpa kehilangan esensi dari pelatihan itu sendiri.

Dari prinsip-prinsip diatas, desain pelatihan harus efektif dan efisien serta sistematik. Agar dengan mudah menemukan tujuan atau kompetensi sehingga bentuk atau ragam tes sesuai dengan model sistem dalam prinsip-prinsip pelatihan.

Dalam peraturan pemerintah No. 31 Tahun 2006 Bab V Pasal 9, 10, 11 tentang system Pelatihan Kerja Nasional mengenai penyelenggaraan pelatihan kerja disebutkan:¹⁹

a) Pelatihan harus diselenggarakan dengan metode pelatihan kerja yang relevan, efektif, dan efisien dalam angka mencapai standart kompetensi kerja.

b) Metode pelatihan kerja dapat berupa pelatihan di tempat kerja atau di lembaga pelatihan kerja.

¹⁹ Buku Profil UPT BLK Tulungagung, hal 33.

- c) Metode pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan pemegangan.
- d) Ketentuan lebih lanjut mengenai diatur dengan Peraturan Menteri.
- e) Penyelenggaraan pelatihan kerja harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memenuhi persyaratan untuk menjamin tercapainya standar kompetensi kalifikasi kompetensi
- f) Ketentuan lebih lanjut mengenai sarana dan prasarana diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- g) Penyelenggaraan pelatihan kerja harus didukung dengan tenaga kepelatihan yang memenuhi persyaratan kualifikasi kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya.
- h) Kualifikasi kompetensi tenaga kerja kepelatihan mencakup kompetensi teknis, pengetahuan, dan sikap kerja.
- i) Ketentuan lebih lanjut mengenai kompetensi tenaga kepelatihan diatur dengan Peraturan Menteri.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam pelatihan merupakan segala yang ada dalam proses pelatihan namun tergantung pada situasi kondisi subjek yang terkait.

- a) Motivasi Siswa

Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam individu untuk melakukan suatu tindakan dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Merupakan suatu alat kejiawaan untuk bertindak sebagai daya gerak atau adaya dorong untuk melakukan suatu pekerjaan.²⁰

Motivasi terbagi kedalam beberapa jenis dari berbagai sudut pandang, diantaranya:²¹

- (1). Motivasi dari dasar pembentukannya terbagi atas motif-motif bawaan yaitu motif-motif bawaan dari lahir tanpa perlu dipelajari seperti dorongan untuk makan, minum dan sebagainya.
- (2). Motivasi jasmaniah dan rohaniah. Yang termasuk motivasi jasmaniah seperti insting otomatis, nafsu. Sedangkan motivasi rohaniah adalah kemauan.
- (3). Motivasi instrinsik, yaitu motif-motif yang aktif dan berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, karena dari dalam individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Dan motivasi ekstrinsik motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya dorongan dari luar individu, seperti motivasi belajar karena besok akan ujian dengan harapan nilai yang baik.

²⁰ Kompri, *Belajar: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*, (Yogyakarta: Media Akademik, 2017), hal. 109

²¹ *Ibid.*, hal. 113

b) Kedisiplinan Siswa

Disiplin adalah mekanisme kontrol yang teliti atas tubuh.

Melalui disiplin tubuh dilatih hingga menjadi tubuh yang terampil yang terus menerus diuji dan dikoreksi sehingga keterampilan, kecekatan, dan kesiapsediaan menjadi mekanisme yang begitu saja bekerja dalam tubuh.²²

Kedisiplinan merupakan salah satu aspek penting yang harus ada dalam proses pembelajaran. Kedisiplinan tercermin dalam perilaku siswa yang sesuai dengan norma, peraturan dan tata tertib yang berlaku, sehingga kedisiplinan berdampak pada keefektifan tugas dan pelaksanaan tanggungjawab secara penuh. Siswa akan lebih giat dan memiliki motivasi yang tinggi apabila didukung oleh lingkungan yang kondusif.²³

Dalam pelaksanaannya disiplin dikembangkan melalui 2 bentuk yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif yaitu upaya untuk menggerakkan siswa mengikuti dan mematuhi peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin korektif adalah upaya mengarahkan siswa untuk tetap mematuhi peraturan, seperti

²² Mukhamad Ilyasin, *Penerapan Disiplin Belajar Era Modern*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2019), hal. 50.

²³ Kompri, *Belajar: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*, (Yogyakarta: Media Akademi, 2017), hal. 248

bagi yang melanggar akan dikenakan sanksi atas pelanggaran.

2) Unsur-unsur Pelatihan

Persiapan yang dibutuhkan sebelum diadakan pelatihan diantaranya dengan memastikan standar kompetensi pelatihan, waktu, tempat, dan 17 anggaran, yang kemudian disesuaikan dengan unsur-unsur yang harus ada dalam program pelatihan. Unsur utama yang harus terpenuhi sebagai berikut:

a) Standar kompetensi

Mencakup kemampuan yang harus dimiliki atau dicapai oleh peserta setelah mengikuti program pelatihan untuk masa tertentu. Standar kompetensi erat kaitannya dengan tujuan kurikuler setiap bidang, kejelasan rumusan kompetensi dasar, kesesuaian dengan tingkat perkembangan peserta seperti hasil pelatihan dan indikator.¹¹ Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang memiliki daya saing maka diperlukannya 3 komponen utama yaitu adanya standar kompetensi kerja, pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi dan sertifikasi kompetensi siswa. Standar kompetensi kerja merupakan dasar acuan untuk pengembangan program pendidikan dan pelatihan sehingga diperlukan pengukuran kemampuan tiap individu.

b) Kurikulum dan Silabus

Kurikulum adalah segala sesuatu yang diupayakan oleh suatu lembaga bagi siswanya baik secara langsung maupun tidak langsung. Bagian lain dari kurikulum adalah langkah perencanaan untuk kelengkapan pengaturan pelaksanaannya, seperti struktur program, kalender pendidikan, jadwal pembelajaran, program tahunan dan semester, program mingguan dan harian, serta rencana perpokok materi.²⁴ Kurikulum merupakan faktor utama penunjuk tujuan, penentu proses pembelajaran dan merupakan kunci dari pemilihan materi pembelajaran.²⁵ Kurikulum mempunyai beberapa macam pengertian sebagai berikut:²⁶

- (1). Kurikulum Diklusemas: rencana pembelajaran yang memuat struktur program, garis besar program belajar, dan petunjuk pelaksanaan proses pembelajaran.
- (2). Kurikulum Nasional: kurikulum yang dibakukan secara nasional dan berlaku untuk seluruh Indonesia.
- (3). Kurikulum Wilayah: kurikulum yang dibakukan secara wilayah dan berlaku untuk provinsi yang terkait.
- (4). Kurikulum Khusus Diklusemas: kurikulum yang dibuat oleh pimpinan/penanggung jawab teknis yang berlaku

²⁴ Misbah Ulmunir, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Pprodi FTIK UIN Sunan Kalijaga, 2017), hal.111

²⁵ Cucu Sutarsyah, *Pendidikan di Indonesia: Permasalahan dan Solusinya*, (Yogyakarta: Media Akademi, 2016), hal. 144

²⁶ Misbah Ulumunir, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*,, hal. 43.

bagi kursus tersebut. Kurikulum ini hanya berlaku apabila kurikulum wilayah dan kurikulum nasional belum ada.

Menurut Oemar Hamalik kurikulum pendidikan dan pelatihan memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- (1) Menitikberatkan kemampuan individual para pesertanya.
- (2) Pengalaman belajar atau latihan diperoleh secara umpan balik.
- (3) Program diklat dan tujuan merupakan satu komponen.
- (4) Menekankan pada syarat kelulusan.
- (5) Proses belajar diwujudkan dalam bentuk paket belajar (modularisasi).
- (6) Keberhasilan mengikuti diklat menjadi tanggung jawab peserta diklat (siswa).
- (7) Evaluasi terhadap peserta lebih banyak dalam situasi lapangan.
- (8) Materi atau bahan diklat banyak disusun dalam bentuk paket atau modal program.
- (9) Program diklat merupakan upaya peningkatan dan pembinaan karier profesional.
- (10) Program diklat dilaksanakan secara bertahap, bergilir, dan berkesinambungan.

Sedangkan silabus merupakan deskripsi dan penjabaran kompetensi yang akan dicapai oleh peserta yang dituangkan dalam bentuk materi/bahan ajar.

c) Materi/bahan ajar/modul/buku paduan

Dibuat dalam bentuk deskripsi dan penjabaran, disampaikan dengan metode yang akan digunakan serta disesuaikan dengan waktu atau sesi yang diprogramkan.

d) Fasilitator/pelatih/trainer/pemateri/instruktur/widyaaiswara

Posisi ini ditunjukkan hanya kepada orang-orang yang memiliki keahlian dan kemahiran karena memegang peranan penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan.

e) Peserta

Penetapan calon peserta ditentukan berdasarkan kebutuhan terpenuhinya kompetensi. Sebab kualifikasi peserta pelatihan yang dipilih juga ikut menentukan efektivitas pelatihan. Maka dari itu pihak pengelola perlu melakukan seleksi terlebih dahulu.

f) Waktu dan tempat

Penentuan waktu dan tempat secara jelas untuk kepastian dan kesesuaian dengan target capaian, baik bagi peserta maupun instruktur.

g) Metode pelatihan

Harus sesuai dengan program, judul, dan materi pelatihan.

Metode pelatihan oleh Andrew F. Sikula dan Hamalik antara lain:²⁷

- (1) *On the job training (latihan sambil kerja)*. Merupakan metode pelatihan yang difokuskan untuk meningkatkan produktivitas.
- (2) *Vestibule training (of the job training)*. Merupakan pelatihan yang dilakukan ditempat tersendiri yang dikondisikan seperti tempat aslinya. Pelatihan digunakan unruk pengajaran keahlian khusus.
- (3) *Apprenticeship* Adalah suatu cara mengembangkan ketrampilan pengrajin atau pertukangan. Pelatihan ini mengarahkan pada proses penerimaan karyawan baru, yang bekerjasama dan dibawah bimbingan praktisi yang ahli untuk beberapa waktu tertentu. Kefektifan pelatihan tergantung pada keahlian praktisi dalam mengawasi pelatihan.
- (4) *Pre employment training (pelatihan sebelum penempatan)*. Metode ini bertujuan untuk mempersiapkan tenaga kerja sebelum ditempatkan atau

²⁷ HENDY TANNADY, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Expert, 2017), hal. 339

ditugaskan dalam suatu instansi, untuk memberi bekal intelektual, pengembangan seni berpikir, dan menggunakan akal.

- (5) *Demonstrasi and example.* Merupakan metode pelatihan menggunakan cara peragaan dan penjelasan mengenai cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan.
- (6) *Simulasi* ialah Pelatihan yang menciptakan kondisi belajar yang sangat sesuai atau mirip dengan kondisi sebenarnya suatu pekerjaan, digunakan untuk belajar secara teknikal dan motor skill.

h) Prasarana dan Sarana

Berhubungan dengan fasilitas yang ada dan tersedia secara lengkap, mulai dari kelas, ruang praktik/ruang kerja, fasilitas outdor, termasuk kebutuhan pelatihan seperti alat dan bahan kesekretariatan, pengadaan bahan ajar/buku panduan. Prasarana adalah suatu tempat atau ruangan bagunan untuk kegiatan pembelajaran. Sedangkan sarana adalah peralatan dan perlengkapan untuk kegiatan pembelajaran. Mutu sarana pembelajaran harus diperhatikan. Perbandingan luas ruangan dan ketersediaan peralatan harus sebanding dengan jumlah peserta yang mengikuti.

Dalam upaya meningkatkan proses pembelajaran berjalan optimal akan lebih baik jika memperhatikan administrasi sarana dan prasarana/fasilitas pendidikan mencakup: (a) perencanaan (kebutuhan dan anggaran) dan pengadaan, (b) penyimpanan dan penyaluran, (c) pendayagunaan, (d) pemeliharaan, dan (e) investasi dan penghapusan.

i) Pembiayaan

Penyusunan dan pengadaan kurikulum memerlukan biaya, hal tersebut dapat tercukupi dari: (a) rutin: APBN dan APBD (b) dana anggrang proyek dan (c) usaha-usaha lain yang sah dan halal serta tidak mengikat. Komponen yang termasuk dalam biaya pengadaan, diantaranya: honorarium penyususnan/penilai, pengetik, pembelian ATK. Serta kegiatan percetakan: layout, setting, ilustrasi, kerta, penjilidan.

j) Evaluasi dan Sertifikasi

Merupakan suatu kegiatan penilaian secara sistematis dan terencana untuk mendukung tercapainya tujuan atau agar mandapatkan hasil yang diharapkan. Sedangkan sertifikasi adalah pengakuan terhadap kemampuan seseorang yang

meliputi kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu dinilai layak dan profesional.²⁸

2. Tinjauan Tentang Pondok Pesantren

a. Pengertian Pondok Pesantren

Kata pondok berasal dari *funduq* (bahasa arab) yang artinya ruang tidur, asrama atau wisma sederhana, karena pondok memang sebagai tempat penampung sederhana dari para pelajar/santri yang jauh dari tempat asalnya.²⁹ Pesantren merupakan bagian dari pendidikan nasional yang memiliki kekhasan, keaslian (*indegeneous*) Indonesia. Dengan kemandirian yang dimiliki, pesantren akan menjadi lembaga pendidikan yang otonom, baik dari sistem pembelajaran maupun pendanaan.³⁰ Jadi, pondok pesantren dapat diartikan yaitu tempat tinggal sekaligus tempat para santri menimba ilmu khususnya ilmu agama.

Pesantren merupakan sistem pendidikan tertua saat ini dan dianggap sebagai produk budaya Indonesia yang *indigenous*. Pendidikan ini muncul sejak abad ke 13. Beberapa abad kemudian penyelenggaraan pendidikan ini semakin teratur dengan munculnya tempat-tempat pengajian. Bentuk ini kemudian berkembang

²⁸ Maswardi Muhammad Amin, *Manajemen Mutu: Aplikasi Dalam Bidang Pendidikan*, (Yogyakarta: Media Akademi, 2016), hal.67.

²⁹ Zamahsayari Dhofir, *Tradisi Pesantren*, LP3S, Jakarta, 1982, hal. 18.

³⁰ Irwan Zain, Hasse, *Agama, Pendidikan Islam dan Tanggung Jawab Sosial Pesantren*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2008, hal. 124.

dengan pendirian tempat-tempat menginap bagi para pelajar (santri), yang kemudian disebut pesantren.³¹

Pondok pesantren menerapkan prinsip *tasamuh* (toleran), *tawasthwal Itidal* (sederhana), *tawazun* (penuh pertimbangan), dan *ukhuwah* (persaudaraan).³² Tujuan umum pesantren adalah membina warga negara agar berkepribadian muslim sesuai dengan ajaran-ajaran agama Islam dan menanamkan rasa keagamaan tersebut pada semua segi kehidupannya serta menjadikannya sebagai orang yang berguna bagi agama, masyarakat dan negara.³³

b. Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren

Sumber daya manusia yang berada dalam pondok pesantren tentunya tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan lembaga pendidikan pada umumnya. Sumber daya manusia yang digunakan adalah pendidik yang lebih spesifik yaitu dari segi pendidikan secara umum dan pengajaran agama islam.

Akan tetapi perbedaan akan terlihat ketika berada dalam ranah pengajaran agama islam yang menjadi tokoh sekaligus pengajar adalah seorang kiai ataupun pendiri pondok pesantren tersebut.

³¹ Sulthon Masyud, *Manajemen Pondok Pesantren*, Dipa Pustaka, Jakarta, 2005, hal. 1.

³² Syawaludin, *Peranan Pengasuh Pondok Pesantren dalam Mengembangkan Budaya Damai di Provinsi Gorontalo*, Kementrian Agama RI Badan Litbang dan Diklat Puslitbang Kehidupan Keagamaan, Jakarta, 2010, hal.132.

³³ Qamar Mujamil, *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, Erlangga, Jakarta, 2002, hal. 5.

Sumber daya manusia tentunya memiliki pengertian tersendiri yaitu kemampuan dan daya yang digerakkan secara terpadu dari daya fikir, dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasaannya.³⁴

Berdasarkan uraian tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa sumber daya manusia yang berada di dalam pondok pesantren merupakan orang-orang yang daya fikir dan daya fisiknya digunakan dalam lembaga pendidikan berbasis pondok pesantren.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melaukan investigasi pada data yang telah didapatkan.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif yaitu melalui pengumpulan data analisis, kemudian di interpretasikan³⁵. Metode penelitian kualitatif ditulis dalam bentuk narasi bukan angka, serta mengumpulkan dan menganalisis data yang bersifat narasi.³⁶

³⁴ Dr. Ir. Benjamin Bukit, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017), hal. 2.

³⁵ Albi Anggito, Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Sukabumi : CV Jejak, 2018),hlm. 7-8.

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta 2017), hlm. 3.

2. Ruang lingkup penelitian

a. Subjek penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah individu yang memberikan informasi mengenai permasalahan penelitian. Subyek penelitian ini adalah Pimpinan Pondok Pesantren Al-Mumtaz, Pengurus Pondok Pesantren Al Mumtaz, dan Santri Pondok Pesantren Al-Mumtaz.

b. Objek penelitian

Objek penelitian di pahami sebagai apa yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian yakni data yang dicari dan digali dalam penelitian. Pada penelitian ini objeknya adalah seluruh kegiatan dan aktivitas yang berkaitan dengan kegiatan Pelatihan Kewirausahaan di Pondok Pesantren Al-Mumtaz.

3. Data dan Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah

a. Sumber Data priemer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber utama,ataupun subjek penelitian dalam bentuk hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil yang didapatkan berupa opini dan pendapat.

b. Sumber Data Skunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari beberapa literatur atau bacaan yang relevan seperti buku, jurnal, artikel dan internet yang terkait dengan penelitian ini.

4. Metode pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan Langkah atau cara yang digunakan dalam mengumpulkan data sebagai sumber informasi yang akurat dan tepat. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam wawancara, observasi, dan dokumentasi.³⁷

a. Wawancara

Wawancara adalah proses bertukar infoemasi antara peneliti dengan narasumber. Peneliti dalam wawancara ini menggunakan wawancara terstruktur dengan telah menyiapkan pertanyaan yang memang dibutuhkan dan akan ditanyakan pada narasumber yaitu Pimpinan Pondok Pesantren Al-Mumtaz, Pengurus Pondok Pesantren sebanyak 1 orang, dan Santri Pondok Pesantren sebanyak 1 orang.

b. Observasi

Observasi adalah tindak untuk terjun langsung kelapangan dengan tujuan meninjau fakta lapanga. Dalam hal ini peneliti menggunakan Teknik non partisipatif yang artinya peneliti tidak akan terlibat dalam kegiatan yang dilakukan oleh Pondok Pesantren melainkan

³⁷ Sugiyono, Memahami Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 285

peneliti menempatkan diri sendiri dalam ranah sebagai pengamat kegiatan yang akan dilakukan oleh Pondok Pesantren Al-Mumtaz dalam pengembangan sumber daya manusia.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data secara tertulis yang dimiliki oleh pondok pesantren. Dalam hal ini peneliti akan menggunakan dokumentasi berupa data output dari pengembangan sumber daya manusia dan juga laporan.

5. Teknik Analisis Data

Analisis data yang di lakukan dalam riset ini merupakan tata cara analisis informasi kualitatif. Analisis informasi kualitatif bertabiat induktif, ialah sesuatu analisis bersumber pada informasi yang diperoleh, terdiri dari 3 alur aktivitas yang terjalin secara bertepatan ialah:³⁸

a. Koleksi Data

Koleksi data adalah pengumpulan data yang dilakukan untuk memudahkan dalam menganalisis dan mengolah data tersebut. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi, dan studi kepustakaan yang dapat mendukung penelitian ini.

b. Penyajian Data

³⁸ Rachman, Maman, Metode Penelitian Pendidikan Moral, (Semarang: UnnesPress, 2011), h. 173

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sebagainya. Peneliti mengembangkan sebuah deskripsi informasi tersusun untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini dalam bentuk teks naratif yang diuraikan sesuai dengan kondisi yang ada di tempat penelitian.

c. Verifikasi Data

Dalam langkah ini peneliti membuat kesimpulan awal yang dapat berubah bila tidak didukung dengan bukti-bukti yang kuat dan mendukung. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah atau mungkin juga tidak setelah peneliti menemukan adanya perkembangan ketika berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya belum jelas sehingga setelah diteliti akan menjadi jelas.

6. Teknik Uji Keabsahan Data

. Tehnik Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas) dan *confirmability* (obyektifitas). Ada berbagai macam cara pengujian kredibilitas, di antaranya perpanjangan pengamatan,

peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan *membercheck*³⁹

a. Uji Kredibilitas

Uji kredibilitas bertujuan untuk menilai kebenaran dari temuan penelitian kualitatif. Kredibilitas menunjukkan kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dengan banyak cara. Peneliti dalam hal uji kredibilitas menggunakan triangulasi.

Triangulasi adalah pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu.⁴⁰ Triangulasi terdiri dari triangulasi sumber data yaitu dengan cara mencari data dari sumber yang beragam yang masih terkait satu sama lain.⁴¹

Peneliti melakukan pengecekan dengan menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi metode ini bertujuan untuk memperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

Uji transferabilitas memudahkan orang lain dalam memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, cet ke-22, Hlm. 270

⁴⁰ Djaman Satori dan Aan Komarian, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 170

⁴¹ *Ibid.*, hlm. 170

untuk menerapkan hasil penelitian. Maka dalam laporan ini peneliti memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya, sehingga pembaca dapat dengan mudah dan jelas dalam memahami hasil penelitian.⁴²

b. Uji Depenabilitas

Uji depenabilitas dilakukan dengan mengaudit pada seluruh proses penelitian. Caranya dilakukan oleh auditor yang independen, atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian.⁴³ Pada uji depenabilitas untuk memudahkan auditor peneliti meninggalkan jejak berupa membuat daftar pertemuan, berfoto yang disertai tanggal dengan narasumber

c. Uji Konfirmabilitas

Uji konfirmabilitas berhasil saat penelitian bisa dikatakan obyektif dengan disepakati oleh banyak orang.⁴⁴ Pada uji konfirmabilitas peneliti memberikan transkip wawancara kepada narasumber untuk dicek kebenaran datanya dan narasumber memberikan tanda tangan pada transkip wawancara sebagai pengakuan kebenaran data yang telah diberikan.

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, cet ke-22, Hlm. 276.

⁴³ *Ibid.*, Hlm. 277.

⁴⁴ *Ibid.*, Hlm. 277.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh setelah melakukan penelitian dan juga analisis serta memperhatikan pokok-pokok permasalahan dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pondok pesantren Al-Mumtaz berdasarkan dengan teori dari Wexlwy dan Yuki tentang pelatihan telah cukup signifikan secara pemenuhan indikator-indikator yang dibutuhkan sebagai pelengkap dalam pelatihan.

Pada pelaksanaannya Pondok Pesantren Al-Mumtaz telah menyesuaikan dengan teori yang digunakan dengan penjabaran singkat sebagai berikut:

Identifikasi kebutuhan pelatihan, identifikasi tersebut dilakukan sejak awal santri masuk dalam Pondok Pesantren hal ini dilakukan seiring dengan penanaman ilmu agama dan juga dibarengi dengan keterampilan berwirasaha. Identifikasi tersebut juga dilakukan mengingat hal tersebut merupakan kebutuhan Negara dan Pondok Pesantren tersebut

Tujuan Pelatihan dan Pengembangan, tujuan dari dilakukannya pelatihan dan pengembangan dalam lingkup Pondok Pesantren Al-Mumtaz tersebut adalah untuk menyejahterakan orang-orang yang tidak mampu dan menjadikan orang yang maju dalam bidang pendidikan maupun perekonomian.

Materi Program, materi program yang digunakan oleh Pondok Pesantren Al-Mumtaz merupakan hal dasar dan umum yaitu adalah mencangkul dengan analogi yaitu ketika santri sudah mau mencangkul maka kegiatan lain termasuk berwirausaha akan mudah dilakukan atau dilaksanakan oleh santri.

Prinsip Pembelajaran, prinsip pembelajaran yang digunakan oleh Pondok Pesantren Al-Mumtaz menggunakan kurikulum pesantren dan madrasah dengan pemberian praktik lapangan dengan jangka waktu sekali dalam satu bulan. Proses pertama dalam praktik lapangan adalah pengenalan dan mengarahkan dengan alat-alat kewirausahaan.

Pelatihan yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Al-Mumtaz tentu membutuhkan sumber daya manusia dalam perancangan dan pelaksanaannya. Sumber daya manusia yang digunakan meliputi bagian internal dan juga eksternal sehingga dapat mencapai hal yang maksimal serta bersifat saling melengkapi. Bagian internal bertanggung jawab dalam memenuhi materi-materi yang diberikan selama pelatihan dilaksanakan kemudian bagian eksternal bertanggung jawab dalam implementasi ilmu atau materi yang telah didapatkan selama mengikuti pelatihan.

B. Saran

Beberapa saran untuk Pondok Pesantren Al-Mumtaz dan peneliti selanjutnya akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Memberikan fasilitas yang mendukung pelatihan yang memadai seperti komputer dan juga akses internet.

2. Merekrut sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidang pelatihan kewirausahaan agar dapat di proyeksikan sebagai sebagai mentor.
3. Materi pelatihan lebih *update* seperti contoh *Digital marketing, product management, money managemet, team managemet, dan strategy growth bussines,*
4. Membuat program bagi santri terjun ke lapangan di luar Pondok Pesantren seperti *study tour* atau observasi UMKM.
5. Mengevaluasi segi *packaging* dari setiap produk yang di rilis oleh Pondok Pesantren agar dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman.
6. Membuat dan menyajikan konten-konten kewirausahaan di *social media*.
7. Bagi peneliti selanjutnya meningkatkan pemahaman tentang konsep kewirausahaan : sebelum memulai penelitian pastikan memahami konsep kewirausahaan dengan baik dan benar. Penggunaan metedologi yang tepat : penggunaan metodologi yang tepat dalam penelitian ini sangat penting terhadap keberlangsungan proses penelitian. Sumber data : pastikan memiliki akses sumber data yang di perlukan, baiknya mengurus perizinan terlebih dahulu sebelum menentukan judul dan objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fadil, *Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam berdakwah di pondok pesantren darunnajah jakarta tahun 2017*, Skripsi (yogyakarta : jurusan manajemen dakwah fakultas dakwah dan komunikasi, UIN Sunan Kalijaga 2018).
- Albi Anggito, Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Sukabumi : CV Jejak, 2018).
- Agustin Rozalena dan Sri Komala Dewi, *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier Dan Pelatihan Karyawan*, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2016).
- Ali Chaerudin, *Manajemen Pendidikan dan SDM*, (Sukabumi: CV Jejak, 2019).
- Buku Profil UPT BLK Tulungagung.*
- Cucu Sutarsyah, *Pendidikan di Indonesia: Permasalahan dan Solusinya*, (Yogyakarta: Media Akademi, 2016).
- Dinny M.Aruperes, Bernhard Tawel, Rotinsulu Jopie Jorie, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung*, Jurnal EMBA, Vol.6:4 (September 2018).
- Dr. Ir. Benjamin Bukit, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017).
- Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Expert, 2017).
- Husein Umar, *Strategic Management in Action*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 2001).
- <https://www.jagadbudaya.com/komunitas/pondok-pesantren-al-mumtaz/> diakses pada hari Sabtu 4 Maret 2023 pukul 11.55 WIB.
- Idham Abdul Ghoni, *Strategi pengembangan sumber daya manusia pengurus pondok pesantren Fadlun Minalloh Wonokromo Bantul*, Skripsi (Yogyakarta : Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga 2022) .
- Irwan Zain, Hasse, *Agama, Pendidikan Islam dan Tanggung Jawab Sosial Pesantren*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2008.

- Kompri, *Belajar: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*, (Yogyakarta: Media Akademik, 2017).
- Malayu S.P. Hasibuan , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016).
- Maswardi Muhammad Amin, *Manajemen Mutu: Aplikasi Dalam Bidang Pendidikan*, (Yogyakarta: Media Akademi, 2016).
- Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UIN Malang Press,2009).
- Misbah Ulmunir, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Yogyakarta: Pprodi FTIK UIN Sunan Kalijaga, 2017).
- Muflihun Najah, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan*, Skripsi (Surabaya : Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas dakwah dan komunikasi, UIN Sunan Ampel, 2019).
- Mukhamad Ilyasin, *Penerapan Disiplin Belajar Era Modern*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2019).
- Oemar Hamalik, *Pengembangan sumber daya manusia Manajemen pelatihan petenagakerjaan terpadu* , (jakarta: PT BUMI AKSARA, 2000).
- Pondok Pesantren Al Mumtaz - Google Maps diakses pada hari Sabtu 4 Maret 2023 pukul 11.43 WIB
- Qamar Mujamil, *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, Erlangga, Jakarta, 2002.
- Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: CV PustakaSetia. 2010).
- Sulthon Masyud, *Manajemen Pondok Pesantren*, Dipa Pustaka, Jakarta, 2005.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Alfabeta 2017).
- Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009).
- Syawaludin, *Peranan Pengasuh Pondok Pesantren dalam Mengembangkan Budaya Damai di Provinsi Gorontalo*, Kementrian Agama RI Badan Litbang dan Diklat Puslitbang Kehidupan Keagamaan, Jakarta, 2010.
- Veithzal Rivai, *Manajemen SDM untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2006).
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2013).

Zamahsayari Dhofir, *Tradisi Pesatren*, LP3S, Jakarta, 1982.

