

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dapat dinyatakan secara aksiomatik bahwa tidak ada organisasi yang bergerak dalam keadaan terisolasi. Artinya tidak ada organisasi yang boleh mengambil sikap tidak peduli terhadap apa yang terjadi dalam lingkungan dimana ia bergerak. Salah satu konsekwensi logis dari pernyataan demikian adalah bahwa manajemen sumber daya manusia pun harus sangat peka terhadap berbagai perubahan yang terjadi sekitar organisasi karena perubahan yang terjadi itu akan menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik.¹

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*.

Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*).²

Persamaan MSDM dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan.

Perbedaan MSDM dengan manajemen personalia sebagai berikut: MSDM dikaji secara *macro*, sedangkan manajemen personalia dikaji secara *micro*. MSDM menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama

¹ Sondang, P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 1996, hal: 35.

² H. Malayu, S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm 9.

organisasi, jadi harus dipelihara dengan baik. Manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah factor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif. MSDM pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia secara klasik.

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, focus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.³

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.⁴

Perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan.

MSDM sudah ada sejak adanya kerja sama dan pembagian kerja di antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu. MSDM ini pada mulanya terpadu dalam manajemen atau belum menjadi ilmu yang berdiri sendiri.⁵

Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia atau *man power* di singkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari gaya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. SDM/manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif SDM tidak berarti apa-apa.⁶

³ H. Malayu, S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hal 9-10.

⁴ *Ibid*, hal 14.

⁵ *Ibid*, hal, 15.

⁶ *Ibid*, hal, 244.

Perencanaan sumber daya manusia atau *Human Resources Planning* di singkat PSDM merupakan fungsi pertama dan utama dari manajemen sumber daya manusia. PSDM diproses oleh perencanaan (*planner*) dan hasilnya menjadi rencana (*plan*). Dalam rencana ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan serta menjadi dasar control. Tanpa rencana, control tak dapat dilakukan, dan tanpa control, pelaksanaan rencana baik ataupun salah tidak dapat diketahui.⁷

Bagi masyarakat Indonesia termasuk pondok pesantren (ponpes), pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu keharusan. Sebab itu mencapai kemajuan masyarakat harus dipenuhi prasyarat yang harus diperlukan. Dengan pengembangan SDM, akan mengembangkan kontribusi signifikan bagi upaya peningkatan kehidupan masa depan kehidupan masyarakat.⁸

Dalam hal ini pondok pesantren sebagai agen pengembangan masyarakat, sangat diharapkan mempersiapkan sejumlah konsep pengembangan SDM, baik untuk meningkatkan kualitas pondok pesantren itu maupun untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. Untuk itu sebenarnya sering digunakan seminar tentang pengembangan SDM. Namun untuk kalangan pondok pesantren, agaknya wacana pengembangan SDM masih perlu dikembangkan lagi.

Berbicara mengenai SDM, sebenarnya dapat dilihat dari kedua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah SDM yang umumnya dianggap kurang penting kontribusinya terhadap pembangunan masyarakat, dibandingkan aspek kualitas. Bahkan kuantitas SDM tanpa disertai kualitas yang baik, akan menjadi beban pembangunan itu sendiri. Sedangkan kualitas menyangkut mutu SDM, yang berkaitan dengan kemampuan, baik kualitas fisik maupun kualitas non-fisik (kecerdasan dan mental). Karena itu, untuk kepentingan pembangunan, maka kualitas SDM merupakan prasyarat utama.

⁷ *Ibid*, hal, 248.

⁸ A. Halim, Suhartini, eds, *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta, Pustaka Pesantren, 2005, hal: 3.

Karena kualitas SDM menyangkut dua aspek, aspek kualitas fisik dan aspek kualitas non-fisik, yang meliputi kemampuan bekerja, berfikir, dan berbagai macam ketrampilan, maka upaya meningkatkan SDM juga dapat diarahkan pada dua aspek penting tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat di upayakan lewat program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk peningkatan kualitas atau kemampuan non-fisik, maka upaya yang diperlukan adalah pendidikan dan pelatihan. Upaya inilah yang dimaksud dengan pengembangan SDM.⁹

Hampir selalu menjadi keluhan pihak pengelola pesantren adalah bagaimana menyiapkan tenaga-tenaga yang mengelola penerbitan pondok pesantren atau media *broadcasting*. Kalau tenaga yang disiapkan dengan melakukan berbagai pelatihan sudah menjadi semakin pandai, maka tenaga tersebut pasti selalu akan meninggalkan pondok pesantren karena memang masa belajarnya sudah habis disitu.

Media komunikasi massa di pesantren yang tidak bersifat komersial memang akan menerima kodratnya seperti itu. Itulah sebabnya, memang harus ada keluarga *ndalem* yang mempunyai keahlian sudah tidak lagi menggantungkan nasibnya kepada santri yang setiap saat bisa saja keluar karena kepentingan si santri sendiri.¹⁰

1. Urgensi Pengembangan SDM

Salah satu definisi klasik tentang perencanaan mengatakan bahwa perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa depan. Berarti bahwa apabila berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia, yang menjadi focus perhatian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat, pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan

⁹ A. Halim, Suhartini, eds, *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta, Pustaka Pesantren, hal: 4.

¹⁰ *Ibid*, 2005, hal: 202.

akan ditetapkan. Kata kunci dalam pengertian diatas adalah “tepat”.¹¹

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk social, dimana secara naluri manusia ingin hidup berkelompok,. Manifestasi dari kehidupan kelompok diantaranya adalah timbulnya banyak organisasi social atau lembaga-lembaga pendidikan, termasuk pondok pesantren.

Organisasi pondok pesantren itu terdiri dari berbagai individu yang berupaya untuk memenuhi kebutuhannya, dengan menunjukkan peran dan fungsinya masing-masing. Pengembangan SDM di pondok pesantren juga diharapkan bisa memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek). Dengan kemampuan kader pondok pesantren yang meningkat akan meningkat pula pemenuhan kebutuhan fisik dan non-fisik mereka.¹²

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan SDM

Pengembangan SDM secara macro adalah penting untuk mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan SDM yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat dana, atau setidaknya tidaknya pengolahan dan pemakaian dana dapat lebih efisien dan efektif. Demikian pula pengembangan SDM disuatu pondok pesantren sangat penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dapat dikatakan pengembangan SDM merupakan bentuk investasi.¹³

Dengan demikian proses SDM merupakan sesuatu yang tidak boleh tidak harus ada dan terjadi di pondok pesantren. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan SDM ini, perlu mempertimbangkan factor-faktor, baik dalam diri pondok pesantren (internal) maupun dari luar (eksternal).

Factor internal mencakup keseluruhan kehidupan pondok

¹¹ Sondang, P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 1996, hal: 41.

¹² A. Halim, Suhartini, eds, *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta, Pustaka Pesantren, 2005, hal: 5.

¹³ *Ibid*, hal: 5-6.

pesantren yang dapat dikendalikan oleh pimpinan. Secara rinci factor-faktor internal meliputi:

Pertama, visi, misi dan tujuan pondok pesantren. Untuk memenuhi visi, misi dan tujuan diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi pelaksanaan yang tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program pondok pesantren dalam upaya memenuhi visi, misi, dan tujuan organisasi diperlukan kemampuan SDM, yang hanya bisa dicapai dengan pengembangan SDM di pondok pesantren bersangkutan.

Kedua, visi, misi dan tujuan pondok pesantren satu dengan lainnya mungkin memiliki kesamaan namun strategi untuk mencapai visi, misi dan tujuan tidak sama. Untuk itu diperlukan kemampuan pondok pesantren bersangkutan untuk mengantisipasi keadaan luar yang dapat membawa dampak bagi pondok pesantren tersebut.¹⁴

Berangkat dari pendapat bahwa setiap organisasi ingin melestarikan keberadaannya, logis untuk mengasumsikan bahwa organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya untuk menyelenggarakan semua fungsi organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya menyelenggarakan semua fungsi organisasi dengan tingkat efisiensi efektifitas dan produktifitas yang tinggi. Untuk mewujudkan situasi demikian setiap organisasi menghadapi berbagai tantangan internal yang tidak kalah pentingnya dengan berbagai tantangan yang sifatnya eksternal.¹⁵

Factor eksternal yang merupakan lingkungan dimana pondok pesantren itu berada harus benar-benar diperhitungkan. Faktor-faktor eksternal pondok pesantren antara lain meliputi:

Pertama, kebijaksanaan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan pemerintah, surat keputusan

¹⁴ A. Halim, Suhartini, eds, *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta, Pustaka Pesantren, 2005, hal: 6.

¹⁵ Sondang, P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 1996, hal: 55.

mentri atau pejabat pemerintah dan sebagainya. Kebijakan-kebijaksanaan merupakan arahan yang harus diperhitungkan yang sudah tentu akan mempengaruhi program pengembangan SDM dalam pondok pesantren bersangkutan.

Kedua, factor sosio-kultural di masyarakat berbeda tidak boleh diabaikan oleh pondok-pesantren, karena pondok pesantren itu sendiri didirikan pada hakikatnya adalah untuk kepentingan masyarakat, sehingga dalam mengembangkan SDM pondok pesantren perlu mempertimbangkan factor tersebut.

Ketiga, perkembangan iptek di luar pondok pesantren yang sudah demikian pesat, harus bisa diikuti pondok pesantren, karena itu pondok pesantren harus mampu memilih iptek yang tepat untuk pondok pesantrennya. Demikian juga kemampuan kader-kader pondok pesantren harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.¹⁶

Yang dimaksud tantangan eksternal adalah berbagai hal yang perkembangan dan pertumbuhannya berada diluar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya, akan tetapi harus mampu diperhitungkan karena pertumbuhan dan perkembangan tersebut pasti akan berpengaruh, baik secara positif maupun negative, terhadap organisasi.¹⁷

3. Perencanaan SDM

Perencanaan merupakan inti manajemen karena semua kegiatan organisasi pondok pesantren di dasarkan atas rencana itu. Dengan perencanaan akan memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan SDM mereka secara efisien dan efektif. Perencanaan SDM merupakan inti dari manajemen SDM, karena dengan perencanaan maka kegiatan seleksi, pelatihan-pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan SDM bisa lebih terarah.

¹⁶ A. Halim, Suhartini, eds, *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta, Pustaka Pesantren, 2005, hal: 6.

¹⁷ Sondang, P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 1996, hal: 49.

Perencanaan SDM merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis-lingkungan pada organisasi pondok pesantren masa depan, dan untuk memenuhi hal kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.

Dari batasan ini, jelas sekurangnya ada empat kegiatan dalam perencanaan SDM, yakni: persediaan SDM saat ini; perkiraan pemenuhan dan permintaan SDM; rencana untuk menambah tenaga kerja yang bermutu; dan berbagai prosedur pengawasan-evaluasi untuk memberikan umpan balik pada system.¹⁸

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti manajemen, karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidak pastian diwaktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumberdaya-sumberdaya mereka yang terbatas secara paling efisien dan efektif. Demikian juga, perencanaan sumberdaya manusia (human resources planning) adalah esensial bagi penarikan, seleksi, latihan dan pengembangan, dan kegiatan-kegiatan personalia lainnya dalam organisasi. Perencanaan sumberdaya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Pandangan umum ini memandang arti bahwa ada empat kegiatan yang saling berhubungan, yang membentuk system perencanaan sumber daya manusia yang terpadu (integrated) : persediaan sumberdaya manusia sekarang, peramalan (forecasts) suplai dan permintaan sumberdaya manusia, rencana-rencana untuk memperbesar jumlah individu-individu yang “qualified” dan berbagai prosedur pengawasan dan evaluasi untuk

¹⁸ A. Halim, Suhartini, eds, *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta, Pustaka Pesantren, 2005, hal: 8.

memberikan umpan balik kepada system.¹⁹

Secara lebih sempit, perencanaan sumberdaya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang. Ini memungkinkan departemen personalia dapat menyediakan tenaga kerja secara lebih tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Idealnya organisasi harus mengidentifikasi baik kebutuhan-kebutuhan personalia jangka pendek maupun jangka panjang melalui perencanaan. Rencana-rencana jangka pendek menunjukkan berbagai kebutuhan tenaga kerja yang harus dipenuhi dalam satu tahun yang akan datang. Sedangkan rencana-rencana jangka panjang mengestimasi situasi sumberdaya manusia untuk dua, lima kadang-kadang sepuluh tahun yang akan datang.²⁰

Perencanaan sumberdaya manusia ini memungkinkan organisasi untuk:

- a. Memperbaiki penggunaan sumberdaya manusia
- b. Memadukan kegiatan-kegiatan personalia dan tujuan-tujuan organisasi di waktu yang akan datang secara efisien.
- c. Melakukan pengadaan karyawan-karyawan baru secara ekonomis.
- d. Mengembangkan informasi dasar manajemen personalia untuk membantu kegiatan-kegiatan personalia di unit-unit organisasi lainnya.
- e. Membantu program penarikan dari pasar tenaga kerja secara sukses.
- f. Mengkoordinasikan program-program manajemen personalia yang berbeda-beda, seperti rencana-rencana penatikan dan seleksi.²¹

¹⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2001, hal. 53.

²⁰ *Ibid*, hal. 53-54.

²¹ *Ibid*, hal. 54.

Kebutuhan atau permintaan SDM oleh suatu organisasi pondok pesantren merupakan perkiraan kebutuhan pondok pesantren itu untuk waktu yang akan datang. Ramalan kebutuhan SDM bukan sekedar kuantitas tetapi juga kualitas.

Dalam meramalkan kebutuhan SDM yang akan datang perlu memperhitungkan factor-faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi pondok pesantren, baik internal maupun eksternal. Factor-faktor internal adalah factor dari dalam pondok pesantren itu sendiri, misalnya: persediaan tenaga, rencana pengembangan organisasi pondok pesantren, dan sebagainya. Sedangkan factor eksternal berasal dari luar pondok pesantren.

Factor-faktor yang mempengaruhi dan harus diperhitungkan dalam membuat perkiraan kebutuhan SDM akan datang, antara lain: pertama, factor-faktor eksternal meliputi ekonomi, social, politik, dan budaya, hokum dan peraturan-peraturan, perkembangan iptek, dan keberadaan pondok pesantren lain. Kedua, faktor-faktor internal, meliputi rencana-rencana pengembangan, anggaran atau pembiayaan, desain organisasi pondok pesantren, dan perluas usaha, dan sebagainya. Ketiga, persedian personalia, meliputi mereka, yang akan pension, mereka yang mengundurkan diri, mereka yang meninggal, dan sebagainya.²²

4. Komponen-Komponen Pendidikan Dan Pelatihan

Apabila proses pendidikan dan pelatihan dilihat kembali, maka tampak bahwa hasil akhir tersebut adalah “perubahan tingkah laku yang diharapkan”. Ini berarti bahwa pendidikan bertujuan mengubah tingkah laku sasaran pendidikan. Tingkah laku dan hasil perubahan itu, dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan. Pada dasarnya tujuan pendidikan adalah deskripsi pengetahuan, sikap, tindakan, dan penampilan, yang diharapkan akan dimiliki sasaran pendidikan pada

²² A. Halim, Suhartini, eds, *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta, Pustaka Pesantren, 2005, hal: 8-9.

periode tertentu.

Untuk mencapai tujuan pendidikan dan pelatihan diperlukan kurikulum yang efisien dan juga efektif. Dengan demikian, maksud penetapan tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk memudahkan merumuskan kurikulum. Sebuah lembaga pendidikan seperti pondok pesantren, sebenarnya telah tergambar sebuah harapan tentang tingkat dan jenis perubahan tingkah laku sasaran pendidikan atau para santri, antara lain perubahan pengetahuan, sikap, dan sekaligus kemampuan mereka. Sudah tentu bukan sembarang perubahan tingkah laku, sebagai akibat berlangsungnya proses pendidikan.²³

Demikian pula bukan setiap perubahan tingkah laku dapat dipakai sebagai ukuran berhasilnya proses pendidikan. Itulah sebabnya harapan perubahan tingkah laku tersebut perlu dirumuskan dulu dalam suatu pendidikan. Dengan perkataan lain, tujuan pendidikan adalah rumusan pada tingkat dan jenis tingkah laku yang lazim dirumuskan dalam kategori pengetahuan, kecerdasan, sikap dan ketrampilan yang diharapkan bisa dimiliki oleh sasaran pendidikan setelah menyelesaikan program pendidikan.

Dalam upaya pengembangan kurikulum, tujuan pendidikan perlu dibedakan berdasarkan tingkatan tujuan pendidikan sesuai dengan ruang lingkup proses belajar. Tujuan-tujuan itu:

Pertama, tujuan pendidikan nasional, yang merupakan tingkatan tertinggi. Pada tujuan ini bisa digambarkan harapan masyarakat atau Negara tentang ciri-ciri seorang manusia yang dihasilkan oleh proses pendidikan atau manusia terdidik.

Kedua tujuan institusional yang dikembangkan oleh lembaga pendidikan atau pondok pesantren bersangkutan. Tiap tingkat/jenis lembaga pendidikan mengembangkan tujuan institusional. Isi tujuan institusional adalah tingkah laku yang diharapkan oleh lembaga-lembaga pendidikan tersebut.

²³ *Ibid*, hal: 10.

Ketiga tujuan antara (intermediate) yang bersifat mengantarai antara tujuan institusional dan tujuan instruksional. Isinya masih agak luas, tetapi sudah mengarah pada tiap-tiap bidang ilmu pengetahuan.

Keempat tujuan instruksional adalah tujuan bidang ilmu pengetahuan yang diberikan dalam waktu yang panjang, dan rumusan tujuan kurikulum masih sangat umum untuk digunakan bagi pemilihan bahan-bahan pelajaran. Tujuan instruksional terbagi menjadi dua, yakni tujuan instruksional umum (TIU) dan tujuan instruksional khusus (TIK).²⁴

Sedangkan taksonomi tujuan pendidikan adalah suatu klasifikasi hierarki dan tujuan instruksional berdasarkan aspek yang dikembangkan oleh pendidikan tersebut. Pengklasifikasian ini didasarkan atas psikologi pendidikan itu sendiri di mana terbentuk pola-pola perilaku baru, berkembangnya kemampuan seseorang berdasarkan tahap-tahap tertentu, yakni dimulai dari pembentukan pengetahuan, dan sikap sampai dimilikinya ketrampilan atau pola perilaku yang baru. Dengan perkataan lain, aspek yang dikembangkan dalam proses pendidikan itu adalah domain kognitif, domain efektif, dan domain psikomotorik.

Tujuan dari taksonomi tujuan pendidikan adalah membantu para pendidik untuk memudahkan evaluasi terhadap pendidikan. Sebab, dari taksonomi ini dapat dilihat taraf perilaku yang menjadi tujuan proses pendidikan, dan sampai mana taraf ini dicapai, setelah melalui serangkaian proses belajar. Tiap-tiap domain (aspek) perilaku yang akan dikembangkan tersebut mempunyai tingkatan kemampuan.²⁵

Domain kognitif memiliki enam tingkatan, yakni: pertama untuk TIU adalah mengetahui dan untuk TIK adalah mendefinisikan, menguraikan, mengidentifikasikan, mencocokkan, menyebutkan, menuliskan, menyatakan, dan seterusnya.

²⁴ A. Halim, Suhartini, eds, *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta, Pustaka Pesantren, 2005, hal: 11-12.

²⁵ *Ibid*, hal: 12.

Kedua untuk TIU adalah memahami dan untuk TIK adalah memperkirakan, menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, menuliskan dengan kata-kata sendiri, dan meringkaskan.

Ketiga untuk TIU adalah menggunakan, menerapkan dan untuk TIK adalah menyesuaikan, memperhitungkan, menemukan, mengubah, mengerjakan, meramalkan, menyiapkan, menghasilkan, menghubungkan, menyelesaikan masalah, dan menggunakan.

Keempat untuk TIU adalah mengenal, membedakan, menganalisis dan untuk TIK adalah mengembangkan, membedakan, menetapkan, memisahkan, dan mengelompokkan.

Kelima untuk TIU adalah menulis, mengusulkan, merumuskan dan untuk TIK adalah menyusun, merencanakan, menjelaskan, mengubah, menyusun kembali, meringkas, dan menyesuaikan.

Keenam untuk TIU adalah menilai, dan untuk TIK adalah menilai, membandingkan, menyimpulkan, menanggapi, menjelaskan, membenarkan, menafsirkan, menghubungkan dan menyokong.²⁶

Sedangkan domain afektif memiliki lima tingkatan, yakni: pertama, untuk TIU adalah mendengarkan, memperhatikan, menerima, ikut serta dan untuk TIK adalah menanyakan, memilih, mengikuti, dan menggunakan.

Kedua, untuk TIU adalah menyelesaikan tugas, mematu, ikut serta, bekerja sukarela, menunjukkan perhatian, senang menolong orang lain, dan untuk TIK adalah menjawab, membantu, menepati, membahas, menolong, mengerjakan, membaca dan menulis.

Ketiga, untuk TIU adalah menilai, menunjukkan, perhatian, membuktikan dan untuk TIK adalah menyelesaikan, menguraikan, membedakan, mengikuti, mengajak, menyertai, mengusulkan, membaca, melaporkan, mempelajari dan bekerja.

Keempat, untuk TIU adalah menginsafi, menyadari, menerima, bertanggungjawab, dan untuk TIK adalah menaati, mengubah, mengatur,

²⁶ *Ibid*, hal: 13-14.

menyelesaikan, mengintegrasikan, menjelaskan, menyipkan, dan mensintesis.

Kelima, untuk TIU adalah menunjukkan, menerapkan, menggunakan, mempertahankan dsan untuk TIK adalah melakukan, membedakan, mendesak, mendengarkan, menyesuaikan mengusulkan, mempertanyakan, melayani, menyelesaikan masalah, dan membuktikan.²⁷

Yang berikutnya, domain psikomotorik memiliki lima tingkatan : Pertama untuk TIU adalah mengenal, menghubungkan dan untuk TIK adalah memilih, menggambarkan (dengan kata-kata), menemukan, membedakan, mengenal, memisahkan, dan menghubungkan.

Kedua, untuk TIU adalah mengetahui, meragakan, memperlihatkan, dan untuk TIK adalah mulai, memperlihatkan, menggerakkan, bersaksi, menunjukkan, dan bersedia (kerja suka rela).

Ketiga, untuk TIU adalah melakukan, menetapkan, dan untuk TIK memasang, membangun, mengukur, menghaluskan, mendiskusikan, melukis, mengatur dan menyusun.

Keempat, untuk TIU adalah menusil, menyiapkan, menggunakan, mendemonstrasikan, dan untuk TIK adalah memasang, membangun, mengukur, memamerkan, menghaluskan, mendiskusikan, melukiskan, mengatur, dan menyusun.

Kelima, untuk TIU adalah menggunakan, mendemonstrasikan dengan tepat, memperbaiki alat dengan tepat, dan untuk TIK adalah, memasang, membangun, mengukur, memamerkan, menghaluskan, mendiskusikan, melakukan, mengatur, dan menyusun.²⁸

5. Kurikulum

Dalam pendidikan dan pelatihan, kurikulum sangat penting. Sebab kurikulum merupakan pedoman bagi kegiatan belajar mengajar

²⁷ A. Halim, Suhartini, eds, *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta, Pustaka Pesantren, 2005, hal: 14-15.

²⁸ *Ibid*, hal: 15-16.

dalam rangka mengembangkan kemampuan SDM atau sarana pendidikan dan pelatihan. Kurikulum diartikan sebagai suatu jarak yang harus ditempuh seorang anak didik untuk mencapai tingkat tertentu. Dewasa ini kurikulum diartikan sebagai pelajaran / mata pelajaran yang akan diterima anak didik dalam waktu tertentu untuk memperoleh ijazah atau kemampuan tertentu.²⁹

Dalam arti luas, kurikulum adalah segala upaya dan kegiatan yang mempengaruhi proses belajar. Dengan demikian, setiap kegiatan yang mempengaruhi proses pendidikan, baik langsung maupun tidak langsung merupakan bagian dari kurikulum. Untuk menyusun suatu kurikulum yang relevan dan mantap perlu dipertimbangkan prinsip-prinsip berikut:

Pertama, dasar filosofis Negara yang berlangsung dan mengarahkan tujuan pendidikan nasional. Kedua, dasar sosiologis yang menyangkut keadaan masyarakat, ekonomi, adat istiadat, budaya kesehatan, dan sebagainya. Ketiga, dasar sosiologis yang mempertimbangkan factor-faktor yang terkandung dalam diri sasaran pendidikan-pelatihan, misalnya minat, kebutuhan, kemampuan, pengalaman dan sebagainya. Keempat, dasar organisasi, dimana kurikulum disajikan dalam bentuk tertentu baik dalam luas bahan, isi maupun urutan. Untuk ini biasanya daftar pelajaran atau mata kuliah disusun dalam suatu silabi yang akan mendiskripsikan tujuan-tujuan kurikulum tersebut.

Dalam hal ini ada empat macam tujuan, yaitu: pertama, tujuan umum, yang identik dengan tujuan pendidikan nasional. Kedua, tujuan institusional, yaitu tujuan lembaga atau pondok pesantren bersangkutan. Ketiga, tujuan kurikuler, yakni tujuan dari setiap bidang studi atau mata pelajaran. Keempat, tujuan instruksional, yaitu tujuan yang sudah spesifik yang mencakup suatu pengetahuan, sikap atau ketrampilan yang akan dicapai dengan pemberian kuliah yang

²⁹ *Ibid*, hal: 16.

bersangkutan.³⁰

a) Metode Belajar – Mengajar

Dalam proses belajar mengajar atau proses penyampaian materi pendidikan dan pelatihan tertentu pada sasaran pendidikan, disamping kurikulum, metode dan alat bantu pendidikan ikut memegang peranan penting. Sebab bagaimanapun pandainya pendidik dan pelatih dalam mengubah tingkah laku, dia tidak mungkin lepas dari metode dan alat bantu pendidikan dan pelatihan. Metode, alat bantu pendidikan dan latihan yang baik, ditambah dengan kemampuan pendidik-pelatih akan mempermudah proses belajar mengajar.

Pada garis besarnya ada dua jenis metode belajar mengajar sebagai berikut: pertama, metode didaktif yang menitikberatkan pada keaktifan pendidik, sedangkan anak didik tidak diberikan kesempatan untuk aktif. Termasuk metode ini, diantaranya metode ceramah dan metode didaktif lain, seperti siaran melalui radio, pemutaran film atau slide, penyebaran pamflet, booklet, poster, dan sebagainya.

Kedua, metode sokratik, yang menjamin adanya komunikasi dua arah, antara pendidik dan sasaran pendidikan. Dalam metode ini yang aktif adalah bukan hanya pihak pendidik, melainkan juga pihak sasaran sebuah pendidikan. Termasuk metode ini, antara lain: demonstrasi (penyajian materi pendidikan dengan cara memperlihatkan bagaimana melakukan tindakan atau bagai mana memakai suatu prosedur); diskusi (pembahasan mengenai topic, dengan tujuan untuk merumuskan kepentingan bersama); role playing (suatu permainan tentang keadaan atau kejadian yang dilakukan oleh peserta belajar, dengan tujuan untuk memperagakan atau menarik perhatian tentang hubungan sikap-sikap khas yang harus dipelajari); seminar (suatu kajian khusus yang biasanya diberikan pemrasaran atau sang nara sumber dalam bidang yang dikaji); symposium (serangkaian ceramah yang diberikan dalam beberapa aspek atau topic yang saling berkaitan); lokakarya (pertemuan orang-orang

³⁰ *Ibid*, hal: 17.

yang memiliki pengalaman dalam pekerjaan untuk membahas bersama masalah-masalah yang dihadapi), dan sebagainya.³¹

b) Pengajar Yang Baik

Pengajar yang baik diharapkan memenuhi beberapa hal, yaitu: *pertama* persiapan, yakni selain materi yang akan disampaikan dalam berbagai bentuk, pengajaran harus memiliki kesiapan mental. *Kedua* sikap pengajar, pengajar yang baik hendaknya tidak hanya duduk saja, lebih-lebih duduk diatas meja, tetapi pengajar diharapkan lebih banyak berdiri. Posisi berdiri yang baik adalah antara papan tulis dengan bangku terdepan peserta didik. Pandangan pengajar hendaknya yang luas, dapan menguasai seluruh kelas dan tidak hanya membaca buku saja. Bersikap sabar, tidak emosional, suka humor sehingga kelas tidak mati. *Ketiga*, suara yang ada hendaknya keras, tetapi jangan terlalu keras-jelas sehingga dapat ditangkap seluruh kelas. *Keempat*, tulisan dipapan tulis, transparan atau *flip-chart* hendaknya cukup besar sehingga terbaca oleh peserta yang duduk di bangku paling belakang. *Kelima*, alat peraga yang menolong dalam penyampain materi pengajaran.³²

c) Alat Bantu Pendidikan

Alat bantu pendidikan adalah alat-alat yang digunakan oleh pendidik dalam menyampaikan materi pendidikan pengajaran. Alat bantu ini lebih sering disebut alat peraga, karena berfungsi untuk membantu dan memperagakan sesuatu dalam proses pendidikan dan pengajaran. Alan peraga ini disusun berdasarkan prinsip bahwa pengetahuan yang ada pada setiap manusia itu diterima atau ditangkap melalui panca indera. Makin banyak indra yang digunakan untuk menrima sesuatu, maka makin banyak dan makin jelas pula pengertian

³¹ A. Halim, Suhartini, eds, *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta, Pustaka Pesantren, 2005, hal: 18-19.

³² *Ibid*, hal: 19-20.

pengetahuan yang diperoleh.³³

Dengan demikian, alat peraga dimaksudkan untuk mengarahkan indera sebanyak mungkin ke suatu obyek, sehingga mempermudah persepsi.

Seseorang atau suatu masyarakat dalam proses pendidikannya dapat memperoleh pengalaman atau pengetahuan melalui berbagai macam alat bantu pendidikan. Tetapi masing-masing alat mempunyai intensitas yang berbeda dalam membantu persepsi seseorang.³⁴

d) Evaluasi Pendidikan Dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan apapun bentuk dan tingkatannya, pada akhirnya menuju pada suatu perubahan perilaku individu, kelompok atau masyarakat. Perubahan perilaku dalam hal ini mencakup perubahan atau peningkatan kemampuan ditiga bidang (domain), yakni *kognitif*, *afektif*, dan *psikomotorik*. Seberapa jauh perubahan atau peningkatan itu terjadi diperlukan suatu mekanisme. Mekanisme itu menggunakan sistem atau alat pengukur, yang sering disebut tes, evaluasi, dan pengukuran, yang oleh sebagian orang diberi arti sama, serta menggunakannya secara bertukar, meski sebenarnya berbeda.³⁵

Tes mempunyai pengertian yang lebih sempit, dan diartikan sebagai tugas yang lebih dibakuakan yang diberikan pada sasaran pendidikan untuk diselesaikan. Pengukurannya dilakukan meliputi segala cara untuk memperoleh informasi orang dengan melakukan tes atau cara-cara lain. Sedangkan evaluasi adalah penggunaan informasi yang diperoleh dengan pengukuran atau dengan cara-cara lain untuk memperoleh dan membuat keputusan pendidikan. Dengan sendirinya keputusan-keputusan ini akan bersifat subyektif, tergantung apada pertimbangan-pertimbangan pribadi. Untuk melakukan evaluasi pendidikan diperlukan informasi yang diperoleh dan pengukuran.

³³ A. Halim, Suhartini, eds, *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta, Pustaka Pesantren, 2005, hal: 20.

³⁴ *Ibid*, hal: 21.

³⁵ *Ibid*, hal: 21.

Sedangkan untuk pengukuran ini diperlukan sebuah tes. Pondok pesantren penting memahami semua ini.³⁶

B. Pesantren

1. Pengertian Pesantren

Pengertian Pesantren secara sederhana dapat didefinisikan menurut karakteristik yang dimilikinya, tempat belajar para santri. Secara teknis pengertian pesantren, pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional islam untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati, dan mengamalkan ajaran islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari.³⁷

Pesantren juga dapat dipahami sebagai lembaga pendidikan dan pengajaran agama, umumnya dengan cara non klasikal, dimana seorang kiai mengajarkan ilmu agama islam kepada santri-santri berdasarkan kitab-kitab yang ditulis dalam bahasa Arab oleh ulama' abad pertengahan, dan para santrinya biasanya tinggal di pondok (asrama) dalam pesantren tersebut. Dalam pesantren santri tinggal dalam komplek yang biasanya juga menyediakan masjid untuk beribadah, ruang untuk belajar, dan kegiatan agama lainnya. Komplek ini biasanya dikelilingi oleh tembok untuk dapat mengawasi keluar masuknya para santri sesuai dengan peraturan yang berlaku.³⁸

Kita sering mendengar kata "Pesantren", yang menurut para ahli adalah sebuah tempat perkumpulan para santri, atau secara segi bahasa pesantren sendiri merupakan kata serapan dari santri itu sendiri dengan menambahkan tambahan *pe-* di awalnya dan *-an* diakhirnya, yang bisa simpulkan asal katanya ialah *pesantrian*, sehingga bertransformatif menjadi pesantren.

Pesantren adalah sebuah kompleks dengan lokasi yang umumnya

³⁶ *Ibid*, hal: 21-22.

³⁷ Muhammad Qodri, *pengelolaan santri pondok pesantren as'ad olak kemang kecamatan danau teluk kota jambi*, t.th, hal: 190.

³⁸ Abdul Ghofur, dkk, *pesantren berbasis wirausaha (pemberdaya entrepreneurship santri di beberapa pesantren kaliwungu kendal)*, Jurnal DIMAS, Vol. 15: No. 02 November 2015, hal: 22.

terpisah dari kehidupan di sekitarnya. Dalam kompleks itu berdiri beberapa bangunan: rumah kediaman pengasuh (di daerah pedesaan Jawa disebut kiyai, di daerah Sunda disebut ajengan, dan di daerah Madura disebut nun atau bendara, disingkat ra), sebuah surau atau masjid tempat pengajaran diberikan (madrasah/sekolah), dan asrama tempat tinggal para siswa pesantren (santri). Unsur-unsur pokok yang terdapat hampir setiap pondok pesantren adalah kiyai, santri, pondok, dan masjid. Kecuali itu, bagi yang sudah “modern”, juga terdapat madrasah atau sekolah umum. Tipologi pesantren umumnya berasal dari pandangan adanya lembaga pendidikan tradisional dan modern. Tipologi pesantren terdiri atas empat pola, yaitu: Pola I, hanya terdiri atas masjid dan rumah kiyai; pola II, terdiri atas masjid, rumah, dan pondok; pola III, terdiri atas masjid, rumah kiyai, pondok, dan madrasah; pola IV, terdiri atas masjid, rumah kiyai, pondok, dan madrasah ditambah universitas, gedung pertemuan, tempat olah raga dan lain-lain. Nampaknya, pondok pesantren yang mampu mempersiapkan santrinya memasuki persaingan dalam era globalisasi adalah pesantren pola III dan pola IV. Secara umum tipologi pesantren dapat dibagi atas dua jenis yaitu: (1) pesantren salafiah, dan (2) pesantren khalafiah. Kategori pesantren salafiah adalah yang dikategorikan sebagai pesantren yang hanya mengajarkan pengetahuan keagamaan dan madrasah, sedangkan pesantren khalafiah adalah yang dikategorikan sebagai pesantren modern yang selain mengajarkan pengetahuan keagamaan, madrasah, dan keterampilan praktis. Pesantren beserta perangkatnya yang ada adalah sebagai lembaga pendidikan dan da'wah serta lembaga kemasyarakatan yang telah memberikan warna daerah pedesaan. Ia tumbuh dan berkembang bersama warga masyarakat sejak berabad-abad. Kehadirannya mengikuti perkembangan dinamika masyarakat, ia selalu tampil untuk menjawab tantangan yang dihadapi oleh masyarakat sekitarnya, dengan demikian kehidupan pondok pesantren selalu dinamis.³⁹

Pondok pesantren (Ponpes) dalam bacaan teknis merupakan suatu

³⁹ Syamsul Ma'arif, *Peran Perguruan Tinggi Agama Di Lingkungan Pesantren Dalam Pengembangan SDM Era Global*, Jurnal, 2014, hal: 2-3.

tempat yang dihuni oleh para santri. Pernyataan ini menunjukkan pentingnya cirri-ciri pondok pesantren sebagai sebuah lingkungan pendidikan integral. System pendidikan pondok pesantren sebetulnya sama dengan system yang digunakan akademi militer, yakni dicirikan dengan adanya sebuah bangunan beranda yang disitu seseorang dapat mengambil pengalaman secara integral.

Dibandingkan dengan lingkungan pendidikan parsial yang ditawarkan system pendidikan sekolah umum di Indonesia sekarang ini, sebagai budaya pendidikan nasional, pondok pesantren mempunyai kultur yang unik, karena keunikannya, pondok pesantren digolongkan ke dalam subkultur tersendiri dalam masyarakat Indonesia. Lima ribu lebih pondok pesantren yang tersebar di enam puluh delapan ribu desa, merupakan bukti tersendiri untuk menyatakan sebagai sebuah subkultur. Keunikan ini pula pada gilirannya dapat menghasilkan nilai ekonomis yang sangat besar bila dikelola secara professional.⁴⁰

Pondok pesantren adalah sebuah lembaga yang tidak bisa terlepas dari fenomena kerjasama, mengingat pondok pesantren adalah perwujudan dari cita-cita atau keinginan menciptakan kader penerus atau santri yang ahli di bidang ilmu pengetahuan, khususnya ilmu pengetahuan agama. Pesantren juga sekaligus harus mewujudkan kemampuan untuk mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan agama tersebut di tengah-tengah masyarakat. Cita-cita atau keinginan luhur tersebut sulit terwujud bila hanya dilakukan oleh seorang kiai/Pengasuh, karena secara kodrat manusia memang mempunyai keterbatasan, sehingga diperlukan keterlibatan berbagai manusia melalui proses kerjasama dalam mewujudkan cita-cita atau keinginan tersebut.⁴¹

Pesantren hakikatnya adalah sebuah lembaga pendidikan keagamaan yang memerankan fungsi sebagai institusi social. Sebagai institusi social, maka pesantren memiliki dan menjadi pedoman etika dan moralitas masyarakat, karena pesantren adalah, institusi yang melegitimasi berbagai

⁴⁰ A. Halim, Suhartini, eds, *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta, Pustaka Pesantren, 2005, hal: 222.

⁴¹ *Ibid*, hal: 50-51.

moralitas yang seharusnya ada di dalam masyarakat. Institusi social sesungguhnya ada karena kebutuhan masyarakat. Jadi pesantren sebagai institusi social juga akan tetap lestari selama masyarakat membutuhkannya. Ada beberapa fungsi pesantren sebagai institusi social, yaitu: menjadi sumber nilai dan moralitas, menjadi sumber pendalaman nilai dan ajaran keagamaan, menjadi pengendali-filter bagi perkembangan moralitas dan kehidupan spiritual, menjadi perantara berbagai kepentingan yang timbul dan berkembang di masyarakat, dan menjadi sumber praksis dalam kehidupan.⁴²

Pesantren secara sederhana dapat didefinisikan sebagai lembaga keagamaan yang mengajarkan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu agama islam. Sebagai sebuah lembaga dengan tiga fungsi tersebut pesantren memiliki karakteristik dan struktur yang memang berbeda dengan lembaga lain.⁴³

2. Elemen-Element Pondok Pesantren

a. Pengasuh / Kiai

Pemimpin adalah “seseorang atau individu yang diberi status berdasarkan pemilihan, keturunan, atau cara-cara lain, sehingga memiliki otoritas atau kewenangan untuk melakukan serangkaian atau tindakan dalam mengatur, mengelola dan mengarahkan sekumpulan orang melalui institusi atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam konteks ini, berarti bahwa pemimpin itu dilahirkan karena kebutuhan dalam suatu institusi atau organisasi tertentu, sedangkan kepemimpinan merupakan aspek dinamis dari pemimpin, yaitu mengacu pada tindakan-tindakan atau perilaku yang ditampilkan serangkaian pengelola, pengaturan dan pengarahan untuk mencapai tujuan.⁴⁴

Kiai/pengasuh pondok pesantren hakikatnya adalah seseorang yang diakui masyarakat, karena keahlian keagamaan, kepemimpinan,

⁴² A. Halim, Suhartini, eds, *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta, Pustaka Pesantren, 2005, hal: 78-79.

⁴³ *Ibid*, hal: 159.

⁴⁴ *Ibid*, hal: 77-78.

dan daya pesonanya atau kharismanya. Melalui kelebihan-kelebihan itu, kiai dapat mengarahkan perubahan-perubahan social dilingkungannya, sehingga kehidupan masyarakat menjadi lebih baik dan bermutu. Dalam studi-studi tentang kiai dan perubahan social, kiai memiliki tiga fungsi: *Pertama*, sebagai agen budaya, kiai memerankan diri sebagai penyaring budaya yang datang kemasyarakat. *Kedua*, kiai sebagai mediator, yaitu dapat sebagai penghubung diantara kepentingan berbagai segmen masyarakat, terutama kelompok elit dengan masyarakat. *Ketiga*, sebagai makelar budaya dan mediator, kiai menjadi penyaring budaya dan sekaligus sebagai penghubung berbagai kepentingan masyarakat.⁴⁵

Sejak dulu kala ketika ada lembaga pendidikan islam (pesantren) tempat dimana untuk santri menimba ilmu keagamaan pastilah ada pengasuhnya (kiyai) yang dimana mengelola mulai dari sarana prasarana, kegiatan pendidikan, serta santri, demi menunjang keberhasilan dari tujuan santri dalam menimba ilmu. Peran pengasuh/pengurus, kerjasama menjadi kata kunci administrasi, dan secara riil hal ini menunjukkan keterbatasan sang manusia. Manusia menjadi makhluk yang selalu ingin kerjasama, dan ini disebut homo administration.

Dengan demikian telah menjadi kodrat manusia semenjak dilahirkan dan meninggal memiliki keinginan untuk:

- 1) Menjadi satu dengan manusia yang lain di sekelilingnya, yaitu antara lain dengan membentuk atau memasuki kelompok, misalnya organisasi agama, social olahraga dan sebagainya.
- 2) Menjadi satu dengan lingkungan sekitarnya, misalnya keadaan alam, system nilai budaya, system politik, system ekonomi, dan system ideology.

Seseorang atau sekelompok orang membentuk atau memasuki sesuatu kelompok kerjasama tidak karna lain suatu tujuan atau paling

⁴⁵ *Ibid*, hal: 79-80.

tidak dengan membentuk atau kerjasama, maka tujuan yang ingin di capai seperti pemenuhan kebutuhannya (baik kebutuhan jasmani maupun rohani, material atau spiritual, fisiologis, dan psikologis akan terwujud dalam suatu tingkat kepuasan tertentu.⁴⁶

Sebagaimana telah disinggung, keunikan dan sekaligus sebagai magnet pondok pesantren adalah figure kiai-ulama' pemimpin pondok pesantren. Andai dalam lingkungan pondok pesantren tersebut terdapat beberapa Kiai-Ulama, maka keberadaan mereka haruslah tetap mengikuti ritme Kiai-Ulama *Sepuh* di lingkungan pondok pesantren tersebut.⁴⁷

Dalam masalah ini muncul factor yang sangat penting dan sekaligus sebagai syarat dalam tradisi islam, yaitu seorang Kiai-Ulama agama doctrinal. Tugas ini tidak dapat dilimpahkan kepada masyarakat umum, karena berhubungan dengan kepercayaan bahwa ulama adalah pewaris Nabi.

b. Santri

Kata santri menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berarti (1) orang yg mendalami agama Islam; (2) orang yang beribadat dengan sungguh-sungguh (orang yg saleh); (3) Orang yang mendalami pengajiannya dalam agama islam dengan berguru ketempat yang jauh seperti pesantren dan lain sebagainya.

Kata santri itu sendiri mempunyai dua pengertian, menurut Imam Bawani pesantren berarti pertama mereka yang taat menjalankan perintah agama islam, dalam pengertian ini santri dibedakan secara kontras dengan mereka yang disebut "abangan" yakni mereka yang lebih dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya jawa pra-islam khususnya yang berasal dari mistisisme hindu dan budha, kedua,

⁴⁶ A. Halim, Suhartini, eds, *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta, Pustaka Pesantren, 2005, hal: 55-56.

⁴⁷ *Ibid*, hal: 223.

mereka yang menuntut ilmu di pesantren.⁴⁸

Santri merupakan suatu komponen masukan dalam system pendidikan yang selanjutnya diproses dalam proses pendidikan pesantren sehingga menjadi manusia yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan.⁴⁹

c. Masjid

Masjid atau mesjid adalah rumah tempat ibadah umat Islam atau Muslim. Masjid artinya tempat sujud, dan sebutan lain bagi masjid di Indonesia adalah musholla, langgar atau surau. Kegiatan-kegiatan perayaan hari besar, diskusi, kajian agama, ceramah dan belajar Al Qur'an sering dilaksanakan di Masjid.

C. Entrepreneurship / Kewirausahaan

1. Pengertian Entrepreneurship / Kewirausahaan

Kata 'entrepreneur' adalah padanan dari kata *entrepreneur* (bahasa inggris) yang berasal dari bahasa Prancis 'entreprendre' yang sudah dikenal sejak abad ke-17. *The concise oxford French dictionary* mengartikan *entreprendre* sebagai *to undertake* (menjalankan, melakukan, berusaha), *to set about* (memulai, menentukan), *to begin* (memulai), dan *to attempt* (mencoba, berusaha). Kata 'entrepreneur' atau 'wirausaha' dalam bahasa Indonesia merupakan gabungan dari *wira* (gagah, berani, perkasa) dan *usaha* (bisnis) sehingga istilah entrepreneur dapat diartikan sebagai orang yang berani atau perkasa dalam usaha/bisnis.⁵⁰

Entrepreneur didefinisikan sebagai orang yang berani memulai, menjalankan dan mengembangkan usaha dengan cara memanfaatkan segala kemampuan dalam hal membeli bahan baku dan sumber daya yang diperlukan, membuat produk dengan nilai tambahan yang sesuai dengan

⁴⁸ Muhammad Qodri, *pengelolaan santri pondok pesantren as'ad olak kemang kecamatan danau teluk kota jambi*, t.th, hal: 189.

⁴⁹ *Ibid* hal: 189.

⁵⁰ Arman Hakim Nasution, dkk, *Entrepreneurship membangun Spirit Teknopreneurship*, Yogyakarta, Andi, 2007, hal: 2.

kebutuhan konsumen, dan menjual produk sehingga bisa memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi para karyawan, dia sendiri, perusahaan, dan masyarakat sekitarnya. Dalam pengertian tersebut tercakup keseluruhan sikap, perilaku, orientasi *entrepreneurial*, dan keunggulan operasional yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan usaha.⁵¹

Entrepreneur adalah seorang innovator yang menggabungkan teknologi yang berbeda dan konsep-konsep bisnis untuk menghasilkan produk atau jasa baru yang mampu mengenali setiap kesempatan yang menguntungkan, menyusun strategi, dan yang hasil menerapkan ide-idenya. Selain itu entrepreneur adalah mereka yang mampu memajukan perekonomian masyarakat, berani mengambil resiko, mengkoordinasikan kegiatan, mengelola modal atau sarana produksi, mengenalkan fungsi produk baru, serta memiliki respon kreatif, dan inovatif terhadap perubahan yang terjadi. Entrepreneur merujuk pada kepribadian yang mulia yang mampu berdiri di atas kemampuan sendiri, mampu mengambil keputusan, serta mampu menerapkan tujuan yang dicapai atas dasar pertimbangannya sendiri.⁵²

Entrepreneur bukanlah sekedar pedagang, namun bermakna jauh lebih dalam, yaitu berkenaan dengan mental manusia, rasa percaya diri, efisiensi waktu, kreativitas, ketabahan, keuletan, kesungguhan, dan moralitas dalam menjalankan usaha mandiri. Tujuan akhirnya adalah untuk mengembangkan dirinya, masyarakat, alam, serta kehidupan dengan semua aktivitasnya.⁵³

Entrepreneurship adalah segala hal yang berkaitan dengan sikap, tindakan, dan proses yang dilakukan oleh para entrepreneur dalam merintis, menjalankan, dan mengembangkan usaha mereka. Entrepreneurship sering juga dikaitkan dengan adanya pendatang baru dalam dunia bisnis. Entrepreneurship tidaklah dimulai menjual produk dan jasa, tetapi dimulai dengan adanya kesempatan atau peluang yang berasal dari lingkungan.

⁵¹ Arman Hakim Nasution, dkk, *Entrepreneurship membangun Spirit Teknopreneurship*, Yogyakarta, Andi, 2007, hal: 3-4.

⁵² *Ibid*, hal: 4.

⁵³ *Ibid*, hal: 4.

Factor lingkungan itu terdiri dari factor ekonomi, politik, hokum, dan social. Kondisi ekonomi makro yang baik dan sehat akan lebih memacu kegiatan entrepreneurship, demikian juga halnya dengan ekonomi global, factor politik dan hokum juga berpengaruh terhadap kegiatan entrepreneurship dalam bentuk regulasi dan kemudahan berusaha. Factor social juga berpengaruh terhadap entrepreneurship, baik dari system masyarakat, jaringan, maupun pola pikir yang terbentuk di dalamnya.⁵⁴

Secara etomologis entrepreneur berasal dari kata Prancis, yaitu “entre” yang artinya antara dan “prendre”, artinya mengambil. Kedua istilah tersebut di pakai untuk menggambarkan orang yang berani mengambil resiko dan memulai yang baru, secara sederhana arti *entrepreneur* (wirausahawan) adalah orang yang berjiwa berani mengambil resiko untuk membuka usaha dalam berbagai kesempatan. Berjiwa berani mengambil resiko artinya bermental mandiri dan berani memulai usaha, tanpa diliputi rasa takut atau cemas sekalipun dalam kondisi tidak pasti.

Wirausaha dalam bahasa Indonesia berasal dari kata “wira” dan “usah”. Wira berarti pejuang, pahlawan, manusia unggul, teladan, berbudi luhur, gagah berani, dan berwatak agung. Usaha berarti perbuatan amal, bekerja dan berbuat sesuatu. Jadi wirausahawan adalah manusia yang berani berbuat sesuatu.⁵⁵

Pengertian entrepreneurship adalah suatu usaha yang kreatif yang membangun suatu value dari yang belum ada menjadi ada dan bisa dinikmati oleh orang banyak.⁵⁶ yang dialih bahasakan Entrepreneur merupakan satu kelompok yang mengagumkan, manusia kreatif dan inovatif. Mereka merupakan bahan bakar pertumbuhan ekonomi masyarakat, karena ia memiliki kemampuan berfikir dan bertindak

⁵⁴ Arman Hakim Nasution, dkk, *Entrepreneurship membangun Spirit Teknopreneurship*, Yogyakarta, Andi, 2007, hal: 4-5.

⁵⁵ Eva Fitriani, *Implementasi Kurikulum EESC (Entertainment, Entrepreneur, Conceptualizer And Spirituality) Dalam pengembangan kecerdasan interpersonal Siswa*, Safina, Volume 2 / Nomor 1 / 2017 hal: 36-37.

⁵⁶ Abdul Ghofur, dkk, *pesantren berbasis wirausaha (pemberdaya entrepreneurship santri di beberapa pesantren kaliwungu kendal)*, Jurnal DIMAS, Vol. 15: No. 02 November 2015, hal: 23.

produktif. Entrepreneurship adalah sebagai berikut: kegiatan individual atau kelompok yang membuka usaha baru dengan maksud memperoleh keuntungan (laba), memelihara usaha itu dan membesarkannya, dalam bidang produksi atau distribusi barang-barang ekonomi atau jasa.

Entrepreneurship ini dapat ditimbulkan atau dibentuk pada diri seseorang melalui pendidikan atau pelatihan. Pendidikan dan pelatihan entrepreneurship adalah proses pembelajaran konsep dan skills untuk mengenali peluang-peluang yang orang lain tidak sanggup melihatnya dan pengetahuan untuk bertindak sementara yang lain ragu-ragu. Termasuk di dalamnya belajar mengenali peluang dikaitkan dengan pemanfaatan sumber daya untuk menghadapi resiko dan memprakarsai bisnis baru. Berdasarkan uraian tersebut, maka entrepreneurship merupakan pemikiran dan tindakan tentang bagaimana seseorang dapat memanfaatkan peluang dan mengambil resiko dengan melakukan inovasi tanpa mengandalkan sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuan, walaupun yang dilakukan itu sulit dan penuh resiko. Selalu siap untuk mencari alternatif dalam mengatasi tantangan, hambatan, dan problematika pekerjaan.⁵⁷

Islam mendorong kegiatan industry. Bahkan, Al-Qur'an memberitahu kepada kita bahwa para Nabi pun sering bersinggungan dengan masalah industry. Nabi Nuh menangani pembuatan perahu, Nabi Ibrahim dan Ismail membangun Baitullah, Nabi Dawud seorang tukang pandai besi yang membuat pedang dan sejenisnya, dan Dzul Qarnain memanfaatkan perunggu yang telah dicairkan.⁵⁸

Bekerja dan berusaha termasuk berwirausaha tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, karena keberadaannya sebagai *khalifah fi al-ardl*. Namun, banyak factor psikologis yang membentuk sikap negative masyarakat terhadap profesi wirausaha, diantaranya : *pertama*, image bahwa wirausaha cenderung bersifat agresif, ekspansif, bersaing tidak jujur, kikir,

⁵⁷ <http://soddis.blogspot.co.id/2014/04/pengertian-ciri-ciri-entrepreneurship.html>
(31/10/2016)

⁵⁸ Yusuf Al-Qaradhawi, *Konsep Islam Solusi Utama Bagi Umat*, Senayan Abadi, Jakarta, 2004, hal 44.

dan penghasilan yang tidak stabil. *Kedua*, pemahaman bahwa ajaran islam tidak mementingkan kehidupan dunia. Pemahaman seperti itu harus diluruskan, islam sangat menghargai wirausaha. Paling tidak, ada dua alasan wirausaha perlu dikembangkan di Indonesia yang mayoritas penduduknya adalah muslim, yaitu terbatasnya lapangan kerja dan contoh yang diberikan nabi Muhammad saw, dimana beliau adalah seorang pedagang yang ulet dan terpercaya.

Pentingnya wirausaha sebagai salah satu alternative untuk mengembangkan perekonomian, idealnya, kewirausahaan jangan hanya dikembangkan di dunia usaha, kampu-kampus atau sekolah, tetapi juga di pondok pesantren. Peran penting yang menjadi nilai plus dalam pelatihan kewirausahaan dilingkungan pesantren adalah karena mereka tidak hanya mendapatkan ilmu-ilmu wirausaha akan tetapi juga mendapatkan nilai-nilai keislaman serta suri tauladan yang didapat selama menjadi santri di pondok pesantren. Hal tersebut dapat menjadi modal bagi para santri untuk berwirausaha.⁵⁹

Kewirausahaan pada intinya adalah mental berusaha yang pantang menyerah, sabar dan tabah di dalam menghadapi tantangan dalam usahanya, hingga usahanya itu bisa mencapai keberhasilan. Kewirausahaan juga bisa diartikan sebuah sikap jiwa atau mental yang memiliki keahlian, kemampuan, ataupun ketrampilan dalam mengubah sesuatu menjadi lebih berdaya guna dan mendatangkan manfaat atau keuntungan. Ayat-ayat al-Quran dan hadist yang menyatakan secara langsung tentang kewirausahaan memang hamper tidak dijumpai. Tetapi isi ayat dan hadits secara substantif memaparkan pentingnya mental atau jiwa kewirausahaan di atas banyak ditemukan, karena itu ayat-ayat dan hadits tersebut perlu digali ulang, dianalisis, dan dituangkan kembali dalam bahasa dan kontek kekinian.

Kewirausahaan dalam definisi kerja, yaitu proses kemanusiaan yang berkaitan dengan kreativitas dan inovasi dalam memahami peluang,

⁵⁹ Abdul Ghofur, dkk, *pesantren berbasis wirausaha (pemberdaya entrepreneurship santri di beberapa pesantren kaliwungu kendal)*, Jurnal DIMAS, Vol. 15: No. 02 November 2015, hal: 25.

mengorganisasi sumber-sumber, mengelola sehingga peluang itu terwujud menjadi suatu usaha yang mampu menghasilkan laba atau nilai untuk jangka waktu yang lama. Kewirausahaan merupakan suatu proses menganalisis, membangun dan mengembangkan suatu keinginan untuk mencapai tujuan melalui ide inovatif, peluang, cara yang lebih baik dalam menjalankan sesuatu keinginan sampai penciptaan usaha baru pada kondisi yang penuh resiko.⁶⁰

Kewirausahaan adalah proses dinamis dari visi, perubahan dan penciptaan yang mensyaratkan aplikasi energy dan semangat terhadap penciptaan dan implementasi dari ide baru dan solusi kreatif, tidak semua orang memiliki kapabilitas kewirausahaan. Hanya orang yang memiliki jiwa kewirausahaan dapat mendirikan dan mengelola usaha secara professional.⁶¹

a. Kreativitas

Kreativitas adalah inisiatif terhadap suatu produk atau proses yang bermanfaat, benar, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang lebih bersifat *heuristic* yaitu sesuatu yang merupakan pedoman, petunjuk, atau panduan yang tidak lengkap yang akan menuntun kita untuk mengerti, mempelajari atau menemukan sesuatu yang baru. Atribut orang yang kreatif adalah: terbuka terhadap pengalaman, suka memperhatikan melihat sesuatu dengan cara yang tidak biasa, kesungguhan, menerima dan merekonsiliasi sesuatu yang bertentangan, toleransi terhadap sesuatu yang tidak jelas, independen dalam mengambil keputusan, berfikir dan bertindak, memerlukan dan mengasumsikan otonomi, percaya diri, tidak menjadi subjek dari setandar dan kendali kelompok, rela mengambil resiko yang diperhitungkan, gigih, sensitive terhadap permasalahan, lancermampuan untuk men-generik ide-ide yang banyak, fleksibel keaslian,

⁶⁰ Eva Fitriani, *Implementasi Kurikulum EESC (Entertainmen, Entrepreneur, Conceptualizer And Spirituality) Dalam pengembangan kecerdasan interpersonal Siswa*, Jurnal Safina, Volume 2 / Nomor 1 / 2017, Hal: 35-36.

⁶¹ Cynthia Vanessa Djodjobo, Hendra N. Tawas, *Pengaruh Orientasi Kewirausahaan, Inovasi Produk, Dan Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja Pemasaran Usaha Nasi Kucing Di Kota Manado*, Jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014, Hal: 1216.

responsive terhadap perasaan, terbuka terhadap fenomena yang belum jelas, motivasi, bebas dari rasa takut gagal, berfikir dalam imajinasi, selektif.

Memahami kreatifitas (daya cipta) akan memberikan dasar yang kuat untuk membuat modul atau perangkat tentang kewirausahaan. Peran sentral dalam kewirausahaan adalah adanya kemampuan yang kuat untuk menciptakan (*to create or to innovate*) sesuatu yang baru, misalnya: sebuah organisasi baru, pandangan baru tentang pasar, nilai-nilai *corporate* baru, proses-proses manufaktur yang baru, produk-produk dan jasa-jasa baru, cara-cara baru dalam mengelola sesuatu, cara-cara dalam mengambil keputusan.⁶²

b. Inovasi

Salah satu karakter yang sangat penting dari wirausahawan adalah kemampuannya berinovasi. Tanpa adanya inovasi perusahaan tidak akan dapat bertahan lama. Hal ini disebabkan kebutuhan, keinginan, dan permintaan pelanggan berubah-ubah. Pelanggan tidak akan selamanya mengkonsumsi produk yang sama. Pelanggan akan mencari produk yang lain dari perusahaan lain yang dirasakan dapat memuaskan kebutuhan mereka. Untuk itulah diperlukan adanya inovasi terus menerus jika perusahaan akan berlangsung lebih lanjut dan tetap berdiri dengan usahanya. Inovasi adalah sesuatu yang berkenaan dengan barang, jasa atau ide yang dirasakan baru oleh seseorang. Meskipun ide tersebut telah lama ada tetapi ini dapat dikatakan suatu inovasi bagi orang yang baru melihat atau merasakannya.

Perusahaan dapat melakukan inovasi dalam bidang: a. inovasi produk (barang, jasa, ide, dan tempat). b. inovasi manajemen (proses kerja, proses produksi, keuangan pemasaran, dll). Dalam melakukan inovasi perlu memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut: a. menganalisis peluang, b. apa yang harus dilakukan untuk memuaskan

⁶² Ernani Hadiyati, *Kreatifitas dan Inovasi Berpengaruh Terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil*, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 13, No.1, Maret 2011, hal: 10.

peluang, c. sederhana dan terarah, d. dimulai dari yang kecil, dan e. kepemimpinan.⁶³

Inovasi merupakan pengenalan dan aplikasi yang disengaja dalam pekerjaan, tim kerja atau organisasi mengenai ide, proses, produk atau prosedur yang baru dalam pekerjaan, tim kerja atau organisasi, yang dirancang untuk menguntungkan pekerjaan, tim kerja atau organisasi tersebut. Inovasi merupakan proses non-linier dari dua komponen meliputi implementasi inovasi. Inovasi dalam kewirausahaan terbagi atas dua tipe inovasi yang membentuk keuntungan bagi suatu usaha dengan cara yang berbeda yaitu inovasi produk dan inovasi proses.

Inovasi produk sebagai gabungan dari berbagai macam proses yang saling mempengaruhi antara satu dengan yang lain. Sedangkan Nasution menyatakan bahwa inovasi produk merupakan produk atau jasa baru yang diperkenalkan ke pasar. Inovasi produk di kategorikan sebagai produk baru bagi dunia, lini produk baru, tambahan pada lini produk baru yang telah ada, perbaikan dan revisi produk yang telah ada, penentuan kembali dan pengurangan biaya.⁶⁴

Inovasi (*webster's college dictionary*) adalah introduksi/pengenalan akan sesuatu yang baru. Orang yang inovatif ditandai oleh kecenderungannya untuk memperkenalkan (dalam artian menerapkan) gagasan, metode, peralatan, prosedur, dan produk atau jasa baru yang lebih baik atau bermanfaat. Inovasi merupakan kelanjutan penemuan (*invention*) yaitu kegiatan kreatif untuk menciptakan suatu konsep baru untuk keperluan baru untuk diwujudkan dan diimplementasikan menjadi suatu bisnis yang sukses. Inovasi adalah suatu fungsi khusus dari teknopreneurship, yakni kegiatan yang membawa sumber daya dengan kapasitas baru untuk menciptakan kesejahteraan. Inovasi

⁶³ Ernani Hadiyati, *Kreatifitas dan Inovasi Berpengaruh Terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil*, Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 13, No.1, Maret 2011, hal: 11.

⁶⁴ Cynthia Vanessa Djodjobo, Hendra N. Tawas, *Pengaruh Orientasi Kewirausahaan, Inovasi Produk, Dan Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja Pemasaran Usaha Nasi Kucing Di Kota Manado*, Jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014, hal: 1217.

merupakan pekerjaan terorganisasi, sistematis, rasional, beesifat konseptual, dan perceptual. Hal terpenting dari inovasi adalah gagasan, penerapan, dan kegunaan.⁶⁵

1) Sumber inovasi

Inovasi yang sukses dihasilkan dari suatu usaha yang sistematis, sadar dan memiliki maksud tertentu.⁶⁶ Hal-hal yang dapat memacu timbulnya inovasi adalah:

- a) Kejadian yang tidak terduga
- b) Ketidakserasian
- c) Kebutuhan proses
- d) Perubahan pasar
- e) Perubahan demografi
- f) Perubahan persepsi
- g) Munculnya pengetahuan baru

2) Klasifikasi inovasi

Inovasi dibagi menjadi dua hal, yaitu inovasi social dan inovasi teknologi. Obyek inovasi social tidak berwujud benda (kebijakan, prosedur kerja, peraturan, dan lainnya), sedangkan obyek inovasi teknologi adalah berupa benda.⁶⁷

2. Falsafah Kewirausahaan

Masa depan seseorang untuk hidup lebih baik akan menjadi kenyataan bila orang itu memiliki jiwa kewirausahaan (*entrepreneurship*). Inti kewirausahaan (KWU) adalah memanfaatkan peluang, sehingga diperoleh keuntungan, sedangkan kewiraswastaan adalah kemandirian. Falsafah kewirausahaan berwawasan wiraswasta berarti jiwa yang ulet. Mau, mampu, dan berani mengerjakan pekerjaan yang sulit, penuh resiko dan memanfaatkan peluang dengan cara bijaksana berdasarkan kemampuan sendiri, yang akhirnya diperoleh keuntungan. Keuntungan (*benefit*) itu bisa

⁶⁵ Arman Hakim Nasution, dkk, *Entrepreneurship membangun Spirit Teknopreneurship*, Yogyakarta, Andi, 2007, hal: 65.

⁶⁶ *Ibid*, hal: 65-66.

⁶⁷ *Ibid*, hal: 66.

berupa materi atau nonmateri. Dianjurkan untuk menggunakan falsafah optimalisasi dalam memperoleh keuntungan berwirausaha, serta menjauhkan diri dari falsafah maksimalisasi dan seadanya. Tentang jiwa kewirausahaan harus dibudayakan kesetiap individu, sehingga secara terus menerus individu itu memiliki sifat yang baik (inovatif, teoritis, normative, pragmatis, dan etis) dan menghasilkan hasil karya (barang atau jasa) yang baik (murah, kualitas tinggi, tepat waktu, ramah dalam layanan, dan proaktif dalam pemasaran) pula. Jiwa kewirausahaan seseorang di anggap baik di satu tempat, belum tentu baik di tempat lain, sebab walau berdasar pada data dan peristiwa yang sama namun setiap komunitas akan memiliki system nilai atau norma berbeda, maka diperlukanlah teori yang berbeda pula.⁶⁸

Adapun istilah kewirausahaan berasal dari bahasa perancis (*entrprendre-to undertake*), yang kemudian populer dalam bahasa inggris *entrepreneurship*. Kewirausahaan atau *entrepreneurship* bermakna bentuk aktivitas untuk melakukan pekerjaan yang sulit, kompleks, dan berisiko, dengan cepat melakukan aksi atau inisiatif sehingga diperoleh keuntungan (*benefit*). Makna poplarnya, KWU adalah upaya memanfaatkan kesempatan dalam kesempatan. Keuntungan itu bisa berupa materi (uang atau barang berharga), atau non materi (menjadi dikenal atau pujian). Pelaku wirausaha disebut wirausahawan (*entrepreneur*) dan kata kerjanya *wirausaha*.⁶⁹

Selain itu kita juga mengenal istilah wiraswasta. Wiraswasta berasal dari kata wira (berarti utama, gagah, luhur, berani, teladan), swa (sendiri), dan *sta* (berdiri). Jadi, wiraswasta berdiri diatas kaki sendiri atau berdiri pada kemampuan sendiri. Adapun istilah partikelir atau swasta mempunyai makna 'teladan dalam usaha'. Jadi, maka wiraswasta berbeda dengan partikelir. Perbedaan mencolok antara kewirausahaan (KWU) dengan kewiraswastaan, yaitu pada KWU targetnya untung pada aktivitas apa pun, sedangkan kwiraswastaan berintikan kemandirian. Jika KWU bisa terjadi

⁶⁸ Bambang Murdaka Eka Jati, Tri Kuntoro Priyambodo, *Kewirausahaan Technopreneurship untuk Mahasiswa ilmu-ilmu Eksakta*, Andi, Yogyakarta, 2015, hal: 1-2.

⁶⁹ *Ibid*, hal: 8.

pada seseorang pada profesi dan jabatan apapun, sedangkan kewiraswastaan adalah menciptakan lapangan kerja.⁷⁰ Tampaknya kewirausahaan mengacu pada pengertian manusia sebagai manusia ekonomi (*homo economicus*). Dewasa ini ada sebagian masyarakat yang berpendapat bahwa perkembangan dan kemajuan masyarakat lebih banyak diukur melalui aspek ekonomi. Seseorang disebut berhasil dalam hidupnya bila kesejahteraan ekonominya meningkat. Pendapat itu tidak dapat dipersalahkan, sebab bila ekonomi seseorang berkategori kuat maka orang tersebut lebih mampu menyelesaikan banyak masalah. Hal itu disebutnya sebagai masyarakat berprestasi. Hal tersebut disebabkan bidang ekonomi itu berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan dasar manusia, antara lain sandang, pangan, papan, dan kesehatan. Terpenuhinya kebutuhan dasar ini, dalam hubungannya dengan perkembangan diri manusia bersifat melandasi pemenuhan kebutuhan lainnya, yaitu rasa aman, kreativitas, kebersamaan, dan aktualisasi diri manusia. Walaupun pendapat ini tidak sepenuhnya dapat diterima warga masyarakat, namun ini merupakan salah satu pendapat yang perlu kita ketahui adanya.⁷¹

3. Pengembangan Jiwa Kewirausahaan

Jiwa wirausaha seseorang disebut kuat bila memiliki: percaya diri (PD), inisiatif, disiplin, dan kreatifitas yang kuat pula. PD tetap kuat bahkan berkembang bila aktivitas seseorang jarang gagal, bila pernah gagal maka kegagalan itu dipandang sebagai guru yang terbaik. Inisiatif diperekuat dengan mengingat pepatah yang ada di masyarakat yang bersifat mendorong bersikap kreatif, meniru teladan, dan berdisiplin untuk berinisiatif. Hati seseorang harus dilatih untuk dapat menerima hal yang baik dan menolak hal yang buruk atas dasar norma yang berlaku. Jika demikian, maka kedisiplinan dapat terbentuk tanpa merasa terpaksa. Semua itu bila terwujud

⁷⁰ Bambang Murdaka Eka Jati, Tri Kuntoro Priyambodo, *Kewirausahaan Technopreneurship untuk Mahasiswa ilmu-ilmu Eksakta*, Andi, Yogyakarta, 2015, hal: 9.

⁷¹ *Ibid*, hal: 15.

dalam karya nyata dan bersifat baru disebut hasil kreativitas.⁷²

a. Percaya Diri

Pada kenyataannya bahwa masa depan kita penuh keterbatasan, persaingan dan pergolakan. Hanya ada satu jawaban bagi generasi mendatang agar dapat mempertahankan hidup (surviver), yaitu dengan mempertebal rasa percaya diri (*self confident*) atau disingkat PD. Namun PD tanpa dilandasi alasan yang rasional bisa berbahaya, karena bukan keberhasilan yang diperoleh melainkan kegagalan. Kita harus yakin dan PD bahwa dari beragam ilmu yang ada disekitar kita ada bidang ilmu, ketrampilan atau pekerjaan tertentu yang kuat pada diri kita, namun lemah pada orang lain. Jika kita mengetahui bidang ilmu atau ketrampilan yang kuat pada diri kita (istilahnya paling cocok) dan itu kita pilih sebagai profesi, maka kita akan tetap *survive*.⁷³

b. Inisiatif

Inisiatif merupakan sebuah istilah yang berasal dari bahasa inggris *initiate*, yang berarti melalui atau tindakan awal yang diambil oleh seseorang sehingga pekerjaan dapat terlaksana. Sebenarnya untuk memunculkan inisiatif merupakan masalah bagi hamper setiap orang. Contohnya, inisiatif untuk menulis sebuah karangan, terasa sukar. Padahal karangan itu sebenarnya hanya berisi sejumlah paragraph, setiap paragraph berisi sejumlah kalimat, dan sejumlah kalimat berisi deretan kata.

Inisiatif penting bagi wirausahawan untuk merebut kesempatan atau mengarahkan anak buah untuk bekerja yang bermanfaat. Sebuah kelompok bisa diselamatkan dari kondisi tak menentu dan tidak tahu apa yang harus dilakukan, bial terdapat salah seorang yang mengajukan saran atau ajakan untuk kebaikan kelompok itu. Dikatakan orang itu

⁷² Bambang Murdaka Eka Jati, Tri Kuntoro Priyambodo, *Kewirausahaan Technopreneurship untuk Mahasiswa ilmu-ilmu Eksakta*, Andi, Yogyakarta, 2015, hal:31.

⁷³ *Ibid*, hal:34.

memiliki daya inisiatif.⁷⁴

c. Disiplin

Disiplin berarti menepati janji menyangkut waktu, kerja, atau norma. Disiplin hakikatnya merupakan paksaan, karena itu dapat ditegakkan melalui cara senang hati, saran diri (*autosugesti*), atau memaksakan diri. Ingat, memaksakan diri tidaklah sama dengan nekat atau mengawur, tetapi bermakna untuk melakukan kerja atau tugas sesuai rentang waktu yang ditetapkan demi menepati janji waktu atau janji kerja. Contoh, *autosugesti* adalah saran pada diri sendiri untuk bertindak 'sekarang juga', 'saya harus bisa', 'bersama kita bisa', ini bermanfaat bagi anda, sebab dapat mendorong untuk melakukan pekerjaan (inisiatif) yang semula ragu untuk memulainya. Hasil kerjanya menjadi baik bila diiringi gairah dan semangat untuk berprestasi.

Penegakan disiplin dengan paksaan, terkadang tidak diinginkan. Namun segala hal dapat kita rasakan sebagai paksaan atau bukan paksaan bergantung pada penerimaan hati kita.⁷⁵

d. Kreatif

Landasan kuatnya jiwa kewirausahaan hanya berwawasan kewiraswastaan selain PD, inisiatif, dan disiplin, adalah Kreatifitas. Kreatifitas yang kuat dan dapat merealisasi bila seseorang itu memiliki daya pikir, gagasan yang kuat, dan berfikir positif. Orang berkreatifitas kuat disebut orang yang kreatif. Kreativitas adalah aktivitas, sehingga diperoleh karya baru, sebuah karya disebut baru, bukan berarti karya itu baru sama sekali dan sebelumnya tidak ada. Karya baru yang dimaksud bisa merupakan imbas, modifikasi, atau kombinasi dari karya lama, yang penting ada hal yang baru dan bernilai tambah.⁷⁶

Berdasarkan makna kreatifitas, maka kreatifitas berperan sebagai

⁷⁴ Bambang Murdaka Eka Jati, Tri Kuntoro Priyambodo, *Kewirausahaan Technopreneurship untuk Mahasiswa ilmu-ilmu Eksakta*, Andi, Yogyakarta, 2015, hal: 41-42.

⁷⁵ *Ibid*, hal:48.

⁷⁶ *Ibid*, hal:50.

potensi, proses, kemampuan dan kekuatan serta ekspresi. Berikutnya, secara lengkap potensi kreativitas setiap orang harus diterapkan melalui proses dan kemampuan yang ada yang didasari pengetahuan dan kekuatan, serta hal itu dipamerkan sehingga dapat disentuh panca indra orang lain. Seorang dosen memerlukan pemikiran yang lincah untuk membawa suasana proses belajar mengajar menjadi suasana akademis yang dinamis. Demikian pula seorang mahasiswa perlu fikiran dan langkah lincah, sehingga pengetahuan yang diperoleh dari kuliah dapat diserap dan dipahami maksimal, serta kreatif dalam strategi sehingga diperoleh keuntungan optimal dalam menyelesaikan studi dibangku kuliah.⁷⁷

Kreatifitas dimulai dari proses berfikir kreatif dan ini bukan hanya milik orang-orang pandai. Setiap orang memiliki potensi berfikir kreatif. Berfikir kreatif dapat terwujud dalam bentuk berfikir untuk memecahkan masalah, kemampuan melihat sesuatu dari sudut yang berbeda, memahami hal-hal yang berperan sebagai pendukung dan penghambat. Bahkan, upaya mengembangkan berfikir kreatif pun termasuk berfikir kreatif.⁷⁸

4. Peluang usaha

Seorang tekhnopreneur selalu berusaha mencari peluang-peluang yang bisa diambil dengan kemampuan teknologi dan sains yang ada pada dirinya maupun dengan menjalin kerja sama dengan orang lain. Peluang merupakan kesempatan yang dapat diraih dengan memperhatikan factor resiko dan ketersediaan informasi. Dalam melihat peluang, kita bisa memanfaatkan kebutuhan dari lingkungan sekitar maupun kebijaksanaan (bantuan) pemerintah.⁷⁹

a. Informasi dan risiko

⁷⁷ Bambang Murdaka Eka Jati, Tri Kuntoro Priyambodo, *Kewirausahaan Technopreneurship untuk Mahasiswa ilmu-ilmu Eksakta*, Andi, Yogyakarta, 2015, hal:57.

⁷⁸ *Ibid*, hal:58.

⁷⁹ Arman Hakim Nasution, dkk, *Entrepreneurship membangun Spirit Technopreneurship*, Yogyakarta, Andi, 2007, hal: 84.

Seorang teknopreneur membutuhkan informasi dan dapat mengukur risiko.

Informasi relative lebih mudah diperoleh bila orang terampil berkomunikasi, terampil menjadi pendengar yang baik, trampil melihat permasalahan dari sudut pandang orang lain, peka terhadap kebutuhan orang lain, ramah, murah senyum, menghargai pihak lain, serta menganggap penting orang lain.⁸⁰

b. Data dan informasi

Setiap hari, teknopreneur, seperti kebanyakan orang lain kebanjiran informasi dari televisi, surat kabar, majalah, radio, percakapan dengan orang lain, laporan, surat, memo, pengumuman, selebaran, selentingan, sambungan telepon, pengamatan, dan banyak lagi. Ada orang yang piawai mengolah informasi secara efisien dan efektif, tetapi ada juga yang kurang kreatif. Teknopreneur termasuk kelompok pertama. Ia mengetahui informasi mana yang dibutuhkan tersedia, dan diinginkan.

Secara statistic, informasi merupakan hasil pengolahan data, dimana data merupakan sesuatu yang diketahui atau dianggap (webster's new word dictionary). Definisi tersebut mengartikan bahwa data dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan berdasarkan tempat dan waktu. Ingatlah bahwa harga beras yang disiarkan RRI setiap pagi selalu disebutkan berdasarkan harga dipasar tertentu dan pada hari tertentu. Setelah data diolah, data tersebut akan digunakan sebagai dasar (informasi) pengambilan keputusan. Dalam hal ini informasi yang dihasilkan dari pengolahan data memiliki tingkatan kecukupan yang berbeda-beda bagi penggunaannya.⁸¹

c. Ide usaha

Menurut logika, sebuah usaha yang berpeluang untuk berjalan dengan lancar adalah usaha yang tingkat persaingannya kecil, tetapi tingkat kebutuhan konsumennya tinggi. Tentu saja dengan asumsi

⁸⁰ Arman Hakim Nasution, dkk, *Entrepreneurship membangun Spirit Teknopreneurship*, Yogyakarta, Andi, 2007, hal: 85.

⁸¹ *Ibid*, hal: 88-89.

bahwa factor-faktor penentu lainnya sudah terpenuhi. Untuk bisa menekan tingkat persaingan sampai sekecil mungkin, produk yang akan dijual harus merupakan produk yang memiliki sifat-sifat orisinal, belum pernah dibuat oleh orang lain, atau bila produk itu berupa produk yang sudah ada sebelumnya, sebaiknya produk tersebut memiliki nilai tambahan yang tidak dimiliki oleh produk pesaing.⁸²

d. Menentukan jenis usaha yang cocok dengan kepribadian

Ide usaha yang sudah kita bahas sebelumnya dapat dimunculkan melalui kesesuaian hobi, keahlian, maupun kepribadian. Ide usaha yang layak untuk diimplementasikan secara sukses sangat tergantung pada kesesuaian bidang usaha tersebut dengan kepribadian masing-masing calon teknopreneur. Hal itu dikarenakan kepribadian adalah suatu karakter yang telah tumbuh menahun dalam diri seseorang.⁸³

5. Mendirikan Usaha Kecil

Di Negara manapun termasuk Indonesia, usaha kecil menempati posisi penting sehingga mendapatkan perhatian besar dari pemerintahnya. Usaha kecil di Indonesia merupakan 90% dari seluruh kegiatan usaha yang ada, sehingga usaha kecil berpengaruh besar dalam melancarkan pemerataan ekonomi Negara. Hal positif lain tentang usaha kecil adalah mampu menyerap tenaga kerja yang banyak, dapat hidup berdamping dengan perusahaan besar, lincah dan berproduktif unik, sehingga tidak menganggap perusahaan besar sebagai saingannya. Sebutan untuk usaha kecil dibatasi oleh besarnya modal. Untuk usaha perdagangan atau jasa bermodal maksimum 80 juta rupiah dan untuk usaha produksi, industry, dan jasa konstruksi modal maksimumnya 200 juta rupiah. Batas nilai modal ini dapat berubah dari waktu ke waktu. Berdasarkan nilai modalnya, UKM dapat dibedakan menjadi 3, yaitu a) UKM mikro (bermodal kurang 50 juta), b) UKM kecil (bermodal antara 50 sampai 500 juta), c) dan UKM menengah

⁸² Arman Hakim Nasution, dkk, *Entrepreneurship membangun Spirit Teknopreneurship*, Yogyakarta, Andi, 2007, hal: 98.

⁸³ *Ibid*, hal: 111.

(bermodal lebih dari 500 juta sampai 5 miliar rupiah).⁸⁴

a. Memilih jenis usaha

Sebagian orang disekitar kita memilih jenis usaha yang dilakukannya secara latah, yaitu meniru keberhasilan usaha orang lain. Isalnya ada seseorang yang buka warung dan laris, maka ia pun meniru jualan serupa didekatnya. Umumnya pihak peniru gagal dalam melakukan usaha. Ini disebabkan kondisi setiap orang tidak selalu sama dengan orang lain.

Hal ini yang perlu diperhitungkan adalah prospek usaha itu pada masa mendatang. Kita telah mengenal usaha yang menguntungkan masa lalu, tetapi tidak untuk masa kini.⁸⁵

b. Memilih lokasi usaha

Mengkaji lokasi usaha perlu dilakukan karena menyangkut efisiensi transportasi, sifat bahan baku atau produknya, dan kemudahan mencapai konsumen. Semua itu, ujung-ujungnya menyangkut pembiayaan murah yang berarti meningkatkan daya saing. Penentuan lokasi usaha juga menyangkut kebutuhan luas bangunan, kemungkinan pembangunan dan perluasan usaha. Setian jenis usaha menghendaki karakter lokasi usaha berbeda dengan jenis usaha lain yang berbeda pula. Usaha perdagangan memerlukan lokasi berbeda dengan usaha produksi atau industri. Selain itu, juga ada pertimbangan mengenai kelancaran distribusi dan adanya peraturan atau kemudahan yang mungkin disediakan pemerintah atau pemerintah daerah.⁸⁶

Pertimbangan factor lingkungan setempat ini cukup banyak. Tentang kemungkinan pengadaan tenaga kerja yang murah dan mudah, pengaruh usaha terhadap lingkungan, jumlah dan tingkat social penduduk, adat istiadat, tingkat harga tanah, dan tersedianya bahan pembantu merupakan hal penting untuk mempertimbangkan. Sebagai

⁸⁴ Bambang Murdaka Eka Jati, Tri Kuntoro Priyambodo, *Kewirausahaan Technopreneurship untuk Mahasiswa ilmu-ilmu Eksakta*, Andi, Yogyakarta, 2015, hal: 273-274.

⁸⁵ *Ibid*, hal: 278.

⁸⁶ *Ibid*, hal: 287.

contoh usaha pengolahan yang membutuhkan banyak air (seperti pembuatan sari buah, penyamakan kulit, pengolahan ikan, dan sebagainya) harus memperhitungkan apakah lingkungan mampu menyediakan sumber air yang memadai dalam jumlah maupun mutunya. Di samping itu, perlu dipertimbangkan pula kemungkinan pengaruh limbah yang dibuang, sehingga tidak merusak lingkungan.⁸⁷

c. Ragam modal

Ragam modal disini dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

- 1) Modal aktif, yaitu digunakan untuk membiayai semua pengadaan kebutuhan perusahaan yang sifatnya fisik atau non fisik. Jika hal itu menjadi hak milik (asset) perusahaan dalam jangka waktu lama disebut modal tetap atau aktiva tetap. Istilah lain dari modal aktif adalah harta atau aktiva perusahaan. Oleh karena itu, modal tetap disebut juga harta tetap. Adapun modal aktif yang digunakan untuk menjalankan operasi perusahaan dan proses produksi disebut modal kerja atau harta lancar atau aktiva lancar.
- 2) Modal pasif seiring disebut pula kekayaan perusahaan. Berhubung modal ini menggambarkan sumbernya, maka dapat dibedakan menjadi modal sendiri (modal milik pribadi dan modal badan usaha), dan modal asing (berasal dari pihak lain yang merupakan utang perusahaan).⁸⁸

6. Mengelola UKM

Di Indonesia, usaha kecil dan menengah UKM, baik skala mikro, kecil dan juga menengah, telah memiliki peranan penting dalam kehidupan kita. Di masyarakat, istilah UKM lebih populer dengan sebutan usaha informal. Disebut berperan penting karena jumlah UKM begitu banyak (berarti menyerap tenaga kerja yang banyak pula), dan lebih tahan terhadap situasi Negara. Ketika terjadi krisis moneter (krismon) pada tahun 1999, sejumlah konglomerat berguguran, tetapi tidak demikian bagi pengusaha

⁸⁷ Bambang Murdaka Eka Jati, Tri Kuntoro Priyambodo, *Kewirausahaan Technopreneurship untuk Mahasiswa ilmu-ilmu Eksakta*, Andi, Yogyakarta, 2015, hal: 289.

⁸⁸ *Ibid*, hal: 297.

kecil (UKM), UKM telah memiliki strategi tersendiri, dengan cara membuat produk khusus dan unik agar tidak bersaing dengan perusahaan besar bahkan berperan sebagai partner perusahaan besar sebagai pemasok komponen produk atau suku cadang. Daerah pemasarannya pun tidak jauh, sehingga perilaku konsumen dapat dipahaminya secara akurat. UKM itu bermodal kecil, luwes dan terkadang disertai sejumlah inovasi. Itu berakibat UKM dapat menjanjikan kesuksesan, kepuasan, dan berkembang menjadi lebih besar.⁸⁹

a. Struktur organisasi dan personalia

Harus selalu dihindari, organisasi UKM yang semprawut. Bermula dari perusahaan perseorangan yang dikelola pemiliknya sendiri dan melibatkan sejumlah tenaga. Mereka bekerja secara serabutan. Pada system itu tidak jelas mengenai status, tugas, wewenang maupun tanggung jawabnya. Bahkan, kalau ditanya tentang susunan organisasi, batas wewenang, system penggajian dan hal lain yang menyangkut organisasi maka merekapun tidak dapat menjawab. Kesemprawutan seperti itulah pangkal ketidak berhasilan UKM tersebut. Organisasi pada perusahaan kecil memang tidak perlu rumit. Namun, yang penting orang di dalam organisasi itu harus mengerti tentang tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya masing-masing.

Secara umum, pengertian organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama guna mencapai sasaran dan tujuan tertentu. Prinsip bekerja sama itu dapat diperinci lagi dan seluruh rincian itu disebut prinsip organisasi. Ini juga berlaku untuk aktivitas usaha, khususnya UKM.⁹⁰

Sebuah organisasi disebut baik bila terjadi kelancaran arus pekerjaan dan terjadi pengendalian yang mantap, walaupun hanya

⁸⁹ Bambang Murdaka Eka Jati, Tri Kuntoro Priyambodo, *Kewirausahaan Technopreneurship untuk Mahasiswa ilmu-ilmu Eksakta*, Andi, Yogyakarta, 2015, hal: 316.

⁹⁰ *Ibid*, hal: 317-318.

dengan sedikit bimbingan.⁹¹

b. Pengendalian jumlah produksi

Industry kecil berorientasi di pasar, artinya barang yang di produksi adalah barang yang laku dipasaran. Untuk dapat bertahan, pengelola industry kecil selalu memantau perilaku pasar. Selain itu, harus tau kelayakan alam apa yang melimpah sehingga murah dan dapat digunakan sebagai bahan baku industry kecil yang nantinya laku dipasaran. Melalui car itulah industry kecil yang dikelolanya tidak hanya dapat bertahan, tetapi juga berkembang menjadi besar.⁹²

Pengendalian jumlah produksi pada sebuah industry kecil memberikan pengaruh besar terhadap ketahanan industry itu. Ambisi produksi yang terlalu besar tanpa memperhitungkan aspek ilmiah justru dapat merugikan. Kalau permintaan pasar besar dan bahan baku melimpah, ada baiknya bila jumlah produksi ditambah. Misalnya, jumlah produksi pakaian (pada industry garmen) meningkat menjelang hari lebaran. Sebaliknya, kalau jumlah bahan baku sedikit dan permintaan besar, lebih menguntungkan bila jumlah produksi tidak ditambah tetapi harganya sedikit dinaikkan. Misalnya, pedagang daging sapi, ketika laris manis maka jumlah sapi yang disembelih tidak ditambah (karena jumlah sapi yang disembelih terbatas) tetapi daging sapi perkilogram yang justru dinaikkan.⁹³

Informasi pasar berguna sebagai dasar pengendalian produksi. Pengendalian produksi itu mencakup perbekalan, proses pembuatan, perawatan sarana produksi, pengendalian mutu, dan juga penelitian. Melalui pengendalian produksi harus dapat dicegah segala bentuk kemacetan, kelambatan, dan penyimpangan dalam proses produksi sehingga produksi berlangsung secara kontinu. Diharapkan dengan cara itu dapat diperoleh jumlah dan mutu produk sesuai yang

⁹¹ Bambang Murdaka Eka Jati, Tri Kuntoro Priyambodo, *Kewirausahaan Technopreneurship untuk Mahasiswa ilmu-ilmu Eksakta*, Andi, Yogyakarta, 2015, hal: 320.

⁹² *Ibid*, hal:328.

⁹³ *Ibid*, hal: 328.

direncanakan.⁹⁴

Industry kecil memerlukan pengendalian produksi secara kontinu. Targetnya, agar terjadi kelancaran produksi dan mutu produksi. Semua kebutuhan produksi wajib terpenuhi, namun tidak terlalu berlebihan. Jika perbekalan terlalu sedikit, maka proses produksi dapat terganggu. Jika kualitas barang diperbekalan tidak sesuai standar mutu, dapat menyebabkan kualitas hasil produksi merosot. Jika barang diperbekalan terlalu banyak berarti terjadi modal bekudan juga menyebabkan barang itu disimpan terlalu lama sehingga rusak. Itu berarti pengendalian perbekalan produksi memerlukan koordinasi antara pihak pengendali produksi, mutu produksi, dan keuangan.⁹⁵

c. Mengelola keuangan

Fungsi manajemen diperusahaan meliputi keuangan, produksi, personalia, dan pemasaran. Namun, semua pengusaha sependapat bahwa uang dan keuangan adalah bagian terpenting pada kehidupan berusaha. Biasa dijumpai disejumlah perusahaan kecil perseorangan tidak memperhatikan dalam pengelolaan keuanga. Tidak ada perbedaan antara milik sendiri dengan milik perusahaan, terkadang gaji pemilik dan keluarganya tidak diperhitungkan. Ini dapat merugikan pemilik usaha itu, walaupun perasaan mereka usaha itu memberi untung. Pengelolaan uang harus memiliki perencanaan terinci, baik pertahun, semester, atau bahkan per minggu.⁹⁶

Siatem keuangan ibarat jantung di tubuh manusia mengelola keuangan ibarat mengelola jantung supaya dapat mengedarkan darah ke seluruh tubuh. Pada sitem keuangan, haruslah dikelola secara baik agar dana dapat beredar ke semua bagian usaha, sehingga bagian semua itu dapat menjalankan fungsinya. Harus diperhitungkan, sejak perusahaan beroperasi maka perlu tersedia dana untuk operasi. Dana itu digunakan

⁹⁴ Bambang Murdaka Eka Jati, Tri Kuntoro Priyambodo, *Kewirausahaan Technopreneurship untuk Mahasiswa ilmu-ilmu Eksakta*, Andi, Yogyakarta, 2015, hal:329.

⁹⁵ *Ibid*, hal: 330.

⁹⁶ *Ibid*, hal: 340.

untuk modal kerja dan tambahan investasi harta tetap. Modal kerja digunakan untuk perbekalan, mengantisipasi konsumen yang belum membayar, untuk gaji, operasi produksi, penjualan, dan administrasi. Tambahan investasi harta tetap berupa dana yang diperukan untuk membeli mesin atau alat yang belum dimiliki atau perlu ditambah.⁹⁷

Keuangan perusahaan perlu di anggarkan terlebih dahulu, sehingga semua dapat diperhitungkan dengan jelas dan tepat. Hindari kegiatan tanpa rencana dan hanya mengandalkan ingatan saja, sehingga keruwetan keuangan perusahaan di kemudian hari dapat di hindari. Buatlah anggaran keuangan (*budget*) yang merupakan rencana pendapatan, pengeluaran, dan pembiayaan jangka pendek yang bersifat kuantitatif dan dinyatakan dalam satuan rupiah.⁹⁸

Pengusaha harus merencanakan semua hal yang berhubungan dengan uang masuk dan uang keluar secara tunai dan memerhatikan beragam kesulitannya. Harus dapat diramalkan berapa dan kapan uang tunai diperlukan, sehingga dapat dipersiapkan dari mana uang tunai itu harus disediakan. Jika diperkirakan terjadi kekurangan, maka jauh hari sudah dipersiapkan untuk menutupnya sehingga kekosongan kas secara mendadak dapat dihindari. Diperhitungkan pula kemungkinan berkembangnya usaha sehingga perlu investasi.⁹⁹

Penganggaran uang tunai menyangkut uang masuk dan keluar. Uang masuk (yang perlu dianggarkan) berasal dari menjual harta, sewa-menyewa, bunga deposito, dan titipan modal. Adapun pengeluaran tunai menyangkut perbekalan, upah atau gaji, pajak bungan pinjaman, dan pinjaman bank. Pengeluaran yang dinyatakan dalam bentuk prakiraan menyangkut biaya penjualan, perawatan, dan pengeluaran umum. Setelah anggaran kas disusun, dari selisih penerimaan dan pengeluaran diperoleh saldo kas. Saldo kas bukanlah

⁹⁷ Bambang Murdaka Eka Jati, Tri Kuntoro Priyambodo, *Kewirausahaan Technopreneurship untuk Mahasiswa ilmu-ilmu Eksakta*, Andi, Yogyakarta, 2015, hal: 341.

⁹⁸ *Ibid*, hal:342.

⁹⁹ *Ibid*, hal:343.

laba perusahaan dan tidak ada hubungannya dengan laba-rugi.¹⁰⁰

d. Pemasaran dan promosi

Sejumlah pengusaha kecil memproduksi tanpa memperhatikan kebutuhan pasar. Mereka mengandalkan kebiasaan dan pengelolaan pasar atas dasar kira-kira. Dahulu, langkah pemasaran seperti itu masih bisa diterapkan, karena jumlah pesaing masih sedikit. Namun sekarang, cara seperti itu sudah tidak dapat diterapkan lagi. Harus dipantau dan dievaluasi secara ilmiah semua hal yang berkaitan dengan pasar, yaitu system pemasaran, distribusi, penentuan harga, kemasan produk, cara penawaran dan pembayaran serta promosi.¹⁰¹

Kenyataan menunjukkan bahwa tuntutan pasar bersifat dinamis, sehingga terkadang bergairah dan terkadang lesu, perubahan itu bergantung pada kebutuhan, dan daya beli konsumen. Produk yang dibutuhkan masyarakat dan kemasan yang menarik, namun tidak laku karena daya beli masyarakat yang rendah. Demikian pula sebaliknya, walau daya beli masyarakat kuat namun produk yang sebenarnya mereka butuhkan itu tidak laku karena kemasan yang tidak menarik. Kemasan tidak menarik bisa disebabkan rumit atau tidak ringkas, sehingga sukar dibawa. System pasar wajib menjaga agar terjadi keseimbangan antara permintaan pasar dengan kemampuan produksi dan menyadari bahwa system pemasaran dan produksi selalu saling mendukung. System pasar harus menyusun program yang efektif berdasarkan situasi pasar yang telah diteliti secara efektif. Diperoleh keterpaduan antara kebijakan produk, pengemasan dan pengepakan produk, serta kebijakan harga.¹⁰²

Promosi yang dilakukan secara *getol*, terarah, dan intensif dapat membuat penjualan produk bertambah, mampu bersaing, dan berkembang. Tidak sedikit produk yang sebenarnya baik dan diminati

¹⁰⁰ Bambang Murdaka Eka Jati, Tri Kuntoro Priyambodo, *Kewirausahaan Technopreneurship untuk Mahasiswa ilmu-ilmu Eksakta*, Andi, Yogyakarta, 2015, hal: 343.

¹⁰¹ *Ibid*, hal: 352.

¹⁰² *Ibid*, hal: 352-353.

konsumen, namun karena kurang promosi sehingga produk itu tak laku dan pada akhirnya hilang dari peredaran.¹⁰³

Promosi adalah aktivitas untuk memperkenalkan kebaikan, manfaat, manfaat tambahan, atau harga yang murah dari sebuah produk kepada calon konsumen. Isi promosi bersifat membujuk dan merangsang calon konsumen untuk mengenal, menyayangi, dan akhirnya membeli produk yang dipromosikan. Namun, bagai manapun promosi dilakukan yang penting harus jujur, terbuka dan mudah dimengerti.¹⁰⁴

7. Etika dan Kewirausahaan

Bisnis adalah kewirausahaan (KWU) dalam arti sempit, karena sama-sama memanfaatkan peluang, beresiko dan mencari keuntungan, namun dalam bisnis hanya dibatasi untuk penjualan barang atau jasa. Etika dalam KWU: keuntungan memang dicari, namun cara mencari keuntungan yang etislah yang perlu dipahami dan diamalkan. Etika adalah komitmen untuk melakukan apa yang benar dan menghindari yang tidak benar. Etika KWU penting untuk menjaga loyalitas pihak lain yang berkepentingan (*stakeholders*) terhadap wirausahawan, sebab wirausahawan selalu berhubungan dengan *stakeholders*. Perusahaan mengenal 10 kelompok *stakeholders*, yaitu mitra usaha, pemasok bahan baku, organisasi pekerja, pemerintah, bank, investor, masyarakat umum, pelanggan, kelompok khusus (karyawan diperusahaan itu), dan manajer. Dikenal 3 tingkatan norma etika, yaitu hukum (mengatur perilaku standar minimal), kebijakan dan prosedur organisasi (member arahan setiap warga dalam organisasi tentang tugas kewewenangannya), dan sikap mental individual (hal-hal yang tidak diatur oleh aturan formal).¹⁰⁵

Wirausahawan (termasuk pengelola usaha atau manajer) adalah pihak yang paling bertanggung jawab terhadap etika moral dalam KWU. Dari

¹⁰³ Bambang Murdaka Eka Jati, Tri Kuntoro Priyambodo, *Kewirausahaan Technopreneurship untuk Mahasiswa ilmu-ilmu Eksakta*, Andi, Yogyakarta, 2015, hal: 357.

¹⁰⁴ *Ibid*, hal: 358.

¹⁰⁵ *Ibid*, hal: 369-370.

sudut etika, dikenal 3 tipe pengelola KWU, yaitu pengelola yang immoral (mencari untung yang sebesar-besarnya dan dengan sengaja mengabaikan etika, hokum dan moral), pengelola yang amoral (mencari untung yang besar, namun kalau melanggar etika, hokum, dan moral karena tidak sengaja), dan pengelola yang moral (mengejar untung dan keberhasilan, namun legal dan berlandaskan prinsip etika). Terdapat sepuluh prinsip etika yang harus dipegang oleh wirausahawan, yaitu kejujuran, integritas, memelihara janji, kesetiaan, keadilan, suka membantu orang lain, hormat kepada orang lain, bertanggung jawab, mengejar keunggulan, dan dapat dipertanggungjawabkan.¹⁰⁶

a. Etika dan norma dalam kewirausahaan

Aspek yang populer dalam dunia kewirausahaan (KWU) adalah pentingnya etika dan norma dalam KWU. Setiap wirausahawan menjalankan tugasnya selalu berinteraksi dengan pihak lain. Pihak itu loyal terhadap wirausahawan bila dia mampu menjaga etika dan norma yang baik dan benar. Loyalitas pihak lain itu ikut menentukan maju atau mundurnya organisasi wirausahawan itu. Etika adalah komotmen untuk melakukan apa yang benar dan menghindari apa yang tidak benar. Berarti, perilaku etika berperan untuk melakukan hal yang benar dan baik, dan untuk menentang hal yang salah dan buruk. Adapun etika KWU merupakan istilah yang sering dipergunakan untuk menunjukkan perilaku wirausahawan (termasuk menejer dan karyawan) pada sebuah organisasi.¹⁰⁷

b. Prinsip etika wirausahawan

Secara umum terdapat 10 prinsip etika yang harus dipegang oleh wirausahawan. Jika wirausahawan telah konsisten dengan kesepuluh prinsip etika, maka tentunya dapat terlihat dari perilakunya. Kesepuluh prinsip etika itu adalah kejujuran (*bonestay*), inegritas (*integrity*), memelihara janji (*promise keeping*), kesetiaan (*fidelity*), kewajaran

¹⁰⁶ Bambang Murdaka Eka Jati, Tri Kuntoro Priyambodo, *Kewirausahaan Technopreneurship untuk Mahasiswa ilmu-ilmu Eksakta*, Andi, Yogyakarta, 2015, hal: 370.

¹⁰⁷ *Ibid*, hal: 373.

(*fairness*), membantu dan hormat kepada orang lain, bertanggung jawab, mengejar keunggulan, dan dapat dipertanggungjawabkan.¹⁰⁸

c. Cara mempertahankan standar etika

Segala aturan yang ada di KWU harus terukur, walaupun ukuran itu tidak selalu dinyatakan dalam bentuk angka, termasuk diantaranya adalah etika. Untuk membuat etika menjadi terukur, maka dikenal setandar etika. Adapun standar etika, maka etika setiap orang tidak boleh dibawah standar yang diperkenankan.¹⁰⁹

- 1) Ciptakan kepercayaan organisasi
- 2) Kembangkan kode etik
- 3) Jalankan kode etik secara konsisten
- 4) Lindungi hak perorangan
- 5) Adakan pelatihan etika
- 6) Lakukan audit etika secara periodic
- 7) Pertahankan standar tingkah laku
- 8) Hindari contoh etika tercela
- 9) Ciptakan budaya kominikasi dua arah
- 10) Dalam mempertahankan etika, libatkan anak buah

D. Penelitian Terdahulu

Dalam catatan penulis, terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang hampir sama dengan penelitian ini. Di antaranya yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah Qodir¹¹⁰ dalam jurnal yang diterbitkan Desember 2012 dengan judul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Al-Falah Bakalan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara*” dari penelitiannya antara lain: *Pertama*, karakteristik pondok pesantren Al-Falah adalah: 1) menurut

¹⁰⁸ Bambang Murdaka Eka Jati, Tri Kuntoro Priyambodo, *Kewirausahaan Technopreneurship untuk Mahasiswa ilmu-ilmu Eksakta*, Andi, Yogyakarta, 2015, hal: 380.

¹⁰⁹ *Ibid*, hal: 382.

¹¹⁰ Abdullah Qodir, *Manajemen Suber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Al Falah Bakalan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara*, JMP, Volume 1 Nomor 3, Desember 2012.

jenisnya termasuk pondok pesantren modern yaitu pesantren yang disamping sector pendidikan ke-Islaman klasik, juga mencakup semua tingkat sekolah umum dari tingkat dasar sampai pendidikan tinggi, parallel dengan itu diselenggarakan pendidikan ketrampilan. 2) menurut kelompok ponpes termasuk pondok pesantren *kalafi* yaitu pondok pesantren selain mengajarkan kitab-kitab klasik yang harus dipelajari juga memasukkan pelajaran umum sebagai inti pendidikan serta menggunakan system pendidikan persekolahan (madrasah) dalam pengajarannya. 3) menurut tipe pondok pesantren termasuk tipe D yaitu pesantren yang menyelenggarakan system pondok dan sekaligus system sekolah.

Kedua, implementasi sumber daya manusia ponpes Al-Falah dilakukan sebagai berikut: 1) perencanaan dilakukan berdasarkan *analisis trend*, kemudian dirumuskan dalam bentuk perencanaan. 2) pengorganisasian baru dilakukan pembagian tugas pengurus dan tenaga pendidik. 3) pelaksanaan melalui metode rekrutmen belum terbuka sehingga seleksi kurang maksimal, pelaksanaan orientasi tenaga pendidik baru belum merata, pelatihan untuk materi umum masih tergantung panggilan dari kanwil. 4) pengendalian meliputi: penelitian baru menggunakan cara pendekatan individual dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan *job analisis*.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Yusni Fauzi¹¹¹ dalam jurnal yang diterbitkan Januari 2012 dengan judul “*peran pesantren dalam upaya mengembangkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) entrepreneurship (penelitian kualitatif di pondok pesantren Al-Ittifaq Rancabali Bnadung)*” dari penelitiannya antara lain: pondok pesantren Al-Ittifaq Rancabali Bandung telah merealisasikan berbagai program sebagai lembaga pendidikan agama meliputi: 1) mengembangkan lembaga pendidikan dengan diadakannya pesantren *Khalafiyah*. 2)

¹¹¹ Yusni Fauzi, *Peran Pesantren Dalam Upaya Mengembangkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Entrepreneurship (Penelitian Kualitatif Di Pondok Pesantren Al-Ittifaq Rancabali Bandung)*. Jurnal Pendidikan Universitas Garut Vol.06. No.01. 2012.

Mengembangkan pesantren *shalafiyah* dengan menambahkan kajian keilmuan dan kegiatan ekstrakurikuler, dan 3) Mengembangkan pengajian majlis *ta'lim* sebagai lembaga berbasis social dengan merangkul anak-anak dari kalangan ekonomi rendah, fakir miskin dan anak yatim piatu yang mau bekerja. Sebagai lembaga berbasis *entrepreneurship*, yang meliputi: 1). Melakukan kajian pembangunan kewirausahaan kreatif. 2). Membina jiwa kewirausahaan para santri dan masyarakat, 3). Membina dan mengembangkan pelaku wirausaha kreatif, 4). Mengembangkan ekonomi kreatif, 5). Mendukung perkembangan ekonomi kreatif dibidang pertanian, peternakan dan lain-lain, 6). Meningkatkan peran kemitraan antara pondok pesantren dan perguruan tinggi, pemerintah, industry, lembaga social, super market, dan masyarakat dalam mengembangkan kewirausahaan kreatif, 7). Membuka peluang lapangan kerja baru bagi masyarakat sekitar, 8). Memberdayakan potensi sumberdaya alam secara optimal, 9). Mampu merespon kebutuhan masyarakat secara tepat, baik kebutuhan akan lapangan pekerjaan ataupun berupa kebutuhan pokok pangan, 10). Berperan aktif dalam kemajuan agribisnis, melakukan manajemen koperasi, melakukan system penjualan yang efektif, juga memberdayakan teknologi terapan tani, dan 11). Membina system manajemen dan pola kerjasama dikalangan santri yang diterapkan dengan mengikuti perkembangan pasar modern.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Qodri¹¹² dalam jurnal dengan judul “*Pengelolaan Santri Pondok Pesantren As’ad Olak Kemang Kecamatan Danau Teluk Kota Jambi*” Kesimpulan dari penelitiannya antara lain:

- a) Pengelolaan santri pondok pesantren As’ad Olak Kemang Kecamatan Danau Teluk Kota Jambi dalam kegiatan kurikuler cukup kondusif, ketat dan teratur sesuai dengan jadwal yang sudah

¹¹² Jurnal Muhammad Qodri, *Pengelolaan Santri Pondok Pesantren As’ad Olak Kemang Kecamatan Danau Teluk Kota Jambi*.

ditetapkan. Sementara kegiatan ekstrakurikuler dilaksanakan untuk menyalurkan minat, bakat, dan keterampilan santri, seperti muhadhoroh, pramuka, olahraga, apresiasi seni, drum band, mengkaji kitab kuning, kaligrafi namun masih ada beberapa santri yang bakat dan keterampilannya belum terealisasikan karena padatnya kegiatan yang harus diikuti.

- b) Keberhasilan pengelolaan santri setidaknya didukung oleh beberapa faktor diantaranya faktor kompetensi gurunya, sarana prasarana santri, potensi yang sudah dimiliki, dan adanya dukungan dari para alumni, sementara faktor penghambat antara lain kurangnya tenaga Pembina bagi santriwati, kurang aktifnya guru dalam membina santri, program pesantren yang membosankan, serta watak sebagian santri tersebut memang susah diatur.
 - c) Pimpinan pondok beserta majelis guru berusaha semaksimal mungkin untuk mengembangkan pondok pesantren serta meningkatkan dalam mengelola santri dengan cara mengadakan perbaikan terus menerus baik dari segi manajemen, kurikulum maupun menambah tenaga pembina, yang merupakan kebutuhan dasar bagi para santri untuk menghadapi tantangan era global, peka terhadap isu-isu yang berkembang, selalu memberikan arahan dan nasehat yang baik kepada santri, serta memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi dan hukuman kepada mereka yang sering melanggar aturan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Saroh¹¹³ dalam jurnal dengan judul “*Pengembangan Model Pendidikan Kewirausahaan Dalam Meningkatkan Skill Santri; Kasus Di Pon-Pes Alhayatul Islamiyah Kedungkandang Malang*” dari penelitiannya antara lain: Pengembangan pendidikan pondok pesantren Alhayatul Islamiyah, meliputi berbagai pengetahuan dan ketrampilan, dengan tujuan berusaha menciptakan

¹¹³ Jurnal Siti Saroh, *Pengembangan Model Pendidikan Kewirausahaan Dalam Meningkatkan Skill Santri: Kasus Di Ponpes Alhayatul Islamiyah Kedungkandang Malang*.

santri yang tangguh, ulet, terdidik, mandiri, berdaya saing dan berwawasan kedepan. Pondok pesantren dipandang memiliki potensi besar dalam pembangunan kualitas SDM terutama di bidang agrobisnis, karena sebagian besar lokasinya dipedesaan dan sumber daya alam yang tersedia masih luas seperti lahan dan air. Apalagi sebagian besar santrinya berasal dari berbagai pedesaan, dimana kehidupan orang tuanya menyatu dengan kegiatan-kegiatan yang ada kaitannya dengan pertanian. Pembelajaran pola integrasi (*mix farming system*) sangat signifikan diberikan pada santri, *mix farming system* merupakan usaha pertanian dengan dikelola secara bersinambungan, sehingga tidak mengenal produk limbah. Pola ini belum banyak dilakukan atau dikenal oleh petani skala kecil. Namun saat ini, pengurus dan pembina pondok pesantren masih dalam keterbatasan pengetahuan tentang manajemen usaha, administrasi, produksi, dan usaha agrobisnis.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Syamsul Ma'arif¹¹⁴ dalam jurnal yang diterbitkan 01 September 2014 dengan judul “*Peran Perguruan Tinggi Agama Di Lingkungan Pesantren Dalam Mengembangkan SDM Era Global*” dari penelitiannya antara lain:
 - a) Perguruan tinggi bukan pembela ide-ide yang usang, pusat konformitas intelektual, atau sekelompok gedung tanpa jiwa.
 - b) Perguruan Tinggi Agama adalah pusat kreatif yang mengantisipasi masa depan *sense of purpos, sense of mission, dan sense of commitment*, serta yang menyumbang kemajuan intelektual dan sosial.
 - c) Pengembangan masyarakat adalah pertumbuhan yang disertai perubahan yang mencakup segi-segi sosial kultural, ekonomi, yang meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.
 - d) Proses modernisasi mensyaratkan perubahan-perubahan sosial dan psikologis dengan beberapa nilai yang lebih sesuai dengan keadaan

¹¹⁴ Syamsul Ma'arif, *Peran Perguruan Tinggi Agama Dilingkungan Pesantren Dalam Pengembangan SDM Era Global*. Jurnal Media Pendidikan Agama Islam, Vol.1 No. 1, September 2014.

- politik, ekonomi, dan struktur sosial yang baru.
- e) Perguruan Tinggi Agama hendaknya mampu menghasilkan perancang perubahan (*change designers*) dan pendorong perubahan (*change pusers*) yang berjiwa *entrepreneur* dan *innovator* di lingkungan Pesantren.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Ghofur, dkk¹¹⁵, dalam jurnal dengan judul “*Pesantren Berbasis Wirausaha (Pemberdayaan Potensi Entrepreneurship Santri Di Beberapa Pesantren Kaliwungu Kendal)*” hasil dari penelitiannya antara lain: *Pertama*: seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan kehidupan, khususnya di bidang ekonomi, pada dasarnya para santri membutuhkan pendamping dalam rangka menggali dan menumbuh-kembangkan minat, bakat dan potensi wirausaha mereka. *Kedua*: dengan bekal pengetahuan agama islam melalui berbagai pembelajaran kitab kuning dipesantren dan pembelajaran kemasyarakatan di dalamnya, para santri memiliki potensi untuk menjadi wirausaha yang jujur, amanah dan mandiri dan memiliki jaringan yang luas. *Ketiga*: para santri perlu dibekali dengan berbagai pelatihan ketrampilan yang dapat mendukung pada kegiatan ekonomi mereka setidaknya yang dapat membuka peluang ekonomi mereka. Setidaknya ada tiga pelatihan yang telah diberikan kepada para santri di tiga pondok pesantren, Pondok Pesantren Miftahul Falah, Pondok Pesantren ARIS, dan Pondok Pesantren ASPIR di bidang kewirausahaan tersebut; 1) pembuatan makanan yang berasal kedelai dengan berbagai variasinya dan dari non-kedelai; 2) pembuatan sulam pita pada kain; 3) pemanfaatan lahan kosong untuk kepentingan bisnis. Pelatihan-pelatihan tersebut mendapat respon positif dari para peserta. Di samping antusias untuk mengikuti pelatihan tersebut, mereka juga sangat semangat untuk mempraktekkan materi-materi pelatihan tersebut. *Keempat*, di samping member bekal ketrampilan yang memadai, hal yang lebih penting lagi

¹¹⁵ Abdul Ghofur, dkk, *pesantren berbasis wirausaha (pemberdaya entrepreneurship santri di beberapa pesantren kaliwungu kendal)*, Jurnal DIMAS, Vol. 15: No. 02 November 2015.

adalah melakukan pendampingan melalui evaluasi dan monitoring. Berdasarkan monitoring yang dilakukan oleh tim KPD, banyak santri/peserta yang berminat untuk menindaklanjuti. Ada beberapa peserta yang membuat susu kedelai, misalnya, dan berusaha untuk memasarkannya. Ada yang dititipkannya ke koperasi, ada juga yang mencoba untuk dipasarkan. Demikian pula, pembuatan sulam pita juga telah banyak dilakukan oleh para peserta, beberapa peserta telah mampu membuat dan untuk digunakan sendiri, bahkan ada yang dititipkan di koperasi-koperasi dan beberapa toko kerudung di Kaliwungu. Untuk pemanfaatan lahan pesantren Aris telah menindaklanjutkannya meskipun belum maksimal.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, dimana penelitian terdahulu hanya mengukur manajemen pesantren, yang terfokus hanya pada lembaga pesantrennya saja, ataupun peranan lembaga lain terhadap pesantren, perbedaannya terletak pada obyek kajian yang secara spesifik menasar pada santri, yaitu peranan pesantren dalam meningkatkan *entrepreneurship* santri bahwa peranan pesantren selain mendidik ilmu agama juga harus mengimbangi dengan ilmu-ilmu umum, yang berdampak santri itu akan memiliki skill dan ketrampilan yang luas dan memiliki sumber daya manusia yang tinggi.

E. Kerangka Berpikir Atau Kerangka Teoritik

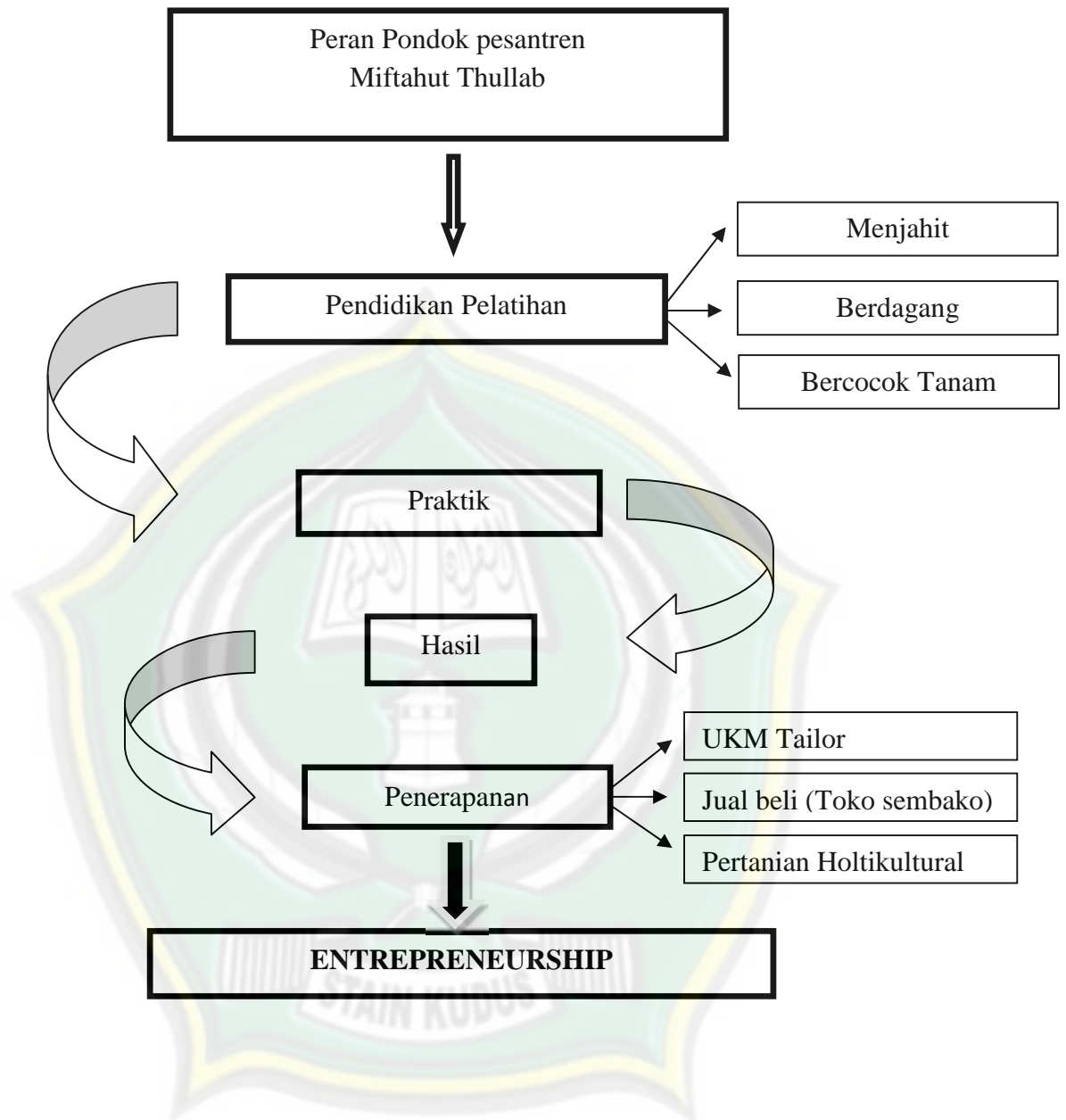
Alur pemikiran penelitian, apapun jenis penelitiannya selalu dimulai dari adanya permasalahan atau ganjalan yang merupakan sesuatu kesenjangan yang dirasakan oleh peneliti, kesenjangan tersebut terjadi karena adanya perbedaan kondisi karena kondisi yang nyata dengan kondisi harapan. Dengan adanya kesenjangan ini peneliti mencari teori yang tepat untuk mengatasi permasalahan melalui penelitian, yaitu mencari tahu tentang kemungkinan penyebab kondisi yang menjadi permasalahan itu. Hasil dari penelitiannya akan digunakan untuk mengatasi permasalahan yang

dirasakan.¹¹⁶

Kerangka berfikir merupakan langkah awal dalam merumuskan suatu sistematika penulisan dalam Tesis. Dalam hal ini penulis menganalisis peran Pesantren dalam meningkatkan *Entrepreneurship* dengan segala langkah-langkah pelaksanaannya yang disesuaikan dengan kegiatan dalam pesantren, untuk memudahkan memahami penelitian yang dilakukan, maka penulis membuat kerangka pemikiran yang berupa peran pesantren dalam meningkatkan *Entrepreneurship* di Pondok Pesantren Miftahut Thullab Putatsari Grobogan.



¹¹⁶ Suharsismi arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010, hlm: 13.



Gambar 2.1
Kerangka berfikir

Pondok pesantren adalah lembaga yang menciptakan kader-kader masyarakat yang berpendidikan agamis ketakwaan tinggi terhadap perintah dan larangan Allah SWT serta ajaran-ajaran agama islam. Pondok pesantren mendidik para santri dengan pelajaran ketaqwaan beribadah dengan Allah (hablum minAllah) tetapi dalam kehidupan kenyataan ketika santri sudah bermasyarakat untuk menjalani kehidupan bermasyarakat justru santri yang memiliki ketaqwaan yang tinggi justru malah sulit untuk memenuhi kebutuhan ekonomi tidak sedikit ketika masih dipesantren santri-santri di ajak untuk bercocok tanam, berdagang, berlatih menjahit, dan sebagainya. Tetapi jika tidak diimbangi dengan materi pelatihan pendidikan merekapun akan kesulitan untuk menerapkannya.

Maka dari itu penulis ingin melengkapi praktik-praktik santri yang ikut membantu Kyai bercocok tanam di ladang, berdagang di pasar dan sebagainya di dasari dengan pelatihan pendidikan materi-materi yang seimbang, dengan adanya penambahan materi-materi pengetahuan santri akan berhasil dan memiliki pedoman untuk memenejemen sumber daya manusia. Maka dengan sendirinya ketika santri sudah menguasai ketrampilan-ketrampilan tersebut santri mudah untuk membuka lapangan pekerjaan sendiri atau menjadi wirausaha.