

## **Dampak Program Santripreneur Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang**

**Isna Zahrotun Afifah**✉

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Indonesia

### **ABSTRACT**

**Purpose** – This study aims to examine the impact of the santripreneur program on the development of human resources (HR). This study seeks to answer what the santripreneur program is at the Selamat Islamic Boarding School, Magelang City, and how it impacts human resources.

**Design/methods/approach** – This type of research is descriptive qualitative research, using field research, by collecting data through interviews, observation, and documentation. The data analysis was collection, reduction, display, and conclusion. The validity of the data was tested using source triangulation.

**Findings** – The results of this study explain that the Management of Human Resource Development at Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang through the 2020 Santripreneur Program can be seen from the input in the form of human resources (students, administrators and carers), the formation of agricultural, fishery, and livestock business units, adequate, and good cooperation with agencies outside the boarding school. The human resource development process includes an internal process in the form of mentoring the board students, and caregivers as well as an external process in the form of entrepreneurship education and training. The development output produces human resources who have managerial abilities. leadership skills, creative thinking skills, and technical skills. As for the outcome of human resource development, it results in the independence of the students, the dedication of the students, and the expansion of the program.

 OPEN ACCESS

### **ARTICLE HISTORY**

Received: 31-01-2025

Accepted: 21-06-2025

### **KEYWORDS**

Entrepreneurship;  
Human Resource  
Development;  
Management;  
Pesantren

---

**CONTACT:** ✉ [isnazahrotunafifah@gmail.com](mailto:isnazahrotunafifah@gmail.com)

© 2024 The Author(s). Published by Yayasan Ilmu, Yogyakarta, IDE.

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>), which permits non-commercial re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited, and is not altered, transformed, or built upon in any way.

## Pendahuluan

Globalisasi memberikan sejumlah tantangan terkait dengan manajemen sumber daya manusia (SDM). Setiap organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi sehingga mampu menjadi energi bagi organisasi untuk bersaing dengan kompetitornya di tengah arus perubahan yang semakin dinamis (Priansa, 2018). Setiap tahun lembaga-lembaga pendidikan di Indonesia meluluskan jutaan anak didiknya untuk saling bersaing memperebutkan posisi kerja, sementara itu pertumbuhan lapangan kerja semakin sempit. Oleh karena itu, pendidikan tentang kewirausahaan/entrepreneurship sekarang sudah digalakkan sejak tahun 1990-an (Kasmir, 2013). Adanya fenomena ini, lembaga pendidikan pada masa sekarang harus mampu bersaing untuk menjawab tantangan global. Pendidikan kewirausahaan menjadi program yang ditawarkan dan menjadi daya saing tinggi sebuah lembaga. Oleh karena itu, peran pemangku kepentingan dari lembaga dalam menyusun strategi yang tepat akan menentukan prospek yang akan mendatang.

Mujammil Qomar menyatakan bahwa pada mulanya pesantren didirikan oleh para penyebar islam sehingga kehadirannya diyakini mengiringi dakwah islam di negeri ini (Qomar, 2005). Selain mengkaji ilmu-ilmu agama, di pondok pesantren santri diajarkan pula untuk bertanggung jawab akan ilmu yang telah didapatkan dengan cara mengamalkannya. Pondok pesantren juga mengedepankan nilai-nilai kesederhanaan, keikhlasan, serta kemandirian. Sedangkan kemandirian ialah menunjukkan sikap tidak bergantung kepada orang lain, dengan demikian para santri dituntut untuk menguasai kompetensi sebagai seorang santri serta bagaimana menggunakannya dalam kehidupan bermasyarakat (Mahakamurrohman, 2014). Pondok pesantren bukan hanya sekedar pusat pendalaman agama, *tafaqquh fi ad-ddin*. Tetapi pesantren juga memiliki potensi pengembangan ekonomi, karena pesantren merupakan komunitas yang terjalin dalam ikatan saling percaya yang amat kuat. Ada jaringan yang erat antara kyai, santri, keluarga santri, alumni, keluarga alumni, dan masyarakat sekitar. Ini modal yang sangat berharga dalam pengembangan ekonomi di lingkungan pesantren (Karni, 2009).

Sumber daya manusia merupakan aset penting organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi. Karena itu, manajemen pengembangan sumber daya manusia menjadi parameter penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran agar tetap eksis di kancah nasional maupun internasional. Manajemen pengembangan sumber daya manusia juga merupakan usaha untuk mengelola *skill/keterampilan* sumber daya manusia di suatu lembaga/organisasi agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Secara umum, tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi, meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memastikan bahwa orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka

secara efektif (Priyatna, 2016). Jika disandingkan dengan kata manajemen, maka secara sederhana manajemen pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan/evaluasi kegiatan-kegiatan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka mengolah *skill* individu/kelompok yang sudah ada untuk dikembangkan menjadi sebuah *skill* yang memiliki kemanfaatan lebih.

Realita bahwa tidak semua orang tua santri mampu membiayai putra-putrinya untuk tinggal di pondok pesantren, dan putus di tengah perjalanan karena keterbatasan biaya yang tidak bisa dihindari. Disisi lain bahwa alumni pesantren tidak semua meneruskan ke pendidikan yang lebih tinggi atau kuliah, malah sebagian besar langsung kembali ke masyarakat. Kalaupun mereka bisa mengajarkan ilmu yang didapat dari pesantren, pendapatan perkapitanya belum memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup. Ini adalah fenomena lulusan santri yang harus dicari solusinya (Chadidjah, Basyar, Mansur, & Zaqiyah, 2020). Salah satu usaha yang harus digalakkan oleh pondok pesantren di era ini adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia melalui program kewirausahaan/santripreneur. Santripreneur dapat diartikan sebagai seorang santri yang berani mengambil risiko untuk menjalankan usaha sendiri dengan memanfaatkan peluang-peluang untuk menciptakan usaha baru atau dengan pendekatan yang inovatif sehingga usaha yang dikelola berkembang menjadi besar dan mandiri dalam menghadapi tantangan-tantangan persaingan. Santripreneur memiliki makna santri yang berani membuka kegiatan produktif yang mandiri (Adawiyah, 2018). Saat ini, harus memiliki inovasi baru yang berkelanjutan. Kedepannya, strategi yang bisa dijalankan oleh pesantren yaitu berkaitan dengan manajemen pengembangan sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah santri. Santri akan dikembangkan melalui kewirausahaan/usaha-usaha pesantren yang dilakukan dalam bentuk program kewirausahaan santri/santripreneur.

Salah satu pondok pesantren yang sudah melakukan manajemen pengembangan sumber daya manusia yaitu Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang yang terletak di Dusun Kelontong, Kelurahan Jambe Wangi, Kecamatan Secang, Kabupaten Magelang, Jawa Tengah, yang memiliki visi untuk mendirikan lembaga pendidikan pesantren sebagai wadah aktualitas kepedulian sosial dan usaha untuk berpartisipasi memperbaiki kondisi kehidupan masyarakat dan bangsa. Lembaga Pendidikan Pesantren Selamat merupakan kepanjangan dari Sekolah Alam dan Kemanusiaan Terbuka, dengan motto "*Berbasis Kearifan Membangun Kualitas Kehidupan*". Nama tersebut kemudian disepakati dan dicatat dalam Akta Notaris Kunsri Hastuti, S.H, nomor 18 tanggal 20 April tahun 2009 (Budi, 2018). Pada prinsipnya, Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang adalah lembaga yang mencetak generasi Islam yang qurani dan mandiri serta mampu menguasai dan membimbing perekonomian saat ini. Pondok Pesantren Selamat juga memiliki konsen di bidang muamalah sebagai sarana strategis untuk mencapai kemandirian dan kemajuan lembaga. Adanya lembaga koperasi dan kewirausahaan ini adalah salah satu sarana untuk mencapai tujuan tersebut di pondok pesantren (Pontren-Selamat, 2025). Santri yang

belajar di Pondok Pesantren Selamat merupakan golongan masyarakat yang kurang mampu sehingga pondok pesantren ini tidak menariki biaya kepada santri atau walisantri. Pondok ini menjunjung tinggi pada prinsip kemanusiaan dan perekonomian yaitu melalui program kewirausahaan santri/santripreneur. Manajemen pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud adalah kegiatan mengelola *skill* yang sudah dimiliki oleh sumber daya manusia untuk dikembangkan menjadi sebuah *skill* yang memiliki kemanfaatan lebih melalui program santripreneur di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang tahun 2020.

## Metode

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif (*field research*). Data penelitian dihasilkan dari observasi, dokumentasi dan wawancara dalam mengumpulkan data untuk memberikan gambaran dalam bentuk penyajian laporan penelitian. Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang.

Wawancara pada penelitian ini menggunakan metode wawancara terstruktur, dimana jenis pertanyaannya telah ditentukan sebelumnya. Narasumber dalam penelitian ini adalah pengasuh, pengurus, santri, dan alumni Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang. Observasi dalam penelitian ini adalah Observasi non partisipatif, yaitu peneliti tidak terlibat dengan kegiatan sehari-hari subjek yang sedang diamati, tapi hanya sebagai pengamat pada subjek yang diamati. Observasi dilakukan di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2014). Selain itu Manajemen Sumber Daya Manusia juga merupakan serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan pada praktik dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi (Yuniarsih, 2016).

Gouzali dikutip oleh M. Kadarisman mengatakan bahwa Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Kadarisman dimensi kreatifitas SDM tersebut adalah sebagai salah satu dimensi atas variabel dari pemberdayaan SDM itu sendiri (Kadarisman, 2013). Kemudian Sikula dikutip oleh Donni Juni Priansa menyatakan bahwa Pengembangan SDM merupakan proses pembelajaran jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi, dimana manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis, yang kemudian diimplementasikan dalam pengembangan SDM. Pengembangan SDM juga merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi SDM guna mencapai efektivitas organisasi (Priansa, 2018). Berdasarkan beberapa pengertian diatas Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah sebuah proses pembelajaran dan pengelolaan yang sistematis, terorganisasi untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan

keaktivitas sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sumber daya manusia dalam jangka panjang untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Menurut Thomas W. Zimmere dikutip Daryanto kewirausahaan adalah kemampuan untuk melihat dan menilai kesempatan bisnis, mengumpulkan sumber daya yang dibutuhkan guna mengambil keuntungan darinya dan mengambil tindakan yang tepat guna memastikan sukses kewirausahaan adalah hasil dari kedisiplinan, proses sistematis penerapan kreativitas dan inovasi dalam memenuhi kebutuhan dan peluang pasar (Daryanto, 2012).

Pondok pesantren dapat didefinisikan sebagai lembaga pendidikan agama islam yang tumbuh dan diakui oleh masyarakat sekitar dengan sistem asrama yang santrinya menerima pendidikan dan pengajaran (*at-tarbiyyah wa at-ta'lim*) melalui sistem pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada dibawah pengawasan seorang atau beberapa orang kyai dengan ciri khas kelembagaannya, yaitu independensi dalam segala hal (Ali, 1999).

Santripreneur dapat diartikan sebagai seorang santri yang berani mengambil risiko untuk menjalankan usaha sendiri dengan memanfaatkan peluang-peluang untuk menciptakan usaha baru atau dengan pendekatan yang inovatif sehingga usaha yang dikelola berkembang menjadi besar dan mandiri dalam menghadapi tantangan-tantangan persaingan (Maksum, Barid, & Wajdi, 2018). Santripreneur juga memiliki makna santri yang berani membuka kegiatan produktif yang mandiri (Adawiyah, 2018).

## Temuan

### **1. Langkah-Langkah Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Santripreneur di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang**

Langkah-langkah merupakan suatu usaha yang dilakukan secara bertahap untuk sampai ke tujuan organisasi. Langkah-langkah yang ditempuh oleh Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang melalui adalah sebagai berikut:

#### **1.1. Penentuan Kebutuhan**

Penentuan kebutuhan mutlak perlu didasarkan pada analisa yang tepat, analisa kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal yaitu masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa depan (Priyono & Marnis, 2014). Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang sangat memperhatikan minat dan bakat santri sebelum melaksanakan program santripreneur. Santri bebas berwirausaha sesuai *passion* masing-masing, pondok pesantren memfasilitasi unit usaha seperti perikanan, peternakan kambing dan kelinci, serta pertanian (hidroponik, organik, dan budidaya jamur). Kebutuhan pokok atau kebutuhan yang paling mendasar, dalam hal ini adalah fasilitas, bantuan dana serta dukungan dari lembaga/pemerintah (Ubaidillah, 2020). Pelatihan dalam rangka manajemen pengembangan SDM yang dibutuhkan oleh santri berupa materi pemasaran dan manajemen waktu. Untuk saat ini

dalam memenuhi kebutuhan program santripreneur, pondok pesantren masih menggunakan jasa relawan/donatur yang ingin membantu pondok pesantren secara personal/individu.

### 1.2. Penentuan Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai dapat bersifat teknis akan tetapi dapat pula menyangkut berperilaku. Berbagai sasaran tersebut harus dinyatakan se jelas mungkin, baik bagi para pelatih maupun bagi para peserta (Bukhori, 1994). Sasaran sumber daya manusia yang dimaksud adalah santri, dengan tujuan yang akan dicapai yaitu meningkatkan keterampilan, kreatifitas, dan kemandirian santri, serta menanamkan jiwa kewirausahaan santri. Manfaat dari penentuan sasaran adalah agar memberikan fokus pada tujuan yang akan dicapai, memudahkan dalam *controlling* SDM, membangun kreatifitas santri, serta memudahkan dalam meningkatkan kinerja SDM (Ihsan, 2020).

### 1.3. Penentuan Program

Salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya berupa keterampilan baru yang belum dimiliki oleh pekerja namun diperlukan dalam pelaksanaan tugas dengan baik (Conyers, 1991). Penentuan program yang dimaksud merupakan hasil analisis dari penentuan kebutuhan dan penentuan sasaran. Ketika sudah ada kejelasan pada sasaran yang ingin dicapai, maka program perlu ditentukan dengan mempertimbangkan kebutuhan SDM.

Penentuan program di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang merupakan wewenang pengasuh dan pengurus selaku penyelenggara, dan santri merupakan pelaksana dari program santripreneur. Dari minat dan bakat santri maka terbentuklah bidang-bidang kewirausahaan seperti bidang pertanian hidroponik, organik, dan budidaya jamur, kemudian bidang perikanan, serta bidang peternakan kambing dan kelinci (Maknun, 2020). Penentuan program pelatihan di pondok pesantren belum mengatur penjadwalan secara khusus. Dalam menentukan target juga masih belum terlalu ditekankan, semua masih berjalan apa adanya. Kemudian dalam manajemen pengembangan SDM di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang juga disesuaikan dengan kurikulum kewirausahaan yang ada.

### 1.4. Identifikasi Prinsip-Prinsip Belajar

Para pakar mengatakan bahwa pada dasarnya prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan, dan umpan balik. Yang pertama adalah prinsip *partisipasi* dapat dikatakan bahwa pada umumnya proses belajar berlangsung dengan lebih cepat dan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh diingat lebih lama. Kemudian prinsip yang kedua adalah *repetisi* atau pengulangan, pengulangan itulah yang terjadi apabila seseorang mempersiapkan diri menempuh ujian. Prinsip yang ketiga adalah prinsip *relevansi*, menurut teori proses belajar mengajar, kegiatan belajar berlangsung dengan lebih efektif apabila

bahan yang dipelajari mempunyai relevansi tertentu dan mempunyai makna kongkret apabila yang dipelajari itu relevan dengan kebutuhan seseorang. Prinsip belajar yang keempat adalah *pengalihan* pengetahuan dan keterampilan. Pengalihan bisa terjadi karena penerapan teori dalam situasi nyata atau karena praktik yang bersifat simulasi. Prinsip belajar yang terakhir adalah *umpan balik*, melalui umpan balik peserta mengetahui apakah tujuan pengembangan tercapai, baik dalam bentuk pengetahuan baru maupun keterampilan yang belum dimiliki sebelumnya, bahkan juga dalam bentuk terjadi tidaknya perubahan berperilaku seseorang (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012 ).

Prinsip-prinsip belajar pada hakikatnya muncul dari pribadi masing-masing santri, yang kemudian akan menyatu dengan prinsip-prinsip belajar secara universal/menyeluruh yaitu prinsip bagi semua santri Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang. *Pertama* yaitu prinsip partisipasi yang diterapkan adalah dengan adanya partisipasi/keikutsertaan aktif baik dalam kegiatan pelatihan maupun praktik langsung oleh santri selaku SDM di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang. *Kedua* yaitu prinsip repetisi diterapkan dengan melakukan pengulangan berupa materi kewirausahaan yang disampaikan pada saat pelatihan maupun pengulangan secara praktik di lapangan. Prinsip *ketiga* yaitu relevansi yang mengandung arti bahwa program santripreneur memiliki bahan pembelajaran/pelatihan yang memiliki makna kongkret dan relevan karena dianggap mampu membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari. *Keempat* adalah prinsip pengalihan, pengalihan yang dimaksud adalah penerapan teori kedalam situasi nyata, program santripreneur yang awalnya hanya berupa pelatihan dengan simulasi/percontohan dapat dialihkan kedalam situasi yang nyata atau kehidupan sehari-hari sehingga mampu menghasilkan perubahan yang menguntungkan bagi santri dan pondok pesantren. *Kelima* yaitu prinsip umpan balik, umpan balik yang dimaksud adalah hasil pencapaian program santripreneur, umpan balik dapat dilihat dari hasil akhir pelaksanaan pelatihan dan pembelajaran. Kegiatan kewirausahaan memperoleh umpan balik secara materil dan non materil, materil berupa hasil panen dan keuntungan penjualan, sedangkan non materil berupa ilmu pengetahuan tentang kewirausahaan bagi santri.

#### 1.5. *Pelaksanaan Program*

Pelaksanaan program pengembangan dimaksudkan untuk mengajarkan pengetahuan baru, bahkan sangat mungkin yang diperlukan adalah perubahan sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas (Conyers, 1991). Pada pelaksanaan program, yang berperan sebagai pelaksana adalah santri, sedangkan pengurus dan pengasuh berperan sebagai pelatih atau pengajar program santripreneur. Pelatihan dilakukan oleh pihak internal dan eksternal pondok dengan penyampaian materi sesuai dengan kurikulum kewirausahaan yang sudah disusun oleh Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang, dengan mempertimbangkan kepentingan lembaga/pondok pesantren dan kebutuhan SDM/santri. Dalam pelaksanaan program lebih mengedepankan praktik langsung, pelatihan dilakukan semata untuk menambah wawasan atau pengetahuan baru mengenai

kewirausahaan. Sistem pelaksanaan program menggunakan sistem belajar sendiri dan mentoring, yaitu dengan pelatihan/pengajaran dari pengasuh dan pengurus yang disampaikan langsung kepada santri program santripreneur (Ihsan, 2020).

#### 1.6. *Penilaian program*

Suatu program pengembangan dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pengembangan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi dua hal yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja (Conyers, 1991). Perubahan yang muncul dari santri berupa peningkatan *skill*/kemampuan, menumbuhkan rasa tanggung jawab, santri juga mampu memecahkan sebuah masalah, dan sebuah pekerjaan/kegiatan menjadi lebih tersusun secara sistematis sehingga pondok pesantren mampu mengetahui *progress*/kemajuan dari program santripreneur dan dari santri itu sendiri. Sistem penilaian/evaluasi dilakukan dengan mengadakan rapat koordinasi/musyawarah antara pengasuh, pengurus, dan santri yang dilakukan seminggu sekali. Tindak lanjut dari melaksanakan program hingga evaluasi pelaksanaan program yaitu perlu ditambahkan SDM berupa pelatih/pengajar di masing-masing bidang kewirausahaan agar santri di memiliki *skill*/kemampuan serta pengetahuan baru sesuai dengan perkembangan globalisasi saat ini (Musocheh, 2021).

### 2. *Metode Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Santripreneur di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang*

Metode merupakan serangkaian proses kegiatan yang harus dilakukan untuk meningkatkan kegunaan segala sumber dan faktor yang menentukan hasil dan memperhatikan fungsi dan dinamika organisasi (Pasaribu, 2014). Dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia harus ditetapkan sasaran, waktu, proses, dan metode pelaksanaannya (Mangkunegara, 2006). Pengambilan metode ini disesuaikan dengan realita yang terjadi di lapangan, yaitu sebagai berikut:

#### 2.1. *Understudy*

Mempersiapkan peserta untuk melakukan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu. Peserta pengembangan tersebut nantinya akan menerima tugas dan bertanggung jawab pada posisi jabatannya (Priansa, 2018). Metode *understudy* dilakukan di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang untuk mengisi kekosongan SDM, dengan adanya SDM yang masih tergolong kurang efektif maka pengasuh mengatur santri dengan model *shift* atau pergantian jadwal dengan waktu yang sudah ditentukan berdasarkan kesepakatan dan kebijakan yang telah dibuat oleh penanggung jawab masing-masing bidang beserta anggotanya atau biasa disebut dengan level santripreneur. Dalam program santripreneur, santri dibagi menjadi beberapa level yaitu level mahir, dan level pelatihan. Level mahir yaitu santri yang ditugaskan sebagai penanggung jawab di bidang kewirausahaan tertentu dalam program santripreneur, sedangkan level pelatihan yaitu

santri yang masih dalam proses belajar untuk memahami bidang-bidang kewirausahaan di pondok pesantren. Metode *understudy* ini dilakukan dengan menunjuk santri level pelatihan yang dianggap sudah menguasai bidang kewirausahaan tertentu untuk menggantikan posisi/tanggung jawab santri level mahir (Maknun, 2020).

## 2.2. Rotasi Pekerjaan

*Job rotation* melibatkan perpindahan peserta dari suatu pekerjaan kepada pekerjaan lainnya. Perpindahan dari suatu penempatan kepada penempatan lainnya adalah direncanakan atas dasar tujuan belajar (Wahyudi, 2002). Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang melakukan rotasi pekerjaan setiap tahunnya namun tidak menentu, terkadang satu kali, dua kali, atau tiga kali dalam satu tahun. Hal tersebut dilakukan tergantung keadaan SDM. Apabila SDM dinilai sudah mumpuni untuk dilakukan rotasi, maka pondok pesantren akan segera melakukan rotasi pekerjaan. Adanya rotasi pekerjaan tentu akan mengurangi kemonotonan didalam aktivitas santripreneur, dan tujuan utamanya tentu untuk memberikan pengalaman yang lebih luas serta mengasah *skill* dan keterampilan para santri (Musocheh, 2021). Metode ini akan memudahkan santri untuk menguasai berbagai bidang kewirausahaan.

## 2.3. Coaching and Counseling

*Coaching* adalah suatu prosedur mengajarkan pengetahuan dan ketrampilan-keterampilan kepada pegawai bawahan (Al-Fajar & Heru, 2010). Peranan *job coach* adalah memberikan bimbingan kepada pegawai bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya (Bukhori, 1994). Sementara itu, *counseling* merupakan pemberian bantuan kepada pegawai agar dapat menerima diri, memahami diri, dan merealisasikan diri, sehingga potensinya dapat berkembang secara optimal dan tujuan lembaga dapat tercapai. Dengan *counseling* pegawai diharapkan aspirasinya dapat berkembang dengan baik dan pegawai yang bersangkutan mampu mencapai kepuasan kerja (Siagian, 2008).

Penerapan metode *coaching-counseling* di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang berorientasi pada pengajaran keahlian dan keterampilan santri dalam melakukan kegiatan kewirusahaan. Metode *coaching* dilakukan oleh eksternal dan internal pondok pesantren sesuai kebutuhan. Namun lebih sering melakukan praktik langsung daripada penyampaian teori, karena santri dianggap lebih mampu menyerap materi di lapangan daripada materi yang bersifat teoritis (Maknun, 2020). Sedangkan dalam penerapan metode *counseling*, pondok pesantren melakukan yang bersifat pribadi ataupun kelompok mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah atau kendala dalam melakukan program santripreneur (Ihsan, 2020). Metode *counseling* juga dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi santri khususnya dalam melakukan program santripreneur. Santri akan diberi pengenalan, pengarahan, serta pemahaman mengenai pentingnya berwirausaha. Selain itu, santri juga akan diarahkan agar mampu menemukan solusi dari adanya masalah dalam pelaksanaan program santripreneur.

## Diskusi

Manajemen pengembangan SDM melalui program santripreneur tersebut dapat dilihat dari *input*, *process*, *output*, dan *outcome* sebagai berikut:

### 1. *Input*

*Input* yang dimaksud merupakan semua potensi yang ada atau masuk di pondok pesantren sebagai modal awal adanya manajemen pengembangan sumber daya manusia melalui program santripreneur. *Input* juga merupakan segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk keberlangsungan kegiatan.

#### 1.1. *Sumber Daya Manusia*

Santri merupakan salah satu SDM yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang. Santri menjadi *input* utama yang dapat dikembangkan *skill/keterampilannya* melalui program santripreneur. SDM yang kedua berupa pengurus yaitu orang yang mengatur dan membimbing santri dalam proses pembelajaran/pelatihan khususnya saat melaksanakan program santripreneur. Kemudian SDM ketiga yaitu pengasuh yang dalam hal ini adalah sosok yang paling berwenang dalam penentuan keputusan. Segala aktivitas di pondok pesantren tidak akan berjalan apabila pengasuh belum menentukan keputusan untuk melaksanakan suatu kegiatan.

#### 1.2. *Unit Usaha*

Unit usaha merupakan aset yang memiliki potensi besar untuk dikembangkan dan menjadi alat untuk menghadapi tantangan-tantangan masa depan demi keberlanjutan pondok pesantren. Adanya usaha juga akan menjadikan daya tarik tersendiri untuk pondok pesantren, yang akan memunculkan minat dan bakat santri untuk berwirausaha. Unit usaha di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang meliputi pertanian (hidroponik, organik, dan budidaya jamur), perikanan, dan peternakan (kambing dan kelinci).

#### 1.3. *Fasilitas*

Fasilitas menjadi modal awal untuk memenuhi kebutuhan SDM di pondok pesantren dan mendukung keberlanjutan program santripreneur. Fasilitas juga merupakan salah satu perangkat masukan dari sebuah organisasi, yang disediakan sebelum dan sesudah pelaksanaan program atau sering disebut dengan sarana dan prasarana. Fasilitas yang tersedia dalam rangka menunjang program santripreneur meliputi: lahan pertanian dan peternakan, kolam perikanan, alat-alat produksi, serta alat transportasi.

#### 1.4. *Kerjasama dengan Instansi*

*Input/masukan* pendukung yaitu berupa kerjasama dengan instansi lain. Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang memiliki kerjasama dengan Artileri Medan (Armed) Magelang, yaitu Kesatuan Bantuan Tempur di Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI-AD). Instansi tersebut membantu dalam menyediakan lahan pertanian untuk program santripreneur di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang.

## 2. Process

Proses yang dimaksud merupakan serangkaian kegiatan pembelajaran, pelatihan maupun pembinaan dalam rangka manajemen pengembangan sumber daya manusia. Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang melakukan beberapa proses baik secara internal maupun eksternal. Adapun proses internal dan eksternal antara lain sebagai berikut:

### 2.1. Internal

Proses internal yaitu kegiatan manajemen pengembangan SDM yang dilakukan oleh pihak pondok pesantren itu sendiri. Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang menggunakan proses belajar/pelatihan secara mentoring yaitu dengan adanya pengajaran langsung, baik dari pengasuh kepada santri, pengurus kepada santri, maupun santri senior kepada santri junior.

### 2.2. Eksternal

Pada proses manajemen pengembangan SDM secara eksternal dibagi menjadi dua yaitu pendidikan dan pelatihan adapun dalam pelaksanaannya adalah sebagai berikut :

#### 2.2.1. Pendidikan

Proses manajemen pengembangan SDM secara eksternal berupa pendidikan yaitu berkaitan dengan pengetahuan secara umum, yang bertujuan untuk mengubah tingkah laku, sikap, dan penampilan, serta sebagai tambahan ilmu pengetahuan. Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang mendatangkan ahli di bidang tertentu sesuai dengan kebutuhan minat bakat santri dalam program santripreneur.

#### 2.2.2. Pelatihan

Pelatihan disini adalah suatu proses yang dilakukan pondok pesantren untuk meningkatkan keterampilan SDM. Ruang lingkup pelatihan lebih sempit daripada pendidikan, karena pelatihan akan berfokus pada keterampilan pekerjaan yang berkaitan dengan bagaimana cara melaksanakan tugas yang dalam hal ini adalah kegiatan program santripreneur. Pelatihan yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang seperti: pelatihan cara membuat pupuk organik, cara memberikan nutrisi pada hidroponik, dan pengaturan suhu ruangan pada budidaya jamur, cara memanfaatkan kotoran hewan ternak, cara memberantas hama, dll. Mengingat hal-hal tersebut memerlukan *skill/keterampilan* khusus agar mengurangi adanya kesalahan/kecelakaan dalam pelaksanaan program santripreneur. Pelatihan dari luar pondok pesantren juga biasanya diisi oleh relawan/orang yang mempunyai kedekatan dengan pengasuh pondok pesantren, dengan pertimbangan bahwa pelatih adalah seorang ahli di bidang kewirausahaan sesuai program santripreneur.

## 3. Output

*Output* yang dimaksud merupakan hasil/tolak ukur dari aktivitas atau kegiatan dalam sebuah program santripreneur. *Output* juga akan memperlihatkan berhasil atau tidaknya suatu program. *Output* yang dihasilkan pada proses manajemen pengembangan SDM melalui program santripreneur di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang dapat dilihat dari adanya perubahan sikap, pengetahuan, dan perilaku SDM setelah melakukan manajemen pengembangan SDM. *Output* bersifat jangka pendek sehingga hasil dari kegiatan bisa jadi akan berlanjut, dan tidak menutup kemungkinan jika suatu program tidak memiliki keberlanjutan. Adapun *output* di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang meliputi :

### 3.1. *Kemampuan Manajerial*

Kemampuan manajerial telah dimiliki oleh SDM di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang terutama dalam mengatur suatu prosedur kegiatan program santripreneur sehingga dapat berjalan secara baik dan sesuai dengan rencana.

### 3.2. *Kemampuan Leadership*

Adanya manajemen pengembangan SDM telah menghasilkan santri yang bersikap tanggung jawab dan memiliki kecakapan dalam mengelola segala tugas/kegiatan program santripreneur. Santri juga dilatih untuk menjadi penanggungjawab di bidang kewirausahaan tertentu, sehingga santri merasa diberi amanah dan tanggung jawab untuk mengatur, menjaga, dan menjalankan rencana yang telah ditetapkan oleh pondok pesantren, dengan menerapkan komunikasi yang baik.

### 3.3. *Kemampuan Berfikir Kreatif*

Adanya manajemen pengembangan SDM juga membuat SDM di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang memiliki kemampuan berfikir kreatif. SDM mampu menggunakan pikiran kreatifnya dalam kegiatan program santripreneur sehingga individu bukan hanya menjadi seseorang yang hanya dapat diperintah tetapi juga menyampaikan inovasi baru terkait kewirausahaan santri dan mengembangkannya.

### 3.4. *Kemampuan Teknis*

Kemampuan teknis yang dimaksud adalah kemampuan SDM di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang dalam menggunakan perlengkapan dan peralatan yang ada di pondok pesantren. Adanya bidang usaha dalam program santripreneur menuntut SDM di pondok pesantren untuk menguasai bidang-bidang tertentu seperti pertanian, perikanan, dan peternakan. Adapun masing-masing bidang tersebut memiliki alat produksi yang harus dikenali dan dikuasai oleh SDM terutama santri.

## 4. *Outcome*

*Outcome* yang dimaksud adalah efek/hasil yang bersifat jangka panjang dari adanya proses manajemen pengembangan SDM melalui program santripreneur di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang. *Outcome* juga merupakan penunjang keberlanjutan kewirausahaan santri setelah santri lulus dari pondok pesantren. Adanya *outcome* akan

menambah kemanfaatan sebuah usaha kewirausahaan khususnya bagi santri, dan umumnya bagi masyarakat/kehidupan sehari-hari. *Outcome* juga merupakan jaminan dari keberlanjutan pondok pesantren dan perluasan jaringan pondok pesantren. *Outcome* yang dihasilkan dari manajemen pengembangan SDM melalui program santripreneur adalah sebagai berikut:

#### 4.1. *Kemandirian Santri*

Adanya program santripreneur, santri menjadi lebih mandiri dalam mengembangkan bidang-bidang usaha di pondok pesantren. Pengasuh dan pengurus hanya membimbing dan mengarahkan santri, untuk selanjutnya santri yang mengelola kewirausahaan seperti pertanian, perikanan, dan peternakan. Mengingat santri yang berada di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang mayoritas berasal dari keluarga yang tidak mampu, hal tersebut membuat para santri memiliki motivasi yang tinggi untuk mandiri dan menerapkannya kedalam kegiatan program santripreneur.

#### 4.2. *Pengabdian Santri*

Pengabdian yang dimaksud adalah santri mengabdikan secara penuh untuk pondok pesantren, yang kemudian diterapkan dalam kehidupan sehari-hari dan mampu memberikan manfaat bagi masyarakat. Santri alumni sebagian ada yang mengajar di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang, bahkan ada juga yang ditarik untuk mengabdikan di masyarakat seperti mengajar di Taman Pendidikan Al-qur'an (TPA), menjadi ta'mir/pengurus masjid, dll. Adapun pengabdian dalam hal kewirausahaan santri yaitu berupa pengajaran dari santri kepada masyarakat mengenai tata cara melakukan pertanian organik, hidroponik, dan budidaya jamur serta pengajaran mengenai tatacara mengelola perikanan dan peternakan.

#### 4.2. *Ekspansi Program*

Ekspansi program yang dimaksud adalah aktivitas memperbesar/memperluas usaha yang ditandai dengan menciptakan program baru, fasilitas baru, SDM baru, serta tempat baru untuk meningkatkan eksistensi suatu program dan lembaga yang dalam hal ini adalah program santripreneur di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang. Secara lebih luas, ekspansi berarti santri kedepannya mampu membuka/mendirikan pondok pesantren yang berbasis kemandirian santri/santripreneur, tentu dengan memperluas jaringan, memberbanyak SDM yang berkualitas, serta melengkapi fasilitas yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan program santripreneur.

## **Penutup**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Pondok Pesantren Selamat Kota Magelang mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia melalui program santripreneur, maka dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2020 sumber daya manusia di pondok pesantren tersebut dikelola dengan melakukan langkah-langkah dan metode-

metode yang dapat dilihat berdasarkan *input*, *process*, *output*, dan *outcome* nya. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya usaha pengelolaan *skill* SDM melalui program santripreneur yang dapat dilihat dari *input* yang berupa SDM (santri, pengurus, dan pengasuh), terbentuknya unit usaha (pertanian, perikanan, dan peternakan), adanya fasilitas yang memadai, dan kerjasama yang baik dengan instansi lain.

Adapun proses manajemen pengembangan SDM meliputi proses internal berupa mentoring yang berjalan dengan adanya komunikasi dan kerjasama yang baik antara santri, pengurus, dan pengasuh, serta adanya proses eksternal berupa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dengan mendatangkan pengajar/pelatih yang berkompeten dari luar pondok pesantren. Pada *output* manajemen pengembangan menghasilkan SDM yang memiliki kemampuan manajerial, kemampuan *leadership*, kemampuan berfikir kreatif, dan kemampuan teknis. Adapun pada *outcome* manajemen pengembangan SDM menghasilkan kemandirian santri, pengabdian santri, dan ekspansi program.

## References

- Adawiyah, S. R. (2018). Pendidikan Kewirausahaan di Pondok Pesantren Sirojul Huda. *Community Education Jurnal*, 1(2), 81.
- Al-Fajar, S., & Heru, T. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIM YKPM.
- Ali, D. A. (1999). *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Budi. (2018, Agustus 1). *Pesantren Selamat Magelang*. Retrieved from <https://www.laduni.id/>
- Bukhori, Z. H. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV.Haji Masagung.
- Chadidjah, S., Basyar, A. S., Mansur, A. S., & Zaqiyah, Q. Y. (2020). Inovasi Kurikulum Entrepreneurship Sebagai Upaya Mendirikan Santri Secara Ekonomi (Santripreneur) di Pesantren Al-Ittifaq Bandung. *Ijtima'iyya*, 13(1), 22.
- Conyers, D. (1991). *Perencanaan Sosial Dunia Ketiga, Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Daryanto. (2012). *Pendidikan Kewirausahaan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Ihsan, N. (2020, Desember 4). Kewirausahaan Pondok Pesantren. (Afifah, Risdiana, & Fitri, Interviewers)
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Karni, A. (2009). *Etos Kaum Santri*. Bandung: PT.Mizan Pustaka.
- Kasmir. (2013). *Kewirausahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mahakamurrohman, A. (2014). Pesantren: Santri, Kiai, dan Tradisi. *Jurnal Kebudayaan Islam IBDA*, 12(2), 109.
- Maknun, L. (2020, November 20). Kewirausahaan Pondok Pesantren. (Afifah, Risdiana, & Fitri, Interviewers)
- Maksum, T., Barid, M., & Wajdi, N. (2018). Pengembangan Kemandirian Pesantren Melalui Program Santripreneur. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2 (2), 221–232.

- Mangkunegara, A. A. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Musocheh, A. (2021, Maret 9 ). Kewirausahaan Pondok Pesantren. (Afifah, Risdiana, & Fitri, Interviewers)
- Pasaribu, S. (2014). *Manajemen Strategik*. Jakarta: CV. Alfabeta.
- Pontren-Selamat. (2025, Mei 29). *Koperasi dan Kewirausahaan*. Retrieved from <https://pontrenselamat.org/>
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatna, M. (2016). Manajemen Pengembangan SDM. *Jurnal Pendidikan Islam*, 5, 5.
- Priyono, & Marnis. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Qomar, M. (2005). *Pesantren: Dari Transformasi Metodologi menuju Demokratisasi Institusi*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ubaidillah, A. (2020, November 20 ). Kewirausahaan Pondok Pesantren. (Afifah, Risdiana, & Fitri, Interviewers)
- Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Yuniarsih, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Alfabeta .