

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.

1. Pengertian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia.

Pemberdayaan (*Empowerment*) berasal dari kata “*power*” yang artinya “*control, authority, dominion*”. Awalan “*emp*” artinya “*on put on to*” atau “*to cover with*” jelasnya “*more power*”. Pemberdayaan (*Empowerment*) merupakan alat penting dan strategis untuk memperbaiki, memperbaharui dan meningkatkan kinerja organisasi baik organisasi yang bergerak dalam kegiatan pemerintahan maupun organisasi yang bergerak dalam kegiatan dunia usaha/swasta.¹ Jadi, pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya (masyarakat) dengan mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya.²

Sedangkan menurut Edi Suharto, Pemberdayaan menunjukkan pada kemampuan orang, khususnya kelompok rentan dan lemah sehingga mereka memiliki kekuatan atau kemampuan, antara lain dalam memenuhi kebutuhan dasarnya sehingga mereka memiliki kebebasan (*freedom*). Bukan saja berarti bebas mengemukakan pendapat, melainkan bebas dari kelaparan, bebas dari kebodohan, bebas dari kesakitan. Juga kemampuan dalam menjangkau sumber-sumber produktif yang memungkinkan mereka dapat meningkatkan pendapatnya dan memperoleh barang-barang dan jasa-jasa yang mereka perlukan, serta kemampuan dalam berpartisipasi dalam proses pembangunan dan keputusan-keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka.³

¹Modul Diklatpim Tingkat III, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Lembaga Administrasi Negara – Republik Indonesia, Jakarta, 2008, hlm, 8.

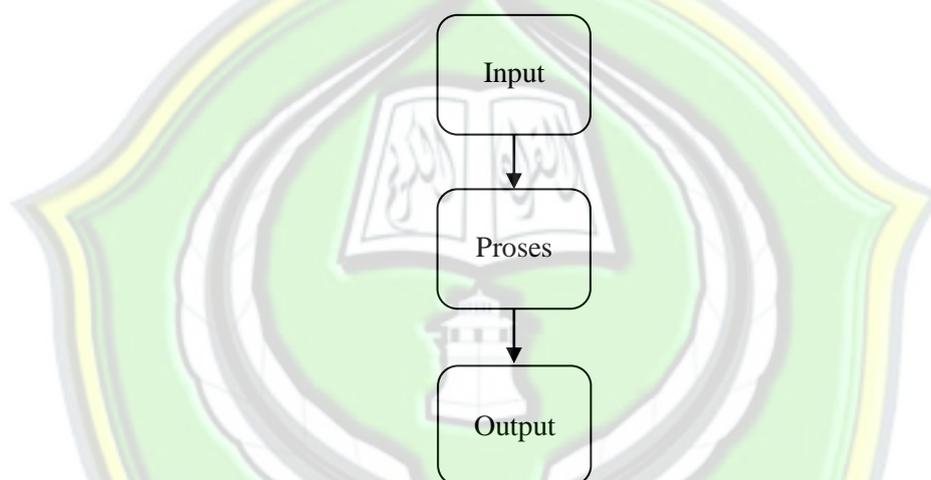
²Mubyartanto, *Membangun Sistem Ekonomi*, BPFE, Yogyakarta, 2000, hlm. 263.

³Edi Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, Reflika Aditama, Bandung, 2005, hlm. 58.

Minimal ada tiga tahapan dalam pemberdayaan⁴*Pertama*, Input yaitu menetapkan dan menganalisis kebutuhan-kebutuhan pemberdayaan melalui identifikasi kebutuhan dan penetapan sasaran, ini dimaksudkan untuk mencapai tujuan yang dapat dalam bentuk peningkatan dan perubahan yang lebih baik. *Kedu*, proses pelaksanaan dari pemberdayaan yang direncanakan. *Ketiga*, Output yaitu memantau, mengevaluasi dan menganalisis pemberdayaan.

Tabel. 2.1

Tahapan pemberdayaan



Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang melakukan aktivitas. Secara umum, sumberdaya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa di kelompokkan atas dua macam, yakni (1) sumberdaya manusia (*human recouses*) dan Sumber Daya Non-manusia (*non-human resouces*). Yang termasuk dalam kelompok sumber daya non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.⁵

Dari pengertian SDM ini dapat memberikan suatu pemahaman bahwa tidak semua manusia dapat disebut sebagai SDM, karena manusia

⁴Sumardi, *Pemberdayaan Masyarakat*, Berkah Pustaka, Bandung, 1984, hlm. 23.

⁵Fustio Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset ,Yogyakarta, t.th, hlm. 1-2.

yang tidak memiliki/mempunyai, ”*Daya*” maka itu tidak layak disebut sebagai SDM, pendapat ini diperkuat pada konteks tataran ilmiah menurut; Nawawi, Kepemimpinan dalam Organisasi, ada tiga pengertian Sumber Daya Manusia :

- a. Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (riil) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.⁶

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (*Empowering of Human Resources* atau *Empowering Resources*) merupakan suatu aspek manajemen yang sangat penting, kunci dan strategis, karena dimana sumber daya manusia harus mampu berperan untuk menterjemahkan daya terhadap sumber-sumber lainnya pada suatu tatanan manajemen yang menjadi tujuan Organisasi. Bila manusia tidak dapat memfungsikan daya untuk kemajuan organisasi, maka dapat dipastikan manajemen organisasi akan tidak efisien, tidak efektif dan tidak ekonomis.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia.

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pemberdayaan yang penulis maksud adalah sebuah proses atau cara pengelolaan, mengatur, melaksanakan yang sering kita dengar dengan sebutan manajemen, akan tetapi ini lebih memfokuskan dalam pemberdayaannya. Bila melihat arti dari

⁶M.A.Folagoba, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Organisasi*, 2009,(online) tersedia: <https://folagoba.wordpress.com>. (28 April 2016)

manajemen itu sendiri adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.⁷ Ada pula yang mengartikan manajemen itu adalah proses yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian manusia dan sumberdaya organisasi lainnya.⁸

Dikemukakan oleh Ukas yang di kutip Ara Hidayat menyatakan bahwa secara umum kata manajemen di gunakan saat ini berasal dari kata kerja “*to manage*” yang berarti mengurus, mengatur, mengemudikan, mengendalikan, menangani, mengelola, menyelenggarakan, melaksanakan dan memimpin. Kata “*Management*” berasal dari bahasa latin “*mano*” yang berarti tangan, kemudian menjadi “*manus*” bekerja berkali-kali dengan menggunakan tangan, ditambah imbuhan “*agre*” yang berarti melakukan sehingga menjadi “*managiare*” yang berarti melakukan sesuatu berkali-kali dengan menggunakan tangan-tangan.⁹

Dari beberapa pengertian tentang manajemen diatas, terpendapat penjelasan pula mengenai manajemen sumber daya manusia, menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka terciptanya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.¹⁰ Sedangkan pendapat Moh. Agus Tulus yaitu bahwa MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengitegrasian,

⁷Malayu S.P Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Bumi Aksara, Jakarta, 2013, Edisi Revisi, hlm. 1-3.

⁸Mas’ud Machfoedz, *Kewirausahaan (Metode, Manajemen, dan Implementasi)*, BPEFE, Yogyakarta, 2005, hlm. 205.

⁹Ara Hidayak, dkk, *Pegelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Pustaka Educa, Bandung, 2010, hlm. 1.

¹⁰Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 11.

pemeliharaan, dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi individu dan masyarakat.¹¹

Secara fisik, kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *manpower*. Secara singkat tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*working-age population*).¹²

b. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.¹³

Sondang P. Siagian mengemukakan bahwa terdapat paling sedikit enam manfaat yang dapat dipetik melalui suatu perencanaan sumber daya manusia secara mantap. *Pertama*, organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik. *Kedua*, melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang produktifitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. *Ketiga*, perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa depan baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas. *Keempat*, salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi

¹¹Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1994, hlm. 3.

¹²Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu, 2003, hlm. 4.

¹³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005 cet. VI, hlm. 4.

ketenagakerjaan. *Kelima*, dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia adalah penelitian. *Keenam*, rencana sumber daya manusia merupakan dasar sebagai penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi.¹⁴

Perencanaan sumber daya manusia memiliki hubungan vital dan terintegrasi dengan manajemen sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia dipandang sebagai suatu proses manajemen, bukan hanya sebagai fungsi personalia. Pada dasarnya perencanaan merupakan proses menganalisis kebutuhan sumber daya manusia ditengah kondisi yang terus berubah. Karena organisasi atau perusahaan harus bersifat terbuka dan adaptif terhadap kondisi yang senantiasa berubah, maka perencanaan sumberdaya manusia merupakan kegiatan dan kebutuhan yang berkesinambungan.¹⁵

Dalam merencanakan sumber daya manusia perlu didasarkan pada prinsip-prinsip tertentu. Sesuai dengan pendapat Suwatno dan Donni Juni Priansa prinsip-prinsip tersebut diantaranya adalah;

- 1) Prinsip pengintegrasian perencanaan SDM dengan strategi divisi lainnya yang sesuai.
- 2) Manajemen senior harus memeberikan kepemimpinan yang menekankan pentingnya pengembangan perusahaan dengan melibatkan seluruh divisi dalam perusahaan.
- 3) Dalam perusahaan yang lebih besar, unit pusat perencanaan SDM, yang bertanggung jawab kepada manajemen senior dapat didirikan.
- 4) Jangka waktu perencanaan perlu didevinisikan.
- 5) Ruang lingkup dan rincian tentang perencanaan SDM harus ditentukan.

¹⁴Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Asara, Jakarta, 1997 Cet. VII, hlm 44-48

¹⁵Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2010, hlm. 61.

- 6) Perencanaan SDM harus didasarkan atas informasi yang paling komperhensif dan akurat.¹⁶

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Fatah Syukur menjelaskan bahwasanya deskripsi masing-masing fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi; perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja Kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian.¹⁷ Bila melihat pendapat Malayu S.P Hasibun menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat di bagi dua yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional. Fungsi manajemen meliputi; Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sedangkan fungsi operasioal meliputi; Pengadaan, pengembangan, Kompensasi (Pemberian balas jasa), pengintegrasian (kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan), Pemeliharaan (kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan), kedisiplinan dan pemberhentian (putusnya seorang dari suatu perusahaan).¹⁸

Pendapat lain bahwa lima area fungsional dikaitkan dengan MSDM yang efektif:¹⁹, pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, keselamatan dan kesehatan serta hubungan karyawan dan buruh Fungsi tersebut diterangkan sebagai berikut.

- 1) Penyediaan staf, (*Staffing*)

Merupakan proses yang menjamin suatu organisasi untuk selalu memiliki jumlah karyawan tepat dengan

¹⁶Suwarto. Donni Juni Priansah, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2011, hlm. 46.

¹⁷Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Pustaka Rizki Putra, Semarang, 2012, hlm. 10.

¹⁸Malayu S.P Hasibun, *Manajemen*, hlm .21.

¹⁹R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Erlangga, 2008, hlm. 8.

keahliannya. Pekerjaan-pekerjaan yang tepat, pada waktu yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.

- 2) Pengembangan Sumber Daya Manusia, (*human resource evelopment/HDR*).

Merupakan fungsi utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktifitas-aktifitas perencanaan dan pengembangan karier individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja.

- 3) Kompensasi,

Pemberian kompensasi yang setara sesuai dengan kerjanya, baik dari sisi manupun.

- 4) Keselamatan dan kesehatan.

Adanya pemberian fasilitas kesehatan dan keselamatan karyawan ketika bekerja.

- 5) Hubungan karyawan dan buruh

Hubungan yang saling berkesinambungan dari komunikasi aktif di antara karyawan dan buruh.

Menurut Henry Simamora terdapat 4 (empat) tujuan manajemen Sumber Daya Manusia yaitu;

- 1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial sumber daya manusia bertujuan agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan maupun tantangan masyarakat serta meminimalkan dampak negatifnya tuntutan itu terhadap organisasi.

- 2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu mencapai tujuan.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Tujuan Pribadi

Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai tujuan melalui aktivitasnya dalam organisasi.²⁰

Sedangkan Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala berpendapat lain tentang fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu;

1) Fungsi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian)

a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan pada manajemen sumber daya manusia berfungsi membantu perusahaan untuk merencanakan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perencanaan adalah dasar dari seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia yang lain.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian berfungsi membantu perusahaan untuk menetapkan pembagian dan hubungan kerja antar karyawan. Hal ini sangat penting untuk meminimalisir adanya tumpang tindih dalam kewajiban pekerja.

c) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan biasanya dilakukan seorang pimpinan kepada para karyawannya supaya dapat secara bekerja

²⁰Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, 2004, hlm. 10.

sama secara efektif untuk menyelesaikan kewajiban dan tugas mereka.

d) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan yang dilakukan supaya karyawan tetap menaati peraturan perusahaan saat bekerja. Jika terjadi penyimpangan, maka harus ada tindakan yang dilakukan untuk memperbaiki perilaku karyawan tersebut.

- 2) Fungsi Operasional (Pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja).²¹

d. Model Manajemen Sumber Daya Manusia.

Untuk menyusun berbagai aktivitas manajemen sumber daya manusia ada enam model yang mana model tersebut haruslah berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi, serta tuntutannya, model-model tersebut diantaranya adalah

- 1) Model Klerikal

Memperoleh dan memelihara laporan, data, catatan-catatan, serta melaksanakan tugas rutin. Fungsi departemen sumber daya manusia menangani kertas kerja yang dibutuhkan, memenuhi berbagai peraturan, dan melaksanakan tugas-tugas kepegawaian rutin.

- 2) Model Hukum

Model ini, mengenai operasi sumber daya manusia memperoleh kekuatannya dari keahlian dibidang hukum.

- 3) Model Finansial

Aspek finansial manajemen sumber daya manusia meliputi biaya kompensasi tindak langsung seperti biaya

²¹Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktik*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2010, Edisi kedua, hlm. 13.

asuransi kesehatan, pensiunan, asuransi jiwa, liburan, dan sebagainya.

4) Model Manajerial

Model manajerial memiliki dua versi, yaitu memahami kerangka satuan kerja manajer lini yang berorientasi pada produktivitas dan melaksanakan beberapa fungsi sumberdaya manusia. Maka beberapa departemen sumber daya manusia dapat menunjukkan manajer lini untuk berperan sebagai pelatih dan fasilitator.

5) Model Humanistik

Ide sentral alam model ini adalah departemen sumber daya manusia dibentuk untuk mengembangkan dan membantu perkembangan nilai serta potensi sumber daya manusia di dalam organisasi.

6) Model Ilmu Perilaku

Model ini menganggap bahwa ilmu perilaku seperti psikologi dan perilaku organisasi merupakan dasar aktivitas sumber daya manusia.²²

e. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia mengalami masa perkembangan yang cukup lama dan merupakan perkembangan terakhir dari pada evolusi teori-teori manajemen. Hingga sekarang, paling kurang telah tercatat tiga teori manajemen utama yaitu :

1) Teori Manajemen Tradisional

Model teori ini berkembang kurang lebih pada abad XIX, dan ini dipengaruhi juga oleh pandangan-pandangan dari para pengikut teori Darwin. Jadi yang menjadi penting pada model ini adalah bagai mana para pegawai mematuhi/mengikuti langkah-langkah yang sudah ditetapkan

²² Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Laksana, Jogjakarta, 2014, hlm. 22-24.

pelaksana kerja mereka. Dan terdapat dua konsep utama yang merupakan pusat model tradisional ini yaitu : (a) Ketertiban dan stabilitas (*Orderliness*); dan (b) Kewenangan yang didasarkan pada kemampuan.

2) Teori Human Relations

Bahwasanya unsur manusia selalu dikaitkan dengan hasil yang lebih baik, produksi yang lebih tinggi, efisiensi yang meningkat, efektivitas yang meningkat. Tampaknya, aspek manusia masih terbatas pada alat semata-mata, yaitu alat untuk memperbesar nilai-nilai tersebut demi pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

3) Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.

Model manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) ini lebih mengutamakan kebutuhan-kebutuhan psikologis dan keamanan. Pengakuan luar kurang penting ketimbang kepuasan batiniah yang dicapai melalui pencapaian *self-set goals of growth, accomplishment, and service*. Menurut model ini, banyak organisasi yang dapat memuaskan kebutuhan dasar dari para anggotanya. Tetapi tidak memberikan kesempatan bagi para anggotanya untuk mencapai kebutuhan yang paling atas.²³

B. *Entrepreneurship*

1. Pengertian *Entrepreneurship*.

Entrepreneur yaitu pengusaha, usahawan.²⁴Selanjutnya Fry mendefinisikan *entrepreneurship* sebagai suatu kegiatan menciptakan atau menumbuhkan bisnis melalui inovasi dan pengelolaan risiko. *Entrepreneurship* mengandung arti serangkaian tindakan yang lebih dari

²³Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta, hlm. 36-43.

²⁴John M Echols. Hassan Shadily, *An English-Indonesia Dictionary*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, cet. XIX hlm. 216.

kejadian statis. Tindakan tersebut antara lain: menganalisis peluang, menumbuhkan bisnis, melakukan pembiayaan bisnis dan mendapatkan hasil dari bisnis.²⁵

Istilah *entrepreneur* berasal dari bahasa Perancis, yaitu *entre* yang berarti diantara “*between*” dan *prendre* yang bermakna mengambil atau menerima “*to take*”. Kata ini digunakan untuk menjelaskan seseorang yang “*take on the risk*” (berani mengambil resiko) antara pembeli dan penjual atau seseorang yang berusaha menjalankan “*undertake*” suatu usaha baru.²⁶ Juga diartikan sebagai sikap dan perilaku mandiri yang dapat memadukan unsur cipta, rasa dan karsa serta karya atau mampu menggabungkan kreatifitas, tantangan, kerja keras dan kepuasan untuk mencapai prestasi maksimal. Menurut John J. Kao (1993) yang dikutip oleh Leonardus Saiman (2009)²⁷ mendefinisikan *entrepreneurship* sebagai berikut:

Entrepreneurship is the attempt to create value through recognition of business opportunity, the management of risk-taking appropriate to the opportunity, and through the communicative and management skills to mobilize human, financial, and material resources necessary to bring a project to fruition

Dalam buku *The Portable MBA in Entrepreneurship*, kewirausahaan didefinisikan sebagai *entrepreneur is the person who perceives an opportunity and creates an organization to pursue it*.²⁸ pada pengertian ini menekankan bahwa seorang wirausaha adalah orang yang melihat adanya sebuah peluang, kemudian menciptakan sebuah organisasi untuk memanfaatkan peluang tersebut.

²⁵Fred L. Fry, *Entrepreneurship: a Planning Approach*, West Publishing Company, USA, 1993, hlm.29.

²⁶Ricard Cantilon, dalam J. Winardi, *Entrepreneur dan entrepreneurship*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta 2008, hlm.1

²⁷Leonardus Saiman *Kewirausahaan PT Salemba Empat*, Salemba Empat Jakarta, 2009. hlm.41.

²⁸Anugrah Pekerti, *falsafah Kewirausahaan (Mitos, Teori dan Aksi Pengembangan Kewirausahaan)*, Depdikbud, Jakarta, 1998, hlm. 20.

Pengertian yang dikemukakan oleh beberapa pakar di atas sudah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia baik menggunakan istilah wiraswasta atau wirausaha sebagai pengganti *entrepreneur* maupun kewiraswastaan atau kewirausahaan sebagai pengganti *entrepreneurship*. Sebagaimana yang didefinisikan oleh Sumahawijaya bahwa istilah wiraswasta berasal dari kata wira dan swasta. Wira berarti utama, gagah, luhur, berani, teladan. Sedangkan swasta berdiri atas usaha sendiri. Sehingga wiraswasta adalah sifat-sifat keberanian, keutamaan dan keteladanan dalam mengambil risiko yang bersumber pada kemampuan sendiri.²⁹ Sementara Wiratmo mengemukakan bahwa wirausahawan adalah orang yang memiliki tenaga, keinginan untuk terlibat dalam petualangan inovatif, kemampuan untuk menerima tanggung jawab pribadi, dan keinginan untuk memiliki prestasi.³⁰

Jika mencari definisi wirausaha kata dasarnya berasal dari kata terjemah *Entrepreneur* yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan *between taker* atau *go between*, istilah *Entrepreneur* digunakan untuk menggambarkan seorang aktor yang memimpin proyek produksi.³¹ Secara sederhana arti wirausahawan (*Entrepreneur*) adalah orang yang berjiwa berani mengambil resiko untuk membuka usaha dalam berbagai kesempatan.³² Ada pula yang mengartikan seseorang pembuat keputusan yang membantu terbentuknya sistem ekonomi perusahaan yang bebas, sebagaimana besar pendorong perubahan, inovasi dan kemajuan.³³

Sedangkan menurut Peter F. Drucker sebagai mana yang dikutip oleh Kasmir, mengemukakan bahwa kewirausahaan merupakan kemampuan dalam menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda. Artinya

²⁹Sumahawijaya, S, *Membina Sikap Mental Wiraswasta*, Gunung Jati, Jakarta, 1980, hlm.23.

³⁰Masykur Wiratmo, *Pengantar Kewiraswastaan: Kerangka Dasar Memasuki Dunia Bisnis*, BPEE, Yogyakarta, 1996, hlm.2.

³¹Edi Warsidi, *Panduan Dasar Kewirausahaan*, Terang Mulia Abadi, Bekasi, 2009, hal.6.

³²Kasmir, *Kewirausahaan-Edisi Revisi*, Raja Grafindo Persada, Depok, 2013 Cet. VIII, hlm. 19.

³³Justin G Longenecker, Carlos W Moore, J William Petty, *Kewirausahaan Manajemen Usaha Kecil*, Salemba Empat, Jakarta, 2001, hlm. 7.

bahwa seseorang wirausahawan adalah orang yang memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru berbeda dengan yang lain atau mampu menciptakan sesuatu yang berbeda dengan yang sudah ada sebelumnya.³⁴

Syukri Ghozai mengemukakan perbedaan antara wirausaha dan kewirausahaan ialah wirausaha adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk hidup mandiri dalam menjalankan kegiatan usahanya atau bisnisnya atau *hidupnya*, ia bebas merancang, menentukan, mengelola, mengendalikan semua usahanya sedangkan kewirausahaan adalah suatu sikap, jiwa, dan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru yang sangat bernilai dan berguna bagi dirinya dan orang lain. Kewirausahaan merupakan sikap mental dan jiwa selalu aktif atau kreatif, berdaya, bercrepta, berkarsa dan bersahaja.³⁵

Dari beberapa pengetahuan diatas penulis ambil sebuah pernyataan bahwa pengertian wirausaha (*Entrepreneur*) disini lebih condong pada seseorang yang memulai dengan sesuatu bisnis yang baru. Sedangkan proses kewirausahaan (*Entrepreneurship*) meliputi semua kegiatan fungsi dan tindakan untuk mengajar dan memanfaatkan peluang dengan cara menciptakan suatu organisasi.

2. Karakteristik *Entrepreneurship*.

Adapun menurut Winardi, Karakteristik setiap wirausahawan paling tidak memiliki beberapa ciri sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan akan keberhasilan.
- 2) Berani mengambil resiko.
- 3) Keinginan kuat untuk berbisnis.
- 4) Seorang oportunist yang melihat kesempatan.³⁶

³⁴Kasmir, *Kewirausahaan*, Raja Grafindo Utama, Jakarta, 2006, hlm. 6.

³⁵Syukri Ghozali, *Yang Muda Yang Berperan (YMYB)*, Nusantara Lestari Ceria Pratama, Tangerang, 2009, hlm. 47.

³⁶J Winardi, *Entrepreneur* hlm. 27.

Ahlilain, seperti M. Scarborough dan Thomas W. Zimmerer (1993:6-7) mengemukakan delapan karakteristik kewirausahaan sebagai berikut :

- 1) *Desire for responsibility*, yaitu memiliki rasa tanggung jawab atas usaha-usaha yang dilakukannya. Seseorang yang memiliki tanggung jawab akan selalu mawas diri.
- 2) *Preference for moderate risk*, yaitu lebih memilih resiko yang moderat, artinya selalu menghindari risiko, baik yang terlalu rendah maupun yang terlalu tinggi.
- 3) *Confidence in their ability to success*, yaitu memiliki kepercayaan diri untuk memperoleh kesuksesan.
- 4) *Desire for immediate feedback*, yaitu selalu menghendaki umpan balik dengan segera.
- 5) *High level of energy*, yaitu memiliki semangat dan kerja keras untuk mewujudkan keinginannya demi masa depan yang lebih baik.
- 6) *Future orientation*, yaitu berorientasi serta memiliki perspektif dan wawasan jauh ke depan.
- 7) *Skill at organizing*, memiliki keterampilan dalam mengorganisasikan sumber daya untuk menciptakan nilai tambah.
- 8) *Value of achievement over money*, lebih menghargai prestasi dari pada uang.³⁷

Dibawah ini disajikan resep ampuh menjadi seorang *entrepreneur* tangguh. *7 sure ways to be a successful entrepreneur* yaitu adalah:

- 1) *Set Your Heart!*, hampir semua pengusaha yang berhasil selalu memiliki suatu persamaan yang jelas yaitu **tekad**.
- 2) *Who Dares Wins*, Sebagian besar pengusaha yang sukses selalu menunjukkan keberanian yang luar biasa. *Dare to dream!* Berai bermimpi, hampir semua pengusaha besar selalu memiliki banyak

³⁷Koes Fuji, *Ciri Umum, Karakteristik dan Nilai Hakiki Kewirausahaan*, (online) tersedia: <https://Wordpress.Com/Perihal/Ciri-Umum-Karakteristik-Dan-Nilai-Hakiki-Kewirausahaan/>. (29 April 2016)

mimpi yang abnormal. *Dare to try!* Berani mencoba. *Dare to fail!* Kegagalan merupakan momok terbesar dalam *entrepreneur*. Karena sudah tidak terhitung pengusaha yang gagal, mencoba lagi dan gagal lagi, menoba lagi, gagal lagi, demikian seterusnya tanpa menyerah.

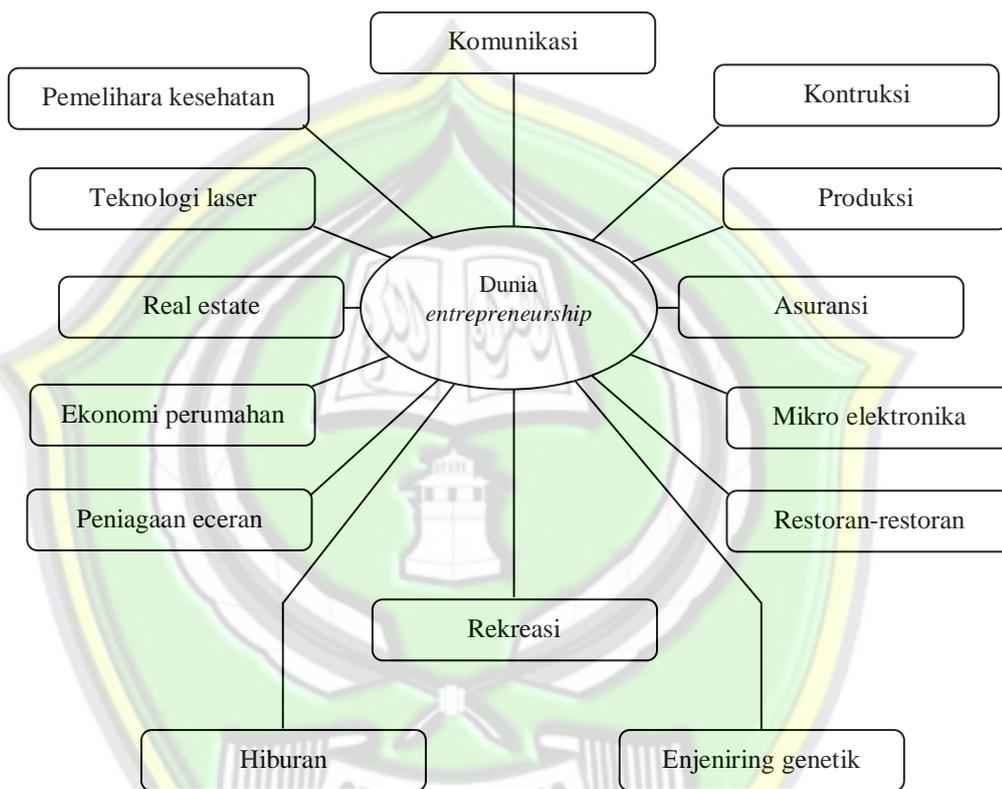
- 3) *Are You a Fast Learner?* Setiap manusia sebenarnya didesain untuk menjadi sukses oleh Tuhan, otak kita adalah mesin penghasil ide dan imajinasi yang paling rumit, paling mahal dan paling canggih dialam semesta ini, otak kita paling “serba bisa”.
- 4) *Honesty, The Best Marketing Tool*, langkah ini sangat mujarab sekali seorang *entrepreneur* yang berhasil adalah kejujuran karena kejujuran alat *marketing* yang *powerful* dimuka bumi.karena konsumen akan kembali dengan setia.
- 5) *Love What You Are Doing*, bisnis yang baik adalah bisnis yang merupakan hobi kita dan yang bisa menghasilkan uang dan menguntungkan. Carilah pekerjaan yang anda sukai dan *enjoy your life, no need to retire*.
- 6) *Smile, You Are on Networking*, kalo tidak bisa tersenyum, janganlah buka toko, karena cara berkomunikasi yang paling efektif adalah dengan menebar senyuman. Hal ini menunjukkan anda sedang percaya diri, relaks, tidak curiga pada orang lain, tidak panik, dan *in commad*.
- 7) *Act Now*, kalau kita tidak bertindak, maka semua cita-cita, semua angan, semua rencana akan tetap tinggal rencana di atas kertas dan tidak akan terwujud. *Do something!* Hanya ada satu kata yang bisa menerjemahkan semua mimpi, visi kita menjadi sebuah realita, yaitu **tindakan**. Jangan menunda, lakukan lah sekarang! ” *So, do it now !.*³⁸

³⁸Abaham Lembang, *Who Wants To Be An Options Entrepreneur*, Gramedia Purtaka Utama, Jakarta, 2011,hlm. 5-20.

Dunia *entrepreneurship* tidak terbatas. Kebanyakan produk dan jasa-jasa yang kita anggap “biasa” dewasa ini biasa muncul; dari versi serta dertiminasi individu-individu yang tidak pantang menyerah, hal ini bisa digambarkan dalam sebuah sekema:

Tabel. 2.2

Dunia para *entrepreneur* yang hanya dibatasi oleh imajinasi mereka.³⁹



Dalam pendirian usaha adaya surat izin yang disebut SIUP (Surat izin usaha pedagangan) adalah surat izin untuk dapat melaksanakan kegiatan perdagangan. Dasar hukum untuk mendapatkan SIUP adalah UU No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, yang menyebutkan bahwa suatu perusahaan wajib didaftarkan dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan setelah perusahaan mulai menjalankan usahanya.⁴⁰

Faktor Penyebab Keberhasilan Wirausaha Menurut Hendro ada beberapa faktor yang menyebabkan wirausaha berhasil adalah :

³⁹J Winardi, *Entrepreneur* hlm. 15.

⁴⁰Richard Burton Simatupang, *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta, 2007, Cet.II, hlm. 159.

- 1) Faktor Peluang
- 2) Faktor SDM
- 3) Faktor Keuangan
- 4) Faktor Organisasional
- 5) Faktor Perencanaan
- 6) Faktor Pengelolaan usaha
- 7) Faktor Pemasaran dan Penjualan
- 8) Faktor Administrasi
- 9) Faktor Peraturan Pemerintah, Politik, Sosial, dan Budaya Lokal
- 10) Catatan Bisnis.⁴¹

3. Implementasi *Entrepreneurship* Santri.

Beberapa tahun terakhir ini, kata *entrepreneurship* menjadi perbincangan dikalangan perguruan tinggi dan pondok pesantren. Hal ini tidak terlepas dari adanya fenomena banyaknya lulusan pondok pesantren yang belum mempunyai kerja yang menetap, karena jumlah lulusan tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia. Kondisi ini mendorong para praktisi pendidikan pengasuh pondok pesantren untuk melakukan reorientasi terhadap lulusannya yang dinilai semata-mata disiapkan sebagai paham di bidang ilmu agama saja serta pencari kerja, bukan pencipta kerja.

Dari situlah santri-santri perlu memiliki kecakapan hidup (*Life Skill*). Kecakapan hidup merupakan interaksi dari berbagai pengetahuan dan kecakapan sehingga seseorang mampu hidup mandiri. Hal ini juga mampu memiliki kemampuan dasar pendukung secara fungsional, seperti membaca, menulis, dan berhitung, merumuskan, dan memecahkan masalah, mengelola sumber daya, bekerja dalam kelompok, dan menggunakan teknologi.⁴² Peter F Drucker mengatakan bahwa Jiwa

⁴¹Hendro. *Dasar-Dasar Kewirausahaan*. Penerbit Erlangga, Jakarta, 2011, hlm. 47-50.

⁴²E Kosasih, *Kecakapan Hidup*, Cipta Dea Pustaka, Bandung, 2009, hlm. 56.

kewirausahaan juga berarti merupakan kemampuan dalam menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda.⁴³

Seorang wirausaha yang memiliki potensi sukses adalah mereka yang mengerti kegunaan pendidikan untuk menunjang kegiatan serta mau belajar untuk meningkatkan pengetahuan, Lingkungan pendidikan dimanfaatkan oleh wirausaha sebagai sarana untuk mencapai tujuan pendidikan disini berarti pemahaman suatu masalah yang dilihat dari sudut keilmuan atau teori sebagai landasan berfikir.⁴⁴

Kalau kita melihat secara cermat, banyak tata cara berdagang ala Rasulullah untuk para *entrepreneur*, salah satu ilmu manajemen yang ada saat ini yang telah lama dipraktekkan oleh Rasulullah SAW, diantaranya adalah: *Pertama Planning* atau niat hal ini, disusun berdasarkan data-data lapangan sehingga menghasilkan sebuah keyakinan yang pasti untuk menanggapi sebuah tujuan. *Kedua Orgaizing*, istilah ini Rasulullah SAW tak hanya berjalan sendiri. Tetapi, beliau juga memerlukan pembantu dan pendamping untuk mencapai tujuan bersama. *Ketiga Communicating*, handal dalam mengatur sesuatu karena beliau mampu membangun komunikasi dengan baik. *Keempat Controlling* ini adalah salah satu upaya untuk membandingkan antara program yang telah direncanakan dengan kenyataan yang sedang terjadi. *Kelima* Tepat dalam menempatkan karyawan *Keenam* Mengambil kebijakan secara bijaksana *ketujuh* Bekerja secara terpadu dan terarah.⁴⁵

Perlu kita sadari, tidak semudah apa yang kita bayangkan dalam berusaha oleh karenanya perlunya melihat aspek resiko usaha yang akan kita laksanakan. Bisnis tidak lepas dari resiko. Jika saja tidak ada resiko usaha, maka semua pengusaha akan sukses, kata kuncinya bukan sekedar berani mengambil resiko, tetapi juga memperhitungkannya dengan

⁴³Peter F. Drucker, *Inovasi dan Kewiraswastaan; Praktek & Dasar-Dasar*, Erlangga, Jakarta, 1985, hlm. 33.

⁴⁴Basrowi, *Kewirausahaan Untuk Perguruan Tinggi*, Ghalia Indonesia, Bogor 2011, hlm. 79.

⁴⁵Najamuddin Muhammad, *Cara Dagang Ala Rasulullah Untuk Para Entrepreneur*, DIVA Press, Jogjakarta, 2012, hlm. 86-91.

matang (*calculated risk*) serta mengidentifikasinya berbagai resiko yang mungkin akan terjadi.⁴⁶

Ciri-ciri masyarakat *entrepreneur* bisa dilihat dari cara dan sikap hidup orang perorang didalamnya antara lain:

- 1) Kaum muda yang baru keluar sekolah, baik sarjana ataupun bukan tidak berorientasi mencari kerja, melainkan berlomba-lomba menciptakan lapangan kerja.
- 2) Generasi muda pada masyarakat *entrepreneur* memiliki pandangan yang berbeda terhadap pekerjaan.
- 3) Anggota masyarakat *entrepreneur* tidak merasa bangga dengan status.
- 4) Para orang tua dalam masyarakat *entrepreneur* berpandangan luas dan bijaksana.
- 5) masyarakat *entrepreneur* amat menghargai waktu.
- 6) Tipe masyarakat *entrepreneur* mempunyai kepriadian yang kuat.
- 7) Mereka sangat mencintai produk sendiri atau produk dalam negeri.
- 8) Masyarakat *entrepreneur* menyadari bahwa untuk mencapai sukses, kuncinya tidak terletak pada tingkat pendidikan.
- 9) Orang-orang dari masyarakat *entrepreneur*, sikap dan tindaknya selalu "*character based*" (berbasis atas karakter) serta "*principle based*" (berbasis prinsip).
- 10) Berorientasi menciptakan pekerjaan.
- 11) Para kaum buruh, pekerja, dan karyawan pada masyarakat *entrepreneur*, meski dibawah kendali orang lain yang merupakan bos-bos merka.
- 12) Para pedagang kaki lima pada masyarakat *entrepreneur* mendapatkan tempat usaha yang layak.

⁴⁶Muhammad Musrofi, *Membuat Rencana Usaha*, Pustaka Insan Madani, Yogyakarta, 2008, hlm. 97.

13) Dunia pendidikan juga mendapat berkah yang tidak kecil akibat pengaruh positif munculnya masyarakat entrepreneur.⁴⁷

Dari berbagai penjelasan dari pakar diatas bahwasanya implementasi *entrepreneurship* santri melalui sebuah proses dalam kemampuan dan kemandirian daya dan kekuatan santri yang berguna untuk membangun dan menentukan keinginannya secara mandiri, dengan mengubah daya pikirnya untuk menjadi santri yang pemberani dan mandiri dalam memenuhi kebutuhan serta mencegah kehidupannya dengan kemampuan yang dimilikinya.

C. Pondok Pesantren.

1. Pengertian Pondok pesantren.

Mengenai pengertian pondok pesantren tidak dapat dilepaskan dari kata pondok dan santri, adapun penjelasannya satu peratu sebagai berikut:

a. Pondok

Pondok menurut kamus bahasa Indonesia adalah rumah tempat sementara.⁴⁸Kata pondok berasal dari kata bahasa arab “Punduk” yang berarti ruang tempat tidur, wisma atau hotel sederhana dalam bahasa Indonesia kata pondok digunakan untuk menekankan kesederhanaan bangunannya, dan dapat juga berarti kamar, gubuk, atau rumah kecil. Dalam realitasnya, pondok memang merupakan penampungan sederhana bagi para pelajar (Santri) yang jauh dari tempat asalnya.⁴⁹ Bentuk bangunan asrama para santri tidak ada pola yang baku untuk diikutinya.⁵⁰ Di Jawa termasuk Sunda dan Madura, Umumnya digunakan istilah pesantren atau pondok pesantren

⁴⁷Rusman Hakim, *Dengan Wirausaha Menepis Krisis*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 1998, hlm. 242-248.

⁴⁸Suharso, Ana Retnoningsih, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, Widya Karya, Semarang, 2011, hlm. 395.

⁴⁹Manfred Ziemek, *Pesantren Dalam Perubahan Sosial*, P3M, Jakarta, 1986, hlm 98-99.

⁵⁰Abdurrahman Wahid, “*Pesantren Sebagai Subkultur*” dalam M Dawan Raharjo, *Pesantren dan Pembaharuan*, LP3ES, Jakarta, 1995, hlm. 40.

sedangkan di Aceh digunakan istilah *dayah* atau *rangkang* atau *meunasah* dan di Minangkabau dikenal dengan istilah *surau*.⁵¹

b. Pesantren

Pesantren adalah asrama tempat santri atau tempat murid-murid belajar mengaji dan sebagainya.⁵² Pendapat lain menjelaskan bahwa pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional islam untuk memahami, menghayati, dan mengamalkan ajaran agama islam (*Tafaqquh fiddin*) dengan menekankan moral agama islam sebagai pedoman hidup bermasyarakat sehari-hari.⁵³ Haidir Putra berpendapat bahwa pesantren adalah suatu bentuk lingkungan masyarakat yang unik dan memiliki tata nilai kehidupan yang positif yang mempunyai ciri khas tersendiri, sebagai lembaga pendidikan Islam. Adapun unsur pokok dari pesantren adalah Kiyai, Santri, Pondok, Masjid dan Kitab-kitab klasik.⁵⁴

Bila pengertian digabung menjadi satu yaitu pondok pesantren, menurut Abdul Mujib adalah suatu lembaga pendidikan islam yang di dalamnya terdapat seorang kyai (pendidik) yang mengajar dan mendidik para santri (peserta didik) dengan sarana masjid yang digunakan untuk menyelenggarakan pendidikan tersebut, serta didukung adanya pemondokan atau asrama sebagai tempat tinggal para santri.⁵⁵ Sedangkan menurut istilah, pondok pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional islam untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati, dan mengamalkan ajaran islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman

⁵¹Abdurrachman Mas'ud, *Dinamika Pesantren dan Madrasah*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2002, hlm. 50.

⁵²Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2005, hlm. 866.

⁵³Evita Yuliatul Wahidah, *Reonstruksi Pendidikan Pesantren*, Mibarda Pustaka Utama, Kudus, 2016, hlm. 17.

⁵⁴Haidir Putra, *Sejarah Pertumbuhan dan Pembaruan Pendidikan Islam di Indonesia*, Citapustaka Media, Bandung, 2001, hlm. 69.

⁵⁵Abdul Mujib, Jusuf Mudzakir, *Ilmu Pendidikan Islam*, Kencana, Jakarta, 2006, hal 235.

perilaku sehari-hari.⁵⁶ Dalam bahasa Indonesia sering nama pondok dan pesanten dipergunakan juga sebagai sinonim untuk menyebut pondok pesantren.⁵⁷

Menurut Didin Hafidhuddin, pondok pesantren adalah salah satu lembaga diantara lembaga-lembaga *iqamatuddin* lainnya memiliki dua fungsi utama, yaitu fungsi kegiatan *tafaqquh fi al-din* (Pengajaran, pemahaman, dan pendalaman ajaran agama islam), serta fungsi *indzar* (menyampaikan dan mendakwahkan ajaran kepada masyarakat).⁵⁸

Dari dua fungsi diatas ternyata sudah banyak dilaksanakan oleh pondok pesantren, walaupun banyak halangan dan berbagai kekurangan yang dihadapinya. Dari situlah telah terlahir para ustadz, para kyai, para penceramah atau juru dakwah, serta tokoh-tokoh masyarakat di bidang agama khususnya. Sehingga bisa dinyatakan sesungguhnya pendidikan pondok pesantren mengarah pada pembentukan kekuatan jiwa, mental, maupun rohani.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pondok pesantren adalah sebuah lembaga pendidikan islam yang didalamnya terdapat kyai (pendidik) yang mengajak dan mendidik para santri (peserta didik) dengan sarana masjid yang digunakan untuk menyelenggarakan pendidikan tersebut, serta didukung adanya pondokan atau asrama sebagai tempat tinggal para santri-santri.

Yang dinamakan sebuah lembaga pendidikan dapat disebut sebagai pondok pesantren apabila didalamnya terdapat sedikitnya lima unsur yaitu Kyai, Santri, Pengajian, asrama dan masjid,⁵⁹ adapun penjelasannya sebagai berikut:

⁵⁶Mastuhu, *Dinamika System Pendidikan Pesantren*, INIS, Jakarta, 1994, hlm. 15.

⁵⁷Manfred Ziemek, *Pesantren Dalam Perubahan Sosial*, P3M, Jakarta, 1986, hlm.116.

⁵⁸Didin Hafidhuddin, *Dakwah Aktual*, Gema Insani, Jakarta, 1998, hlm. 120.

⁵⁹Depag RI, *Pondok Pesantren dan Mdrasah Diniyah*, Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, Jakarta, 2003, hlm. 28.

1) Kyai

Merupakan sebutan bagi alim ulama' (cerdik pandai dalam agama islam) atau seorang pengasuh, pendidik, pengajar di pondok pesantren.

2) Santri

Yaitu anak yang belajar di pondok pesantren untuk menimba ilmu pengetahuan agama. Kata "santri" berasal dari bahasa sangsekerta, "sastri" yang artinya *Melek Huru*; yang berasal dari kata jawa, "Cantik" yang artinya orang yang selalu mengikuti seorang guru kemana guru itu menetap.⁶⁰ Sedangkan Nur Cholis Majid berpendapat Kata "santri" berasal dari bahasa Yutamil yang berarti *guru ngaji*, sumberlain menyebutkan kata "santri" berasal dari bahasa india "shastri" dari akar kata "shastra" yang berarti *Buku Suci, Buku-buku Agama* atau *buku-buku Tentang Pengetahuan*.⁶¹

Sedangkan pendapat lain menerangkan bahwa santri adalah peserta didik atau pelajar yang disiapkan oleh pengasuh pondok- pesantren sebagai kader Ulama' kader bangsa yang pada gilirannya akan membawa warga masyarakat kepada kebaikan kemajuan dan kesejahteraan dunia dan akhirat mengingat karakter masyarakat kita pada umumnya adalah mengikuti pemimpin maka kreativitas pemimpin menjadi hal yang sangat penting untuk kemajuan bangsa.⁶² Terdapat dua kategori santri yaitu santri *kalong* dan santri *Mukim*, santri *kalong* adalah "para santri yang berada dari desa-desa disekeliling pesantren, yang biasanya tidak menetap dalam lingkungan pesantren mereka bolak balik dari rumahnya sendiri

⁶⁰Zamaksari Dhofier, *Tradisi Pesantren*, LP3ES, Jakarta, 1995, hlm. 19.

⁶¹Nur Cholish Majid, *Bilik-bilik Pesantren; sebuah prototipe perjalanan*, Para Madinah, Jakarta, 1997, hlm. 19.

⁶²Departemen Agama RI, *Panduan Organisasi Santri*, Kathoda, Jakarta, 2004, hlm. 72.

untuk mengikuti pelajaran sehari-harinya.⁶³ Sedangkan santri *mukim* para santri yang berasal dari daerah yang jauh dan menetap di lingkungan pondok pesantren.

Menurut Suteja, santri dapat dikelompokkan mejadi tiga macam. Adapun dari ketiga kelompok santri tersebut adalah sebagai berikut: (1) Santri konservatif, yaitu santri yang selalu membina dan memelihara nilai-nilai yang ada di pesantren dengan cara masing-masing. (2) Santri reformatif, yaitu santri yang berusaha mempertahankan dan memelihara kaidah-kaidah keagamaan, serta berusaha menggantikannya dengan bentuk dan model-model baru jika dibutuhkan. (3) Santri tranformatif, yaitu santri yang melakukan lompatan budaya dan intelektual secara progresif dengan tepat memerhatikan nilai-nilai dan kaidah-kaidah keagamaan yang mereka peroleh dari pesantren.⁶⁴

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa santri merupakan seorang murid yang selalu mengikuti apa yang telah diperintahkan oleh seorang guru yang akan disiapkan sebagai kader ulama' dan kader bangsa.

3) Pengajian

Merupakan sebuah kegiatan yang mana ada seorang kyai atau pengasuh atau pengajar yang memberikan sebuah pengetahuan agama kepada para santri.

4) Asrama

Yaitu tempat menetapnya para santri sebagai tempat tinggalnya.

⁶³Zamaksari Dhofier, *Tradisi Pesantren Studi Tentang Hidup Kyai*, LP3ES, Jakarta, 1982, hlm. 18.

⁶⁴Sutejo, *Pola Pemikiran Kaum Santri: Mengacu Budaya Wali Jawa* dalam Sa'id Aqiel Siraj, et.al., *Pesantren Masa Depan: Wacana Pemberdayaan dan Tranformasi Pesantren*, Pustaka Hidayah, Bandung, 1999, hlm. 77.

5) Masjid

Tempat segala aktivitas pendidikan keagamaan dan kemasyarakatannya.

2. Sejarah Dan Perkembangan Pondok Pesantren.

Agak sulit bila berbicara dan menerangkan kapan dan bagaimana sesungguhnya pesantren itu lahir, banyak para sarjana dari studinya yang telah dilakukan kadang-kadang belum menemukan titik temu yang dapat dipakai sebagai sumber informasi yang benar-benar dipercaya mengenai perjalanan kehidupan pesantren. Dalam catatan sejarah Pondok pesantren dikenal di Indonesia sejak zaman Wali Songo. Ketika itu sunan Ampel mendirikan sebuah padepokan di Ampel Surabaya dan menjadikannya pusat pendidikan di Jawa. Para santri yang berasal dari pulau Jawa datang untuk menuntut ilmu agama.⁶⁵ Ada pula yang menyatakan pendiri pesantren adalah sunan Gunung Jati Syarif Hidayatullah, akan tetapi pendapat terkuat terdapat di daerah sepanjang pantai utara Jawa, seperti Giri (Gresik), Ampel Denta (Surabaya), Bonang (Tuban), Kudus, Lasem, Cirebon, dan Sebagainya.⁶⁶

Pesantren di Indonesia tumbuh dan berkembang sangat pesat. Sepanjang abad ke-18 sampai dengan abad ke-20 pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam semakin dirasakan keberadaannya oleh masyarakat secara luas, sehingga kemunculan pesantren ditengah masyarakat selalu di respon positif oleh masyarakat.⁶⁷

Berdirinya pondok pesantren di Jawa yang dipelopori oleh Wali Songo sangatlah penting sehubungan dengan perannya yang sangat dominan. Pesantren merupakan salah satu lembaga tertua di Indonesia yang memiliki kontribusi penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Jauh sebelum masa kemerdekaan, pesantren telah menjadi sistem

⁶⁵Muhammad Jamhuri, *Sejarah dan Perkembangan Pendidikan Islam di Indonesia*, Sekolah Tinggi Agama Islam Asy-Syukriyah, Tanggerang, 1990, hlm.1.

⁶⁶Amin Haedari, dkk, *Masa Depan Pesantren*, IRD PRESS, Jakarta, 2004, hlm. 7.

⁶⁷Zuhairini, *Sejarah Pendidikan Islam*, Bumi Aksara, Jakarta, 1992, hlm. 212.

pendidikan nusantara. Hampir diseluruh pelosok nusantara, khususnya di pusat-pusat kerajaan islam telah terdapat lembaga pendidikan yang kurang lebih serupa walaupun menggunakan nama yang berbeda-beda, seperti *Meunasah* di Aceh, *Surau* di Minangkabau dan pesantren di Jawa.⁶⁸

Seperti Karel A. Steenbrink dan Martin van Bruinessen-pesantren bukanlah lembaga pendidikan Islam tipikal Indonesia dalam pengamatan yang mereka ambil, pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang diadopsi dari asing. Jika Steenbrink memandang pesantren diambil dari India, maka Bruinessen berpendapat bahwa pesantren berasal dari arab. Keduanya memiliki argumen untuk memperkuat pendapatnya masing-masing. Steenbrink, misalnya, menemukan 2 (dua) alasan yang memperkuat pandangan bahwa pesantren diadopsi dari India, yaitu alasan termologi dan alasan persamaan bentuk.⁶⁹

Pendapat Karel A. Steenbrink dan Martin van Bruinessen yang menyatakan bahwa asal usul pesantren dari tradisi asing yaitu : India dan Arab perlu diuji kembali kebenarannya. Jika dilihat dari beberapa istilah jawa yang digunakan di pesantren, pendapat bahwa asal-usul pesantren dari India atau Arab tidak dapat diterima. Dalam catatan Nurcholish Majid ada 4 (empat) istilah jawa yang dominan yang digunakan di pesantren, yaitu *santri*, *kyai*, *ngaji*, *njenggoti*⁷⁰

3. Kurikulum Pondok Pesantren Dalam Menyikapi Era Globalisasi.

Mengembangkan model pendidikan pesantren pada era globalisasi seperti sekarang ini sebenarnya bukan pekerjaan mudah. Apalagi tidak ada satupun konsep yang mutlak rasional. Bagaimanapun sistematis dan metodologisnya, sebuah model setidaknya-tidaknya untuk

⁶⁸Departmen Agama, *Pola Pembelajaran di Pesantren*, Ditjen Kelembagaan Agama Islam, Jakarta, 2003, hlm. 3.

⁶⁹Karel A. Steenbrink, *Pesantren, Madrasah, dan Sekolah: Pendidikan Islam Dalam Kurun Modern*, LP3ES, Jakarta, 1986. hlm. 20.

⁷⁰Nur Cholish Madjid, *Bilik-Bilik Pesantren; Sebuah Protet Perjalanan*, Para Madinah, Jakarta, 1997, Cet ke-1 hlm. 19-21.

generasi kini, semua akan menghadapi hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya.⁷¹

Keadaan ini menurut Gus Dur (K.H. Abdurrahman Wahid) disebabkan oleh beberapa faktor,⁷² yaitu antara lain disebutkan: statis atau bekunya struktur sarana-sarana yang dihadapi pesantren pada umumnya, baik sarana yang berupa manajemen atau pimpinan yang terampil maupun sarana material (termasuk keuangan) masih berada pada kuantitas yang sangat terbatas. Keterbatasan sarana-sarana itu membawa akibat tidak mungkin dilakukannya penanganan kesulitan yang ditangani secara integral atau menyeluruh.

Dengan semakin berkembangnya zaman banyak pula persaingan lembaga pendidikan baik pendidikan yang mempelajari mata pelajaran umum saja dan pondok pesantren, dan ada pula pondok- pesantren yang sudah terdapat didalamnya pendidikan umum sering disebut dengan *Boardhing School*, tujuan akhir dalam pendidikan tersebut kembalinya kepada siswa itu sendiri,

Kurikulum merupakan seperangkat rencana dan peraturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan.⁷³ Bahwa dalam perkembangannya pondok pesantren mengalami dinamika sesuai dengan situasi dan kondisi bangsa Indonesia pada awalnya pondok pesantren bersifat tradisional non klasikal. Mengenahi pola pembelajaran ala pesantren dilakukan melalui struktur, metode dan literatur tradisional, baik berupa pendidikan formal disekolah atau madrasah dengan jenjang yang bertingkat, ataupun pemberian pengajaran dengan sistem *halaqah* dalam bentuk *sorogan* dan *wetonan/badogan*. Ciri utama dari pengajaran tradisional ini adalah cara

⁷¹A. Halim, dkk, *Manajemen Pesantren*, Pustaka Pesantren, Yogyakarta, 2005, hal. 67-68.

⁷²Abdurrahman Wahid, *Dinamisasi dan Modernisasi Pesantren*, dalam Abdurrahman Wahid, *Menggerakkan Tradisi*, LKiS, Yogyakarta, 2001, hlm. 37-47.

⁷³E. Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Remaja Rosda Karya, Bandung, 2007, cet III, hlm. 8.

pemberian ajarannya yang ditekankan pada penangkapan harfiah atas suatu kitab (teks) tertentu.⁷⁴ Dawan Rahardjo menyatakan bahwa pondok pesantren tradisional merupakan sub kultur yang unik dan penting untuk diteliti.⁷⁵

Rencana pembelajaran (Kuikulum) ditetapkan oleh seorang kyai dengan menunjukan kitab-kitab apa yang harus dipelajari. Penggunaan kitab dimulai dari jenis kitab yang rendah dalam satu disiplin ilmu keislaman sampai pada tingkat yang tertinggi. kenaikan kelas atau tingakat ditandai dengan bergatinya kitab yang telah ditelaah setelah kitab-kitab sebelumnya selesai dipelajarinya. Sedangkan ukuran kealiman seorang santri bukan banyaknya kitab yang telah dikaji dan dipelajarinya melainkan diukur dengan praktek mengajar sebagai guru mengaji, dapat memahami kitab-kitab yang sulit dan mengajarkan kepada santri-santri lainnya.⁷⁶

Studi-sudi tentang pesantren tidak menyebutkan kurikulum yang baku dikalng pesantren, karena pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan yang bebas dan otonom, Menurut Lukens-Bull, yang di kutip oleh Abdullah Aly mengemukakan secara umum kurikulum pondok pesantren dapat di bedakan menjadi 4 bentuk,⁷⁷ yakni:

- a. Pendidikan agama, Dalam bentuk ini kurikulum dalam dunia pesantren, kegiatan belajar lazim disebut dengan *ngaji* aau pengajian, kegiatan ini dibedakan menjadi dua tingkatan, tingkat paling awal bagai mana santri belajar membaca teks-teks Arab, sedangkan tingkat berikutnya adalah para santri memilih kitab-kitab Islam Klasik dan mempelajarinya dibawah bimbingan kyai.

⁷⁴Abdurrahman Wahid, *Menggerakkan Tradisi*, LkiS, Yogyakarta, 2001, hlm. 55.

⁷⁵Darwan Rahardjo (ed). *Pesantren dan Pembaharuan*, LP3ES, Jakarta 1974, hlm .11.

⁷⁶Amir Hamzah Wirjo Sukarto, *Pembaharuan Pendidikan dan Pengajaran Islam*, Muria Ofset, Jember 1985, Cet.IV hlm. 27-28.

⁷⁷Abdullah Aly, *Pendidikan Islam Multikultural di Pesantren*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011,hlm .64.

- b. Pengalaman dan pendidikan moral, bahwasanya pesantren menepatkan pengalaman dan pendidikan moral sebagai salah satu pendidikan.
- c. Sekolah dan pendidikan umum, pada pesantren ini sumber belajar yang digunakan oleh para santri tidak lagi terbatas pada kitab-kitab islam klasik (kitab Kuning). Buku-buku islam kontemporer yang diterbitkan dalam bahasa indonesia juga sudah memasuki dunia pesantren.
- d. Keterampilan dan kursus. Hal ini di perlakukan secara terencana dan terprogram melalui kegiatan ekstra-kurikuler. Sedangkan kursus yang populer adalah bahasa Inggris.

Sistem pendidikan pondok pesantren tidak mempunyai rumusan yang baku untuk dijadikan sebagai acuan bagi semua pendidikan di pondok pesantren. Hal ini dapat diartikan seragkaian komponen pengajaran dan pendidikan yang saling berkaitan untuk menunjang sebuah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan pondok pesantren. Karakteristik pondok pesantren sangat bersifat personal yang dipengaruhi oleh pengalaman pribadi kyai semasa belajar di pondok pesantren dan tergantung kepada kyai sebagai pendiri. Sebagai lembaga-lembaga Islam tertua, pondok pesantren berfungsi sebagai salah satu benteng pertahanan umat, pusat dakwah dan pusat pengembangan masyarakat muslim Indonesia.⁷⁸ Nurcholis Madjid pernah menegaskan, pesantren adalah peradaban Indonesia yang dibangun sebagai institusi pendidikan keagamaan bercorak tradisional, unik dan indigenous.⁷⁹

Mahmud Yunus, Mengatakan bahwa isi pendidikan Islam pada pondok pesantren, Terutama pada masa perubahan (1900-1908) adalah meliputi:

⁷⁸Abdul Aziz Dahlan (ed), *Ensiklopedi Islam*, Ihtiar Baru Van Hove, Jakarta, 1996, Cet ke-3 Jilid 4, hlm. 99.

⁷⁹Nurcholis madjid, *Bilik-Bilik Pesantren : Sebuah Potret Perjalanan*, Paramadina, Jakarta, 1997, hlm. 10.

- a. Pengajian al-Qur'an
- b. Pengajian kitab yang terdiri atas beberapa tingkat, yaitu:
 - 1) Mengaji nahwu, sharaf dan fiqh dengan memakai kitab Al-jurumiyah, Mantan Bina, fathul Qarib dan sebagainya;
 - 2) Mengaji tauhid, nahwu, sharaf dan fiqh dengan memakai kitab Sanusi, Syaikh Khalid, Kailani, Fathul Mu'in dan sebagainya;
 - 3) Mengaji tauhid, nahwu, sharaf dan fiqh dan tafsir dengan memakai kitab *kifayatul 'Awam, Ibnu 'Aqil, Mahalli, Jalalain/Baidlawi*.⁸⁰

Pesantren pada dasarnya adalah suatu lembaga pendidikan yang menyediakan asrama atau pondok sebagai tempat tinggal bersama sekaligus tempat belajar para santri dibawah bimbingan kyai.⁸¹

Perkembangan pesantren, saat ini pondok pesantren tradisional sudah jarang sekali kita temukan di belahan nusantara, bila masih ada itupun hanya tinggal beberapa saja, sekurag kurangnya pondok pesantren sudah diajarkan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Bila melihat karakteristik pesantren yang berkembang di Indonesia sedikitnya terdapat tiga karakter: *Pertama*, pesantren yang menggunakan metode sorogan atau badogan. Umumnya pesantren semacam ini "steril" dari ilmu pengetahuan umum. Pola ini disebut pondok salaf atau tradisional. *Kedua*, pesantren yang mempertahankan sisitem pendidikan pengajaran sebuah pesantren, namun juga memasukkan kurikulum pendidikan umum, seperti SMP, SMA, SMEA, STM, atau memasukkan sistem madrasah ke pondok pesantren. *Ketiga*, pesantren yang mengintegrasikan sistem madrasah kedalam pondok pesantren dengan segala jiwa, nilai, dan artibu-artibut lainnya. Pengajarannya

⁸⁰Mahmud Yunus, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, Mutiara, Jakarta, 1979, hlm. 54-55.

⁸¹Maksum, *Pola Pembelajaran di Pesantren*, Departemen Agama RI, Jakarta 2001, hlm. 8.

menggunakan sistem klasikal dengan sistem evaluasi. Pola ini disebut pondok modern.⁸²

Dalam menyikapi era globalisasi ini dinamika pondok pesantren sangat banyak perkembangan dari kurikulum yang condong terhadap ilmu agama saja, akan tetapi sudah termasuk teknologi yang lebih canggih dan berkembang. Globalisasi sebagai akibat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah menimbulkan adanya sistem satelit informasi dunia, komunikasi global, gaya hidup kosmopolitan, mundurnya kedaulatan satu Negara kesatuan dan tumbuhnya kesadaran global bahwa dunia adalah sebuah lingkungan yang terbentuk secara kesinambungan.⁸³

Hal ini membuat pesantren lebih berkembang untuk menyikapi dan menjawab tantangan zaman yang semakin berkembang, yang dijadikan seberapa jauh dapat mengikuti arus modernisasi yang mana tidak menghilangkan budaya-budaya yang ada di pesantren. Jika pondok pesantren bisa menjawab tantangan itu, maka akan memperoleh kualifikasi sebagai lembaga yang modern dan berkembang seiring kemajuan. Bila sebaliknya terjadi, maka biasanya mendapatkan kualifikasi sebagai pondok pesantren yang bersifat masih ketinggalan zaman, seperti konserfatif dan kolot.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren.

Proses dan sekaligus kenyataan globalisasi tidak dapat dihindari, ini merupakan sebuah keniscayaan, yang diakui oleh semua orang maka untuk menghadapinya diperlukan kesiapan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.⁸⁴ Pesantren diakui atau tidak telah memberikan

⁸²Fathullah Zarkasyi, *Pondok Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan dan Dakwah*, dalam *Solusi Islam, Atas Problematika Umat, Pendidikan, dan Dakwah*, Gema Insansi Press, Jakarta, 1998, hlm.77.

⁸³A. Mukti Ali, *Metode Memahami Agama Islam*, Bulan Bintang, Jakarta, 1991, hlm .5-6.

⁸⁴A. Qodri Azizy, *Melawan Globalisasi ; Reinterpretasi Ajaran Islam (Pesiapan SDM dan Terciptanya Masyarakat Madani)*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2004, hlm. Vii.

kontribusi yang penting dengan bangsa dan negara Indonesia. Penggerakan bangsa Indonesia tidak terlepas dari produk pengembangan sumber daya manusia dari pesantren. Oleh karenanya diperlukan santri-santri unggul yang mempunyai kualifikasi untuk bersaing dengan sumber daya dari luar.

Tujuan pendidikan pondok pesantren adalah menciptakan dan mengembangkan kepribadian muslim, yaitu kepribadian yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, bermanfaat bagi masyarakat, sebagai pelayan masyarakat, mandiri, bebas dan teguh dalam kepribadian, menyebarkan agama atau menegakkan agama islam dan kejayaan umat islam di tengah-tengah masyarakat (*Izzul Islam wal muslimin*), dan mencintai ilmu dalam rangka mengembangkan kepribadian Indonesia.⁸⁵ Dalam pengembangan fungsi pondok pesantren sebagai lembaga solidaritas social dengan menampung anak-anak dari segala lapisan masyarakat muslim dan memberi pelayanan yang sama kepada mereka, tanpa membedakan tingkat social ekonomi mereka.

Gerak aktivitas pesantren masa kini, yang terdorong oleh kemajuan zaman dan teknologi tidak dapat berdiam diri hanya dengan membatasi pendidikan dan pengajaran agama saja, tetapi diharapkan juga memberikan bekal kesiapan hidup, dalam menyongsong perubahan zaman. Dengan strategi perkembangan pondok-pesantren dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia, diharapkan akan terbentuknya sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu santri yang berguna bagi agama, masyarakat, dan bangsa. Landasan IPTEK (ilmu pengetahuan dan teknologi), serta landasan IMTAK (iman dan taqwa) dan juga keterampilan adalah perwujudan strategi pengembangan sumber daya manusia.

Dari semua faktor pendukung yang ada di pondok pesantren yang tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya, yaitu

⁸⁵M Sulthon Masyhud, dkk, *Manajemen Pondok Pesantren*, Diva Pustaka, Jakarta, 2003, hlm. 92.

pendiri pondok sekaligus menjabat sebagai pengasuh pondok pesantren, pimpinan, pengurus, para dewan Guru, staf-staf, serta santri itu sendiri.

Pondok pesantren dengan berbagai harapan dan predikat yang diletakkan padanya, sesungguhnya berujung pada tiga fungsi utama yang senantiasa diemban, yaitu: *Pertama*, sebagai pusat pengkaderan pemikir-pemikir agama (*Center of Excellence*). *Kedua*, sebagai lembaga yang mencetak sumber daya manusia (*Human Resource*). *Ketiga*, sebagai lembaga yang mempunyai kekuatan melakukan pemberdayaan pada masyarakat (*Agent of Development*).

Penanaman kedisiplinan sejak dini dalam pondok pesantren sangat ditekankan sekali, dari mulai bangun tidur sampai tidur kembali, didalamnya sangat padat sekali aktifitas yang telah dijalankan baik semua sumber daya yang ada didalamnya, sehingga dalam mempersiapkan menghadapi kehidupan dikalangan masyarakat nantinya, dalam kehidupan sehari-hari setiap manusia memang selalu dihadapkan pada problem hidup, lalu mencermati masalah yang dihadapinya dari kemampuan yang dia miliki sehingga sukses untuk menghadapinya, atau sedikitnya dapat bertahan hidup dalam situasi yang serba berubah.

D. Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu merupakan langkah awal yang penulis tempuh dalam penyusunan tesis ini sebelum penulis mengadakan penelitian lebih lanjut, penulis mengadakan pengkajian terlebih dahulu terhadap tesis-tesis terdahulu yang mempunyai judul hampir sama dengan yang akan penulis teliti. Karena adanya perbedaan dengan penelitian tesis sebelumnya, serta variabel penelitian terhadap pemberdayaan *Entrepreneurship* santri tersebut masih banyak masalah-masalah yang perlu dikaji atau diteliti kembali.

Setelah penulis mengadakan suatu kajian kepustakaan, penulis akhirnya menemukan beberapa tesis yang hampir sama dengan judul yang akan penulis teliti, judul tersebut antara lain adalah *pertama*; Yudi Rustandi, *Identifikasi Perilaku Santri Pada Pengembangan Kompetensi Agribisnis*

(Studi Pemberdayaan Santri Di Pondok Pesantren Al-Itifaq Ciwedy Bandung) tahun 2010 menyimpulkan bahwa tingkat kompetensi agribisnis yang dapat dicapai sebesar (> 80%) santri pelaksana usaha agribisnis di Ponpes Al Ittifaq Ciwedy Bandung, baru beberpa pada tahapan kategori tinggi. Diatara kendala yang dihadapi dan menjadi penghambat pembentukan perilaku baru santri dalam mencapai kompetensi agribisnis yang leih tinggi adalah curahan waktu yang terbatas (4-6 jam/hari) untuk mengelola agribisnisnya, dan prioritas proses pembelajaran di ponpes adalah pengetahuan agama.⁸⁶

Kedua; Ahmad Romandhon, *Kemandirian Finansial Lembaga Pendidikan Melalui Entrepreneurship dan Partnership*, (studi kasus di Yayasan Al-Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School Parung Bogor) tahun 2016. menyimpulkan bahwa kemandirian finansial yang dicapai oleh Yayasan Al-Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School Parung Bogor perlu melakukan manajemen yang rapih serta professional. Sehingga sangat tepat Yayasan Al-Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School Parung Bogor selain memiliki internal pengelolaan finansial yang bekerjasama dengan lembaga keuangan, tetapi juga memiliki lembaga koperasi dimana hal itu dapat mendorong dan mengembangkan setiap business unit-unit kewirausahaan yang dikelola oleh santri-santri.⁸⁷

Dari penelitian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwasanya pemberdayaan santri terkhusus dibidang *entrepreneurship* sangat kompeten sekali dan membawa dampak positif kepada santri untuk bekal hidupnya ketika sudah terjun dikalangan masyarakat. Bukan hanya mendalami ilmu agama saja melainkan keterampilan kewirausahaan santri bisa dikembangkannya.

⁸⁶YudiRustandi "Identifikasi Perilaku Santri Pada Pengembangan Kompetensi Agribisnis (Studi Pemberdayaan Santri Di Pnodok-Pesantren Al-Itifaq Ciwedy Bandung)" Tesis Universitas Sebelas Maret Surakarta , 2010 hlm. 130.

⁸⁷Ahmad Romandhon, "Kemandirian Finansial Lembaga Pendidikan Melalui Entrepreneurship dan Partnership,(studi kasus di Yayasan Al-Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School Parung Bogor)" Tesis Universitas Negeri Jakarta, 2016 hlm 210.

E. Kerangka Berfikir

Melihat dari beberapa kerangka teori yang telah dijelskan di atas maka peneliti mendapatkan dugaan sementara dalam kerangka berfikir ini, bahwasanya jawaban sementara dari rumusan masalah yang peneliti akan bahas yaitu;

Dalam pemberdayaan *entrepreneursip* santri pondok pesantren Al-Ashriyyah Nurul Iman *Islamic Boarding School* santri-santri perlu diadakan sebauah pelatihan secara mendalam lalu mengaplikasikannya dalam bentuk praktek langsung ditempat dengan adanya pemandu dalam pelaksanaannya, sehingga dalam penerapannya santri bisa dengan sendirinya mempraktekkan kepada rekan-rekan dan adik-adiknya tanpa adanya pemandu lagi.

Sedangkan manajemen pemberdayaan *entrepreneursip* Santri Pondok pesantren Al-Ashriyyah Nurul Iman *Islamic Boarding School*, dari rumusan masalah diatas tidak jauh menggunakan manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Kepada santri-satri yang pemegang unit-unit usaha yang ada disana lalu adaya pembangian tugas sesuai kemampuan santri santri tersebut, disisi lain juga bagi yang belum bisa sama sekali melaksanakannya, maka adanya bimbingan praktek secara khusus dan mendalam, lalu dilanjutkan pengarahan dalam melaksanakan produksinya setelah adanya pengrahan menuju kepada pengawasan yang dilakukan oleh atasan pada saat melaksanakan produksinya,

Mengenahi hambatan dan pendorong pemberdayaan *entrepreneursip* santri pondok pesantren Al-Ashriyyah Nurul Iman *Islamic Boarding School*. Merupakan suatu hal kendala ketika melaksanakan sebuah produksi berlangsung, berupa alat yang tiba-tiba rusak, serta faktor alam yang tidak memadahi contohnya hujan, listrik mati dan lain sebagainya. sedangkan pendorong dalam pelaksanaannya bisa dilihat dari kesemangatan santri-santri dalam melaksanakan produksinya serta lengkapnya fasilitas yang di perlukan untuk menunjang kegiatan tersebut dan penguasaan seorang pembimbingan dalam memandu kegiatan produksi berlangsung.