

TESIS

**PENGEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN SANTRI
PADA BALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS
PESANTREN AL-ISTIANAH PATI JAWA TENGAH**



SUKANDAR
NIM. 224071007

Tesis Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan
Gelar Magister Ekonomi (M.E)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
TAHUN 2024**

Pengembangan Kewirausahaan Santri Pada Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati Jawa Tengah

Sukandar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Proses pelaksanaan program di Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati Jawa Tengah (2) Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kewirausahaan berkelanjutan santri pasca pelaksanaan program Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati Jawa Tengah. Peneliti menggunakan metode deskriptif-kualitatif. dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Pemeriksaaan keabsahan data menggunakan triangulasi data dan Analisi data menggunakan teknik reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*display data*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing/verification*).

Hasil penelitian menunjukkan : (1) pelaksanaan program pelatihan Junior graphic design di BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati telah berjalan efektif sesuai dengan petunjuk teknis dari pihak Kemenaker RI dalam pengembangan pengetahuan dan ketrampilan para santri peserta pelatihan di bidang kompetensi desain grafis (2). Pengembangan kewirausahaan santri secara berkelanjutan pasca pelaksanaan program pelatihan di BLKK Al-Istianah dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu : factor visi, misi dan tujuan organisasi, kurikulum pelatihan, instruktur pelatihan dan peserta lulusan Pelatihan.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan perlu adanya langkah-langkah kolaboratif dan sinergik dari berbagai pihak dalam bentuk program lanjutan di BLKK Al-Istianah baik yang terkait dengan peningkatan ketrampilan bisnis, penguatan infrastruktur bisnis, dukungan permodalan, mentoring dan pendampingan serta membangun jejaring dan kemitraan bisnis agar nantinya para santri lulusan benar-benar dapat termotivasi dan bermental kewirausahaan dalam mengembangkan usaha yang mandiri dan berkelanjutan.

Kata kunci : *Pengembangan SDM, Kewirausahaan, Pelatihan, BLK Komunitas Pesantren*

Santri Entrepreneurship Development at the Al-Istianah Pati Islamic Boarding School Community Work Training Center, Central Java

Sukandar

Abstract

This research aims to determine (1) The process of implementing the program at the Al-Istianah Pati Islamic Boarding School Community Training Center, Central Java (2) Factors that influence the development of sustainable entrepreneurship for students after the implementation of the Al-Istianah Pati Islamic Boarding School Community Training Center program, Central Java. Researchers used descriptive-qualitative methods. with data collection techniques through interviews, observation and documentation. Checking the validity of the data uses data triangulation and data analysis using data reduction techniques, data presentation (data display), and drawing conclusions or verification (conclusion drawing/verification).

The results of the research show: (1) the implementation of the Junior graphic design training program at the Al-Istianah Pati Islamic Boarding School Community Work Training Center has been running effectively in accordance with technical instructions from the Indonesian Ministry of Manpower in developing the knowledge and skills of students participating in the training in the field of graphic design competency (2). The sustainable development of student entrepreneurship after the implementation of the training program at the Al-Istianah Islamic Boarding School Community Work Training Center is influenced by several factors, namely: the vision, mission and goals of the organization, training curriculum, training instructors and training graduate participants.

Based on these findings, this research recommends the need for collaborative and synergistic steps from various parties in the form of advanced programs at the Al-Istianah Islamic Boarding School Community Work Training Center both related to improving business skills, strengthening business infrastructure, capital support, mentoring and mentoring as well as building networks and business partnerships so that the graduating students can be truly motivated and have an entrepreneurial mentality in developing independent and sustainable businesses.

Keywords : Human Resource Development, Entrepreneurship, Training, Islamic Boarding School Community Job Training Center

تطوير ريادة الأعمال في سانثري في مركز تدريب العمل المجتمعي بمعهد الاستعانة الإسلامية الداخلية باتي ، جاوة الوسطى

سوكاندر
خلاصة

يهدف هذا البحث إلى تحديد: عملية تنفيذ البرنامج في مركز التدريب المجتمعي بمعهد الاستعانة الإسلامية الداخلية باتي بجاوة الوسطى (2) (العوامل التي تؤثر على تنمية ريادة الأعمال المستدامة للطلاب بعد تنفيذ البرنامج. برنامج مركز تدريب المجتمع بمعهد الاستعانة الإسلامية باتي ، جاوة الوسطى. استخدم الباحثون الأساليب الوصفية النوعية. مع تقنيات جمع البيانات من خلال المقابلات والملاحظة والتوثيق. يستخدم التحقق من صحة البيانات تثليث البيانات وتحليل البيانات باستخدام تقنيات تقليل البيانات، وعرض البيانات) عرض البيانات(، واستخلاص الاستنتاجات أو التحقق) رسم الاستنتاج/التحقق).

تظهر نتائج البحث: 1) تم تنفيذ برنامج تدريب التصميم الجرافيكي للصغار في مركز تدريب العمل المجتمعي بمعهد الاستعانة الإسلامية الداخلية باتي بشكل فعال وفقًا للتعليمات الفنية من وزارة القوى العاملة الإندونيسية في تطوير معارف ومهارات الطلاب المشاركين في التدريب في مجال كفاءة التصميم الجرافيكي (2). (يتأثر التطوير المستدام لريادة الأعمال الطلابية بعد تنفيذ البرنامج التدريبي في مركز تدريب العمل المجتمعي بمعهد الاستعانة الإسلامية الداخلية باتي بعدة عوامل وهي: رؤية المنظمة ورسالتها وأهدافها، والمناهج التدريبية، وتدريب المدربين والتدريب المشاركين الخريجين.

وبناءً على هذه النتائج، يوصي هذا البحث بضرورة اتخاذ خطوات تعاونية وتأزرية من مختلف الأطراف في شكل برامج متقدمة في مركز تدريب العمل المجتمعي بمعهد الاستعانة الإسلامية الداخلية باتي ، وكلاهما يتعلق بتحسين مهارات الأعمال، وتعزيز البنية التحتية للأعمال، ودعم رأس المال، التوجيه والإرشاد بالإضافة إلى بناء الشبكات والشراكات التجارية حتى يمكن تحفيز الطلاب المتخرجين حقًا ولديهم عقلية ريادة الأعمال في تطوير أعمال مستقلة ومستدامة.

الكلمات المفتاحية: تنمية الموارد البشرية، ريادة الأعمال، التدريب، بمعهد الإسلامية الداخلية الإسلامية مركز التدريب الوظيفي المجتمعي

NOTA PEMBIMBING TESIS

Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta
di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah memberikan bimbingan atas Tesis Saudara :

Nama : SUKANDAR

NIM : 224071007

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul : Pengembangan Kewirausahaan Santri Pada Balai Latihan Kerja Komunitas
Pesantren Al-Istianah Pati

Kami menyetujui bahwa tesis tersebut telah memenuhi syarat untuk diajukan pada sidang Sidang Ujian Tesis.

Demikian persetujuan disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 18 Januari 2024

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. Drs. H. Giyoto, M. Hum

NIP. 1967 0224 200003 1 001


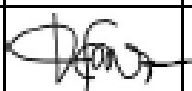
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TESIS

Nama : SUKANDAR

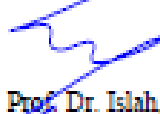
NIM : 224071007

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Judul : Pengembangan Kewirausahaan Santri Pada Balai Latihan Kerja
Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati-Jawa Tengah

NO	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1	Prof. Dr. Drs. H. Giyoto, M. Hum NIP. 1967 0224 200003 1 001 Pembimbing		
2	Dr. Fitri Wulandari, SE, M.Si NIP. 19721109199903 2 002 Ketua Program Studi		

Surakarta, 25/01/2024
Mengetahui,
Direktur,


Prof. Dr. Islah, M.Ag.
NIP. 1973 0522 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Sukandar

NIM : 224071007

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah (MBS)

Judul : Pengembangan Kewirausahaan Santri Pada Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati Jawa Tengah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruhnya atau sebagian tesis ini bukan asli karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Surakarta, 30 Januari 2024

Yang Menyatakan,

Materai 10000

Sukandar

224071007

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

JUDUL TESIS

Pengembangan Kewirausahaan Santri Pada Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Al-
Istianah Pati Jawa Tengah

Disusun Oleh :

NAMA : SUKANDAR

NIM : 224071007

Telah dipertahankan di depan majelis dewan Penguji Tesis Pascasarjana Universitas Islam
Negeri Raden Mas Said Surakarta

Pada Hari Senin Tanggal dua puluh sembilan Bulan Januari Tahun dua ribu dua puluh empat
dan dinyatakan telah memenuhi syarat guna memperoleh gelar Magister Ekonomi (M.E)

NO	NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1	Prof. Dr. Drs. H. Giyoto, M. Hum NIP. 1967-0224-200003-1-001 Ketua Sidang/Pembimbing		
2	Dr. Fitri Wulandari, SE, M.Si NIP. 19721109199903 2 002 Sekretaris Sidang		
3	Dr. Awan Kostrad Diharjo, SE, M.Ag. NIP. 19651225200003 1 001 Penguji 1		
4	Dr. Hj. Datin Erika Utami, SE, M.Si NIP. 19750824199903 2 005 Penguji 2		

Surakarta,2024
Mengetahui,
Direktur,


Prof. Dr. Islah, M.Ag.
NIP. 1973-0522-200312-1-001

MOTTO

"Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali." - HR Tirmidzi

"Pengetahuan yang baik adalah yang memberikan manfaat, bukan hanya diingat."
- Imam Syafi'i

PERSEMBAHAN

Dengan niatan yang tulus dan harapan barokah dunia akhirat, tesis ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku, Allahumma irham wa ighfirhumaa, semoga karya ini ada manfaatnya dan menjadi amal jariyah bagi beliau.
2. Istriku yang setia mendampingi hingga tugas akhir ini dan Anak-anakku Moh. Shadam Taqiyyudiin Azka, Zayyina Taqiyya Azka, Moh. Mirza Fatihuddin Azka, Zayyida Fatiha Azka yang selalu menjadi sparing diskusi dan inspirasi.
3. Keluarga besar Yayasan Daar El Kirom Kajen dan Institut Reksa Budaya, untuk semua supportnya.
4. Para guru-guruku, Dosen Pasca Sarjana UIN Raden Mas Said Surakarta untuk ilmunya.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohiim,

Alhamdulillah wa syukurulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengembangan Kewirausahaan Santri Pada Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati Jawa Tengah”, sebagai tugas akhir dalam menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini telah melibatkan banyak pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih, kepada semua pihak yang telah banyak memberikan bantuannya. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Toto Suharto, S.Ag., M.Ag selaku Rektor UIN Raden Mas Said Surakarta.
2. Bapak Prof. Dr. H. Islah, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta.
3. Bapak Prof. Dr. H. Sujito, M.Pd selaku wakil Direktur Pascasarjana UIN Raden Mas Said Surakarta.
4. Ibu Dr. Fitri Wulandari, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Bisnia Syariah.
5. Prof. Dr. Drs. H. Giyoto, M.Hum selaku Dosen Pembimbing, yang telah banyak meluangkan waktu membimbing, mengoreksi, dan mengarahkan dengan penuh kekeluargaan, kesabaran serta kearifan hingga selesainya tesis ini.

6. Dewan Penguji yang telah memberikan saran dalam perbaikan tesis ini, Dr. Awan Kostrad Diharto, SE, MA.g. dan Dr. Datien Eriska Utami, SE, M.Si dan Dr. Fitri Wulandari, SE, M.Si
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, khususnya pengampu mata kuliah di Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, yang telah mengajarkan banyak pengetahuan. Semua ilmu yang diajarkan akan menjadi ladang amal sholeh sampai akhirat.
8. Staf Administrasi Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
9. Bapak K. Muhammad Najib Anwar, Lc selaku pengasuh pondok Pesantren Al-Istianah Pati Jawa Tengah yang telah berkenan memberikan izin melaksanakan penelitian.
10. Bapak Sutrisno, Lc, M.Pd selaku Pimpinan BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati, Bapak Moh. Said selaku instruktur dan santri peserta pelatihan yang telah banyak memberikan informasi untuk kebutuhan penelitian.
13. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa Program Magister Manajemen Bisnis Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta, terima kasih kebersamaannya.
14. Pihak-pihak lain yang terkait dalam penyelesaian penulisan tesis ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik, saran dan pendapat dari semua pihak untuk memperbaiki serta menyempurnakan tesis ini, sehingga tesis ini lebih berbobot sebagai sumbangan karya ilmiah yang bermanfaat.

Penulis

DAFTAR ISI

COVER	i
ABSTRAK	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TESIS	vi
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	vii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	vi
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xiiiv
DAFTAR GAMBAR	xiiivi
BAB I PENDAHULUAN	4
A. Latar Belakang Masalah.....	4
B. Identifikasi Masalah.....	19
C. Batasan Masalah.....	19
D. Rumusan Masalah	20
E. Tujuan Penelitian	20
F. Manfaat Penelitian	21
BAB II KERANGKA TEORITIS	22
A. Kajian Teori	22
B. Kajian Penelitian yang Relevan.....	101
C. Kerangka Berpikir	108
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	110
A. Pendekatan Penelitian.....	110
B. Setting Penelitian	111
C. Subjek dan Informan Penelitian	113
D. Teknik Pengumpulan Data	114
E. Pemeriksaan Keabsahan Data	117
F. Teknik Analisis Data	118
BAB IV HASIL PENELITIAN	122
A. Deskripsi Data	122
B. Deskripsi Setting Penelitian.....	124
D. Interpretasi Data.....	164

E. Keterbatasan Penelitian	209
BAB V PENUTUP.....	211
A. Simpulan.....	211
B. Implikasi	212
C. Saran	213
DAFTAR PUSTAKA.....	215
LAMPIRAN.....	232

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Partisipan Penelitian	114
Tabel 4.2. Rekapitulasi Peserta Pelatihan	128
Tabel.4.3. Rencana Kegiatan.....	135
Tabel.4.4. Program Berbasis Kompetensi.....	139
Tabel. 4.5. Kurikulum Pelatihan Berbasis Kompetensi.....	142

DAFTAR GAMBAR

Gambar.4.1. Gedung & Lokasi BLKK Al-Istianah Pati.....	124
Gambar 4.2. Pengelola BLKK Al-Istianah Pati.....	127
Gambar.4.3. Infrastruktur BLKK Al-Istianah Pati.....	128
Gambar 4.4. Pamlet BLKK Al-Istianah.....	133
Gambar 4.5. Acara Pelatihan.....	137
Gambar 4.6. Metode Pelatihan.....	141
Gambar 4.7. Hasil Praktek Desain.....	145
Gambar 4.8. Pelatihan Instruktur & Sertifikat Kompetensi.....	146
Gambar 4.9. Materi Uji Kompetensi Peserta.....	148
Gambar 4.10.Sertifikasi Peserta Pelatihan.....	149
Gambar 4.11. Usaha Jasa Desain Online Peserta Lulusan.....	161

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara	232
------------------------------------	-----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era revolusi industri 4.0 seperti sekarang ini yang ditandai dengan semakin cepat perkembangan teknologi informasi, menjadi suatu hal yang sulit terelakkan bagi setiap individu atau kelompok di manapun berada (Pangaribuan & Irwansyah, 2019). Realitas ini di satu sisi akan berdampak positif, karena segala macam urusan akan menjadi mudah dan cepat oleh kecerdasan artifisial, namun di sisi lain akan menjadi tantangan tersendiri terutama bagi eksistensi sumber daya manusia (*human resources*) (Onsardi, 2020). Di mana manajemen sumber daya manusia dan pengembangannya akan mengalami perubahan-perubahan yang bersifat transformasional seiring dengan perubahan kondisi global yang sedang berjalan (Santika, 2020).

Berkaitan dengan hal itu, sebenarnya beragam sumber daya yang dimiliki organisasi dapat menjadi masukan/input yang kemudian dirubah dan dijadikan keluaran/output yang bisa menghasilkan suatu produk baik berupa barang maupun jasa. Di antara berbagai sumber daya tersebut, manusia diposisikan sebagai faktor paling yang paling urgen, selain adanya kapital dan teknologi guna menunjang proses produksi (Bairizki, 2020).

Menurut Nawawi (2000) dan Nurhayani (2019) bahwa sumber daya manusia dapat diartikan menjadi tiga yaitu : a) Sumber daya manusia dimaknai sebagai personal atau tenaga kerja atau karyawan karena mereka bekerja dalam lingkungan

sebuah organisasi tertentu. b) Sumber daya manusia diartikan sebagai potensi yang bersifat manusiawi, dimana mereka bisa menjadi penggerak suatu organisasi agar keberadaannya bisa terrealisasi. c) Sumber daya manusia diartikan sebagai potensi asset pada suatu organisasi yang kemudian difungsionalisasikan menjadi modal non material baik berupa potensi yang nyata secara fisik dan non fisik sehingga eksistensi organisasi dapat terwujud.

Demikian halnya dijelaskan oleh Yusuf (2015) dan Irfansyah & Ismail, (2022) bahwa setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai modal utama yang fundamental. Mustahil, organisasi akan dapat berjalan, jika tidak ditopang oleh sumber daya manusia. Untuk itu, sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu personal yang melakukan perencanaan strategis serta produksi keluaran sebagaimana tujuan organisasi yang ingin dicapai. (Mattajang et al., 2022). Maka dari itu, keahlian personal sumber daya manusia yang relevan dengan kompetensinya akan menjadi faktor penting dalam keberhasilan target pencapaian organisasi.

Pengembangan SDM (*Human Resources Development*) berperan utama dalam merealisasikan fungsionalisasi manajemen SDM dan pencapaian tujuan organisasi (Nathaniel, 2022). Sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia, selanjutnya pengembangan SDM menitikberatkan pada pengembangan setiap individu untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Berdasarkan pengembangan kompetensi dalam hal keterampilan dan pengetahuan diharapkan nantinya dapat membantu mereka tumbuh secara profesional sesuai dengan lingkungannya. Sehingga setiap individu akan dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi

persaingan dunia usaha dan dunia kerja dengan berbagai keunggulan yang telah dimilikinya.

Pengembangan sumber daya manusia juga bersifat strategis dan proaktif. Ini memprediksi tren masa depan di tempat kerja dan memberikan karyawan alat untuk membantu mereka menciptakan budaya di mana karyawan dapat mengambil inisiatif untuk mencoba ide-ide baru. Implementasi pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi biasanya berupa serangkaian langkah yang *sustainable*. Bidang sumber daya manusia ini mengidentifikasi cara bagi karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan mereka guna meningkatkan perkembangan organisasi. Proses implementasi pengembangan sumber daya manusia biasanya mencakup pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, dan peluang mentoring. Proses ini berlanjut sepanjang masa kerja karyawan di perusahaan. Sehingga nantinya suatu organisasi dapat memahami kekuatan dan bakat tenaga kerjanya, yang dapat membantu menentukan tujuan organisasi.

Sebagaimana dijelaskan oleh Raharjo (2022) bahwa tujuan organisasi dalam meningkatkan pekerjaan, individu dan organisasi dapat tercapai apabila dilakukan aktivitas pembelajaran yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dan pertumbuhan individu dengan tata kelola yang teratur. Begitu pula, pengembangan organisasi dengan cara meningkatkan kinerja secara efisien juga diperlukan, termasuk dalam hal pelatihan dan pengembangan, serta peningkatan individu (Wellem & Djawoto, 2022). Dan kalau kita cermati akhir-akhir ini, kontemplasi tentang pengembangan sumber daya manusia telah berjalan dinamis, tidak hanya sebatas membahas gagasan pelatihan dan pengembangan saja, akan

tetapi dikembangkan secara kontinyu tentang bagaimana suatu organisasi dan individu menghasilkan keunggulan kompetitif yang diperoleh dari konsepsi pembelajaran yang dilakukan secara holistik (Daniel AS Raharjo, 2022).

Rizki Amalia (2017) berpendapat bahwa untuk mencapai hasil yang maksimal baik dalam bentuk barang maupun jasa, maka pengembangan sumber daya manusia dalam konteks mikro dapat dilakukan melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan. Karena, pada hakekatnya proses pengembangan sumber daya manusia itu meliputi perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education and training*), dan pengelolaan (*management*) (Utamy et al., 2020). Bagi organisasi perusahaan terutama yang berskala multinasional dalam menghadapi bermacam tantangan seperti halnya terjadinya kemunduran atau berkurangnya nilai suatu barang yang disebabkan oleh keusangan (*obsolescence*), perubahan dimensi teknis dan sosial serta rotasi tenaga kerja (*turnover*), maka pengembangan sumber daya manusia akan menjadi langkah yang efektif untuk mencapai keberhasilan.

Lebih dari itu, dalam meminimalisir kendala di masa depan, para pegawai perlu mendapatkan skala keutamaan program pengembangan organisasi, dimana pendidikan dan pelatihan kerja harus ditingkatkan secara intensif dan fokus pada tujuannya. Hal ini dilakukan sebagai bentuk investasi sumber daya manusia (*human capital*). (Sonia Sugian et al., 2021). Sebab pembiayaan yang dikeluarkan untuk peningkatan produktivitas manusia sesuai dengan kapasitasnya merupakan substansi dari makna investasi dalam kerangka *human resource development*. Adapun investasi SDM dapat dilakukan dalam bentuk ketrampilan, pengetahuan

dan kesejahteraan fisik (Swanson, 2009; Yusriadi, 2021). Maka dari itu, merencanakan kegiatan pembelajaran untuk pengembangan kompetensi setiap individu harus terus menerus dilaksanakan untuk pekerjaan pada masa sekarang maupun masa depan organisasi. (Wilson, 2001; Nathaniel, 2022).

Indonesia sebagai bagian dari percaturan dunia, tentunya harus mempersiapkan diri dalam persaingan global, khususnya di bidang pengembangan sumber daya manusia strategis agar ke depan tercipta manusia-manusia yang memiliki kapabilitas (*Human resources capabilities/HRC*) yang sesuai dengan tujuan pembangunan yaitu membentuk manusia seutuhnya (Tugiah & Jamilus, 2022). Dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia termasuk ke dalam proses dan tujuan pembangunan nasional Indonesia (Kristanto & Putri, A., 2021).

Bangsa Indonesia mau tidak mau harus melibatkan diri dalam lingkaran global yang nantinya diharapkan akan memberikan manfaat terhadap keberlangsungan pembangunan nasional. Apalagi sampai sekarang Indonesia masih tertinggal dari bangsa-bangsa lainnya terutama dalam hal daya saing sumber daya manusia. Hal ini dapat dilihat pada laporan World Economic Forum (2019) yang menjelaskan peringkat daya saing Indonesia mengalami penurunan lima peringkat ke dalam posisi 50 dunia. Dan Indonesia dalam catatan skor *Gbbal Competitive indexs* (GCI) juga mengalami penurunan 0,3 poin menjadi 64,6 (Sembiring, 2022).

Peringkat daya saing Indonesia mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Tingkat daya saing Indonesia, misalnya, pada tahun 2020 melorot ke peringkat 40,

meskipun pada tahun 2021 mengalami kenaikan berada pada peringkat 37. Dan akhirnya pada tahun 2022, tingkat daya saing anjlok lagi pada peringkat 44. Dari data tersebut, jika dilihat secara makro berdasarkan kinerja yang telah dicapai menunjukkan bahwa daya saing Indonesia tidak mengalami perkembangan signifikan atau dengan kata lain mengalami stagnasi. Kemudian Indonesia dalam kategori ASEAN saja masih kalah jauh jika dibandingkan dengan negara-negara lainnya yakni berada di peringkat empat. Sementara Singapura di posisi 1, Malaysia di posisi 27 dan Thailand di posisi 40. Indonesia hanya memiliki kekuatan utama pada ukuran pasar yang besar dengan 82,4 point dan stabilitas kondisi ekonomi makro di posisi 90. Selain itu, berkaitan dengan teknologi, Indonesia termasuk negara dengan tingkat adopsi teknologi yang tinggi dengan tingkat aksestabilitas yang berkualitas rendah. Hal inilah yang menyebabkan kapasitas inovasi tidak bisa leluasa (diposisi 37,7 point). Sehingga wajar jika pengembangan SDM Indonesia tidak berjalan efektif, walaupun ada sedikit peningkatan, dibandingkan negara-negara berskala dunia maupun ASEAN.

Hal menarik dari laporan Indeks Daya Saing Global (GCI) yang dirilis oleh World Economy Forum (WEF) adalah dengan menggunakan pendekatan *human-centric approach*. Pendekatan ini menilai kemampuan SDM meliputi tahun pelaksanaan pendidikan secara efektif, pelatihan staf dengan tingkatan tertentu, pelatihan vokasi yang berkualitas dan lulusan yang memiliki keahlian (*skillset*). Dan keberadaan ketrampilan (*skill*) sumber daya manusia Indonesia yang masih belum beranjak dari posisi keempat, dibandingkan negara-negara di Asia Tenggara, dimana Singapura, Malaysia, dan Brunei Darussalam masih kokoh berada dalam

urutan tiga besar (Saleh & Mardiana, 2021). Oleh karena itu, intensifikasi pemerintah dalam pengembangan SDM perlu didukung sepenuhnya agar tidak tertinggal dan semakin mempunyai tingkat daya saing dengan negara lainnya.

Pada konteks pembangunan nasional, paling tidak, terdapat empat kebijakan inti yang menunjang peningkatan SDM yaitu pertama, meningkatkan kualitas hidup jasmani dan rohani manusia serta kualitas kehidupan manusia misalnya perumahan dan pemukiman yang memenuhi standart kesehatan hidup (Zahrudin et al., 2021). Kedua, meningkatkan SDM yang berkualitas dan produktif yang sebarannya menjangkau secara merata ke berbagai daerah. Ketiga, meningkatkan SDM berkualitas yang benar-benar akrab dengan IPTEK yang berorientasi lingkungan. Hal ini dapat dilakukan melalui pemanfaatan, pengembangan dan penguasaan. Dan tak kalah penting, peningkatan kualitas SDM ini juga harus didukung oleh berbagai pranata kelembagaan dan peranan kebijakan atau hukum yang berlaku.

Berkaitan dengan hal itu, maka berbagai bentuk pendidikan dan pelatihan, peningkatan kapabilitas, pendampingan dan lain sebagainya juga akan menjadi kunci utama dalam membangun kualitas sumber daya manusia (Kurniawan, 2018). Lebih dari itu, penciptaan sebuah bangsa yang berkepribadian (*character building*) menjadi sangat urgen, apalagi jika ditopang oleh pendidikan yang sistematis dan berkualitas serta memberikan ruang gerak terhadap peranan agama dalam sosial kemasyarakatan. Profesionalisme tenaga kerja yang berkeahlian dan berkarakter dalam memenuhi kebutuhan pasar akan menjadi keunggulan kompetitif suatu bangsa di era global (Mahmudah & Putra, 2021). Hal tersebut menjadi penting, mengingat pemerintah saat ini telah gencar mencanangkan gagasan Indonesia emas

2045. Pada tahun itu, negara Indonesia akan memasuki babak sejarah baru dengan usia kemerdekaan yang mencapai 100 tahun. Dan di tahun itu pula, banyak yang memprediksi Indonesia akan mendapatkan situasi dan kondisi bonus demografi, yaitu usia penduduk produktif lebih banyak dari usia penduduk non produktif.

Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional dan Badan Pusat Statistik Republik Indonesia didalam laporan Proyeksi Penduduk Indonesia 2015-2045 memprediksi bahwa penduduk Indonesia pada tahun 2045 akan berjumlah 318,96 juta jiwa. Dengan total jumlah penduduk itu, usia penduduk produktif dengan rentang umur antara 15-64 tahun diprediksi mencapai 207,99 juta jiwa. Dan usia penduduk non produktif diprediksi mencapai 110,97 juta jiwa yang meliputi ; usia penduduk sudah non produktif dengan umur di atas 65 tahun berjumlah 44,99 juta dan usia penduduk belum produktif dengan rentang umur 0-14 tahun akan berjumlah 65,98 juta. Mengacu pada data tersebut berarti pada tahun 2045 penduduk Indonesia diperkirakan memiliki angka ketergantungan (*dependency ratio*) sebesar 53,35%, Yakni, setiap 100 penduduk usia produktif menanggung beban 54 penduduk usia non-produktif.

Dengan melihat jumlah bonus demografi itu memang sangat menguntungkan dan bernilai manfaat yang begitu tinggi terhadap pembangunan nasional jika kinerjanya dikelola dengan baik dan benar. Namun sebaliknya, jika terjadi kesalahan dalam pengelolaannya, maka akan menjadi bumerang dan berefek negatif bagi kelangsungan pembangunan. Berbagai persoalan sosial akan bermunculan seperti kemiskinan, berkurangnya lapangan pekerjaan yang bisa menyebabkan tingginya angka pengangguran dan kriminalitas. Maka dari itu,

sebagai langkah antisipatif dan preventif di tahun 2045, Presiden RI Joko Widodo bersama Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia telah membuat perencanaan pembangunan dimulai dari sekarang dengan visi Indonesia Emas 2045 dengan jargon “Berdaulat, Maju, Adil, dan Makmur”.

Untuk merealisasikan visi Indonesia Emas 2045 nanti, para generasi muda harus menyiapkan diri dalam menghadapi tantangan masa mendatang yang begitu kompleks dan turbulen. Mereka harus menjadi generasi berbibit unggul yang menurut Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), memiliki bermacam karakter, yaitu: menjalani kehidupan yang sehat sekaligus menyehatkan dan menjaga lingkungan alamnya, mempunyai intelegensia yang *complicated*, menjaga kedamaian sosial, produktif dan inovatif, memiliki karakter yang kokoh, dan beradab. Hal ini selaras dengan program pemerintahan saat ini yang memulai pengembangan atau peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia dengan sejumlah program yang diamanatkan kepada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemenaker RI) yang diimplementasikan dalam bentuk pembangunan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) dengan kategori BLKK tumbuh, BLKK berkembang, dan BLKK mandiri.

Program BLK komunitas adalah program riil pemerintah dalam meningkatkan kualitas SDM dengan menyebarluaskan lembaga pelatihan kerja kepada sasaran masyarakat atau komunitas secara langsung, sehingga akses mereka terhadap pelatihan menjadi semakin dekat. Melalui BLK Komunitas, masyarakat mempunyai ketrampilan yang nantinya sesuai dengan serapan dunia usaha dan dunia industri sebagaimana yang menjadi harapan pemangku kebijakan. Program ini

akan melakukan sinergitas dengan dunia industri yang berdasarkan pada potensi tiap-tiap daerah.

Dengan langkah sinergik ini, para lulusan BLKK akan berketerampilan sesuai kompetensi dan lebih berpeluang untuk memasuki pasar kerja. Hal ini bertujuan supaya angka pengangguran semakin cepat berkurang dan para lulusan memiliki kesempatan kerja yang terbuka luas.

Ada beberapa cara kerjasama dan sinergitas yang dapat dilaksanakan meliputi pertukaran informasi pasar tenaga kerja, penyusunan kurikulum dan metode pengajaran, pengembangan standar kompetensi kerja dan kualifikasi nasional (SKKNI), sertifikasi kompetensi, pelatihan langsung di tempat kerja (On The Job Training), peningkatan kemampuan untuk terampil bagi para pengusaha, pengembangan pusat pelatihan di sektor industri, serta pengelolaan lembaga pelatihan yang bersifat kolaboratif.

Pemerintah telah mengukuhkan Pendidikan dan pelatihan vokasi sebagai media bagi perkembangan kompetensi melalui Peraturan Presiden No 68 tahun 2022 mengenai Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi sebagai instrumen tersebut. Sejak tahun 2017 hingga 2022, Kementerian Ketenagakerjaan telah membangun BLK Komunitas sebanyak 3.757 lembaga yang tersebar diseluruh Indonesia dengan klasifikasi yaitu *pertama*, komunitas tumbuh, yakni BLK mendapat ijin dan telah menyelenggarakan program pelatihan, sebanyak 1.752. *Kedua*, komunitas berkembang, yakni BLK yang sudah mengembangkan kemitraan dengan lembaga/komunitas lainnya, sebanyak 876, dan *Ketiga*, komunitas mandiri, yakni BLK yang telah mampu memproduksi barang/jasa sebanyak 283.

Program BLK komunitas dalam implementasinya menasar ke lembaga pendidikan pesantren. Berdasarkan data statistik pondok pesantren 2022, jumlah lembaga pesantren baik yang berbasis kitab maupun satuan pendidikan berjumlah 37,614 dengan jumlah santri mencapai 4,495,735. Berbekal kuantitas santri yang besar, diharapkan dapat membentuk tenaga kerja yang potensial. Terlebih program pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk pelatihan ketrampilan di berbagai bidang seperti teknologi informasi, pertanian, perdagangan, produksi barang dan jasa diharapkan akan membuka peluang munculnya para wirausahawan santri atau dikenal dengan nama *santripreneur* yang berlatar belakang pendidikan santri. Sebab, di tengah persaingan global seperti sekarang ini, idealnya anak didik santri tidak menguasai ilmu keagamaan semata tetapi juga ilmu kewirausahaan. Hal ini berguna untuk menyeimbangkan pengetahuan santri tentang hal dunia dan akhirat, sehingga pesantren menjadi tempat yang tepat dan cocok dalam menanamkan jiwa kewirausahaan bernuansa Islami (Fitri, 2023).

Secara esensial, lembaga pondok pesantren adalah bagian yang mengakar kuat dan menyatu dalam struktur sosial masyarakat Muslim di Indonesia. Peranan sosial yang diemban oleh pesantren terus berlangsung dan tetap memberikan kontribusi yang signifikan dalam kehidupan masyarakat. Sumber daya yang dimiliki oleh pesantren menjadi investasi sosial yang dapat mendukung peran mereka sebagai lembaga yang memiliki tanggung jawab dalam membentuk masyarakat yang beradab dan berkeadilan. Dan berkembangnya implementasi ekonomi syariah di kalangan masyarakat Muslim Indonesia adalah bagian dari upaya sosial untuk merevitalisasi peradaban Islam. Dengan berbagai aset yang ada,

pesantren sebenarnya memiliki potensi besar dalam memajukan kewirausahaan yang mengacu pada prinsip-prinsip ekonomi syariah.

Dalam pandangan Fauzan Adhim (2021) dikatakan bahwa pondok pesantren mempunyai peranan yang strategik dan urgen dalam pengembangan ekonomi. Hal tersebut dapat dijelaskan melalui enam faktor. Pertama, kemajuan ekonomi di pesantren mampu menjadi sumber keuangan untuk menjalankan aktivitas dan perkembangan pesantren itu sendiri. Kedua, pesantren dapat menjadi pendorong dalam memberdayakan perekonomian masyarakat di sekitarnya. Ketiga, pesantren berperan dalam membentuk lingkungan ekonomi lokal yang berlandaskan prinsip syariah. Keempat, pesantren dapat merangsang semangat berwirausaha bagi para santri. Kelima, pesantren dapat menggerakkan pertumbuhan ekonomi pada skala usaha mikro-menengah. Keenam, pesantren dapat membangun kemandirian lembaga sehingga dapat meminimalisir ketergantungan pada sumber pendanaan dari luar lembaga.

Kedekatan dan harmoni sosial pesantren dengan masyarakat yang kebanyakan berada di pedesaan akan mempermudah peranannya ke arah pengembangan sektor ekonomi melalui gerakan kewirausahaan. Adanya jejaring pesantren yang cukup luas jika digerakkan akan berpeluang pada kesempatan kerja yang pada gilirannya akan menekan tingkat kemiskinan dan penganggur yang ada. (Fauzi, 2017; Isti & Fauzan, 2023).

Selain itu, pesantren dalam konteks pembangunan ekonomi juga memberikan kontribusi yang besar baik yang berkaitan dengan pelatihan keterampilan, membuka peluang pekerjaan, memproduksi hasil-hasil pertanian dan perniagaan,

mendukung bisnis lokal, dan memberikan dukungan finansial kepada warga masyarakat desa setempat.

Di tinjau dari sudut pandang *maqashid al-syari'ah*, pengembangan usaha ekonomi yang dilakukan pesantren selaras dengan nilai pemeliharaan harta (*hifdhul maal*), dimana hal tersebut akan berdampak positif dan prospektif jika dijadikan contoh oleh lembaga pendidikan Islam saat ini. Oleh karena itu, pada masa kini pesantren selain sebagai lembaga *tafaqquh fiddin* diharapkan mampu melakukan upaya pemberdayaan ekonomi bagi masyarakat sekitar, dan khususnya pengembangan sumber daya para santrinya.

Dan tampaknya harapan tersebut akan terealisasi dengan adanya program-program pemerintah seperti halnya program kemandirian ekonomi pesantren oleh Kementerian Agama dan program Kemenaker RI berupa BLK Komunitas Pesantren sebagai upaya mengembangkan potensi dan kompetensi santri dalam bidang kewirausahaan. Perlu diketahui, santri selalu diidentikkan dengan seseorang yang sedang menimba ilmu di pesantren dengan melalui tahapan pendidikan sampai dinyatakan berakhir masa studinya. Ghofirin, dkk (2019) berpendapat bahwa di masa disrupsi saat ini, karakter santri yang dibutuhkan adalah mereka yang berkarakter tangguh, memiliki kreativitas, inovasi, keahlian, kemampuan berpikir strategis, serta mental yang kuat di lingkungan pesantren. Dalam era persaingan global, santri diharapkan memiliki dasar yang kokoh dalam aspek kemandirian, baik dalam bidang pendidikan, sosial, dakwah, maupun keuangan. Santri memiliki potensi besar untuk diberdayakan dan dikembangkan melalui semangat kewirausahaan.

Salah satu cara agar para santri alumni pesantren bukan saja pintar mengaji, maka dibutuhkan pendidikan dan pelatihan tentang kemandirian. Dengan memasukkan ilmu kewirausahaan ke dalam kurikulum pendidikan pesantren merupakan modal bagi santri buat meningkatkan kapabilitas santri dalam hal pengetahuan dan keahlian yang berbasis teknologi digital. Dalam rangka ikut mengatasi berbagai problematika sosial seperti kemiskinan, pengangguran, penyediaan kebutuhan pangan dan lain sebagainya, para santri yang berwirausaha diperlukan dalam memberdayakan perekonomian masyarakat, minimal di lingkungannya masing-masing mereka tinggal.

Di samping itu, praktik kewirausahaan santri (santripreneur) sebetulnya berpotensi untuk memberdayakan perekonomian masyarakat yang berada di lingkungan pesantren. Tentu saja hal itu perlu adanya integritas, kepercayaan, dan konsistensi dalam memberikan wadah pemberdayaan atau pengembangan. Oleh karenanya, penting sekali secara intensif membimbing para santri agar mereka dapat menjadi santripreneur yang kuat, unggul, dan terampil dalam menangani permasalahan ekonomi umat sebagai wujud nyata berkhidmat pada negara. Dan pula, nantinya dapat mendorong para santri untuk menciptakan lapangan kerja melalui usaha yang mereka jalankan (Yuliani, et.al., 2022).

Berbagai riset telah menggambarkan bahwa pesantren yang menggabungkan antara prinsip pendidikan agama dengan kewirausahaan memiliki dampak positif dalam mendorong aktivitas kewirausahaan. Pesantren, sebagai lembaga, mempersiapkan para santri untuk menjadi entrepreneur yang mandiri secara ekonomi dan keuangan (Ruhamah, et.al., 2020). Santri sebagai aset pesantren

menunjukkan kemampuan beradaptasi dan dinamis dalam merespon perkembangan zaman. Kesempatan ini dapat menjadi dorongan bagi kemajuan ekonomi masyarakat yang berakar pada pesantren. Pesantren sepatutnya memiliki kemandirian dalam segi sosial, keuangan, dan pendidikan, dengan sasaran mengembangkan ekonomi masyarakat secara mandiri (Suhud, 2020).

Mewujudkan kemandirian kewirausahaan di kalangan santri di pesantren merupakan kebutuhan krusial dan fundamental. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan potensi santri agar memiliki antusiasme dan kapabilitas berwirausaha secara signifikan. Karena biasanya santri kurang memiliki keahlian atau kecakapan yang memadai dalam dunia wirausaha, maka diperlukan keterampilan hidup untuk memupuk serta meningkatkan kemampuan berwirausaha (Mala et.al., 2020).

Maka dari itu, mengacu pada latar belakang di atas, selanjutnya penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengembangan Kewirausahaan Santri Pada Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati Jawa Tengah.** Hal ini bertujuan agar santri tidak hanya dipandang sebagai ahli ilmu agama akan tetapi santri juga bisa menjadi pengusaha yang memiliki jiwa moralitas yang tinggi dalam berwirausaha. Tentu saja, agar bisa terrealisir dibutuhkan langkah-langkah strategis yang terencana dan terkelola dengan efektif dan efisien, agar pengembangan kewirausahaan santri benar-benar terwujud. Untuk itu, BLK komunitas Pesantren barangkali akan menjadi solusi dalam pengembangan sumber daya manusia santri tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Pengetahuan dan ketrampilan para santri dalam bidang kewirausahaan masih sangat minim, sehingga menjadi persoalan setelah lulus dari pendidikan pesantren.
2. Pesantren sebagai lembaga pendidikan para santri, masih kurang maksimal dalam mendidik, melatih, dan memfasilitasi para santri untuk menjadi wirausahawan (*santripreneur*).
3. Penyelenggaraan BLK Komunitas Pesantren sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia para santri masih belum maksimal dan hanya berorientasi proyek (*project oriented*) terutama dalam pengembangan yang berkelanjutan di bidang kewirausahaan bagi para santri maupun lulusannya.

C. Batasan Masalah

Dalam sebuah penelitian, pembahasan batasan masalah menjadi krusial karena membantu mengarahkan fokus pada inti dari permasalahan yang akan diteliti. Penekanan pada batasan masalah memungkinkan peneliti untuk menetapkan parameter yang jelas tentang apa yang akan diselidiki dan apa yang tidak akan dimasukkan dalam penelitian.

Secara umum, pembahasan batasan masalah bertujuan untuk: (a) Menentukan fokus penelitian : peneliti mempersempit cakupan untuk memusatkan perhatian pada aspek-aspek yang akan diteliti. (b) Menentukan ruang lingkup: peneliti

menjelaskan apa yang akan dimasukkan dan dikecualikan dalam penelitian. (c) Menghindari penyimpangan topik: peneliti dapat menghindari penelitiannya dari topik yang tidak relevan.dan

(d) Memudahkan pemahaman: peneliti memastikan para pembaca memahami dengan jelas tujuan dan batasan penelitian. Dan dalam penelitian kualitatif, menurut Sugiyono (2013) dan Ulfathin (2022), fokus dalam penelitian masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti di lapangan.

Untuk itu, penulis akan membatasi masalah penelitiannya pada proses pelaksanaan program BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati dan pengembangan kewirausahaan santri pasca pelaksanaan program tersebut

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang penulis uraikan di atas, maka penulis akan melakukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pelaksanaan program BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati Jawa Tengah ?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kewirausahaan berkelanjutan santri pasca pelaksanaan Program BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati Jawa Tengah?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui proses pelaksanaan program di BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kewirausahaan berkelanjutan santri pasca pelaksanaan program BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Jawa Tengah.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam merencanakan pengembangan kewirausahaan santri (*santripreneur*) yang kompeten, kompetitif dan berkelanjutan menuju kemandirian ekonomi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bisa berkontribusi secara empiris terhadap pihak BLKK Pesantren Al-Istianah Pati Jawa Tengah sebagai masukan dalam menimbang dan mengambil keputusan kebijakan praktis dan sebagai usulan yang konstruktif dalam pengembangan SDM santri dengan program pelatihan kerja yang efektif dan efisien agar tercipta wirausahawan santri yang unggul, berdaya saing dan ber-*akhlakul karimah* sesuai dengan nilai-nilai pendidikan pesantren.

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Kajian Teori

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1.1 Pengertian Pengembangan

Pengembangan adalah serangkaian proses pendidikan yang terencana dan sistematis dengan fokus pada manajemen untuk memperoleh konsepsi dan teori pengetahuan dalam jangka panjang demi mencapai tujuan umum (Thoha, 2005). Mangkunegara (2003), mengartikan pengembangan adalah suatu aktivitas untuk memperbaiki kompetensi pegawai melalui peningkatan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum, yang diantaranya dengan peningkatan pemahaman konsep teori ataupun keputusan yang diambil dalam menghadapi persoalan organisasional. Sedangkan Priansa (2016) mengungkapkan konsep serupa yang menjelaskan pengembangan sebagai suatu proses pendidikan dalam jangka panjang yang menggunakan langkah-langkah sistematis dan terstruktur, di mana staf manajemen memperoleh pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum.

Lebih lanjut Widodo (2015) menjelaskan, pengembangan berhubungan erat dengan usaha untuk memajukan kinerja karyawan dengan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan dan proses pembelajaran. Sementara menurut Amalia (2017), pengembangan dijelaskan sebagai persiapan seseorang untuk mengambil tanggung jawab pada struktur organisasi yang berlainan atau yang lebih tinggi tingkatannya.

Berdasarkan berbagai pengertian sebelumnya, maka dapat ditarik benang merahnya bahwa pengembangan merupakan suatu proses sistemik dan terorganisir dengan rentang waktu yang panjang untuk meningkatkan kapabilitas teknis, teoritis, konseptual, serta kecakapan staf manajemen dalam pengambilan keputusan. Langkah ini bertujuan untuk mencapai tujuan umum perusahaan dengan cakupan interaksi manusia yang lebih luas. Pengembangan memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk terus berkembang, menitikberatkan pada pertumbuhan jangka panjang serta memfokuskan pada kompetensi (Firmansyah D., 2023). Dengan demikian, metode pengembangan yang dilakukan oleh BLK Komunitas Pesantren kepada para santri bertujuan agar dapat meningkatkan seluruh kemampuannya di bidang kewirausahaan.

1.1.1. Komponen Pengembangan

Ada beberapa komponen pengembangan yang meliputi;

- 1) Kejelasan dalam tujuan pengembangan, terencana dan terukur. Yaitu masing-masing aktivitas yang dilaksanakan guna pengembangan harus riil dan terarah, sehingga bisa direncanakan secara matang kemudian diimplementasikan dengan pertanggungjawaban (*accountable*) sesuai dengan situasi yang ada.
- 2) Para pelatih harus benar-benar profesional sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Yaitu supaya mendapatkan capaian yang efektif, maka individu yang dipilih sebagai pelatih merupakan individu yang memiliki kapabilitas melatih dengan latar belakang disiplin ilmu atau keahliannya sendiri.

3) Adanya relevansi materi pengembangan dengan capaian yang ditargetkan. Yaitu materi pengembangan yang diajarkan tidak menyimpang dari arah atau capaian tujuan. Sebab, hal itu dapat berdampak negatif yang berujung pada tidak adanya nilai kemanfaatan alias merugi.

1.1.2. Tahapan Pengembangan

Di dalam penyusunan pengembangan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

- (a) Pengenalan kebutuhan pengembangan.
- (b) Penetapan standar kesuksesan beserta indikatornya.
- (c) Penetapan metode pengembangan.
- (d) Pengadaan uji coba dan revisi apabila dibutuhkan.
- (e) Pelaksanaan dan pengevaluasian.

1.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah sesuatu yang krusial dan terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, tak terkecuali santri sebagai sumber daya manusia yang dapat dijadikan investasi dalam rangka pengembangan SDM di lingkungan lembaga pendidikan pesantren seperti pelatihan bidang kewirausahaan melalui BLK komunitas Pesantren. Menurut Lies Sunarmintyastuti & Hugo Aries Suprpto (2019), bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki setiap individu yang ditetapkan oleh kekuatan berfikir dan fisik. Sumber daya manusia pada akhirnya dijadikan bagian dari kunci utama dalam keseluruhan kegiatan

individu. Walaupun dalam implementasi kegiatannya ada banyak cara terutama dari aspek pengaplikasian kecanggihan alat teknologi. Namun, semua itu tidak akan bermakna jika tidak ada keterlibatan pada diri sumber daya manusia secara langsung. Hasibuan (2003) mengutarakan pendapat pengertian sumber daya manusia adalah perpaduan kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dipunyai oleh setiap individu. Karakteristik dan perilaku setiap individunya dipengaruhi oleh faktor genetik dan lingkungan. Sementara kinerjanya digerakkan oleh kemauan untuk mencapai kepuasan yang harus terpenuhi (Apriliana et. al, 2021).

Selanjutnya, pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian tak terpisahkan dari sub-kategori manajemen sumber daya manusia. Bidang sumber daya manusia ini membantu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan meningkatkan kemampuan karyawan, pengembangan sumber daya manusia membantu organisasi membangun landasan kesuksesan yang berkelanjutan di masa depan.

Notoatmojo (1992) mendefinisikan, dari segi makro, pengembangan sumber daya manusia adalah cara untuk peningkatan kompetensi kualitas manusia guna mencapai tujuan pembangunan nasional. Cara tersebut dijalankan melalui proses perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Sementara dari segi mikro, pengembangan sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai serangkaian cara dalam pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja yang terencana agar tercapai *outcome* yang maksimal. Yang dimaksud dengan *outcome*, menurut Amalia (2017) bisa berbentuk jasa, barang atau keuangan. Dari uraian ini dapat dipahami bahwa proses pengembangan sumber daya manusia mencakup

segala sesuatu yang direncanakan (*planning*), dididik dan dilatih (*education and raining*), dan dikelola (*management*). Dengan demikian, dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi turbulensi lingkungan bisnis seperti sekarang ini, maka pengembangan sumber daya manusia secara intensif dan berkelanjutan harus dilakukan dengan serangkaian langkah peningkatan skill atau kompetensi tenaga kerja.

Menurut Raharjo (2022) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, pengembangan sumber daya manusia merupakan proses yang membuat karyawan organisasi didukung secara kontinyu dan terorganisir untuk mendapatkan atau meningkatkan ketrampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan bermacam tugas yang korelatif dengan peranan mereka pada masa sekarang atau diinginkan pada masa-masa mendatang. Hal tersebut dimaksudkan untuk mengembangkan ketrampilan individu yang bersifat umum dengan cara memanfaatkan potensi diri mereka maupun untuk kepentingan organisasi. Tujuan lainnya adalah untuk pengembangan budaya organisasi, memperbaiki relasi antara atasan dengan bawahan, kerjasama tim dan memperkuat kerjasama antar sub unit serta memberikan sumbangsih terhadap profesional untuk lebih sejahtera, semangat, dan rasa bangga para tenaga kerja.

Pengembangan sumber daya manusia terdiri dari tiga komponen inti yaitu pertama, meningkatkan prestasi kerja karyawan di bidang pekerjaannya yang sekarang dengan pelatihan. Kedua, mengembangkan manusia secara totalitas agar berperan dan bertanggung jawab di masa mendatang yang sulit ditebak melalui pendidikan. Dan ketiga, mempersiapkan individu untuk dapat berkembang sesuai

tugas yang menjadi tanggungjawabnya di dalam karir mereka dengan rentang waktu yang pendek sampai dengan menengah.

Pengembangan sumber daya manusia juga dapat digambarkan sebagai strategi untuk memajukan pengetahuan, ketrampilan, perilaku organisasi para anggota, dan penciptaan jalur karier yang tidak kaku dalam memperoleh capaian tujuan organisasi. Budiarti (2018), mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu upaya pendidikan dan pelatihan. guna peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual dan moralitas tenaga kerja yang bersesuaian dengan pekerjaan atau posisi kerja. Kualitas sumber daya manusia bisa berkembang jika didukung suatu perencanaan yang solid. Begitu juga, pemilihan strategi pengembangan sumber daya manusia amat berpengaruh terhadap kepribadian yang berkualitas dan komitmen organisasi. Oleh karenanya, pengembangan sumber daya manusia memerlukan dinamika dan efektivitas strategi organisasi. (Fitri Anggreani, 2021).

Secara teoritis pengembangan sumber daya manusia berawal dari pemikiran Schultz yang menuliskan fungsi investasi dan akumulasi modal produktif menjadi pokok dalam proses pembangunan dan pertumbuhan ekonomi (Curry & Sura, 2007). Budhwani et al., (2004) juga sependapat dengan pernyataan sebelumnya yang mana pembangunan ekonomi dan sosial dipengaruhi oleh kontribusi pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat memainkan peran penting dalam peningkatan kualitas masyarakat melalui berbagai agenda sosial (Ehnert et al., 2013; Stefańska, 2021). Teori pengembangan sumber daya manusia yang baik mampu menghasilkan penjelasan, prinsip, dan model kuat bagi para profesional

untuk melakukan aktivitas dalam organisasi (Hairston & Nafukho, 2019; Sambrook, 2005). Sebab organisasi merupakan entitas yang dibentuk oleh manusia, sehingga perlu peran besar seperti kinerja, adaptasi, dan sebagainya dari segala elemen terkait (Lee et al., 2017). Tanpa adanya model pengembangan sumber daya manusia yang baik, maka kemajuan organisasi akan semakin tidak mudah untuk dicapai (Sihombing, 2021).

Dasar utama pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan pembelajaran yang terorganisasi (Hoang Tien, Paul Dana, et al., 2020). Sehingga dalam implementasinya mencakup tiga aspek yaitu pendidikan, pelatihan, dan pengembangan (Hoang Tien, Duy Thuc, et al., 2020). Pendidikan dipahami sebagai kegiatan pembelajaran untuk mempersiapkan orang untuk berkarir atau karir baru yang lebih sesuai di masa depan. Kemudian, pelatihan sebagai kegiatan pembelajaran untuk membantu karyawan agar dapat menjalankan fungsi dan tugasnya dengan lebih efektif. Sementara pengembangan menjadi kegiatan pembelajaran yang melampaui lingkup pekerjaan langsung para pekerja untuk membuka lapangan kerja baru sesuai dengan arah organisasi di masa depan.

1.2.1. Prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016) berpendapat prinsip pengembangan sumber daya manusia ialah peningkatan mutu dan ketrampilan kerja para karyawan. Penetapan terlebih dahulu program pengembangan akan bisa memaksimalkan capaian dengan pengeluaran biaya yang minim. Program pengembangan tersebut berisikan tentang target yang dituju, kebijaksanaan, tata cara, kurikulum dan masa pelaksanaannya.

Program pengembangan harus berpatokan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja setiap karyawan sesuai jabatannya. Program pengembangan organisasi sebaiknya disosialisasikan secara transparan kepada seluruh karyawan atau semua anggota agar ada kesiapan pada diri mereka.

1.2.2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara spesifik, tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah peningkatan mutu dan kinerja yang produktif, perbaikan kerja secara efektif dan efisien supaya target program kerja tercapai. Tujuan lainnya yaitu peningkatan moralitas, perilaku, motivasi kerja dan kinerja. Untuk memperoleh sasaran tersebut, maka dibutuhkan rangkaian langkah yang berorientasi jangka panjang, diawali dari perencanaan, pengelolaan, sampai dengan perawatan sumber daya manusia. Tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut Martoyo (2015) adalah peningkatan kinerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan berbagai program kerja sebagaimana yang telah ditargetkan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan peningkatan pengetahuan, kemampuan dan perilaku setiap karyawan terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Sedangkan menurut Merlot dan de Cieri, (2012); Patrick et al., (2022) tujuan dan kegunaan pengembangan sumber daya manusia seperti meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan efisiensi kinerja. Lalu meningkatkan kualitas kinerja dan mengurangi pengawasan karena pekerja yang terlatih mampu memonitor diri sendiri. Serta menciptakan keunggulan kompetitif bisnis, kekompakan antara karyawan dengan perusahaan dan profesionalisme pekerja. Jadi, tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah identik dengan

bagaimana setiap kompetensi yang ada pada diri setiap individu karyawan ditingkatkan ketrampilannya secara optimal agar tercapai keberhasilan suatu organisasi.

1.2.3. Metode dan Sasaran Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sejak awal metode pengembangan sumber daya manusia seperti halnya pendidikan dan pelatihan harus ditentukan oleh manajer personalia selaku pihak yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaannya. Program pengembangan ini menentukan tujuan, serangkaian langkah, rentang waktu, dan tata cara pelaksanaannya. Dalam penyusunan metode ini manajer harus menerima berbagai usulan dan kritik yang membangun, agar hasilnya bisa baik dan positif sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Menurut Rusby (2016) sasaran pengembangan sumber daya manusia terdiri dari : 1) *Technical skills*. Yaitu peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis tenaga kerja, 2) *Managerial skills* yaitu peningkatan keahlian dan kemahiran dalam kepemimpinan serta pengambilan keputusan dan 3) *Conceptual skills* yaitu peningkatan kemampuan membuat konsep dengan gagasan yang kreatif dan inovatif. Sedangkan metode pengembangan SDM meliputi metode pelatihan yang ditujukan untuk tenaga kerja bersifat operasional dan metode pendidikan yang ditujukan kepada tenaga kerja pada level manajerial.

1.2.4. Jenis-Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM ditinjau dari jenisnya dibagi ke dalam dua kategori yakni pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal (Hasibuan, 2016). Pengembangan informal ini dilakukan oleh keinginan dan motivasi pribadi untuk pengembangan diri dan meningkatkan kemampuan dengan cara belajar dari bermacam literatur yang berkaitan erat dengan pekerjaan dan posisinya. Begitu pula, pengembangan secara informal diperlihatkan oleh inisiatif dan motivasi yang tinggi para karyawan untuk berkembang dengan meningkatkan kapabilitas kerjanya. Hal ini akan memberikan manfaat pada perusahaan dikarenakan karyawan mengalami kemajuan kinerja dan juga perbaikan efisiensi dan produktivitas.

Sedangkan yang dimaksud pengembangan formal adalah perusahaan mengirim atau menugaskan karyawan untuk ambil bagian dalam pendidikan atau pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh perusahaan itu sendiri maupun oleh lembaga pendidikan atau pelatihan diluar perusahaan. Dan perusahaan melaksanakan pengembangan ini untuk menghadapi kebutuhan dan tantangan bagi karier dan non-karier karyawan pada saat sekarang maupun di masa mendatang.

1.2.5. Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Krismiyati (2017) dikutip Hendita Yosepa dkk (2020) mengatakan indikator pengembangan sumber daya manusia berikut ini:

1) Motivasi.

Motivasi adalah pendorong yang memicu seseorang untuk melakukan sesuatu yang diinginkan dapat terlaksana sesuai harapan. Motivasi itu bisa saja muncul dari luar diri seseorang sebagai contoh dorongan pada kekuasaan yaitu ketika atasan

seseorang menggunakan kekuasaannya dengan tujuan untuk mengubah perilaku orang lain, kemudian melakukan kontrol terhadap lingkungan. Di sisi lain, motivasi bisa timbul dari dalam diri seseorang misalnya dorongan untuk berprestasi yang ditandai oleh dorongan untuk berbuat riil dalam keseluruhan kegiatan.

2) Kepribadian.

Kepribadian meliputi kebiasaan, sikap, sifat, yang dikembangkan individu dalam berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian berhubungan erat dengan nilai, norma, dan perilaku. Kepribadian berkaitan dengan kapabilitas melestarikan integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.

3) Keterampilan

Keterampilan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan sesuai keinginan. Melalui pelatihan, keterampilan karyawan menjadi berkembang. Keterampilan yang mumpuni bisa diperoleh dari internal diri atau dengan diadakannya program-program pelatihan.

1.2.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai investasi., maka dalam implementasinya perlu diperhatikan faktor apa saja yang mampu mempengaruhi dalam diri (internal) organisasi maupun di luar (eksternal) organisasi terkait sebagai berikut (Mondy et al, 2002; Notoeatmodjo, 2003):

a. Faktor internal

Faktor internal ini berkaitan dengan segala aspek kehidupan organisasi, dimana pimpinan maupun anggota dapat mengatur dan mempengaruhi organisasi tersebut. Adapun faktor internal tersebut meliputi :

Pertama, visi, misi dan tujuan organisasi. Setiap organisasi memiliki visi, misi dan tujuan yang ingin diraih. Untuk meraih tujuan ini dibutuhkan perencanaan yang relevan dan implementasi yang akurat dengan memaksimalkan pengembangan sumber daya manusia.

Kedua, strategi pencapaian sasaran. Pada umumnya akan terjadi perbedaan dalam menentukan strategi dalam mencapai sasaran atau tujuan organisasi, meskipun seringkali misi dan tujuan organisasi mengalami kesamaan. Maka dari itu, kualitas dan kapabilitas seorang pimpinan menjadi faktor utama dalam memprediksi situasi eksternal serta dapat menyusun strategi yang bersifat antisipatif sehingga nantinya bisa memperkirakan efek yang timbul terhadap organisasi. Ketepatan strategi guna mencapai tujuan akan berdampak pula terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

Ketiga, karakteristik dan kategori tujuan. karakter dan kategori aktivitas yang dilaksanakan dalam organisasi sangat membantu mengembangkan sumber daya manusia.

Keempat, jenis teknologi yang diterapkan. Guna menyiapkan tenaga yang dibutuhkan untuk mengaplikasikan teknologi, maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia.

b. Faktor eksternal

Setiap organisasi dalam menjalankan pengembangan sumber daya manusia juga tidak bisa lepas dari faktor lingkungan eksternal yaitu :

Pertama, kebijakan pemerintah. Seringkali organisasi dihadapkan dengan berbagai peraturan yang dibuat oleh pemerintah. Untuk itu, organisasi juga harus memperhatikan hal tersebut agar program pengembangan sumber daya manusia tetap bisa dijalankan sesuai yang direncanakan.

Kedua, sosio budaya masyarakat. Dalam pengembangan sumber daya manusia suatu organisasi, elemen sosio budaya masyarakat benar-benar perlu diperhatikan. Karena tidak dapat dipungkiri, setiap organisasi didirikan bertujuan untuk kebutuhan masyarakat dengan setting sosio-kultur yang beragam.

Ketiga, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dinamika ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat di luar organisasi akan mempengaruhi pengembangan setiap individu dalam organisasi. Untuk itu, organisasi harus mampu beradaptasi dan memilih teknologi yang tepat guna.

2. Pengertian Kewirausahaan (*entrepreneurship*)

Secara historis *entrepreneurship* kali pertama diperkenalkan oleh Richard Castillon pada tahun 1755 dalam tulisannya *Essai Sur La Nature du Commerce en General*. Dimana sebutan bagi para pedagang yang membeli barang di daerah-daerah dan kemudian menjualnya dengan harga yang tidak pasti memakai sebutan *entrepreneur*. Secara terminologis, *entrepreneurship* sendiri telah dikenal sejak abad ke-17, sedangkan di Indonesia istilah *entrepreneurship* baru dikenal pada akhir abad ke-20. Di beberapa negara istilah *entrepreneurship* berbeda-beda, seperti

di Belanda dikenal dengan *ondernemer*, di Prancis dikenal dengan istilah *entreprenre*, yang berarti melakukan (*to undertake*), dalam arti melakukan kegiatan mengorganisir dan mengatur, kemudian di Jerman *entrepreneur* disebut dengan *unternehmer*, turunan dari kata *unternehmen* yang diartikan menjalankan, melakukan dan berusaha.

Selanjutnya, pada tahun 1950-an, beberapa negara seperti Eropa, Amerika, dan Kanada mulai mengembangkan pendidikan di bidang kewirausahaan. Bahkan sejak tahun 1970-an, sejumlah universitas mulai menawarkan mata pelajaran yang berkaitan dengan kewirausahaan atau manajemen bisnis kecil. Pada dekade 1980-an, hampir 500 sekolah di Amerika Serikat menyelenggarakan program pendidikan kewirausahaan.

Di Indonesia, pembelajaran kewirausahaan saat ini hanya terdapat dalam sejumlah sekolah atau perguruan tinggi tertentu. Namun, seiring dengan perkembangan zaman dan tantangan ekonomi, pemahaman tentang kewirausahaan, baik melalui pendidikan formal maupun berbagai pelatihan di berbagai sektor masyarakat, mengalami pertumbuhan yang signifikan. Banyak penemuan penting muncul selama periode tersebut, seperti mesin uap, mesin pemintal, dan lain-lain. Hal ini dikarenakan fokus utama pada pertumbuhan dan ekspansi perusahaan melalui inovasi serta kreativitas. Selanjutnya, abad pertengahan *entrepreneur* telah berkembang untuk menggambarkan seseorang yang memimpin sebuah proyek produksi (Triyanto, 2021).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kewirausahaan berasal dari kata dasar wirausaha, artinya orang yang mahir atau mempunyai bakat

mengidentifikasi produk baru, menetapkan cara produk baru, menyiapkan operasional dalam membuat produk baru, memasarkannya, serta mengelola permodalan operasional.

Richard T. Elly dan Ralph H. Hess mengungkapkan bahwa secara singkat, seorang pengusaha mengelola, mengatur, dan menjalankan bisnis untuk mencapai keuntungan. Peter F. Drucker menjelaskan kewirausahaan sebagai serangkaian metode untuk menciptakan sesuatu yang unik dan berbeda dari yang lain (Khamimah, 2021). *Entrepreneurship* juga dapat diartikan suatu proses pengejawantahan kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan masalah sekaligus mendapatkan peluang guna meningkatkan kehidupan dalam usaha dan pekerjaan (Darojat & Sumiyati, 2015; Muchson, 2017; Asyari & Qadry, 2022).

Sementara Kao dan J. Leach Ronald (dalam Saiman, 2009) mendefinisikan kewirausahaan merupakan aktivitas untuk membuat suatu nilai (*value*) dengan cara cerdas dalam mencermati peluang bisnis, keberanian menanggung resiko dalam memutuskan suatu peluang bisnis, terampil dalam memanaj untuk memperoleh sumberdaya manusia, modal dan barang yang diperlukan. Secara simplistik, pengertian wirausaha adalah seseorang yang memiliki keberanian dalam pengambilan keputusan yang beresiko dengan memanfaatkan berbagai peluang usaha. Ini berarti seorang pengusaha harus mempunyai kemandirian mental dan berani mengawali usahanya dengan perasaan tidak takut ditengah situasi yang sulit dan tidak pasti (Kasmir, 2007).

Sebagaimana pula dijelaskan Hermawan Kartajaya (2023) bahwa pengertian entrepreneurship adalah suatu kegiatan untuk membentuk suatu nilai dengan cara

melakukan observasi terhadap peluang bisnis, menerapkan manajemen risiko yang bisa muncul setiap saat, kemampuan menjalin komunikasi serta menggerakkan segala sumber daya yang ada, terlebih sumber daya manusia. Adapun entrepreneurship dibagi menjadi dua klaster yaitu klaster entrepreneurial yang berbentuk elemen-elemen creativity, innovation, entrepreneurship, dan leadership (CI-EL) dan klaster professionalism yang meliputi faktor productivity, improvement, professionalism, dan management (PIPM).

Lebih dari itu, dikatakan Rozi, dkk (2019), kewirausahaan merupakan usaha serius guna memenuhi kebutuhan dan keinginan serta menyelesaikan persoalan dengan segala keunggulan yang melekat pada diri kita sendiri. Kewirausahaan sangat penting ditumbuhkan pada saat ini. Khususnya ketika angka pengangguran sangat tinggi, sementara lapangan kerja yang tersedia ternyata tidak banyak bertambah. Betapa banyak orang di dunia ini, termasuk pula di Indonesia, yang telah memahami bahwa kewirausahaan (*entrepreneurship*) itu adalah sesuatu yang penting dan strategis, akan tetapi sedikit sekali orang yang mengupayakan.

Demikian pula, kewirausahaan dapat digambarkan sebagai motivasi, sikap, perilaku dan kompetensi seseorang dalam mengelola usaha atau kegiatan yang bertujuan untuk menemukan, menyusun dan menjalankan metode kerja, teknologi dan produk baru secara efisien dalam upaya menghadirkan pelayanan prima agar memperoleh keuntungan (Simanjuntak, 2019).

Kewirausahaan diakui sebagai faktor pendorong utama dalam pertumbuhan ekonomi karena berperan dalam menciptakan peluang kerja, meningkatkan

kekayaan dan pendapatan, serta mengaitkan ekonomi lokal dengan pasar global. (Ramadani et al., 2013, 2015; Farinha et al., 2018).

Ekosistem kewirausahaan merupakan elemen penting dalam mendorong perkembangan kewirausahaan yang pada gilirannya akan menciptakan peluang kerja dan pertumbuhan ekonomi (J., Bosma et al., 2020). Sementara konsep ekosistem kewirausahaan bisa dijelaskan sebagai kumpulan unsur dan pihak yang saling terkait yang terorganisir dengan baik sehingga mendorong aktivitas kewirausahaan yang produktif (Fajri, 2021). Para pengusaha di daerah-daerah dengan ekosistem kewirausahaan yang kurang berkembang, seperti wilayah terpencil yang kekurangan sumber daya, memiliki kesempatan untuk menggunakan teknologi digital guna menciptakan ekosistem kewirausahaan yang unik dan menyelesaikan tantangan terkait aspek keuangan, sumber daya manusia, konteks sosial budaya, infrastruktur, pasar, dan kebijakan. Hal ini bisa dicapai melalui pendekatan kolaboratif yang menyeluruh (Xu & Dobson, 2019).

Lebih dari itu, daya tarik konsumen memiliki dampak pada ekosistem kewirausahaan, termasuk dalam penilaian layanan yang diberikan oleh para pengusaha. Ini mencakup potensi pasar (berdasarkan jumlah konsumen di wilayah lokal), kemampuan finansial konsumen (berdasarkan pendapatan), serta preferensi konsumen terhadap layanan yang ditawarkan dalam lingkungan usaha (berdasarkan minat pada inovasi, dukungan merek lokal atau global, dan kecenderungan berbelanja di luar wilayah) (Roundy, 2018).

Ekosistem kewirausahaan dan pengembangan kewirausahaan memiliki hubungan dalam enam faktor, yaitu: keuangan, kebijakan pemerintah, modal

manusia, infrastruktur, penelitian, pengembangan, inovasi dan kerangka peraturan, namun tidak memiliki hubungan dalam tiga faktor, yaitu; budaya, pasar dan layanan pendukung (Arabi & Abdalla, 2020).

Sergi, B.S. et. al. (2019) mengatakan kewirausahaan di negara maju dan berkembang fokus pada optimalisasi aktivitas kewirausahaan. Berbagai skenario dipertimbangkan: pasar yang berfungsi secara independen, integrasi melalui restrukturisasi (melalui merger dan akuisisi), integrasi melalui pengelompokan (clustering), serta integrasi melalui jaringan inovasi dan teknologi untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi secara baik dan meningkatkan kualitasnya. Potensi penerapan proses integrasi dalam merangsang pertumbuhan ekonomi melalui kewirausahaan bergantung pada tingkat institusi dalam suatu sistem ekonomi.

Potensi menerapkan proses integrasi guna merangsang pertumbuhan ekonomi melalui kewirausahaan sangat dipengaruhi oleh tingkat pelebagaan dalam suatu perekonomian. Di negara maju, segala jenis integrasi perusahaan terlihat dari tingkat pelebagaan yang tinggi, yang memungkinkan penerapannya secara efektif untuk pertumbuhan ekonomi. Sedangkan di negara-negara berkembang, proses integrasi dalam kewirausahaan mempunyai pengaruh berbeda terhadap pertumbuhan ekonomi dan memerlukan pelebagaan lebih lanjut.

Dari pengertian di atas, dapatlah ditarik kesimpulan bahwa kewirausahaan adalah sebuah jenis pekerjaan yang dilakukan dengan keterampilan yang mumpuni di bidang usaha, baik itu membeli maupun menjual produk dan mengoperasikan usahanya dengan sistem pemasaran yang handal dan profesional. Untuk itu para

wirausaha harus terus berinovasi meningkatkan diri, sehingga apa yang dikerjakannya benar-benar dapat membuat terobosan dan memberikan hasil yang positif untuk kemajuan dirinya maupun usahanya. Secara sederhana kewirausahaan diinterpretasikan sebagai kemampuan berdagang. Dan secara definitif, kewirausahaan diartikan sebagai kemampuan untuk memproduksi barang, menjualnya, serta mengembangkan pangsa pasar secara independen (Fanny, 2020).

2.1. Manfaat Kewirausahaan

Menurut Rozi, dkk (2019: 2) Kewirausahaan akan membawa manfaat:

a. Bagi kehidupan suatu masyarakat atau bangsa yaitu:

(1) Meningkatkan pendapatan masyarakat, (2) Mengurangi angka pengangguran, (3) Memanfaatkan sumber daya ekonomi menjadi produktif, (4) Meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan (5) Membantu terwujudnya pemerataan Ekonomi.

b. Bagi individu, yaitu:

1. Menciptakan pendapatan yang tak terbatas. Karena dengan berwirausaha, maka besar-kecilnya pendapatan seseorang sangat ditentukan oleh keuntungan usaha yang diperolehnya, bukan oleh gaji tetap. 2. Kebebasan mengelola usaha. Karena usaha itu dikelola sendiri oleh pengusahanya, maka Sang Pengusaha memiliki kebebasan di dalam mengelola usahanya, baik dari segi waktu, jenis usaha dan teknis pengelolaan usahanya. 3. Menumbuhkan Inisiatif, Kreatifitas dan Inovasi. Karena dengan kewirausahaan, maka setiap orang akan belajar untuk merintis untuk melakukan suatu kegiatan usaha, sehingga akan menumbuhkan daya inisiatif, kreatif

dan inovatif. 4. Memupuk keberanian, kepeloporan dan kepemimpinan. Karena dengan berwirausaha, maka seseorang dituntut untuk berani mengambil keputusan dan memimpin kegiatan usaha. 5. Membangun mental baja dan siap menanggung resiko.

Karena sifat usaha adalah fluktuatif, maka seseorang yang berwirausaha akan dilatih untuk siap menanggung resiko usaha dan memiliki mental baja, sehingga mampu bangkit kembali apabila mengalami kerugian atau keterpurukan usaha. Menurut Zimmerer (1996) terdapat beberapa manfaat dari *entrepreneurship* di antaranya:

1. Memberikan peluang untuk mengendalikan nasib sendiri

Seorang pengusaha dapat memiliki atau memimpin perusahaan dengan kebebasan serta peluang mencapai tujuan penting baginya.

2. Memberikan peluang untuk melakukan perubahan.

Semakin banyak pengusaha yang memulai bisnis karena mereka menemukan peluang untuk membuat perubahan yang dianggap penting bagi mereka. Para pengusaha juga memiliki beragam cara untuk mengekspresikan perhatian terhadap masalah-masalah sosial dan memiliki tekad untuk menjalani kehidupan yang lebih baik.

3. Memberikan peluang dalam mencapai potensi sepenuhnya.

Bagi para pengusaha, tidak ada perbedaan yang signifikan antara bekerja dan bermain karena keduanya dianggap memiliki tingkat kesamaan. Mereka menyadari bahwa kunci keberhasilan mereka terletak pada kreativitas, semangat, dan visi yang mereka miliki, tanpa batasan yang diberlakukan oleh faktor lain.

4. Memberikan peluang untuk meraih keuntungan tanpa batas.

Meskipun uang bukanlah faktor utama yang mendorong para pengusaha, namun keuntungan dari usaha bisnis dapat dianggap sebagai motivasi penting dalam mendirikan perusahaan.

5. Memberikan peluang untuk berperan dalam masyarakat dan mendapatkan pengakuan atas usahanya.

Pengusaha ini menikmati kepuasan dari kepercayaan dan penghargaan yang diberikan oleh pelanggan yang telah dilayaninya secara konsisten. Keterlibatan aktif dalam lingkungan lokal dan kesadaran akan lingkungan ternyata memiliki dampak yang signifikan pada lingkungan komunitas. Keterlibatan dalam kewirausahaan juga dapat mempercepat pengenalan usahanya di masyarakat.

6. Memberikan peluang untuk melakukan sesuatu yang disukai serta senang dalam mengerjakannya.

Mayoritas pengusaha sukses memilih bisnis tertentu karena minat dan kecenderungan pribadi terhadap bidang tersebut. Ide ini serupa dengan konsep menjadikan hobi sebagai profesi. Perkembangan zaman, seperti sekarang, akan mempengaruhi berbagai aspek, mulai dari kewirausahaan sosial (*social entrepreneurship*) hingga kewirausahaan digital (*digital entrepreneurship*).

Dengan demikian, kewirausahaan tidak mengurangi manfaat yang diberikan, sebaliknya semakin menambah manfaatnya baik bagi individu maupun masyarakat secara keseluruhan. Kewirausahaan memberikan kesempatan dan kebebasan untuk mengendalikan nasib sendiri, menciptakan perubahan, serta membuka peluang untuk mencapai potensi maksimal guna mendapatkan keuntungan yang optimal.

6.1. Karakteristik Kewirausahaan

Menurut Winardi dikutip Suryana (2013) ada 8 karakteristik *entrepreneur*, yakni:

a. *Desire for responsibility*

Memiliki rasa tanggung jawab atas usaha-usaha yang dilakukannya. Seseorang yang memiliki tanggung jawab akan selalu mawas diri.

b. *Preference for moderate risk*

Lebih memilih resiko yang moderat, artinya selalu memiliki keberanian untuk mengambil resiko selama masih ada peluang untuk berhasil.

c. *Confidence in their ability to success*

Memiliki kepercayaan diri untuk memperoleh kesuksesan.

d. *Desire for immediate feedback*

Selalu menghendaki umpan balik dengan segera.

e. *High level of energy*

Memiliki semangat dan kerja keras untuk mewujudkan keinginannya demi masa depan yang lebih baik.

f. *Future orientation*

Berorientasi serta memiliki perspektif dan wawasan jauh ke depan.

g. *Skill at organizing*

Memiliki keterampilan dalam mengorganisasikan sumber daya untuk menciptakan nilai tambah.

h. *Value of achievement over money*

Selain itu, karakter berwirausaha juga meliputi: 1. Percaya Diri (memiliki sikap mental yang positif dalam memandang dirinya) 2. Berorientasi Tugas dan Hasil (segala yang dikerjakan dilakukan dalam mencapai keberhasilan yang tinggi). 3. Pengambil Resiko (Berani mengambil resiko dan mau menanggung akibat atas apa yang terjadi (diperbuatnya). 4. Kepemimpinan (Mampu memimpin dan mengelola tim di dalam bisnis yang dilakukan) 5. Keorisinalan (Seorang yang berwirausaha dengan baik adalah yang memiliki keorisinalan gagasan usaha dan teknik mengelola usaha). 6. Berorientasi ke masa depan (Seorang wirausahawan yang baik adalah seseorang yang memiliki cara pandang yang bersifat strategi yaitu melihat kepentingan masa depan atau berorientasi dalam jangka Panjang (Rozi, 2019; M.S. Faiz et. al ,2015).

Khasanov (2021) menjelaskan bahwa ada beberapa karakteristik yang bisa digunakan dalam kewirausahaan yang mencakup hal-hal berikut: 1) Aktivitas mandiri. Kemerdekaan 2). Tanggung jawab, 3). Risiko, 4). Penelitian aktif, 5). Mobilitas, 6. Kontinuitas, 7. Kemampuan melihat masa depan dan 8) Insentif. Berbeda dengan pendapat diatas, Abdul Jalil (2013) menyatakan bahwa ada 4 unsur karakter yang melekat dalam diri seorang entrepreneur, yaitu:

a. Aktif

Seorang *entrepreneur* Merupakan pribadi yang aktif dalam berbagai kegiatan ekonomi dan bisnis. Pantang baginya untuk bermalas-malasan. Ia akan selalu aktif mengidentifikasi peluang-peluang yang ada di pasar untuk dijadikan sebagai acuan dalam mengembangkan bisnisnya.

b. Produktif

Entrepreneur adalah sosok yang produktif dalam hidupnya. Produktif ini erat kaitannya dengan manajemen waktu, energi, dan fokus. Seorang *Entrepreneur* akan selalu memberikan hasil maksimal dengan mengoptimalkan ketiga hal tersebut.

c. Inovatif

Ini merupakan karakter vital dari seorang *entrepreneur*. Dengan karakter inovatif ini, seorang *entrepreneur* selalu menghadirkan perubahan-perubahan yang baru dan jitu dalam dunia bisnis, baik berupa bahan baku baru, proses baru, ataupun pasar baru.

d. Kalkulatif

Seorang *entrepreneur* bukanlah orang yang sembarangan dalam mengeksekusi peluang bisnis. Setiap keputusan dan langkah yang diambil tidak lain merupakan hasil kalkulasi yang matang. (Darwis, 2016; Ratnasari & AJ. Mannan, 2019)

Dari berbagai pendapat tersebut, karakteristik entrepreneur sangat menentukan terhadap keberlanjutan suatu usaha, karena dengan memiliki kepercayaan yang tinggi (*confidence*) dan tidak mudah menyerah (*need of achievement*), serta sikap entrepreneur dalam mengelola usahanya (*locus of control*), nantinya akan mampu menghadapi berbagai tantangan sekaligus mampu berhubungan dengan sesuai yang tidak bisa diprediksi sebelumnya (*tolerance for ambiguity*) dan dapat menciptakan barang dan jasa baru (*innovativeness*). Oleh karena itu, potensi berwirausaha dapat di lihat dari ciri-ciri psikologis *entrepreneurship* yang meliputi; 1). Need for Power nya Tinggi, yaitu motivasi atau keinginan untuk menguasai dan mengendalikan sesuatu tinggi. 2). Need for

Affiliationnya Sedang, yaitu motivasi atau keinginan untuk berteman, membangun relasi adalah pada level sedang. 3). Need for Achievementnya Tinggi, yaitu motivasi untuk berprestasi atau mencapai target keberhasilan yang tinggi (Rozi dkk, 2019). Akhirnya karakteristik akan menjadi pembeda bagi entrepreneur dengan yang lainnya dalam menerapkan kreativitas dan inovasi guna mewujudkan peluang dalam bisnis yang memiliki karakter berwirausaha yang tepat.

Dalam konteks modernisasi ekonomi menurut Khasanov (2021), bahwa ciri/karakteristik penting kewirausahaan adalah adanya mobilitas, dan juga antusiasme. Pengusaha terus-menerus mencari cara bertindak yang baru dan modern yang berkaitan dengan jenis produk dan teknologi produksinya, lingkaran konsumen, cara meningkatkan kualitas produk dan layanan mencapai kesuksesan. Kewirausahaan juga harus bergerak lebih dinamis, lebih intensif dari bisnis dan organisasi yang lain, bertanggungjawab, memiliki kecerdikan dan seni komunikasi memanfaatkan perubahan yang ada menjadi peluang. Melakukan hubungan interpersonal, mengumpulkan banyak informasi juga penting dalam pengambilan keputusan sehingga akan terus mampu menciptakan jenis produk baru dan menyempurnakan produk yang sudah ada.

6.2. Ruang Lingkup Kewirausahaan

Ruang lingkup kewirausahaan dengan berbagai karakteristiknya dapat menyebar ke berbagai bidang seperti agraris, perikanan, perindustrian, jasa dan lain sebagainya. Namun, menurut Rozi dkk (2019) ruang lingkup kewirausahaan secara umum dapat dilihat berdasarkan pada:

- a. Kewirausahaan Bisnis (*Business Entrepreneurship*), yaitu kewirausahaan yang diaplikasikan pada bidang bisnis atau komersial. Kewirausahaan di bidang bisnis adalah kewirausahaan yang paling populer dikenal di kalangan masyarakat.
- b. Kewirausahaan Pemerintah (*Government Entrepreneurship*), yaitu kewirausahaan yang diaplikasikan pada bidang pemerintahan. Dengan kewirausahaan, maka pemerintahan akan dapat dikelola dengan perspektif membangun keswadayaan dan kemandirian (swakelola).
- c. Kewirausahaan Sosial (*Social Entrepreneurship*), yaitu kewirausahaan yang diaplikasikan pada bidang sosial atau kemasyarakatan. Kewirausahaan sosial adalah upaya untuk menciptakan kegiatan atau pengatasan masalah masyarakat dengan memanfaatkan kemampuan yang ada pada masyarakat tersebut.

6.3. Tahapan Kewirausahaan

Menurut Mintardjo, Christoffel Mardy O et al., (2020) ada beberapa proses yang bisa dilakukan dalam *entrepreneurship* yaitu:

Pertama, tahap memulai di mana seseorang mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam berwirausaha. Pada tahap di mana seseorang yang berniat untuk melakukan usaha mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan, diawali dengan melihat peluang usaha baru yang mungkin apakah membuka usaha baru, melakukan akuisisi, atau melakukan “franchising”. Tahap ini juga memilih jenis usaha yang akan dilakukan apakah di bidang pertanian, industri, atau jasa (Bygrave dan Zacharakis, 2011).

Kedua, pelaksanaan usaha yang mana seorang wirausahawan akan mengelola berbagai lini dalam usahanya mulai dari pembiayaan, SDM, kepemilikan, organisasi, kepemimpinan dan lainnya yang meliputi tentang bagaimana mengambil risiko dan mengambil keputusan, pemasaran, serta dalam melakukan evaluasi.

Ketiga, tahap mempertahankan usaha di mana seseorang akan menganalisis perkembangan yang dicapai untuk ditindaklanjuti sesuai dengan kondisi. Menurut Mintarjo, C.M.O. et.al (2020) tahap di mana wirausahawan berdasarkan hasil yang telah dicapai melakukan analisis perkembangan yang dicapai untuk ditindaklanjuti sesuai dengan kondisi yang dihadapi.

Keempat, tahap pengembangan usaha yang mana hasil memberikan dampak positif sehingga berpeluang melakukan perluasan bisnis. *Entrepreneurship* akan mampu membentuk kegiatan usaha produktif dan mampu mengembangkan usaha sampai titik tertentu karena kekuatan dari dalam yang baik (Khamimah, 2021).

Langkah-langkah untuk mengembangkan usaha melibatkan memperluas jaringan relasi, memperbarui metode dan sistem, meningkatkan inovasi produk, memperluas skala dan cakupan usaha, meningkatkan kualitas, layanan, serta penambahan tenaga kerja. Padatahapan ini, pengusaha dapat berkontribusi dalam aspek ekonomi yang berkelanjutan terhadap manusia, alam, dan lingkungan.

Dan manfaat dalam pengembangan usaha ini kemudian dapat diperoleh secara jelas, mengenai kontribusi untuk masalah lapangan kerja, yaitu akan adanya penambahan tenaga kerja (Suryana, 2013). Pada tahapan ini, apabila hasil usaha

menunjukkan tren positif, pertumbuhan, atau keberlanjutan, ekspansi bisnis menjadi alternatif yang dapat dipertimbangkan (Mintardjo et. al, 2020).

2.5 Sikap dan Perilaku Kewirausahaan

Muslimin (2010) berpendapat, bahwa sikap dan perilaku entrepreneurship meliputi:

a. Percaya diri (self confidence)

Keyakinan dan sikap percaya diri merujuk pada keyakinan internal seseorang dalam menangani tugas atau pekerjaan, bersifat relatif serta berubah-ubah, ditentukan oleh kemampuannya untuk memulai, melanjutkan, dan menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan.

b. Berorientasi tugas dan hasil

Seorang yang memprioritaskan tugas dan hasil cenderung selalu memegang teguh nilai-nilai berprestasi, berorientasi pada laba, berdedikasi tinggi dalam pekerjaan. Dalam dunia kewirausahaan, peluang hanya muncul ketika ada langkah awal atau inisiatif yang diambil.

c. Keberanian mengambil resiko

Kewirausahaan cenderung memilih usaha yang menantang untuk mencapai sukses atau mungkin kegagalan daripada memilih jalan yang kurang menantang. Mereka cenderung menghindari risiko rendah karena itu tidak memberikan tantangan, namun juga menjauhi risiko yang tinggi karena ingin meraih kesuksesan.

d. Kepemimpinan

Kewirausahaan harus memiliki sifat kepemimpinan, kepeloporan dan teladan. Serta selalu menghasilkan produk dan jasa-jasa baru dan berbeda sehingga ingin menjadi pelopor baik dalam proses produksi maupun pemasaran.

d. Berorientasi ke masa depan

Dalam dunia kewirausahaan, penting untuk memiliki visi yang progresif dan orientasi ke depan. Hal utamanya terletak pada kemampuan untuk menciptakan hal-hal baru dan berbeda dari apa yang sudah ada saat ini.

e. Keorisinilan (Kreatif dan inovasi)

Kewirausahaan yang inovatif adalah individu yang tidak pernah merasa puas dengancara apapun yang sudah dikerjakan saat ini, meskipun cara tersebut cukup baik. Mereka selalu mencurahkan imajinasi dalam pekerjaannya. Yang tak kalah penting adalah menanamkan nilai-nilai kewirausahaan ke dalam sikap kewirausahaan itu sendiri (Suryana, 2013). Hal ini dapat dilakukan dengan mengintegrasikan nilai-nilai kewirausahaan melalui indicator yang diantaranya; inovatif, realistis, kreatif, komunikatif, dan Mandiri. (Candra Sari, dkk, 2021).

Lebih dari itu, menurut Mukrodi et. al (2021) bahwa pada umumnya guna menumbuhkan jiwa kewirausahaan dibutuhkan sikap dan perilaku kewirausahaan yang baik agar nantinya bisa dijadikan sebagai kesiapan diri atau mental dalam menjalankan sebuah usaha, misalnya:

1. Sikap disiplin.

Sikap disiplin yang dimaksud adalah kesabaran dan keuletan di dalam menjalankan usaha. Sikap ini sangat diperlukan, khususnya dalam masa-masa sulit. Dengan sikap ini para pelaku usaha memiliki keteguhan diri yang kokoh, sehingga

ketika menemukan kendala tidak mudah menyerah dan menyesali apa yang sudah diperbuat.

2. Sikap berani mengambil risiko

Keberanian dalam mengambil risiko mencerminkan sikap tanggung jawab yang pada umumnya menunjukkan ketegasan. Ini berarti para pengusaha tidak ragu-ragu dalam memasarkan produk mereka. Mereka menggunakan beragam metode, strategi, dan memiliki keahlian dalam menarik minat konsumen. Secara lebih luas, sikap ini terkait dengan kemampuan dalam menyelesaikan masalah atau mengelola risiko secara efektif.

3. Sikap komitmen

Yakni komitmen yang kuat dalam mengelola bisnis. Sikap ini menekankan perilaku yang terencana dan terarah, memastikan bahwa setiap langkah bisnis dilakukan secara proporsional dan dengan profesionalisme. Menciptakan standar untuk bisnis dan berusaha keras untuk mematuhi standar tersebut, menetapkan tujuan dan berupaya mencapainya, dan seterusnya.

4. Sikap orientasi

Yakni suatu sikap kreatif dan inovatif. Dalam menjalankan bisnis, selalu ada upaya untuk meningkatkan kelebihan, memperbaiki kelemahan, meningkatkan efisiensi dan efektivitas, serta memberikan kemudahan bagi pelanggan. Sikap ini menuntut pencapaian semua tujuan yang telah ditetapkan dengan menerapkan tindakan bisnis yang didasarkan pada pengetahuan, informasi, dan penggunaan teknologi.

5. Sikap optimis

Yakni memiliki motivasi atau semangat yang tinggi dan motivasi yang kuat dalam menjalankan bisnis. Cenderung minat yang kuat terhadap dunia bisnis menghasilkan ketahanan yang tinggi saat menghadapi hambatan, selalu menemukan cara kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah, memiliki kemampuan untuk melihat sisi positif dan peluang, serta mampu memanfaatkannya.

2.6. Indikator Kegagalan dan Keberhasilan Kewirausahaan

Menurut Hendri (2011), belum ada seorang pengusaha sukses yang tidak pernah mengalami kegagalan. Biasanya, pengusaha yang cerdas mampu bangkit dari kegagalan yang mereka alami. Jika seorang pengusaha berhenti mencoba lagi, maka usahanya akan gagal. Indikator yang menentukan keberhasilan atau kegagalan seorang pengusaha meliputi beberapa hal, seperti:

a. Faktor pemasaran

Pemasaran menjadi pendorong utama bagi aspek-aspek lain seperti keuangan, sumber daya manusia, produksi, distribusi, logistik, pembelian, dan lainnya. Banyak bisnis mengalami kegagalan karena mengabaikan pentingnya memastikan bahwa elemen pendorong utama mereka, dalam hal ini pemasaran, belum berjalan dengan baik.

b. Faktor manusia (SDM)

Diperlukan individu sumber daya manusia yang berpengalaman dan kompeten dalam merencanakan, melaksanakan, mengawasi, serta mengembangkan bisnis, sambil memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat.

c. Faktor keuangan

Jangan sekali-kali menganggap bahwa suatu bisnis dapat berhasil tanpa memiliki kelancaran dalam aliran keuangan (arus kas). Arus kas ini merupakan kunci vital seperti aliran darah bagi tubuh manusia. Ketika aliran kas terhenti, bisnis akan terhenti dan tak berkelanjutan. Manajemen risiko keuangan perlu dikelola dengan baik, termasuk perencanaan dan penghitungan yang tepat.

d. Faktor organisasi

Diibaratkan seperti pohon yang memiliki batang yang kuat, struktur organisasi bisnis perlu kokoh dan terorganisir dengan baik. Organisasi usaha juga tidak statis, melainkan dinamis, inovatif, serta memiliki pandangan ke depan.

Menurut Khasanov (2021) dalam ekonomi pasar, keberhasilan atau keuntungan kewirausahaan akan dipengaruhi oleh beberapa factor, diantaranya:

1. Kebebasan bergerak.

Tidak ada subordinasi kepada mereka yang berada di dalamnya bisnis. Ini terbuka dengan baik peluang bagi wirausaha dan wirausaha yang dinamis.

2. Fleksibilitas dan kemampuan untuk melakukan dengan cepat keputusan.

Pengusaha memiliki lebih banyak kesempatan untuk bekerja sesuai dengan perubahan produksi dan pasar.

3. Adaptasi yang cepat terhadap kondisi lokal.

Kewirausahaan beradaptasi dengan pengorganisasian kegiatannya dengan belajar tradisi, persyaratan local pasar di negara tersebut, produk apa atau layanan yang disukainya, dan banyak lainnya fitur.

4. Biaya operasional yang relatif rendah.

Perusahaan wirausaha memiliki relative biaya rendah sumber daya produksi, upah dan manajemen.

5. Kemampuan untuk mencapai tingkat tinggi dengan cepat dari manfaat materi.

Karena kecepatan perputaran sumber daya ekonomi di perusahaan wirausaha, mereka bisa mencapai keuntungan materi yang signifikan dalam jangka pendek dan dapat pulih dengan cepat biaya mereka.

6. Ketersediaan manfaat di masa depan.

Ketika sebuah bisnis berhasil dan menjadi bisnis yang efisien, ia dapat memperluas bisnisnya lebih lanjut bisnis atau menjual secara bebas.

Peran digitalisasi seperti saat ini juga akan menjadi factor pemicu kewirausahaan. Menurut Szerb, László et. al (2018) dengan menggabungkan digitalisasi sebagai faktor disruptif utama yang membentuk kehidupan kita saat ini, hasilnya menunjukkan bahwa digitalisasi berdampak positif terhadap aktivitas kewirausahaan dan daya saing berkelanjutan, serta aktivitas kewirausahaan mendorong daya saing berkelanjutan. Aspek digitalisasi mempengaruhi daya saing berkelanjutan dalam berbagai tingkatan; dimana konektivitas, penggunaan Internet, dan integrasi digital tampaknya menjadi komponen utama yang mempengaruhinya. Sedangkan keterampilan digital dan pelayanan publik digital kurang signifikan.

Menurut Dede Firmansyah (2022), mengutip Oluwakemi (2019), kemahiran dalam literasi digital memiliki pengaruh besar dalam memunculkan kreativitas di dalam berwirausaha, yang kemudian berdampak pada hasil kerja di dalam bidang kewirausahaan. Kreativitas tersebut menjadi penghubung yang kuat antara penggunaan literasi digital dengan efektivitas usaha. Kemampuan untuk berinovasi

menjadi faktor penting dalam kesuksesan yang membantu memperbedakan produk, mengatasi persaingan, serta menarik minat lebih banyak konsumen. Kewirausahaan memiliki keterkaitan dengan aspek kreativitas yang mencakup kepribadian, motivasi, kecerdasan, gaya berpikir, dan pengetahuan yang relevan (Mcmullan & Kenworthy, 2016). Sebagai elemen krusial untuk sukses, kontinuitas dalam inovasi memegang peranan yang sangat penting dalam pertumbuhan bisnis modern. Ini berkaitan dengan keuntungan, daya saing, dan hasil kerja perusahaan, terkait dengan proses kreatif dalam inovasi (Marković et al., 2020). Penggunaan dan penerapan pengetahuan, termasuk pemahaman ekonomi dan kemampuan dalam literasi digital, memiliki peran signifikan dalam menentukan posisi yang lebih menguntungkan bagi perusahaan di pasar global. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja usaha di tengah persaingan yang ketat.

Eksistensi generasi milenial dapat dijadikan factor keberhasilan kewirausahaan, karena mereka mempunyai pemikiran yang lebih inovatif, kreatif dan kritis, Pertumbuhan generasi milenial Indonesia menjadi sebuah kekuatan untuk membentuk masyarakat Indonesia menjadi lebih maju, mulai dari kemajuan ekonomi, teknologi, E-commerce dan berbagai bidang lainnya (Ambarwati, dkk, 2020). Generasi milenial, yang sangat terlibat dalam dunia kerja dan pemanfaatan teknologi digital, memiliki potensi untuk mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia sesuai dengan rencana pembangunan 2019-2024. Peran aktif mereka dalam kewirausahaan telah menciptakan transformasi di lingkungan sekitar. Dampak yang mereka berikan telah memengaruhi perubahan yang terlihat,

terutama dalam ranah bisnis, yang semakin mengakui perubahan yang dihasilkan oleh generasi ini (Kusuma dkk, 2021).

Ada beberapa alasan generasi milenial harus jadi wirausahawan; Pertama, generasi milenial dikenal sebagai individu yang cerdas dalam hal teknologi. Dari masa-masa sekolah dasar, mereka sudah terbiasa dengan teknologi dan dianggap sebagai penggerak utama untuk masa depan teknologi. Saat ini, dampak teknologi telah mempengaruhi lanskap bisnis secara signifikan. Inovasi teknologi telah membawa metode baru dan lebih efisien dalam mengelola bisnis, mempercepat proses transaksi, dan memberikan kenyamanan yang lebih baik.

Kedua, generasi milenial menunjukkan sikap terbuka dalam berpikir. Dengan akses yang luas terhadap internet, mereka mengeksplorasi berbagai perspektif yang melebihi pandangan dari lingkaran sosial pribadi mereka. Kualitas ini sangat bermanfaat bagi pemilik bisnis dan pengusaha milenial karena mereka mendorong gagasan dan rencana bisnis yang inovatif dari tim mereka, mendorong kreativitas, serta menyadari bahwa cara konvensional belum tentu merupakan yang terbaik dalam menjalankan suatu tindakan.

Ketiga, generasi milenial memiliki sikap siap mengambil risiko. Mereka berani mengambil risiko besar dalam memulai usaha sendiri, namun keputusan ini dibuat dengan pertimbangan matang. Berbeda dengan generasi sebelumnya yang mungkin lebih mengandalkan jaminan sosial dari pemerintah atau program pensiun dari perusahaan, generasi milenial telah terbiasa dengan lingkungan ekonomi di mana mengambil risiko untuk mengejar tujuan pribadi dianggap sebagai pilihan yang sangat rasional.

Berdasarkan hal tersebut, bahwa dengan memperhatikan karakteristik, ruang lingkup, tahapan, sikap dan perilaku serta indicator keberhasilan dan kegagalan, maka kewirausahaan yang dilakukan oleh entrepreneur dapat berhasil dan berkelanjutan di berbagai situasi dan kondisi perubahan lingkungan usaha.

3. Pengertian Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK)

Dalam rangka pengembangan SDM Indonesia, sejak tahun 2017 pemerintah telah memperkuat Pendidikan dan pelatihan vokasi sebagai instrument perkembangan kompetensi melalui Peraturan Presiden No 68 tahun 2022 tentang revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi sebagai instrumennya. Dalam hal ini melalui Kementerian Ketenagakerjaan RI diberikan mandat untuk memimpin pelaksanaan pelatihan vokasi dan pelayanan pasar kerja secara intensif mengembangkan dan memperkuat ekosistem vokasi yang terintegrasi mulai dari pelatihan, sertifikasi, penempatan tenaga kerja dan kewirausahaan, pelatihan yang sesuai dan terhubung dengan pasar kerja. Dan mulai tahun 2017 sampai 2022 telah terealisasi sebanyak 3.757 BLK Komunitas di seluruh Indonesia.

BLK Komunitas dibentuk sebagai solusi terhadap masih sangat terbatasnya keberadaan lembaga – lembaga pelatihan yang tersebar di seluruh Indonesia. Sehingga balai latihan kerja komunitas menjadi pilihan nyata untuk memberikan pelatihan vokasi kepada masyarakat desa dari berbagai kelompok. Kemudian tingkat pengangguran dapat ditekan dengan upaya mendorong pertumbuhan wirausaha yang memiliki efek memperbanyak lapangan pekerjaan. Tetapi pemerintah memiliki problematika tersendiri dalam menurunkan jumlah

pengangguran terbuka yang disebabkan oleh minimnya keterampilan masyarakat dan tingkat pendidikan khususnya daerah tertinggal. Keterbatasan akses pendidikan baik formal maupun non-formal sangat dirasakan di wilayah tersebut.

Balai latihan kerja komunitas yang sering dijuluki BLKK merupakan unit pelatihan dan pendidikan vokasi di suatu komunitas pada lembaga pendidikan keagamaan non-pemerintah, Dharmasekka/Pabbajja Samanera dan Shuyuan, serta rasi/Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Tugas dan fungsi pokok kehadiran BLKK yaitu membagikan pengalaman dan ilmu keterampilan berkaitan teknis produksi atau keahlian di jurusan tertentu sesuai keinginan pasar.

Menurut penelitian Nuraeni, Y et.al (2022), BLKK bertujuan untuk mencetak generasi wirausaha baru, meningkatkan kesempatan kerja bagi masyarakat, dan merespon permintaan tenaga kerja dari sektor industri di sekitarnya. Harapannya, kehadiran BLKK akan memberikan akses pelatihan kerja yang sesuai dengan tuntutan pasar tenaga kerja lokal bagi para santri lembaga pendidikan keagamaan dan masyarakat sekitar. BLK-K diharapkan dapat berperan penting dalam meningkatkan keterampilan kerja, menumbuhkan jiwa kewirausahaan dengan membentuk komunitas yang mendorong terwujudnya usaha, memilih jenis usaha yang sesuai dengan minat dan potensi lokal, serta memperoleh pembelajaran bisnis dari orang-orang yang berpengalaman.

BLKK berfungsi sebagai organisasi yang melakukan kegiatan informal melalui program pelatihan kerja, memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus untuk membekali calon tenaga kerja, memastikan mereka siap memasuki dunia kerja dan mampu mencapai tingkat produktivitas yang tinggi (Utha SM et.al,

2022). Di sisi lain, BLK Komunitas (BLKK) Pesantren mengacu pada pelatihan kejuruan yang diberikan di dalam lembaga pendidikan keagamaan non-pemerintah yang dikenal sebagai Pesantren. BLK berbasis komunitas ini merupakan bagian dari inisiatif pemerintah yang bertujuan untuk mendukung masyarakat dengan mendirikan fasilitas BLK-K dan menyediakan peralatan yang relevan berdasarkan program pelatihan yang diusulkan. Selama dua tahun, upaya akan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan manajer dan instruktur di BLK-K Komunitas Pesantren, serta mengalokasikan sumber daya untuk mengimplementasikan modul-modul pelatihan.

Pendirian BLK Komunitas Pesantren ini bertujuan untuk meningkatkan keahlian para santri yang tinggal di sekitar lembaga pendidikan keagamaan. Hal ini memastikan mereka memperoleh keahlian yang selaras dengan kebutuhan sektor bisnis dan industri, sehingga memungkinkan mereka untuk mendapatkan pekerjaan atau berusaha untuk mandiri, yang pada akhirnya akan mencapai stabilitas keuangan dan kemandirian ekonomi di masa depan. Pendirian BLK Komunitas Pesantren ini membawa beberapa keuntungan, termasuk perluasan akses pelatihan kerja bagi para santri, peningkatan kapasitas pelatihan kerja nasional, serta peningkatan kompetensi dan kemahiran dalam dunia kerja. Dengan meningkatkan kemampuan para santri, hal ini berpotensi mendorong pertumbuhan ekonomi dan mendorong terciptanya lapangan kerja baru dalam skala nasional.

3.1. Tugas dan Fungsi BLKK

Sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 21/2015, BLKK diberi tanggung jawab untuk melaksanakan program pelatihan dan pemberdayaan bagi para pekerja, instruktur, dan personel pelatihan. Dalam menjalankan tugas tersebut, BLKK memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut:

1. Merumuskan rencana, program, dan anggaran;
2. Melaksanakan inisiatif pelatihan dan pemberdayaan bagi pekerja, instruktur, dan personel pelatihan;
3. Melakukan upaya kerja sama dalam rangka pelatihan dan pemberdayaan tenaga kerja, instruktur, dan/atau tenaga kepelatihan;
4. Menilai kinerja dan menyusun laporan; dan
5. Mengelola urusan administrasi dan logistik.

3.2. Peran BLKK

BLKK dibayangkan sebagai landasan untuk menghasilkan tenaga kerja yang terkait erat dengan lembaga-lembaga keagamaan atau non-pemerintah. Pengembangannya berupaya untuk memberikan keterampilan teknis produksi dan keahlian kejuruan yang disesuaikan dengan permintaan pasar tenaga kerja, memberikan manfaat bagi masyarakat dan sekitarnya dengan membekali individu dengan keterampilan penting untuk bekerja atau berwirausaha. Hal ini penting karena kurangnya keterampilan kewirausahaan diidentifikasi sebagai faktor yang berkontribusi terhadap terbatasnya jumlah wirausaha di Indonesia, sehingga menekankan perlunya pengembangan keterampilan di antara generasi muda calon wirausaha (Nuraeni et al, 2022).

Selain itu, BLKK memainkan peran penting dalam memastikan bahwa lulusan pondok pesantren (santri) mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan tetap kompetitif di dunia kerja melalui penguasaan keterampilan khusus. Pemerintah, dalam merencanakan pembangunan Balai Latihan Kerja Masyarakat, melakukan upaya penjangkauan kepada organisasi masyarakat yang memiliki basis keagamaan, serta para pemimpin pondok pesantren. Penjangkauan ini menekankan pentingnya menyelaraskan penawaran pusat pelatihan dengan kebutuhan yang berkembang baik di pondok pesantren maupun masyarakat setempat (Fajri, 2022).

3.3. Jenis Keahlian BLKK

Keterampilan mengacu pada program pelatihan yang secara khusus dibuat untuk mengembangkan bakat dan meningkatkan kemampuan dasar individu atau masyarakat, sehingga mereka lebih mudah dipasarkan untuk mendapatkan pekerjaan. Keterampilan ini mencakup penyempurnaan bakat, pendidikan dasar, dan praktik yang kondusif untuk memasuki dunia kerja atau kewirausahaan. Sesuai dengan Petunjuk Teknis (Juknis) BLKK, keterampilan dalam pelatihan dikategorikan ke dalam beberapa bidang seperti keterampilan otomotif, teknik pengelasan, pertukangan, perkapalan, informatika, multimedia, desain komunikasi visual, tata rias, tata boga, dan berbagai bidang lainnya (Ivan Lilin Suryono et.al, 2022).

Pada intinya, BLKK diantisipasi untuk menjadi landasan dalam menghasilkan tenaga kerja yang selaras dengan lembaga-lembaga keagamaan atau non-pemerintah. Tujuan utama dari pengembangan BLKK adalah untuk membekali masyarakat dan lingkungannya dengan keterampilan teknis produksi dan keahlian kejuruan yang sesuai dengan tuntutan pasar tenaga kerja, sehingga membekali individu dengan keterampilan penting untuk bekerja atau berwirausaha.

3.4. Pengelolaan BLK Komunitas

3.4.1 Standarisasi Program Pelatihan di BLK Komunitas

Menurut Peraturan Presiden No. 31 tahun 2006, Pasal 4 menetapkan bahwa program pelatihan di lembaga pelatihan publik dan swasta harus mengikuti kriteria tertentu:

1. Program-program tersebut harus sesuai dengan SKKNI, Standar Internasional, dan/atau Standar Khusus.
2. Program-program ini dapat diselenggarakan secara berurutan atau tidak berurutan.
3. Program pelatihan kerja yang berurutan harus sesuai dengan level KKNi.
4. Program pelatihan kerja yang tidak berurutan disusun berdasarkan unit kompetensi atau kelompok unit kompetensi.

Selanjutnya, kriteria standar ini dimasukkan ke dalam program pelatihan untuk disebarluaskan ke seluruh lembaga pelatihan kerja, dan materi pelatihan dapat dikembangkan sesuai dengan itu. Program pelatihan yang terdiri dari unit-unit kompetensi kemudian dilaksanakan oleh lembaga pelatihan, dengan beberapa

di antaranya dapat diikuti dengan pelatihan di tempat kerja atau inisiatif pemagangan.

Lulusan BLK Komunitas diharapkan menjalani sertifikasi yang dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Sertifikasi kompetensi untuk lulusan pelatihan kerja berada di bawah yurisdiksi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). BNSP memiliki perpanjangan tangan dalam bentuk LSP, yang didirikan di setiap lembaga pelatihan kerja. Namun, tidak semua lulusan BLK Komunitas memiliki akses ke layanan sertifikasi yang disediakan oleh LSP. Kekurangan ini dapat menyebabkan tidak lengkapnya pelaksanaan siklus pelatihan seperti yang diuraikan dalam Peraturan Pemerintah No. 31 tahun 2006 tentang Sislatkernas. Dikhawatirkan bahwa tujuan utama pelatihan vokasi, yaitu menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan bersertifikat, tidak dapat sepenuhnya terwujud jika siklus pelatihan tidak dapat dilaksanakan secara keseluruhan.

3.4.2 Kurikulum Pelatihan

Program pelatihan yang ditawarkan di BLK-K harus lebih selaras dengan kebutuhan dunia usaha dan mengikuti standar SKKNI. Materi pelatihan harus mencakup tidak hanya pelatihan teknis untuk masuk ke sektor industri, tetapi juga mencakup konten kewirausahaan. Hal ini sangat penting mengingat BLK-Pusat Komunitas biasanya terletak jauh dari industri, sehingga memberikan kesempatan yang lebih besar bagi lulusan untuk mengembangkan usaha mandiri. Kemajuan inovasi kurikulum tidak hanya terbatas pada BLK Komunitas, tetapi juga diimplementasikan di lembaga pelatihan kejuruan pemerintah dan swasta lainnya.

Dalam kasus BLK Komunitas, inovasi kurikulum diarahkan untuk memasukkan program inkubasi bisnis, yang memungkinkan integrasi konten kewirausahaan ke dalam pelatihan setelah kelulusan (Nuraeni, Y, 2022).

Inovasi dalam kurikulum BLK Komunitas bertujuan untuk mengintegrasikan program inkubasi bisnis, sehingga memungkinkan dimasukkannya konten kewirausahaan setelah pelatihan selesai. Dalam hal kolaborasi kelembagaan, sangat penting bagi mereka untuk bekerja sama dengan pemerintah pusat dan daerah, serta melibatkan berbagai pemangku kepentingan, untuk memastikan bahwa inovasi kurikulum yang diimplementasikan selaras dengan kebutuhan spesifik di daerah mereka. Hal ini tidak hanya melibatkan pertimbangan tren saat ini, tetapi juga menyesuaikan inovasi kurikulum agar sesuai dengan potensi dan kebutuhan daerah masing-masing.

Saat ini, kurikulum BLK Komunitas telah mencakup konten dan elemen kewirausahaan. Hal ini menjadi dorongan bagi lulusan BLK Komunitas untuk tidak hanya melihat peluang di sektor industri, tetapi juga menumbuhkan kompetensi dan kecenderungan untuk berwirausaha. Direktorat Bina Produktivitas berperan penting dalam mengembangkan dan mempersiapkan sumber daya manusia, termasuk instruktur dan pengelola BLK. Untuk tujuan ini, beberapa BLK pemerintah telah mengambil langkah-langkah proaktif, memulai program pelatihan yang difasilitasi oleh Direktorat Produktivitas. Hal ini memastikan bahwa pengetahuan yang diperoleh dapat dikembangkan lebih lanjut oleh para instruktur sekembalinya mereka dari sesi pelatihan.

Dalam proses pengembangan kurikulum, Direktorat Instruktur dan Tenaga Pelatihan (Intala) bertanggung jawab untuk melatih instruktur yang akan berpartisipasi dalam pelatihan dasar yang selaras dengan rencana kejuruan yang diusulkan dan peralatan yang tersedia. Selanjutnya, program pelatihan yang disesuaikan akan dirancang, dengan mempertimbangkan sumber daya yang disediakan untuk BLK Komunitas. Semua program pelatihan harus mengikuti standar kompetensi yang ditetapkan oleh BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) untuk memastikan bahwa lulusannya mendapatkan sertifikasi yang sesuai.

3.4.3. Infrastruktur BLKK (Gedung & Peralatan)

Adapun bentuk bantuan Infrastruktur BLKK sebagai berikut:

a. Bantuan pembangunan gedung workshop BLK Komunitas Bantuan berupa uang untuk membangun: 1) 1 (satu) unit gedung workshop seluas 160 m² untuk Grup A, atau 2) 1 (satu) unit gedung workshop seluas 140 m² untuk Grup B. Bantuan pembangunan gedung workshop Diberikan dalam bentuk uang dengan pagu senilai Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah). Khusus untuk wilayah Papua, setelah melalui pertimbangan oleh Direktorat dengan memperhatikan anggaran yang tersedia dapat diberikan pagu tambahan senilai Rp. 50.000.000 (lima puluh juta rupiah). Waktu Pelaksanaan bantuan pembangunan gedung workshop Dilaksanakan selama 120 (seratus dua puluh) hari kalender oleh Lembaga Penerima Bantuan dan dapat diperpanjang sesuai Petunjuk Teknis ini.

b. Bantuan peralatan pelatihan vokasi BLK Komunitas Bantuan berupa 1 (satu) paket peralatan pelatihan vokasi dalam bentuk barang ke penerima bantuan pelatihan sesuai dengan kejuruan yang dipilih. Bantuan peralatan pelatihan vokasi Diberikan dalam bentuk barang dengan pagu senilai Rp. 346.000.000,- (tiga ratus empat puluh enam juta rupiah). Bantuan peralatan pelatihan vokasi Dilaksanakan oleh Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi melalui mekanisme pengadaan barang/jasa pemerintah. Dilaksanakan oleh Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan Vokasi melalui mekanisme pengadaan barang/jasa pemerintah.

3.4.4. Uji Kompetensi Peserta Pelatihan BLK-K

Penilaian kompetensi dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas upaya pelatihan peserta, menantang mereka untuk menunjukkan kesiapan mereka untuk aplikasi praktis di bawah pengawasan penguji. BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) memainkan peran penting dalam menjamin kemahiran tenaga kerja nasional. BNSP secara aktif mendukung percepatan proses sertifikasi dengan mengawasi pendirian LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) dan juga berkontribusi dalam pengembangan kandidat asesor ahli. Meskipun banyak industri di dunia kerja yang mengikuti standar SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) atau KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia), namun ada juga yang memilih kriteria tersendiri. Biasanya, industri-industri ini tidak secara ketat mengikuti SKKNI; sebaliknya, mereka menggunakan standar khusus yang harus didaftarkan ke Direktorat Standardisasi Kompetensi dan Program Pelatihan (Stankomlat) di Kementerian Ketenagakerjaan. Setelah mendapat persetujuan dari

Stankomlat, BNSP berkolaborasi dalam merumuskan kerangka kerja penilaian kompetensi. Sertifikasi kompetensi kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2004, khususnya pada Pasal 1 ayat (1) dan (7) tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Peraturan ini merupakan turunan dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sertifikasi kompetensi tidak hanya memberikan keuntungan bagi individu, tetapi juga bagi perusahaan. Pekerja yang tersertifikasi akan mendapatkan peningkatan rasa percaya diri melalui pengakuan atas keterampilan mereka, nilai pasar yang lebih tinggi, prospek karier yang lebih baik, dan standar kinerja yang jelas. Di sisi lain, pemberi kerja mendapatkan keuntungan dari peluang pengembangan karir yang lebih baik, jalur karir yang lebih jelas, dan peningkatan peluang untuk maju, yang pada akhirnya mengarah pada pengurangan kesalahan yang berhubungan dengan pekerjaan dan peningkatan produktivitas. Bagi perusahaan, sertifikasi menandakan komitmen terhadap kecakapan tenaga kerja mereka. Hal ini memastikan bahwa tenaga kerja memiliki kualitas dan kompetensi yang dibutuhkan. Setelah menyelesaikan pelatihan kompetensi kerja, karyawan berhak menerima pengakuan resmi atas kompetensi mereka melalui sertifikat kompetensi kerja.

3.4.5. Proses Pembinaan BLK Komunitas

Pengawasan administratif dari proses pembinaan BLK Komunitas berada di tangan BLK-UPTP, dengan fokus khusus pada koordinasi kegiatan pelatihan. Ketika BLK-Masyarakat menerima bantuan, penting untuk memberikan panduan

untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan untuk menjaga pelaporan administratif yang akurat. BLK-UPTP bertugas untuk menjamin kualitas penyelenggaraan pelatihan dan keakuratan catatan terkait pelatihan. Selain itu, BLK-UPTP telah membentuk Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan Industri (FKLP), yang bertujuan untuk melakukan Analisis Kebutuhan Pelatihan (Training Need Analysis) untuk mengidentifikasi kebutuhan dan preferensi pelatihan di masa depan. Forum ini berfungsi sebagai wadah bagi BLK-UPTP untuk menerima masukan dari para pakar industri. BLK-K mungkin memerlukan pendampingan dalam berbagai aspek, termasuk dalam proses akreditasi, yang dapat diberikan oleh pemerintah daerah dan pusat. Melalui proses pendampingan ini, diharapkan BLK-K dapat membangun dirinya sebagai lembaga yang kuat, dan lulusannya akan memperoleh sertifikat kompetensi resmi.

4. Pengertian Pelatihan

Pada era industry 4.0 seperti saat ini, setiap perusahaan ataupun organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan sumber daya manusianya melalui program-program pelatihan agar tercipta individu atau pegawai yang kompeten dan handal yang nantinya mampu berperan dan bersaing sesuai dengan keunggulan yang dimiliki guna meraih keberhasilan. Karena, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar sumber daya manusianya (Kuruppu et al., 2021) yang merupakan asset utama setiap organisasi (Ansah & Rita, 2019).

Manusia memainkan peran penting dalam mendorong pemikiran dan perencanaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu,

sangat penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan pelatihan dan pengembangan karyawan. Hal ini penting untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja mereka, memungkinkan mereka untuk memperoleh kemampuan baru dan menemukan potensi mereka yang belum tersentuh, yang pada akhirnya mengakui nilai mereka sebagai aset berharga bagi perusahaan. Menerapkan program pelatihan karyawan sangat penting dalam meningkatkan kemahiran dan kemampuan karyawan dalam menjalankan perannya, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan, visi, dan misi perusahaan atau organisasi (Riska Gustiana, 2022; Karim, 2019). Di era globalisasi saat ini, sangat penting bagi karyawan untuk memiliki kapasitas untuk bersaing secara efektif dalam ekspansi bisnis (Sihombing & Verawati, 2020).

Sesuai dengan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pelatihan berasal dari kata dasar "latih" yang berarti proses belajar dan menjadi mahir dalam melakukan tugas tertentu. Istilah "pelatihan" dalam bahasa Indonesia dibentuk dengan menambahkan awalan "pe-" dan akhiran "-an" yang menandakan proses, cara, atau perbuatan melatih, serta kegiatan atau tugas yang terkait. Istilah ini memiliki kemiripan dengan istilah dalam bahasa Inggris, yang juga disebut sebagai "training".

Menurut Bernardin dan Russell (1998), pelatihan digambarkan sebagai upaya apa pun yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam peran mereka saat ini atau peran terkait. Hal ini biasanya mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, atau perilaku tertentu. Agar pelatihan menjadi efektif, pelatihan harus mencakup pengalaman belajar, merupakan inisiatif organisasi yang terencana, dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan yang teridentifikasi.

Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2003) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya yang disengaja untuk mendukung karyawan dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Pada intinya, pelatihan adalah inisiatif terencana yang bertujuan untuk memfasilitasi perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan oleh karyawan. Ini mencakup kegiatan yang diarahkan untuk meningkatkan kompetensi atau keterampilan karyawan yang berkaitan dengan peran mereka saat ini, sehingga meningkatkan kinerja dan produktivitas (Dessler, 2010; Garaika, 2020). Dari sudut pandang teknis, pelatihan melibatkan modifikasi sikap, keterampilan, atau pengetahuan seseorang, yang menghasilkan perilaku yang lebih baik. Pelatihan yang efektif membutuhkan kegiatan yang terencana dengan baik setelah penilaian kebutuhan yang komprehensif, yang menargetkan kompetensi tertentu, semuanya dalam lingkungan pembelajaran dan pelatihan yang kondusif. Perlu dicatat bahwa pelatihan dan pendidikan kejuruan juga berperan dalam membentuk kebijakan organisasi/perusahaan (Zhu, S., Meyer, W., & Röhrig, S. (2022).

Di samping itu, pelatihan merupakan bagian dari investasi organisasi pada SDM dalam upaya untuk meningkat *skill* para karyawan melalui penyelenggaraan program pelatihan, di mana luaran dari pelatihan diharapkan dapat membantu organisasi dalam mencapai keunggulan dan memenangkan persaingan (Firmansyah. D, et. al, 2022). Serta juga berdampak terhadap kinerja pekerjaan pada tenaga kerja itu sendiri di dalam suatu organisasi (Rita Mustofa et. al, 2021) dan pelatihan dapat dijadikan sebagai upaya pengembangan SDM dalam hal pembentukan karakter

individu dan budaya kerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Diar Estiwinengku et al, 2019). Artinya pelatihan sebagai suatu proses pembelajaran yang diberikan dalam rangka meningkatkan kinerja bukan sekedar untuk memenuhi kebutuhan masa depan, melainkan untuk menjadi segera dimanfaatkan (Chan, 2010). Pelatihan berfokus pada keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk memungkinkan pegawai menguasai tugas-tugas mereka dengan baik dalam situasi saat ini (Fatimah Maulya F, 2019). Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang menjadi dasar bagi kinerja yang sukses dan prestasi kerja (Daniel, C. O., 2018; Santos, 2021; Nusa et al., 2020).

4.1. Tujuan dan Sasaran Pelatihan

Menurut Mondy (2010), pelatihan harus memiliki tujuan yang jelas dan ringkas, yang secara khusus dirancang untuk menyelaraskan dengan tujuan organisasi. Perusahaan mengadakan pelatihan dengan tujuan untuk membawa perubahan positif dalam kinerja karyawan, menyelaraskannya dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan. Secara umum, tujuan dari program pelatihan adalah untuk mempromosikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan, membangun hubungan simbiosis mutualisme.

Hamalik (2005) dan Gomes (2003), sebagaimana dikutip oleh Suryono et.al (2022), menekankan bahwa ketika merencanakan pendidikan dan pelatihan, langkah awal yang harus dilakukan adalah menetapkan tujuan yang jelas. Dengan adanya tujuan yang jelas untuk pendidikan dan pelatihan, maka kegiatan tersebut dapat diarahkan dengan terarah, apakah fokusnya adalah untuk meningkatkan

pengetahuan, keterampilan, atau tujuan spesifik lainnya. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Widodo (2015) dan juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2016) mengenai tujuan umum pelatihan dalam pengembangan SDM (karyawan) sebagai berikut ini:

1. Meningkatkan produktivitas.

Inisiatif pelatihan dan pengembangan diarahkan kepada karyawan yang mengalami kinerja di bawah standar karena kekurangan keterampilan.

2. Menjaga keterampilan karyawan tetap mutakhir.

Manajer harus selalu mengikuti perkembangan teknologi yang dapat meningkatkan efisiensi organisasi. Perubahan teknologi sering kali menyebabkan pergeseran dalam persyaratan pekerjaan, sehingga perlu memperbarui pengetahuan yang ada.

3. Mencegah keusangan manajerial.

Perubahan yang cepat dalam lanskap teknis dan sosial berdampak pada efektivitas karyawan. Kegagalan beradaptasi dengan proses dan metode baru dapat membuat pengetahuan yang dimiliki sebelumnya menjadi usang.

4. Mengatasi tantangan organisasi.

Setiap organisasi pasti mengalami konflik, dan hal ini dapat diselesaikan dengan berbagai cara. Pelatihan dan pengembangan membekali karyawan dengan keterampilan untuk menavigasi dan menyelesaikan konflik ketika muncul.

5. Mempersiapkan diri untuk kemajuan dan suksesi manajerial.

Partisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan membekali karyawan dengan keterampilan yang diperlukan untuk promosi, memfasilitasi kemampuan mereka untuk mengambil tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar.

6. Mengatasi aspirasi pertumbuhan individu.

Banyak karyawan yang didorong oleh keinginan untuk berprestasi dan mencari tantangan baru dalam pekerjaan mereka.

Oleh karena itu, pelatihan yang disponsori perusahaan memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan standar kualitas, mendukung perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan moral di antara anggota tim, menawarkan keuntungan kinerja secara tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah erosi keterampilan dan pengetahuan pribadi, dan mengawasi kemajuan kemampuan dan keahlian individu (Yanthi HP, 2021). Pelatihan kerja ditujukan untuk meningkatkan kemahiran dalam teori dan keterampilan praktis, memungkinkan penyelesaian masalah yang berkaitan dengan tugas secara efektif untuk pencapaian tujuan organisasi. Dengan evolusi teknologi, pelatihan dan pengembangan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kemampuan beradaptasi karyawan. Hal ini, pada gilirannya, secara langsung meningkatkan kemampuan beradaptasi organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kapasitas dan profitabilitasnya (Subyantoro, et. al., 2022).

Sedangkan Sutrisno (2015) menguraikan sasaran pelatihan sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Pelatihan memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja dalam peran seseorang saat ini. Dengan peningkatan kinerja, perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar.

2. Meningkatkan kualitas kerja.

Hal ini mencakup peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Tenaga kerja yang berpengetahuan luas cenderung berkinerja lebih baik dan membuat lebih sedikit kesalahan dalam organisasi.

3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM.

Program pelatihan yang dirancang dengan cermat dapat membekali tenaga kerja untuk memenuhi permintaan di masa depan. Hal ini memastikan bahwa setiap lowongan dapat dengan mudah diisi oleh personil yang ada di perusahaan.

4. Meningkatkan semangat kerja.

Program pelatihan yang dijalankan dengan baik dapat berdampak positif pada iklim dan suasana keseluruhan dalam organisasi. Hal ini, pada gilirannya, akan meningkatkan semangat kerja di antara para karyawan.

5. Memprioritaskan kesehatan dan keselamatan.

Program pelatihan yang terstruktur dengan baik dapat berkontribusi pada pencegahan kecelakaan. Selain itu, lingkungan kerja menjadi lebih aman dan tenang sebagai hasilnya.

6. Mendorong pengembangan individu

Program pelatihan yang efektif dimaksudkan untuk saling menguntungkan bagi perusahaan dan karyawannya. Bagi karyawan, keterlibatan dalam program

semacam itu akan mendorong pertumbuhan pribadi di berbagai bidang seperti karakter, kecerdasan, dan keterampilan.

Dengan mempertimbangkan perspektif tentang maksud dan tujuan pelatihan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, memungkinkan mereka untuk berkolaborasi secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan harus disusun dan direncanakan dengan cermat dan terukur, selaras dengan kebutuhan dan tujuan akhir organisasi. Hal ini menyiratkan bahwa inisiatif pelatihan organisasi harus menjadi upaya yang berkelanjutan, bukan tindakan reaktif yang dipicu hanya oleh tantangan tertentu (Mary Vincent, 2020).

4.2. Metode Pelatihan

Pemilihan metodologi pelatihan memainkan peranan penting dalam upaya pengembangan sumber daya manusia suatu organisasi. Menurut Andrew F. Sikula sebagaimana dikutip dalam Hasibuan (2006) dan Hamalik (2005), diuraikan berbagai metode pelatihan:

1. Pelatihan di Ruang Depan (*Off the Job Training*)

Pelatihan di ruang depan (*vestibule training*) dilakukan di ruang khusus yang terpisah dari lingkungan kerja biasa, yang mensimulasikan kondisi kerja yang sebenarnya. Tujuannya adalah untuk membekali tenaga kerja dengan tepat. Kontennya berfokus pada teknik kerja, metode produksi, dan rutinitas kerja.

2. Pelatihan di Tempat Kerja (*On the Job training*).

Metode ini bertujuan untuk menanamkan keterampilan khusus terkait pekerjaan yang selaras dengan persyaratan pekerjaan. Peserta pelatihan langsung terjun ke tempat kerja, mempelajari dan meniru tugas-tugas di bawah bimbingan supervisor.

3. Pelatihan Pra-Kerja (*Pre-employment Training*).

Pelatihan ini dirancang untuk mempersiapkan tenaga kerja sebelum ditempatkan di sebuah organisasi, membekali mereka dengan dasar kognitif, mengasah kemampuan berpikir kritis, dan menumbuhkan penalaran logis. Institusi pendidikan di luar organisasi biasanya mengawasi jenis pelatihan ini.

4. Demonstrasi dan Contoh (*Demonstration and Example*).

Demonstrasi dan Contoh adalah teknik pelatihan yang dilakukan dengan mengilustrasikan dan menjelaskan bagaimana suatu tugas dilakukan melalui contoh praktis atau eksperimen. Demonstrasi ini dapat dilengkapi dengan visual, materi tertulis, diskusi, video, dan sumber daya lainnya.

5. Simulasi

Simulasi melibatkan pembuatan representasi yang sangat mirip dengan lingkungan kerja yang sebenarnya atau skenario yang akan dihadapi. Meskipun situasi atau kejadian yang digambarkan sesuai dengan kenyataan, namun hal ini merupakan emulasi yang ditiru (Nuraeni et.al, 2022).

Selain itu, Mondy (2010: 216-219) menyajikan berbagai metode pelatihan seperti, pertama, pelatihan di Tempat Kerja (*On-the Job Training*): Pendekatan informal ini memungkinkan karyawan untuk mempelajari tugas-tugas pekerjaan mereka dengan benar-benar melakukannya. Kedua, magang. Peserta dalam metode

pelatihan ini mengintegrasikan pengetahuan teoritis dengan praktik kerja langsung. Ketiga, pelatihan pemula. Metode ini menggabungkan pengajaran di kelas dengan pelatihan di tempat kerja, yang sering digunakan dalam pekerjaan yang berorientasi pada keterampilan. Kelima, rotasi pekerjaan. Karyawan berpindah dari satu peran pekerjaan ke peran pekerjaan lainnya untuk memperluas keahlian dan pengalaman mereka. Keenam, pelatihan dalam keranjang. Peserta ditugaskan untuk memprioritaskan tugas, sebuah metode yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan organisasi.

Widodo (2015), sebagaimana dikutip oleh Nuraeni et.al (2022), menegaskan bahwa pelatihan dilakukan dengan menggunakan salah satu atau kombinasi metode yang disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai. Metode-metode ini meliputi seminar, studi kasus, diskusi, simulasi, ceramah, instruksi terprogram, presentasi film, pelatihan kepekaan, dan bermain peran. Di era digital saat ini, pelatihan juga dapat dilakukan melalui platform daring, dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia seperti e-learning dan aplikasi Zoom (Choiriyah & Riyanto, 2020; Esthi, 2020). Hal ini memungkinkan penyampaian materi secara ringkas, jelas, dan tepat sasaran, sehingga memudahkan peserta pelatihan untuk mempraktikkannya (Mustopa Rita, 2021).

Pemilihan metode pelatihan bergantung pada tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, karena model yang dipilih menentukan format pelaksanaan pelatihan, termasuk konten program dan prosedur pelaksanaan (Suryono et.al, 2022). Selain itu, memilih metode pelatihan yang tepat dapat berkontribusi pada retensi karyawan

yang berdedikasi dan menunjukkan kesetiaan kepada organisasi (Ashraf Elsafty & Mahmoud Oraby, 2022).

4.3. Tahapan Pelatihan

Apriliana et. al (2021), mengutip Mathis dan Jackson (2003), menjabarkan empat tahapan atau proses penting untuk menumbuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi di antaranya yaitu pertama, penilaian (*Assessment*). Tahap ini terutama melibatkan evaluasi kompetensi SDM. Hal ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan menarik karyawan yang dianggap memiliki potensi, dari sudut pandang manajerial, untuk menduduki posisi tertentu di masa depan. Kedua, desain (*Design*). Langkah ini sangat penting untuk memastikan bahwa manajemen mengembangkan program pelatihan yang dibuat secara profesional yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Ketiga, penyampaian (*Delivery*). Fase ini bertujuan untuk membekali para pelatih dengan kemampuan untuk menyampaikan materi secara efektif, sehingga mereka dapat melakukan pelatihan untuk audiens yang spesifik. Tujuannya adalah agar para peserta pelatihan menjadi mahir dalam memberikan pelatihan. Keempat, evaluasi (*Evaluation*). Proses ini berfungsi untuk mengukur kemajuan program pelatihan dalam kaitannya dengan tujuan yang telah ditetapkan. Mengevaluasi program pelatihan merupakan aspek penting dalam menentukan efektivitasnya dalam sebuah organisasi. Penilaian ini mencakup dua dimensi: respon dan pembelajaran (Ramlan R. et. al, 2020).

Menurut Dessler (2012: 273), proses pelatihan meliputi lima tahap yaitu pertama, melakukan analisis kebutuhan pelatihan. Kedua, merancang program pelatihan secara keseluruhan, yang melibatkan penetapan tujuan yang berpusat pada pengetahuan untuk meningkatkan pengetahuan dan tujuan yang berpusat pada kinerja yang diarahkan untuk memenuhi persyaratan penilaian tertentu dan menghitung metode pelatihan. Ketiga, mengembangkan, merumuskan, dan menyiapkan materi pelatihan. Keempat, mengimplementasikan atau mempraktikkan program pelatihan. Kelima, mengukur dan mengevaluasi keefektifan materi.

Sihotang (2010) menekankan bahwa pada tahap ini, berbagai elemen dapat menjadi sumber informasi, termasuk reaksi, pembelajaran, perilaku, hasil organisasi, dan efektivitas biaya. Lebih jauh lagi, penerapan modul pelatihan berfungsi sebagai dasar fundamental untuk memastikan kualitas pelatihan. Marras (2016) menegaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas program pelatihan meliputi pengalaman mengajar instruktur dan kualifikasi teknis, struktur logis modul yang menunjukkan proses pembelajaran dan aplikasi praktisnya dalam pekerjaan sehari-hari, serta kualitas sumber daya yang digunakan, termasuk pemanfaatan teknologi (Santos S. Azevedo et al, 2021).

Untuk mencapai kesuksesan dalam program pelatihan membutuhkan perencanaan yang cermat, diikuti dengan pelaksanaan yang selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan dan metode pelatihan yang dipilih. Sangat penting untuk melakukan evaluasi menyeluruh berdasarkan situasi dan kondisi spesifik selama

pelatihan. Hal ini untuk memastikan bahwa pengembangan sumber daya manusia benar-benar meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para peserta.

4.4. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Menjalankan program pelatihan yang efektif dan efisien, yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik organisasi, bergantung pada perencanaan program yang menyeluruh, terutama yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan individu. Oleh karena itu, melakukan analisis kebutuhan pelatihan menjadi titik acuan penting dalam menentukan dan membedakan kompetensi yang penting bagi karyawan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Menurut Mondy (2010:215), menentukan kebutuhan pelatihan dapat dilakukan dengan cara:

- a. Analisis Organisasi: Hal ini menilai kebutuhan pelatihan dari sudut pandang organisasi yang luas, dengan mempertimbangkan misi organisasi, tujuan perusahaan, dan rencana strategis.
- b. Analisis Tugas: Hal ini berpusat pada penggambaran tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Uraian tugas berfungsi sebagai sumber daya yang penting untuk tingkat pemeriksaan ini.
- c. Analisis Orang: Ini berfokus pada kebutuhan pelatihan yang dipersonalisasi berdasarkan individu tertentu yang menjalani pelatihan, atau dengan mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diamanatkan oleh perusahaan. Kebutuhan ini diidentifikasi melalui pengalaman HRD atau penyelia, kuesioner dan survei kebutuhan, serta penilaian individu.

Subiyantoro et. al. (2022) menguraikan bagaimana analisis organisasi mempertimbangkan konteks yang lebih luas di mana pelatihan diimplementasikan. Hal ini mencakup evaluasi kesesuaian pelatihan dengan strategi bisnis perusahaan, menilai sumber daya yang tersedia untuk pelatihan, dan mengukur dukungan dari manajer dan kolega untuk inisiatif pelatihan. Analisis sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek: menentukan apakah kekurangan kinerja berasal dari kurangnya pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan (masalah yang berhubungan dengan pelatihan) atau apakah hal tersebut muncul dari tantangan motivasi atau desain pekerjaan. Analisis ini juga mencakup identifikasi siapa yang memerlukan pelatihan dan menilai kesiapan karyawan untuk itu. Analisis tugas melibatkan penentuan tugas-tugas penting dan menyoroti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku penting yang harus ditekankan dalam pelatihan untuk memungkinkan karyawan melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif.

Selain itu, melakukan analisis kebutuhan pelatihan memiliki tujuan proaktif, memastikan bahwa keterampilan dan kompetensi karyawan dipertahankan untuk menghadapi tantangan di masa depan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Mengingat perubahan lingkungan yang cepat dan kebutuhan untuk menjembatani kesenjangan keterampilan, perusahaan disarankan untuk mengambil sikap proaktif dalam melakukan analisis kebutuhan pelatihan (Ludwikowska, 2018; Bee-Lan Lok et.al, 2021). TNA berfungsi sebagai alat untuk mendefinisikan masalah, merencanakan pelatihan yang diantisipasi, dan mengidentifikasi mereka yang membutuhkan pelatihan.

4.5. Dimensi dan Indikator Pelatihan

Sebagaimana diuraikan oleh Mangkunegara (2012) dan dikutip oleh Mutiah et.al (2020), pelatihan kerja mencakup beberapa dimensi dan indikator yang sesuai:

1. Instruktur: Dimensi ini dicirikan oleh dua indikator utama:
 - a. Pendidikan: Hal ini berkaitan dengan tingkat pendidikan, terutama difokuskan pada peningkatan kemampuan seseorang yang diperoleh melalui jalur pendidikan formal dalam jangka waktu yang cukup lama. Tujuannya adalah untuk mengoptimalkan penyebaran materi kepada peserta pelatihan kerja.
 - b. Kemahiran dalam Materi: Penguasaan materi pelajaran oleh seorang pengajar sangat penting untuk pelaksanaan pelatihan kerja yang efektif, untuk memastikan bahwa peserta pelatihan dapat memahami materi yang disampaikan.
2. Dalam aspek peserta, ada dua indikator utama yang diidentifikasi:
 - a. Antusiasme dalam upaya pelatihan kerja: Faktor ini memainkan peran penting dalam menentukan apakah upaya pelatihan kerja membawa peserta ke arah yang positif dan konstruktif.
 - b. Upaya seleksi: Sebelum melaksanakan program, organisasi melakukan proses seleksi yang melibatkan pengumpulan data atau memilih sekelompok individu yang paling sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.
3. Terkait dimensi materi, ada tiga indikator penting yang disoroti:
 - a. Keselarasan dengan tujuan: Materi yang disampaikan dalam program pelatihan kerja harus selaras dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia.

- b. Kesesuaian untuk komponen peserta: Efektivitas program pelatihan kerja akan meningkat jika materi yang disampaikan sesuai dengan komponen individu peserta, sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka.
 - c. Ketepatan dalam penargetan: Materi yang diberikan kepada peserta harus dirancang secara tepat untuk mendorong mereka menerapkan pengetahuan yang diberikan selama pelatihan.
4. Dalam kategori metode, ada dua indikator utama:
- a. Penyampaian pencapaian tujuan melalui sosialisasi: Metode penyampaian yang dipilih selaras dengan materi yang disampaikan, dengan tujuan agar peserta program pelatihan kerja dapat sepenuhnya memahami pesan dan tujuan yang dimaksud.
 - b. Kejelasan tujuan: Efektivitas pelatihan kerja akan meningkat ketika tujuan-tujuannya didefinisikan dengan baik, yang menunjukkan pemahaman akan kebutuhan para peserta.
5. Mengenai aspek tujuan, ada satu indikator kunci yang menonjol:
- a. Peningkatan kemampuan: Hasil yang diinginkan dari pelatihan kerja yang diselenggarakan adalah peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan perubahan positif dalam perilaku peserta.

Singkatnya, pelatihan adalah upaya yang disengaja untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan meningkatkan kinerja individu yang menjalani pelatihan. Hal ini mengarah pada transformasi penting dalam aspek-aspek tertentu seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku. Pergeseran dalam

pengetahuan mencakup perkembangan dari ketidaktahuan awal menjadi pemahaman. Demikian pula, peningkatan dalam keterampilan dan keahlian mengharuskan peserta berkembang dari yang awalnya hanya memiliki kemampuan terbatas menjadi mahir atau bahkan ahli dalam keterampilan yang diajarkan atau diberikan. Terakhir, ada perubahan penting dalam perilaku, dengan individu yang bertransisi dari menunjukkan etika kerja di bawah standar menjadi memahami dan mewujudkan perilaku yang tepat di tempat kerja.

Namun, struktur organisasi dari sebuah lembaga pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pelatihan, khususnya dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Penyelenggaraan pelatihan didorong oleh tujuan yang telah ditetapkan dan manfaat yang terkait. Untuk memastikan realisasi dari tujuan dan manfaat tersebut sesuai dengan target yang telah ditetapkan, sangat penting untuk mengelola pelatihan secara efektif. Pengelolaan pelatihan yang efisien akan mengarah pada keberhasilan pencapaian tujuan pelatihan. Manajemen harus secara aktif mendorong evolusi program pelatihan agar lebih mudah beradaptasi, menyelaraskan dengan kebutuhan pengguna. Hal ini memfasilitasi kelayakan yang lebih besar melalui penciptaan berbagai sumber daya, modul, materi, dan alat bantu pelatihan yang secara langsung memenuhi kebutuhan peserta pelatihan. Keterlibatan berbagai pemangku kepentingan sangat penting dalam menyediakan akses dan memotivasi pengguna dari perusahaan melalui upaya kolaboratif dengan lembaga pelatihan.

Hingga saat ini, inisiatif pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia, yang mencakup program pelatihan formal dan non-formal

(BLKK), masih memiliki banyak kekurangan. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap ketidakefektifan pelaksanaan pelatihan keterampilan berbasis masyarakat termasuk kurangnya kejelasan mengenai ketersediaan pelatihan keterampilan lanjutan, terbatasnya keterlibatan masyarakat dalam perencanaan sesi pelatihan, dan pasar tenaga kerja yang tidak memberikan dukungan yang memadai karena keterbatasan keuangan (Kurnia et al., 2019). Kekurangan-kekurangan ini dapat dikaitkan dengan penggunaan pendekatan yang terutama mengandalkan metode 'target' dan 'top-down', kegagalan untuk memasukkan nilai-nilai lokal dan condong ke arah strategi yang lebih formal atau berorientasi pada pihak luar, rendahnya tingkat partisipasi masyarakat, dan adopsi pendekatan yang tidak komprehensif (Ultha, 2022).

5. Pengembangan SDM, Kewirausahaan dan Pelatihan dalam Perspektif Islam

Islam adalah agama yang sempurna yang menunjukkan berbagai jalan menuju kebaikan umatnya baik di dunia maupun di akhirat. Dengan didasarkan pada Al-Qur'an dan Al-Hadist, segala persoalan yang berkaitan dengan pengembangan SDM, berwirausaha dan upaya pelatihan telah diuraikan secara jelas sebagaimana berikut ini:

5.1. Pengembangan SDM

Sejalan dengan prinsip-prinsip Islam, pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk membina individu-individu yang berkarakter mulia, berbakti kepada Allah, dan berdedikasi untuk menyebarkan kebaikan ke seluruh alam semesta, dengan tetap mempertahankan keimanan yang teguh kepada Allah. Hal ini

merangkum tujuan menyeluruh dari pengembangan SDM yang sesuai dengan ajaran Islam. Islam sangat menganjurkan bagi umat muslim khususnya untuk selalu mengembangkan diri dalam berbagai hal sesuai dengan potensi atau kompetensinya. hal ini bertujuan agar setiap manusia dapat meningkat kualitasnya baik dalam hal pengetahuannya maupun ketrampilan individualnya. Masing-masing manusia memang diberikan bakat dan akal, namun apabila tidak dikembangkan, maka tidak akan pernah produktif dan maju seiring dengan perkembangan zaman. Di bawah ini berbagai perspektif Islam tentang pengembangan SDM, yaitu:

5.1.1 Perspektif Al-Qur'an

Hal ini sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an sebagai berikut:

1) Surat Al-Alaq ayat 1-5:

Artinya: "Bacalah dengan nama Tuhanmu yang telah menciptakan. Dia menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha Pemurah, yang mengajarkan (manusia) dengan perantaraan kalam. Dia mengajarkan manusia apa yang belum diketahuinya".

Ayat ini menekankan pentingnya pendidikan. Dengan memulai dengan membaca, individu memperoleh pengetahuan, yang pada gilirannya memungkinkan mereka untuk melepaskan kreativitas dan menciptakan kontribusi yang berharga. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kemampuan manusia, sangat penting untuk terus belajar, mengembangkan pengetahuan yang sudah ada untuk menghasilkan hasil yang bermakna dan bermanfaat bagi orang lain. Selain itu, proses ini tidak hanya mencakup peningkatan kapasitas intelektual tetapi juga

memperdalam keimanan seseorang. Pengejaran pengetahuan berfungsi sebagai sarana untuk mencapai kedua tujuan ini.

2) Q.S. An-Nahl ayat 125:

Artinya: “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk”.

Ayat tersebut menekankan bahwa membimbing dan membina karyawan atau sumber daya manusia harus dilakukan dengan hikmah (Samsuni, 2021).

5.1.2 Perspektif Al-Hadist

Nabi Muhammad juga terlibat dalam pengembangan SDM, dengan menggunakan empat metode yang berbeda, yang meliputi:

1) Pendekatan Tilawah

Konsep tilawah berkisar pada membaca, khususnya berfokus pada ayat-ayat Allah SWT. Secara praktis, mendorong pembacaan Al-Qur'an berfungsi sebagai sarana pertumbuhan psikologis bagi para pekerja Muslim.

2) Pendekatan Taklim

Taklim melibatkan proses transfer dan transformasi pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain. Dari perspektif teologis, taklim berarti mendidik karyawan tentang etika kerja yang sesuai dengan ajaran Al-Qur'an. Dari sisi operasional perusahaan, taklim dapat diartikan sebagai keharusan untuk mensosialisasikan secara menyeluruh tentang nilai-nilai, teori, strategi sukses, teknik kerja yang

produktif, dan aturan atau tata tertib yang berlaku di lingkungan perusahaan. Hal ini perlu dilakukan secara intensif, bahkan mungkin secara berkala, untuk memastikan bahwa setiap karyawan mengetahui dengan baik etos, visi, misi, serta peran dan tanggung jawab masing-masing di tempat kerja.

3) Pendekatan Tazkiyyah

Konsep ini memerlukan kapasitas untuk membedakan atau memurnikan. Pendekatan ini melibatkan pemberian pelatihan dan pendidikan kepada karyawan dengan tujuan untuk memperbaiki perilaku dan kinerja mereka, membedakan antara aspek positif dan negatif. Model tazkiyyah ini, yang diterapkan dalam proses pendidikan dan pembinaan, dirancang berdasarkan penilaian atau data yang dikumpulkan. Para pemimpin di dalam perusahaan harus secara bijaksana memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan mereka mengenai hasil kerja mereka, mengklasifikasikan jenis dan sifat perilaku yang mungkin memerlukan penyesuaian.

4) Pendekatan Hikmah/Kebijaksanaan Filosofis

Konsep kebijaksanaan biasanya berkaitan dengan pengetahuan filosofis. Pendekatan kebijaksanaan yang dianjurkan ditandai dengan kemampuan untuk mengekstrak wawasan berharga dari suatu peristiwa (Maghfiroh, 2021).

Dalam pengembangan SDM harus terencana dan terarah agar hasilnya benar-benar berkualitas. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW: *“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).”* (HR Tabrani).

Rasulullah SAW dalam hadist yang diriwayatkan Imam Bukhari (shahih Bukhari) dari Abu Hurairah Rasulullah bersabda: *“Ketika engkau menyia-nyiaikan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasul bersabda, Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.”* (Al-Naqib dkk, 2021)

5.2. Kewirausahaan

Islam menganjurkan umatnya untuk berwirausaha atau bekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup. Namun, Allah SWT memberikan aturan tentang bagaimana berwirausaha yang seperti hukum syariah yang berasal dari Al-Qur'an dan Al-Hadits sebagaimana penjelasan berikut ini:

5.2.1. Perspektif Al-Qur'an

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Alquran di antaranya sebagai berikut:

1) QS. Al-Balad Ayat 90

“Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia berada dalam susah payah”.

Dalam bahasa Arab, istilah untuk " susah-payah" adalah "kabad", yang menandakan bahwa manusia secara inheren dirancang oleh Allah untuk menghadapi tantangan dan kesulitan (*la yanfak min al-masyaq*). Oleh karena itu, terlibat dalam usaha ekonomi dan berjuang untuk perbaikan adalah kewajiban penting bagi manusia untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup ekonominya.

2) QS. An-Nisa ayat 29

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu".

Istilah "*tijarah*" memiliki dua makna yang berbeda. Pertama, istilah ini menandakan tindakan pengabdian antara seseorang dengan penciptanya, di mana individu memenuhi arahan Allah sebagai hamba yang berbakti melalui ibadah. Hal ini diibaratkan sebagai transaksi bisnis dengan Allah, di mana mereka yang patuh mengikuti perintah Allah akan menuai keuntungan dalam perdagangan *ilahi* ini dan dianggap sebagai peserta dalam perdagangan yang paling menguntungkan. Sebaliknya, individu yang tidak mengikuti tuntunan Allah dalam hidupnya akan mengalami kerugian dalam perdagangan spiritual ini. Kedua, "*tijarah*" menunjukkan kegiatan bisnis antara manusia dalam pengertian umum, yang mencakup transaksi komersial dan transaksi (*muamalah*).

3) QS. Al-Baqarah ayat 282

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman! Apabila kamu melakukan utang piutang untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Janganlah penulis menolak untuk menuliskannya sebagaimana Allah telah mengajarkan kepadanya, maka hendaklah dia menuliskan. Dan hendaklah orang yang berutang itu mendiktekan, dan hendaklah dia bertakwa kepada Allah, Tuhannya, dan janganlah dia mengurangi sedikit pun daripadanya. Jika yang berutang itu orang yang kurang akalnya atau lemah (keadaannya), atau tidak

mampu mendiktekan sendiri, maka hendaklah walinya mendiktekannya dengan benar. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi laki-laki di antara kamu. Jika tidak ada (saksi) dua orang laki-laki, maka (boleh) seorang lakilaki dan dua orang perempuan di antara orang-orang yang kamu sukai dari para saksi (yang ada), agar jika yang seorang lupa, maka yang seorang lagi mengingatkannya. Dan janganlah saksi-saksi itu menolak apabila dipanggil. Dan janganlah kamu bosan menuliskannya, untuk batas waktunya baik (utang itu) kecil maupun besar. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah, lebih dapat menguatkan kesaksian, dan lebih mendekatkan kamu kepada ketidakraguan, kecuali jika hal itu merupakan perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, maka tidak ada dosa bagi kamu jika kamu tidak menuliskannya. Dan ambillah saksi apabila kamu berjual beli, dan janganlah penulis dipersulit dan begitu juga saksi. Jika kamu lakukan (yang demikian), maka sungguh, hal itu suatu kefasikan pada kamu. Dan bertakwalah kepada Allah, Allah memberikan pengajaran kepadamu, dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”

Ayat tersebut menekankan bahwa seorang wirausahawan harus memiliki keterampilan manajerial yang penting seperti perencanaan bisnis, organisasi, visualisasi, manajemen sumber daya manusia, kontrol bisnis, dan kapasitas untuk mengintegrasikan operasi perusahaan. Kompetensi-kompetensi ini sangat penting bagi kesuksesan seorang wirausahawan, dan kekurangan kompetensi-kompetensi ini dapat menyebabkan kegagalan (Suarda, 2014).

4) QS. Annur ayat 37

Artinya: “Laki-laki yang tidak dilalaikan oleh perniagaan dan tidak (pula) oleh jual beli dari mengingati Allah, dan (dari) mendirikan sembahyang, dan (dari) membayarkan zakat. Mereka takut kepada suatu hari yang (di hari itu) hati dan penglihatan menjadi goncang”.

Penafsiran ayat ini menjelaskan bahwa mereka yang mengagungkan Allah adalah orang-orang yang hatinya tidak terganggu oleh perdagangan dan jual beli, terlepas dari besarnya dan pentingnya usaha bisnis mereka. Mereka tidak membiarkan keterlibatan mereka dalam jual beli melalaikan mereka dari mengingat Allah. Mereka juga rajin menjalankan ibadah shalat, memastikan ketepatan dan konsistensi, dan memenuhi kewajiban zakat mereka secara keseluruhan. Mereka hidup dalam penghormatan terhadap hari ketika hati mereka dipenuhi dengan campuran harapan dan kekhawatiran, dan pandangan mereka akan dikaburkan oleh kekhawatiran dan ketakutan yang mendalam mengenai tujuan akhir mereka sebuah ketidakpastian apakah itu Surga atau Neraka. Ini menandai datangnya Hari Kebangkitan.

5) Al-Insyiqaq (84:6)

Artinya: “Wahai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya”.

Ayat ini menyampaikan bahwa semua manusia, baik disadari atau tidak, pada akhirnya sedang berjalan menuju Tuhan. Pesan ini terkait erat dengan pendekatan untuk mencapai masa depan yang lebih menjanjikan. Dalam konteks bisnis, hal ini berkaitan dengan penekanan penting pada perilaku etis saat berjuang untuk mendapatkan keuntungan. Akibatnya, praktisi bisnis diperintahkan untuk tidak

terlibat dalam praktik-praktik yang dapat menyebabkan kerugian bagi pelanggan mereka, seperti transaksi yang curang atau tindakan seperti *shortchanging* (Al-Faizin, 2019).

5.2.2. Perspektif Hadist

Nabi memposisikan perannya sebagai motivator pengembangan semangat *entrepreneurship*, diantaranya Rasulullah S.A.W bersabda ”Sesungguhnya sebaik-baik mata pencarian adalah seorang pedagang (*entrepreneur*)” (HR. Baihaqi). Islam memiliki semangat kewirausahaan yang tinggi. Nabi Muhammad dalam banyak literatur merupakan seorang *entrepreneur*, begitu juga dengan para sahabat Nabi adalah *entrepreneurs* bahkan berdagang antar negara. (Abdiansyah Linge & Upi Sopiah Ahmad, 2016).

Nabi saw bersabda: “*Sesungguhnya allah SWT, lebih menyenangi hambanya yang mukmin yang berketrampilan “(hadits riwayat at-thabarani dan albaihaqi adri ibnu umar) juga diriwayatkan ibnu ‘adi dan ibnu an-najjar dari ibnu umar ra.*

Maksud dari hadits ini tentang pentingnya keterampilan dan keahlian yang mengandung ajaran bahwa allah SWT menyukai hambanya yang beriman yang bekerja dengan memiliki keahlian atau ketrampilan. (Wahid & Sa’diyah, 2020)

Menurut Al-Jufri (2006) Rasulullah SAW. menyebutkan bahwa nilai dari suatu pekerjaan dilihat dari kualitas pekerjaan itu sendiri (Al-Hadist). Orang harus bekerja untuk kebahagiaan dirinya sendiri dan keluarganya, serta untuk orang lain. Seorang wirausahawan muslim senantiasa berusaha untuk mengaktualisasikan dirinya, melayaninya (*antum a’lamu bi umiri dnyakum*), melayani konsumen atau orang-orang yang menaruh harapan padanya atau kerjanya (konsumen), serta

memberikan pelayanan yang baik kepada orang atau lembaga yang berusaha untuk membantu atau memajukan diri dan usahanya.

5.3. Pelatihan

Islam dalam sejarahnya, dimulai sejak zaman jahiliyah telah ada sistem perbudakan dengan mempekerjakannya sebagai sebagai buruh, pembantu atau pekerja sampai dengan hadirnya Rasulullah SAW yang membawa ajaran Islam yang menghapus segala jenis kedholiman (perbudakan) dengan melaksanakan transformasi dalam memperlakukan pekerja yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya. Hal tersebut, tentunya didasarkan pada aturan Allah SWT dalam Al-Qur'an maupun bentuk-bentuk keteladanan yang ditunjukkan oleh Nabi SAW yang bersumber dari wahyu Allah SWT. Berikut ini pandangan Islam mengenai pelatihan sumber daya manusia:

5.3.1. Perspektif AL-Qur'an

Allah SWT di dalam Al-Qur'an telah menjelaskan tentang pentingnya pelatihan sebagai bagian dari proses pengembangan diri, sebagaimana Firman Allah SWT di bawah ini:

1. QS Al-Jumu'ah Ayat 2:

Artinya: "Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka Kitab dan Hikmah (As Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata".

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa Nabi Muhammad diutus oleh Allah dengan kebenaran yang dibawa kepada kaum yang belum tahu membaca dan menulis pada waktu itu. Rasulullah yang mengajarkan Al-Qur'an dan As-Sunah kepada mereka agar mereka menjadi kaum yang lebih baik dan jauh dari kesesatan.

2. Q.S. Al- Jumu'ah Ayat 3:

Artinya “Dan (juga) kepada kaum yang lain dari mereka yang belum berhubungan dengan mereka. Dan Dialah Yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”.

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah tidak hanya mengutus Rasulullah kepada bangsa Arab yang mayoritas tidak bisa baca dan menulis. Allah juga mengirim Rasul-Nya kepada berbagai bangsa di seluruh dunia, bahkan kepada seluruh manusia. Rasulullah diutus kepada berbagai kelompok di luar bangsa Arab secara berkelanjutan, hingga hari kiamat, termasuk kepada kelompok yang hidup pada zaman dan tempat yang berbeda dan belum memiliki kontak dengan mereka sebelumnya.

Ayat tersebut menyiratkan bahwa dalam perspektif Islam, pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kecakapan para pekerja. Mereka yang terdidik dan terlatih memiliki kapasitas kerja yang lebih unggul. (Samsuni, 2019).

3. QS. Al-Baqarah Ayat 269:

Artinya: “Allah menganugerahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia

yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)”.

Dari ayat tersebut, pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai kebajikan dimana sifat-sifat tersebut menyamai harta dan kekayaan yang banyak.

4. QS. AL-Zumar Ayat 9:

Artinya: “(Apakah kamu hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran”.

Dalam ayat tersebut, Allah menjelaskan bahwa kualitas pekerjaan dari individu yang memiliki pelatihan dan keterampilan tidak akan sebanding dengan hasil pekerjaan dari individu yang kurang berlatih atau memiliki keterampilan yang kurang.

5.3.2. Perspektif Al-Hadist

Berkaitan dengan pengembangan SDM Rasulullah SAW telah mengajarkan tentang pentingnya pelatihan sebagaimana tergambar dalam hadits seperti di bawah ini:

1. Rasulullah SAW bersabda:

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).” (HR Tabrani).

Hadist tersebut menjelaskan bahwa segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Segala sesuatu harus melalui proses yang baik, tidak boleh dilakukan dengan asal-asalan sesuai dengan ajaran Islam.

Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan.

2. Rasulullah SAW bersabda:

“Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang dari pada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya.”

Hadist ini menunjukkan bahwa dalam Islam, didorong untuk memberikan pelatihan kepada karyawan agar mereka dapat meningkatkan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan tugas mereka. Dengan pelatihan ini, diharapkan agar karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab mereka, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan mengurangi kemungkinan kesalahan dalam pekerjaan mereka (Al Naquib, 2021).

6. Pengembangan SDM, Kewirausahaan dan Pelatihan dalam Perspektif Maqasidus Syariah.

Maqashid asy-syariah adalah sebuah gagasan dalam hukum Islam bahwa syariah diturunkan Allah untuk mencapai tujuan atau maksud tertentu. Berkaitan dengan hal itu, Imam Syatibi sebagai penggagas maqasidus syariaiah dalam karyanya *Al-Muwafaqat fi Usul al-Syari'ah* membagi maqasidus Syariah menjadi tiga bagian, yaitu: *daruriyyah*, *hajjiyat*, dan *tahsiniyat*. Dari ketiga bagian tersebut

tersusun bertingkat berdasarkan pada skala prioritas yang dapat diawali dengan yang paling mendasar yaitu *daruriyah*. Setelah itu dilanjutkan dengan tingkatan berikutnya secara gradual sampai pada tingkatan *tahsiniyyah*. Di samping tiga hal itu, ada aspek *mukmilah* (pelengkap) yang bertugas melengkapi kebutuhan – kebutuhan untuk merealisasikan tercapainya *daruriyyah*, *hajiyyah*, dan *tahsiniyyah*. Adapun yang dimaksud (khususnya) dengan *dharuriyyah* ini diperinci mencakup lima tujuan, yaitu: (1) *hifz al-din* (menjaga/memelihara agama), (2) *hifz al-nafs* (menjaga jiwa), (3) *hifz al-'aql* (menjaga akal), (4) *hifz al-nasl* (menjaga keturunan), (5) *hifz al-mal* (menjaga harta) (Imam Mawardi, 2018; Ridwan Jamal, 2016 ; Andi Moh. Rizki Dharma, 2022).

Penulis berpendapat, bahwa mengkaji tentang pengembangan SDM, kewirausahaan dan pelatihan dalam perspektif maqasidus syariah menjadi penting, mengingat kita yang berlatar belakang muslim dan berada dilingkungan pendidikan agama islam agar nantinya dapat menambah wawasan keilmuan Islam demi kemaslahatan dengan memelihara tujuan Syara' (syariat) dalam meraih manfaat serta mencegah kemudharatan.

6.1. Pengembangan SDM

Mengacu pada pendapat Imam Syatibi tentang *kulliyatul Khomsah*, bahwa pengembangan sumber daya manusia termasuk dalam kategori penjagaan terhadap akal (*hifz al Aql*).

Menurut Yusuf Qardhawi, dalam Islam, menjaga keberadaan akal dapat dilakukan melalui beberapa langkah, seperti menekankan kewajiban bagi setiap muslim dan muslimah untuk mencari ilmu. Hal ini ditekankan dari masa kelahiran

hingga akhir hayat. Ditegaskan pula bahwa mencari ilmu yang diperlukan oleh umat menjadi hukum fardhu kifayah. Mendukung peran akal sebagai sumber keyakinan yang memungkinkan penolakan terhadap prasangka dan hawa nafsu, serta menolak tindakan taqlid buta terhadap para leluhur, tokoh terkemuka, dan pandangan umum. Islam juga mendorong umatnya untuk merenungkan ciptaan Allah dalam segala hal, baik di langit, bumi, maupun dalam segala aspek kehidupan (Hasibuan H.I & Ibdalsyah.I., 2018).

Berkaitan dengan hal tersebut, pengembangan SDM memiliki kategori penjaga terhadap agama (*hifz addiin*), karena SDM berkualitas saja tidak cukup, akan tetapi harus dimasuki dengan nilai spiritualitas agar tercipta sumber daya manusia yang berakhlak atau beretika. Berdasarkan hal tersebut aktivitas Pendidikan, pelatihan, dan perencanaan berkelanjutan merupakan bagian dari upaya pengembangan SDM.

6.2. Kewirausahaan

Dalam perspektif ini entrepreneurship masuk dalam kategori penjagaan/pemeliharaan terhadap harta atau kekayaan (*hifz al-mal*).

Karena bangunan kewirausahaan Islam berakar pada penemuan, penilaian, dan pemanfaatan peluang, dengan berlandaskan prinsip-prinsip kepercayaan Islam dalam lingkungan bisnis. Artinya, dalam Islam, aktivitas bisnis memiliki makna yang luas, mencakup peningkatan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Ketika umat Islam terlibat dalam kewirausahaan, setiap Muslim melihatnya sebagai tanggung jawab bisnis yang terpandu oleh nilai-nilai etika dan spiritual. Hal ini

membentuk dasar kegiatan kewirausahaan dari segi tujuan dan pendekatan yang dipilih (Aan Jaelan, 2019).

6.3. Pelatihan

Pelatihan dalam perspektif *maqasid syariah* menjadi urgen, agar segala sesuatu yang kita lakukan mengandung kemaslahatan baik bagi diri sendiri maupun masyarakat banyak. Dalam konteks *dharuriyyat* program-program pelatihan memiliki tujuan sebagai berikut:

1. *Hifdz ad-din*. Artinya pelatihan kewirausahaan berbentuk *technical skill* di BLKK tidak mengganggu ibadah yang bersifat wajib (*mahdhoh*) dan bisa dijadikan sarana ibadah lain (*ghoiru mahdhoh*) berupa niatan mencari ilmu.
2. *Hifdz al-aql*. Artinya pelatihan kewirausahaan yang diselenggarakan di BLKK akan menambah pengetahuan dan kemampuan ketrampilan dibidang tertentu. Melalui pelatihan yang membuat kualitas akal manusia menjadi lebih mulia dibandingkan dengan manusia lainnya. Sehingga dengan kompetensi *skill* yang diperoleh akan memberikan akses untuk berwirausaha dan berkembang secara berkelanjutan.
3. *Hifdz an-nafs*. Artinya dalam pelatihan kewirausahaan di BLKK semua terpenuhi hak-hak asasinya baik menyangkut hak pelaksana, hak instruktur dan hak peserta pelatihan.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian kali ini, penulis tidak akan mengesampingkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti. Tujuan dari kerangka kajian penelitian yang relevan adalah untuk mengetahui posisi penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian terdahulu dengan menampilkan perspektif yang berbeda. Selain itu, bertujuan untuk mengetahui keaslian penelitian ini sehingga akan terhindar dari duplikasi atau plagiasi.

Sejauh pengetahuan penulis, sudah ada beberapa penelitian yang membahas tentang kewirausahaan santri (*santripreneur*), karena persoalan *santripreneur* telah menjadi perhatian serius dari berbagai kalangan, bahkan pemerintah sendiri telah menaruh perhatian terhadap terciptanya peran santri dalam pengembangan usaha ekonomi karena diproyeksikan akan dapat menekan angka pengangguran dan dapat membuka lapangan kerja.

Namun, berbagai persoalan kemudian muncul ketika program pemerintah seperti BLK Komunitas dianggap kurang maksimal dalam pencapaian target sasaran. Ini dapat dilihat dari beberapa pelaksanaan program BLK yang hanya sebatas seremonial, tanpa ada kelanjutan program yang bersifat *developing*. Berkaitan dengan hal ini, penulis bermaksud mengeksplorasi tentang bagaimana pengembangan kewirausahaan santri yang terencana dan berkelanjutan, sehingga benar-benar tercipta *santripreneur* yang unggul dan berdaya saing. Beberapa kajian penelitian yang relevan atau terdahulu antara lain:

Pertama, Tesis penelitian Siti Afidah (2018) yang berjudul: “Entrepreneurship Kaum Santri (Studi pada Pesantren Entrepreneur Tegalrejo

Magelang). Dalam penelitian kualitatif-deskriptif tersebut diperoleh hasil bahwa pandangan santri di Pesantren Entrepreneur tentang *entrepreneurship* adalah sebagai kemampuan untuk membuka usaha sendiri dalam rangka mewujudkan kemandirian ekonomi. Kemandirian ekonomi diartikan sebagai suatu keadaan dimana para santri nantinya dapat menghidupi aspek usaha dan perekonomiannya sendiri. Adapun proses *enculturing entrepreneurship* di Pesantren Entrepreneur melalui pelatihan kewirausahaan secara reguler dan pendirian unit usaha pesantren. Followup dalam proses *enculturing entrepreneurship* berupa magang, peminjaman modal dan kegiatan spiritual *preneurship* atau dikenal dengan istilah *kliwonan*.

Hal yang membedakan dengan penelitian ini, bahwa penulis dalam penelitiannya berfokus proses pelaksanaan program BLK Komunitas dan pengembangan kewirausahaan santri pasca pelaksanaan program BLK Komunitas Pesantren Nurul Huda Kajen Margoyoso Pati.

Kedua, tesis penelitian Muslimin (2019) yang berjudul: “Pengembangan ekonomi Pesantren melalui Gerakan Wirausaha: Studi kasus di Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto Jatim). Dalam penelitian kualitatif tersebut diperoleh hasil bahwa model pengembangan ekonomi di Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto Jatim menggunakan: a) menerapkan system ekonomi proteksi; b) mendirikan kegiatan unit usaha. Adapun Gerakan usaha di Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto Jatim : a) doktrin keagamaan yang meliputi spiritualitas, pemaknaan teks agama yang sekan-akan anti dunia, doktrin infaq, doktrin sedekah, b) santri dilatih keras c) menerjunkan santri ke unit usaha d) memberikan pelatihan kepada santri, e) memfasilitasi sarana berwirausaha kepada santri e) memberi kesempatan santri

untuk berinvestasi, f) Kerjasama dengan masyarakat dalam hal skill, finansial dengan akad mudlarabah, syirkah mudlarabah dan ijarah, g) membentuk holding company unit usaha milik pesantren.

Hal yang membedakan dengan penelitian ini, bahwa penulis dalam penelitiannya berfokus pada pengembangan kewirausahaan santri melalui program BLK Komunitas Pesantren dengan cara melatih para santri yang benar-benar sesuai kompetensi technical skill, sehingga santri nantinya benar-benar berkembang mandiri dan produktif dalam berwirausaha yang berkelanjutan.

Ketiga, tesis penelitian Imas Widiyanti (2021), yang berjudul “Konvergensi Santri Pasca Kebijakan BLK Komunitas Pesantren. Dalam penelitiannya diperoleh hasil bahwa kebijakan BLK Komunitas di Pesantren membawa dampak munculnya tiga tipologi alumni yaitu: tipologi santri agamis, tipologi santri enterpreneur, dan tipologi santri hybrid. Ada tiga tipe yang tidak seperti yang diharapkan yakni; santri yang menonjolkan kesantriannya dan tidak ada hubungan lagi dengan agama, santri yang bekerja menjadi entrepreneur, namun tidak berkembang sisi keagamanya karena factor latar belakang keagamaan, ekonomi dan cara pandang melihat peluang. Hal yang membedakan dengan penelitian ini, bahwa penulis dalam penelitiannya berfokus pada pengembangan kewirausahaan santri melalui program BLK Komunitas Pesantren dalam hal pelatihan skill agar santri nantinya benar-benar berkembang mandiri dan produktif dalam berwirausaha.

Keempat, tesis penelitian Angga Mahardika (2022) yang berjudul “Impelementasi Pendidikan Kewirausahaan dalam mengembangkan Kecakapan Hidup Santri di Pondok Pesantren Al-Islah Bondowoso”. Penelitian ini

menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Hasil penelitian menjelaskan bahwa dalam mengembangkan kecakapan hidup santri ada tiga macam bentuk : 1). Kecakapan personal santri dengan dua indikator yaitu sadar diri sebagai hamba Allah dan pemimpin di muka bumi. 2). Kecakapan sosial santri, yakni mampu berkomunikasi dengan baik dan mampu bekerja sama dengan baik dan 3) kecakapan ketrampilan santri dengan cara menjadi santri yang kreatif dan produktif. Untuk mencapai ketiga bentuk kecakapan tersebut dilakukan dengan kegiatan pendidikan kewirausahaan. Hal yang membedakan dengan penelitian ini, bahwa penulis dalam penelitiannya berfokus pada pengembangan kewirausahaan santri pasca pelaksanaan program BLK Komunitas Pesantren dengan cara melatih para santri yang benar-benar sesuai kompetensi technical skill, sehingga santri nantinya benar-benar berkembang mandiri dan produktif dalam berwirausaha yang berkelanjutan.

Kelima, artikel jurnal penelitian Nafisah Yuliani & Diana Novita (2022) yang berjudul “Santripreneur as The Main Pillar of Post-Pandemic Economy In Creating Excellent and Reliable Students”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pribadi dalam berwirausaha adalah mencari keuntungan dan menciptakan lapangan pekerjaan. Ilmu kewirausahaan yang diperoleh dapat menghasilkan pola pikir dan perilaku menjadi seorang wirausahawan. Hal ini ditunjang adanya kemampuan guru sebagai mentor untuk menciptakan ide-ide dalam membuat produk baru dan bersedia menerima saran/masukan dari orang lain untuk memunculkan tindakan kreatif dan inovatif. Untuk meminimalkan risiko yang akan terjadi, perlu adanya perencanaan bisnis yang baik dan perhitungan ekonomi yang tepat, serta berusaha

mencari peluang dalam berbagai risiko rendah. Dukungan orang tua juga penting dalam menciptakan santripreneur yang unggul dan handal. Pelaksanaan penilaian diri dalam mewujudkan santripreneur di kalangan pondok pesantren hendaknya mengakselerasi seluruh potensi lembaga pendidikan untuk memantapkan proses penguatan organisasi dan kelembagaan, peningkatan sumber daya manusia, dan pemberdayaan santri dan masyarakat sehingga pondok pesantren menjadi pusatnya peradaban Islam di Indonesia. Hal yang membedakan dengan penelitian ini, bahwa penulis dalam penelitiannya berfokus pada pengembangan kewirausahaan santri pasca pelaksanaan program BLK Komunitas Pesantren. .

Kenam, artikel jurnal penelitian Istiqomah & fauzan yang berjudul “Kontribusi santripreneur sebagai potensi kemandirian Ekonomi Umat di Yogyakarta”. Hasil penelitian mengemukakan bahwa adanya dukungan pemerintah dan swadaya masyarakat dalam menggerakkan pesantrenpreneur, berbagai pesantren mempunyai potensi besar dalam menggalakan entrepreneurship dengan berbagai kegiatan, peran santri menjadi modal dalam memenuhi jiwa kewirausahaan pesantren, serta pesantren di wilayah D.I Yogyakarta memberikan kontribusi positif dan berdaya demi kemandirian ekonomi umat. Hal yang membedakan dengan penelitian ini, bahwa penulis dalam penelitiannya berfokus pada pengembangan kewirausahaan santri pasca pelaksanaan program BLK Komunitas Pesantren.

Ketujuh, artikel jurnal penelitian Grisna Anggadwita, Veland Ramadani, Dini Turipanam Alamanda, et. al (2017) berjudul “Entrepreneurial intentions from an Islamic perspective: a study of Muslim entrepreneurs in Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kewirausahaan merupakan bagian dari pandangan

hidup dalam Islam yang mempunyai kekhasan tersendiri caranya sendiri dalam berbisnis sebagaimana tercantum dalam Al-Qur'an dan Hadits. Dan niat berwirausaha dalam perspektif Islam mempunyai keikhlasan dan ibadah kepada Tuhan (kegiatan spiritual, sosial dan ekonomi) sebagai dua atribut utama. Hal yang membedakan dengan penelitian ini, bahwa penulis dalam penelitiannya berfokus pada pengembangan kewirausahaan santri pasca pelaksanaan program BLK Komunitas Pesantren.

Kedelapan, artikel jurnal penelitian M. Haris Hidayatulloh, Tika Widiastuti, Sri Herianingrum, & Taqiyah Dinda Insani (2019) berjudul “Entrepreneurship Education Grows Santri’s Entrepreneurial Spirit (Evidence from Indonesia’s Islamic Boarding School)”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pesantren sebagai lembaga pendidikan mempunyai metode yang autentik dalam menumbuhkan jiwa kewirausahaan dalam diri anak didiknya. Penyelenggaraan pendidikan kewirausahaan disesuaikan dengan tingkatannya pendidikan santri atas dasar keselarasan antara kebutuhan dan tingkat mental kemampuan siswa. Pendidikan kewirausahaan diberikan dalam bentuk teori dan praktik kewirausahaan dengan program pendidikan, pelatihan, bimbingan, dan pembinaan. Lembaga membentuk konsultan di bidang kewirausahaan yang bertanggung jawab pengawasan dan sebagai sarana konsultasi bagi santri setiap saat diperlukan, dan dengan agenda konsultasi rutin yang dibentuk dengan model evaluasi. Konsep seperti itu Pendidikan dinilai efektif dalam mengembangkan kemampuan kognitif dan psikomotorik santri. Hal yang membedakan dengan penelitian ini, bahwa

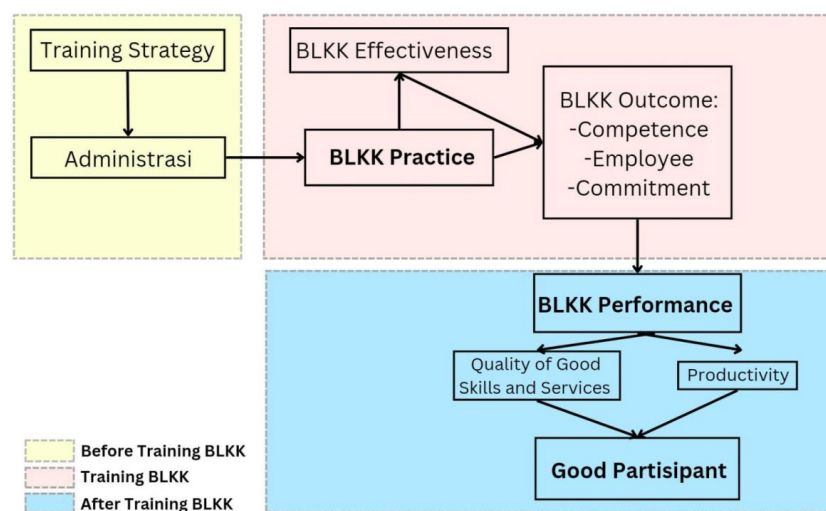
penulis dalam penelitiannya berfokus pada pengembangan kewirausahaan santri pasca pelaksanaan program BLK Komunitas Pesantren.

Kesembilan, Disertasi Ernawati (2021) yang berjudul “Peningkatan Intensi Berwirausaha Santri Melalui Teknik Modeling”. Penelitian ini menggunakan pendekatan mixed method dengan strategi *eksplanatoris sekuensial*. Enam puluh santri pondok pesantren berpartisipasi dalam penelitian ini. *Desain Three Group Solomon* digunakan untuk menguji keefektifan teknik modeling dalam meningkatkan intensi wirausaha pada santri. Hasil penelitian ini menunjukkan teknik modeling efektif dalam meningkatkan intensi wirausaha santri, Intensi wirausaha santri laki-laki lebih tinggi daripada intensi wirausaha perempuan dan Intensi wirausaha santri dari orang tua yang berprofesi wirausaha lebih tinggi dari santri yang orang tua berprofesi non wirausaha. Hal yang membedakan dengan penelitian ini, bahwa penulis hanya menggunakan metode kualitatif saja dan dalam penelitiannya berfokus pada pengembangan kewirausahaan santri pasca pelaksanaan program BLK Komunitas Pesantren.

Kesepuluh, artikel jurnal penelitian Hastarini Dwi Atmanti,dkk (2022) yang berjudul “Santripreneur: Menyiapkan Lulusan Pesantren Yang Berjiwa Entrepreneurship Di Pondok Kyai Gading Kabupaten Demak “. Dengan metode *Community Development Practice*, para santri yang sedang belajar di Pondok Pesantren Kyai Gading di Desa Candisari Kab. Demak Provinsi Jawa Tengah diajak langsung belajar cara berwirausaha dan belajar membuat BMC (Business Model Canvas). Hasil penelitian, para santri mampu membuat BMC, sehingga santri dapat mandiri setelah lulus dari pondok pesantren. Hal yang membedakan dengan

penelitian ini, bahwa penulis hanya menggunakan metode kualitatif saja dan dalam penelitiannya berfokus pada pengembangan kewirausahaan santri pasca pelaksanaan program BLK Komunitas Pesantren.

C. Kerangka Berpikir



Sumber: data diolah penulis

Berdasarkan gambar tersebut terlihat konsep penelitian yang akan dilakukan mulai dari sebelum dilaksanakannya pelatihan oleh BLKK. Pada tahap pra-pelatihan diperlukan beberapa hal seperti kelengkapan berkas administrasi baik pengelola maupun peserta. Lalu ditambah persiapan pelatihan apa yang akan dilakukan oleh para pengelola BLKK. Kemudian menginjak proses pelaksanaan pelatihan untuk mencapai target BLKK yang dapat berjalan secara efektif, maka diperlukan praktik yang baik dan maksimal. Sehingga mampu menghasilkan lulusan BLKK yang berkompeten, komitmen, dan kritis. Bila hal tersebut mampu

terpenuhi dengan baik maka secara performa akan menghasilkan peserta dengan kualitas skil dan pelayanan mumpuni dan selalu produktif.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menjelaskan tahapan berkaitan cara, proses, maupun prosedur riset ilmiah sesuai dengan aturan yang berlaku sebagaimana dijelaskan sebagai berikut:

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan kualitatif yang berfokus pada metode deskriptif menjadi landasan dalam penelitian ini. Penelitian kualitatif didefinisikan sebagai kajian yang bertujuan untuk menjelaskan sebuah fenomena secara holistik tentang pengalaman subjek penelitian seperti berkaitan dengan persepsi, tindakan, perilaku, motivasi, dan sebagainya (Moleong, 2010). Penelitian ini dapat diuraikan dengan bentuk bahasa yang mempunyai konteks khusus bersifat natural berbekal pemanfaatan metode ilmiah.

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dituntun melalui fakta yang berada saat penelitian lapangan berlangsung. Minim sekali dipandu menggunakan teori yang ada sehingga analisis data mempunyai sifat induktif (Zachri Abdussamad, 2021). Creswell (2013) berpendapat dalam konteks proses penelitian kualitatif akan melibatkan banyak upaya penting mulai dari pengajuan berbagai pertanyaan, prosedur-prosedur penelitian, pengumpulan data spesifik dari partisipan, menganalisis suatu data secara induktif (berawal dari tema khusus ke umum), dan menjabarkan makna dalam data. Fleksibilitas laporan akhir dalam penelitian ini menjadi salah satu ciri yang terlihat. Sebab penelitian ini hanya mengarah pada

makna individual dan menafsirkan kompleksitas persoalan dalam fenomena tertentu. Oleh karena itu gaya pandang dalam penelitian ini cenderung induktif.

Selanjutnya alasan pemilihan metode deskriptif dalam penelitian ini sebab secara lebih detail ingin mengetahui situasi yang terjadi di lapangan dengan lebih rinci, terbuka, dan detail. Beberapa ahli menjabarkan metode deskriptif sebagai sebuah upaya melukiskan atau menggambarkan keadaan objek riset secara langsung dengan berlandaskan fakta nyata yang tampak apa adanya (Nawawi, 2005). Senada dengan pernyataan sebelumnya, Sugiyono (2013) menjelaskan metode deskriptif merupakan salah satu rumusan masalah yang menuntun seorang peneliti dalam menangkap dan mengeksplorasi lebih jauh situasi sosial yang diteliti secara menyeluruh.

Jadi, pada penelitian ini, penulis akan mendeskripsikan proses pelaksanaan program pada BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati dan beberapa factor yang dapat mempengaruhi upaya pengembangan SDM santri dalam bidang kewirausahaan.

B. Setting Penelitian

Penelitian kualitatif mempunyai setting penelitian di mana tahapan proses yang harus dilakukan saat pemilihan arah penelitian telah ditentukan. Satu kesatuan yang telah dirumuskan sejak awal dijelaskan dalam setting dan subjek penelitian. Pada proses setting penelitian, ada beberapa komponen yang menunjukkan komunitas penelitian dan keadaan sebenarnya objek baik secara fisik maupun sosial. Setting penelitian tidak dapat diubah kecuali fokus kajian juga ikut dirombak

sedemikian rupa. Pada penelitian kualitatif, setting penelitian sama halnya memperlihatkan pada lokasi yang menjadi titik koordinat kajian.

Perencanaan peneliti berkaitan dengan tempat, wilayah atau lingkungan yang dijadikan objek penelitian disebut sebagai setting penelitian. Salah satu setting penelitian yang terkenal yaitu naturalistik dengan tiga dimensi di antaranya:

1. Dimensi Tempat

Dimensi tempat berkaitan erat dengan wilayah objek penelitian dilakukan. Berdasarkan kategorinya dimensi tempat dibagi menjadi dua yaitu daerah terbuka dan tertutup. Tempat terbuka dijelaskan sebagai wilayah tidak mempunyai batasan nyata sehingga dapat terpisah dari subjek/objek lainnya. Contoh dari tempat terbuka seperti pelabuhan, terminal, pasar. Sedangkan tempat tertutup harus melengkapi prosedur tertentu yang diajukan peneliti untuk dapat masuk atau mengakses objek penelitian tertentu. Tempat tertutup misalnya instansi/lembaga baik pemerintah maupun swasta. Adapun dimensi tempat pada penelitian kali ini adalah BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati yang berlokasi di Desa Plangitan, Kecamatan Pati,, Kabupaten Pati, Provinsi Jawa Tengah.

2. Dimensi Pelaku

Dimensi pelaku biasanya seputar subjek maupun objek penelitian yang berperan dalam penentuan kesuksesan langkah pengambilan informasi. Dalam realitasnya penelitian ini melibatkan pimpinan BLKK dan segenap pengurus lainnya, Instruktur dan peserta BLKK Pesantren Al-Istianah, Desa Plangitan, Kecamatan Pati, Kabupaten Pati, Provinsi Jawa Tengah.

3. Dimensi Kegiatan

Sebuah implikasi dalam suatu fenomena dan permasalahan yang dijelaskan dalam penelitian termasuk ke dalam dimensi kegiatan. Fungsi dimensi ini dalam setting penelitian dipakai untuk mendapatkan informasi dan keterangan berupa data yang diperlukan dalam penelitian. Adapun dimensi dalam kegiatan penelitian ini seputar pengembangan kewirausahaan santri pada BLKK Pesantren Al-Istianah, Desa Plangitan, Kecamatan Margoyoso, Kabupaten Pati, Provinsi Jawa Tengah.

C. Subjek dan Informan Penelitian

Penentuan subjek penelitian yang telah direpresentasikan dalam konsep pengembangan kewirausahaan santri pada BLKK Pesantren Al-Istianah Pati, Jawa Tengah. Subjek penelitian yang telah ditentukan ini akan menjadi sumber utama informasi yang dibutuhkan dalam keberlangsungan riset dan proses temuan hasil sesuai tujuan penelitian. Informan penelitian menurut Moleong (2007) dijelaskan sebagai individu atau kelompok yang mengetahui sebuah permasalahan atau peristiwa tertentu sehingga menjadi sumber perolehan data atau informasi yang akurat dan terpercaya.

Penetapan informasi dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono teknik tersebut mengambil sampel penelitian dengan kriteria dan pertimbangan tertentu (Abdussamad, 2021). Pengategorian yang masuk dalam pertimbangan tertentu sebagaimana seseorang mempunyai kapasitas pengetahuan lebih banyak tentang tujuan penelitian atau posisi seseorang yang

memegang kekuasaan sehingga mempermudah peneliti menyusuri objek/sosial yang diamati.

Informan penelitian yang dipakai dalam pengamatan ini terdiri dari tiga jenis yaitu, *pertama*, informan kunci. Seorang informan kunci mempunyai wawasan dan informasi pokok berkaitan tujuan penelitian seperti Pengasuh Pesantren dan Pimpinan BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati, Provinsi Jawa Tengah. *Kedua*, informan utama yang mempunyai fungsi keterlibatan secara langsung dalam berinteraksi di taraf sosial. Contohnya bisa berupa peserta dan instruktur/narasumber pelatihan BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati, Provinsi Jawa Tengah. *Ketiga*, informan tambahan di mana mempunyai peran memberikan tambahan informasi tetapi tidak mempunyai keterlibatan langsung dalam interaksi sosial pengamatan. Misalnya Dinas Ketenagakerjaan atau lembaga terkait lainnya.

Tabel 1.1.

Partisipan

Informan	Jabatan
Kunci	1. Pimpinan BLKK
Utama	1. Instruktur 2. Peserta

D. Teknik Pengumpulan Data

Keakuratan data di lapangan menjadi kunci dalam menjawab masalah penelitian. Kemudian pemilihan metode penelitian yang sesuai dengan tujuan dan

objek yang akan diamati juga turut berperan andil dalam proses tersebut. Bila diamati secara baik, penelitian ini memilih beberapa metode yang dirasa tepat untuk digunakan sesuai arah penelitian sebagai berikut:

1. Teknik Observasi

Salah satu teknik mengumpulkan informasi data yang diambil dengan cara mengamati objek tertentu sesuai keadaan disebut sebagai observasi. Adapun jenis observasi yang dilakukan peneliti dengan menggunakan observasi terang-terangan (*overt observation*) dan samar (*covert observation*). Observasi yang dilakukan terus terang menitikberatkan pengumpulan data langsung pada sumbernya dan secara langsung mengatakan kepada pihak bersangkutan atas aktivitas penelitian. Sehingga subjek yang menjadi sampel penelitian sudah mengetahui sedari awal penelitian berlangsung.

Selanjutnya observasi yang dikerjakan secara samar atau tertutup berguna untuk merahasiakan data yang masih bersifat akses pribadi. Data yang masih berstatus rahasia akan rentan bila sampai diketahui banyak orang, sehingga perizinan dalam melakukan observasi begitu terbatas.

Teknik hasil observasi penelitian ini menggunakan pencatatan lapangan. Aktivitas ini berlangsung dengan cara mencatat data hasil dari proses dan pasca pelaksanaan program BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati Jawa Tengah dalam pengembangan kewirausahaan berkelanjutan santri.

2. Teknik Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan memakai metode pertanyaan terhadap sesuatu permasalahan pokok

penelitian. Ada beberapa macam teknik wawancara di antaranya, pertama wawancara semi terstruktur. Wawancara ini sudah dibentuk sedemikian rupa untuk diarahkan sesuai daftar pertanyaan yang telah dibuat. Tetapi tidak menutup kemungkinan akan munculnya pertanyaan spontanitas yang menyesuaikan keadaan pembicaraan dalam wawancara. Kedua, wawancara yang dilakukan secara *non-directive*. Fungsi teknik wawancara ini berusaha untuk mengeksplorasi suatu masalah sampai akhirnya, sehingga fokus penggalian data bukan hanya sebatas pembicaraan di pertanyaan.

Pada penelitian ini, informan yang telah dipilih untuk menggali informasi sesuai topik kajian. Informan nantinya akan diberikan pertanyaan seputar proses pelaksanaan program BLKK Pesantren Al-Istianah dan factor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kewirausahaan berkelanjutan santri pasca pelaksanaan program BLKK Pesantren Al-Istianah Pati, Provinsi Jawa Tengah.

3. Teknik Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan pencarian yang dilakukan dari transkrip, surat kabar, catatan, manuskrip, prasasti, notulensi, dan lainnya guna mendapatkan data atas variabel penelitian disebut metode dokumentasi. Kegunaan teknik ini yaitu mengetahui dokumen atau berkas yang berkaitan dengan BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati, Provinsi Jawa Tengah dalam pengembangan kewirausahaan berkelanjutan santri. Dokumentasi yang dibutuhkan peneliti, antara lain: a) Profil BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah. b) Susunan pengurus dan bagan organisasi BLK Komunitas Al-Istianah. c) Laporan kegiatan yang sudah

dilaksanakan dan dokumen pendukung, d) Kegiatan program pelatihan. e) Hasil pelaksanaan program BLKK.

E. Pemeriksaan Keabsahan Data

Uji kredibilitas data (*credibility data*) digunakan untuk mengukur kebenaran dari hasil penemuan penelitian kualitatif (Meleong, 2005). Transkrip pengamatan yang berasal dari diri seorang peneliti yang ditunjukkan oleh partisipan menggunakan peran kredibilitas untuk keakuratan data. Hasil yang telah diperoleh peneliti setelah melalui proses transkrip data akan diberikan kembali kepada partisipan untuk dilakukan pengecekan ulang terkait kebenaran data. Sebuah data dapat dikatakan valid dalam penelitian kualitatif apabila hasil yang diolah menunjukkan hal yang sama dengan kenyataan di lapangan atau lokasi penelitian (Sugiyono, 2013). Sifat yang jamak (tidak tunggal) dari kebenaran data penelitian dan terbentuk sebab ketergantungan konstruksi yang dibuat manusia sehingga fondasi yang ada dalam diri seseorang menjadi hasil dari mental objek individu.

Uji Kredibilitas termasuk ke dalam pengujian tingkat kepercayaan pada sebuah data hasil penelitian yang diambil dari lapangan. Sehingga apa yang telah diperoleh dari hasil pengamatan tidak dapat diragukan keabsahannya. Beberapa hal utama yang perlu dilakukan dalam menggunakan uji kredibilitas dalam penelitian kualitatif di antaranya mulai dari memperpanjang pengamatan, meningkatkan ketekunan dalam pengamatan, triangulasi data, pendalaman data dengan diskusi kepada para ahli, analisis kasus secara detail, dan *member check* (Sugiyono 2013).

Terkait hal tersebut, penulis dalam penelitiannya mengenai pengembangan kewirausahaan berkelanjutan santri pada BLKK Pesantren Al-Istianah Pati

menggunakan pemeriksaan keabsahan data triangulasi. Triangulasi data menjadi proses dalam pengecekan data dari beberapa sumber dengan berbagai cara dan rentan waktu tertentu (Sugiyono, 2017). Adapun jenis triangulasi data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Triangulasi Sumber

Teknik ini dilaksanakan melalui proses memeriksa data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Pengujian kredibilitas data mengenai pengembangan kewirausahaan berkelanjutan santri pada BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah diperoleh dari penanggungjawab, pelaksana, dan santri peserta program.

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dilakukan pengecekan data kepada sumber yang sama dan dengan teknik yang berbeda. Teknik dalam pengumpulan data pengembangan kewirausahaan Santri pada BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati melalui observasi yang kemudian di cek kembali melalui wawancara dan dokumentasi. Ketika hasil yang diperoleh dari beberapa teknik kredibilitas data tersebut ternyata berbeda, maka pengumpulan data dengan diskusi oleh peneliti kepada narasumber bersangkutan harus dilakukan guna memastikan keabsahan data yang sebenarnya.

F. Teknik Analisis Data

Pendekatan fenomenologi diaplikasikan dalam penelitian ini untuk menganalisis deskriptif kualitatif semua data yang sudah terkumpul dan diolah sehingga mendapatkan hasil. Analisis data secara pengertian dijelaskan sebagai proses penyusunan dan pencarian data hasil wawancara, notulensi, dan

dokumentasi lapangan secara sistematis (Sugiyono, 2013). Data akan dikumpulkan dalam beberapa kategori, lalu dijelaskan ke unit-unit tertentu, hingga dilakukan sintesis. Data juga disusun dalam pola dan diseleksi sesuai kebutuhan serta membuat inti sari agar mudah dicerna peneliti maupun orang lain. Gambaran sejumlah variabel penelitian yang berhubungan dengan objek pengamatan dianalisis secara deskriptif hingga nantinya digunakan pendekatan fenomenologi saat berada di lapangan.

Menurut Zahri Abdussamad (2021) dalam penelitian kualitatif, analisis data kebanyakan cenderung terarah di lapangan beriringan dengan pengumpulan data. Keberlangsungan analisis data dalam realita yang terjadi berada saat proses pengumpulan data dibandingkan setelah selesai pengambilan data. Kegiatan menganalisis data kualitatif dikerjakan secara kontinu dan interaktif sampai selesai menghasilkan data jenuh (Miles & Huberman, 1984). Adapun beberapa tahapan dalam analisis data kualitatif yaitu reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan menarik kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing/verification*). Berikut penjelasannya :

1. Reduksi data (*data reduction*)

Reduksi data menjadi salah satu proses dalam penyeleksian, pemusatan perhatian, peringkasan, pengabstraksian, dan transformasi data mentah yang dihasilkan dari notulensi tertulis saat pengambilan di lokasi penelitian yaitu di BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati Jawa Tengah. Tahapan reduksi data berlangsung sejak sebelum, selama, dan setelah pengumpulan data dilakukan saat pengamatan. Adapun reduksi data sebelum pengumpulan data dilakukan ketika

penulis telah memutuskan kerangka konseptual wilayah penelitian, Reduksi data selama pengumpulan data adalah dengan cara membuat ringkasan, mengode, menelusuri tema, dan membuat memo. Reduksi data dilanjutkan terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun.

2. Penyajian Data (*Display Data*)

Penyampaian catatan pengamatan saat pelaksanaan berupa informasi terkait penelitian berdasarkan hasil perolehan peneliti dari sumber informan disebut penyajian data. Penyusunan informasi data disampaikan secara sistematis, runtut, mudah dibaca dan dipahami serta disajikan dalam bentuk narasi.

3. Pembuatan Kesimpulan atau Verifikasi (*conclusion drawing/verification*).

Mengintisarikan hasil data menjadi simpulan atau sebuah verifikasi mempunyai kegunaan untuk meninjau ulang catatan lapangan dengan ide dalam pikiran. Sehingga mampu mengupayakan perluasan dan menempatkan sebuah temuan dalam perangkat data lain serta mengembangkan kesepakatan inter subyektif. Secara ringkasnya memunculkan makna data dari uji kebenaran, kekokohan, dan kecocokan untuk memvalidasi data dalam penelitian.

Temuan baru yang belum pernah ada menjadi sebuah kesimpulan dalam penelitian kualitatif. Penemuan yang didapatkan dapat berbentuk penjabaran suatu objek yang masih remang-remang atau gelap yang diteliti secara jelas atau bisa berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. Dengan ketiga tahapan analisis data tersebut, penulis akan dapat menyajikan data analisis yang holistik. Sehingga penulis akan dapat menjelaskan tentang permasalahan yang terjadi di BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati Jawa Tengah di mana lembaga tersebut

nantinya akan benar-benar mampu mengembangkan kewirausahaan santri secara mandiri dan berkelanjutan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskriptif data adalah gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data kualitatif melalui beberapa tahapan:

A.1. Tahap Observasi

Pada tahap ini peneliti melakukan observasi langsung terhadap obyek penelitian pada tanggal 5 Desember 2023 pada pukul 19.30 WIB dengan cara mendatangi Pondok Pesantren Al-Istianah Pati dan diterima oleh Pengasuh dengan maksud memohon ijin penelitian di BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati tentang proses pelaksanaan program dan pasca pelaksanaan dalam konteks pengembangan kewirausahaan santri.

Dengan observasi, peneliti dapat melihat langsung keberadaan BLK Komunitas Al-Istianah dengan berbagai fasilitas dan kegiatannya. Dan juga dapat mengamati fasilitas tempat usaha yang dimiliki oleh BLKK dengan modal dari pihak yayasan pesantren berupa usaha jasa digital printing sebagai sarana pengembangan kewirausahaan para alumni peserta pelatihan.

Pada tahapan ini pula peneliti dapat memperoleh gambaran tentang data apa dan kepada siapa data itu akan diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian dan juga terkait dengan informan penelitian.

A.2. Tahap Wawancara

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan wawancara, dimana peneliti terlebih dahulu menentukan informan dengan *teknik purpose sampling* yaitu setelah mendapatkan masukan dan arahan dari pihak pengasuh pesantren, peneliti kemudian memperoleh rekomendasi sumber data (informan) yaitu : pertama, informan kunci yang diwakili Bapak, Sutrisno, Lc, M.Pd selaku pimpinan BLKK (Kode : PL)), dan informan inti dari Bapak Moh. Said selaku instruktur BLKK (Kode: IP) dan beberapa nama peserta pelatihan (Kode : PP).

Pada tahap selanjutnya, peneliti wawancara secara mendalam sesuai waktu dan tempat yang telah disepakati. Dalam melakukan wawancara peneliti menggunakan teknik semi terstruktur dengan terlebih dahulu menyiapkan pedoman wawancara sesuai kompetensi informan. Selain itu juga menggunakan teknik *non-directive* guna mendalami data/informasi baik yang berkaitan dengan informasi proses pelaksanaan program di BLKK dan factor-faktor yang memicu pengembangan kewirausahaan santri pasca mengikuti program pelatihan. Adapun wawancara yang peneliti lakukan dengan informan dengan cara offline dan online.

A.3. Tahap dokumentasi

Berkaitan dengan kebutuhan peneliti akan data dan dokumentasi kegiatan dibantu oleh Bapak Nur Wahyudi selaku Staf Administrasi & Keuangan yang nantinya membantu peneliti dalam penyediaan data pendukung berupa data, gambar atau dokumentasi kegiatan mulai dari pembangunan berdirinya BLKK sampai pada pelaksanaan program pelatihan di BLKK sesuai dengan checklist data yang dibutuhkan oleh peneliti. Selain itu, peneliti juga menggunakan data

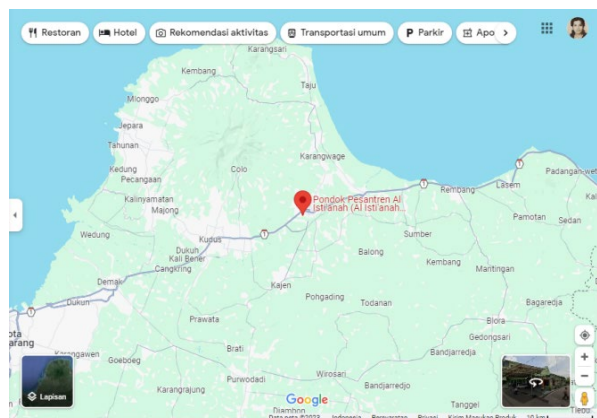
dokumentasi lainnya yang berasal dari literatur buku, jurnal ilmiah dan internet agar data penelitian lebih valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

B. Deskripsi Seting Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah dengan alamat Komplek Pondok Pesantren Al Isti'annah, Jalan Ronggo Warsito Gang Nangka Desa Plangitan Kecamatan Pati Kabupaten Pati Jawa Tengah.

Gambar.4.1

Gedung & Lokasi BLKK Al-Istianah Pati



Sumber : Dokumentasi BLKK Al-Istianah

B.1. Profil BLK Komunitas Al-Istianah Pati

Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Al-Istianah Pati yang berdiri di atas lahan seluas +/- 500 M2 milik Yayasan Pondok Pesantren Al-Istianah yang berlokasi di Komplek *Pondok* Pesantren *Al Isti'anah*, Jalan Ronggo Warsito Gang Nangka Desa Plangitan Kecamatan Pati, Kabupaten Pati, Provinsi Jawa Tengah. BLK Komunitas Al-Istianah merupakan hasil program kerjasama antara Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker-RI) dan Pondok Pesantren Al-Istianah.

BLK Komunitas Al-Istianah dibangun pada Tahun 2019 dan mulai beroperasi pada Tahun 2020, dengan Program Kejuruan Teknologi Informasi dan Komunikasi yang menyelenggarakan pelatihan unggulan di bidang Junior graphic design.

Sebagai lembaga latihan kerja, BLK Komunitas Al-Istianah berkomitmen untuk terus berpartisipasi aktif membantu memberikan bekal keterampilan dan mencarikan peluang kerja bagi khususnya para santri dan masyarakat pada umumnya.

Keberadaan BLK Komunitas Al-Istianah sangat relevan dengan visi dan misi Pondok Pesantren yang didirikan oleh KH. Nur Rohmat pada tahun 1993 yang bertujuan untuk mencetak santri yang cerdas, berwawasan luas dan terampil dan handal ditengah-tengah masyarakat. Dengan berbekal ketrampilan atau keahlian baik hard skill maupun soft skill diharapkan dapat memberikan manfaat para lulusan pesantren khususnya dan masyarakat sekitar di Kabupaten Pati dan daerah lainnya.

Dalam implementasinya BLKK Pesantren Al-Istianah berjalan di bawah binaan Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Semarang dilengkapi dengan berbagai fasilitas pelatihan sesuai dengan pilihan program kejuruan dari Kemenaker RI.

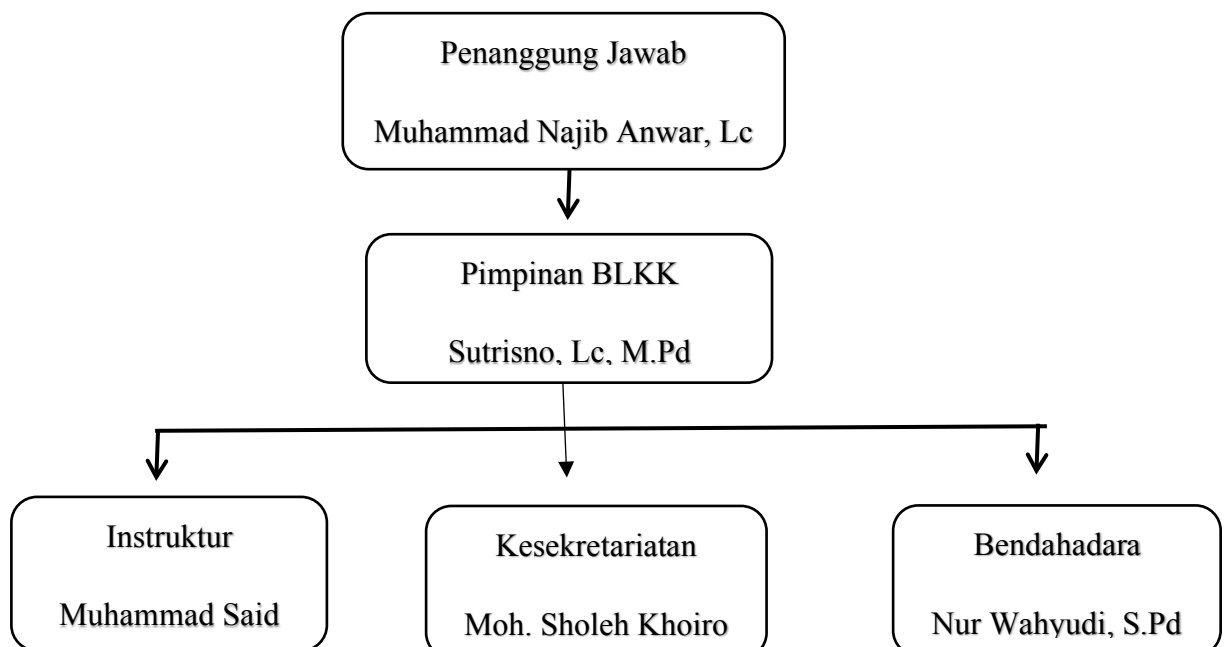
B.2. Visi, Misi dan Tujuan BLKK Pesantren Al-Istianah

Visi BLKK Pesantren Al-Istianah : “Menjadi pelatihan yang profesional dan berkualitas untuk menciptakan tenaga kerja yang berkompentensi dan juga memiliki jiwa intreprenuer tinggi”.

Sedangkan misi BLKK Pesantren Al-Istianah:

1. Memberikan pelatihan yang berkualitas sesuai perkembangan teknologi.
2. Memberikan pelatihan yang sesuai kebutuhan industri / perusahaan.
3. Menyediakan instruktur yang profesional.
4. Menumbuhkan jiwa wira usaha mandiri yang berkesinambungan.
5. Menghasilkan lulusan yang cerdas, semangat dan kompeten.

B.3. Stuktur Organisasi BLKK Pesantren Al-Istianah



Gambar 4.2.

Pengelola BLKK Al-Istianah Pati



Sumber : Dokumentasi BLKK Al-Istianah

B.4. Jenis & Sasaran Program BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah

Program kejuruan yang dilaksanakan oleh BLK Komunitas Al-Istianah yaitu Teknik Informatika berupa Program Pelatihan Junior Graphic Design. Sedangkan sasaran program ini adalah pertama, sasaran kualitatif. Yaitu sasaran pelatihan ini adalah terwujudnya kualitas sumber daya manusia yang trampil, kompeten dan produktif pada bidang Program Junior Graphic Design yang dapat memenuhi persyaratan yang sesuai di Perusahaan maupun Industri. Kedua, sasaran kuantitatif. Terselenggaranya kegiatan Pelatihan Berbasis Kompetensi Program Pelatihan Junior Graphic Design per angkatan sebanyak 16 orang, selama 240 jam latihan @ 45 menit.

B.5. Infrastruktur BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah

Bantuan dari pemerintah kepada BLKK Al-Istianah berupa satu unit gedung workshop sebanyak 1 paket lengkap sarana dan prasarannya senilai Rp 500.000.000,- (*Lima ratus juta rupiah*) dan bantuan peralatan pelatihan sebanyak 1

paket senilai 346.000.000,- (*tiga ratus empat puluh enam juta rupiah*) serta bantuan operasional kegiatan, program pelatihan BLK Komunitas sebanyak 2 paket kegiatan dan Program kegiatan pelatihan bagi instruktur dan pengelola BLK Komunitas senilai Rp. 50.000.000,- (*lima puluh juta rupiah*).

Gambar.4.3.

Infrastruktur BLKK Al-Istianah Pati



Sumber : Dokumentasi BLKK Al-Istianah

B.6. Peserta Pelatihan BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah

Pelaksanaan program pelatihan di BLKK Al-Istianah dapat dilihat pada tabel 4.1. berikut ini:

Tabel 4.2.

Peserta Pelatihan

Tahun	Angkatan	Jumlah peserta
2020	1	16
2020	2	16
2021	3	16
2021	4	16

2022	5	16
2022	6	16
2023	7	16
Total jumlah peserta		112

Sumber; diolah dari data BLKK Al-Istianah

C. Deskripsi Hasil Penelitian

Peneliti akan mendeskripsikan data hasil penelitian sesuai dengan teknik pengumpulan data dari informan penelitian baik melalui observasi, wawancara maupun dokumentasi tentang proses pelaksanaan program pelatihan dan faktorfaktor yang mempengaruhi pengembangan kewirausahaan santri pasca pelaksanaan program pada BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati.

Selanjutnya peneliti akan menjabarkan hasil penelitian berdasarkan pada rumusan dan tujuan penelitian sebagai berikut ini:

C.1. Proses pelaksanaan Program BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati

Pelaksanaan program pelatihan Junior Graphic Design yang diselenggarakan oleh BLK Komunitas pesantren Al-Istianah Pati merupakan bentuk pengembangan sumber daya manusia santri yang dilakukan oleh sebuah lembaga nonformal (Pesantren) dengan tujuan untuk merealisasikan visi dan misi lembaga pesantren yakni, mencetak santri yang cerdas, berwawasan luas dan terampil dan handal ditengah-tengah masyarakat. Selain itu, proses pelaksanaan program pelatihan tersebut bertujuan meningkatkan ketrampilan para santri dan masyarakat sekitar dengan keahlian tertentu sesuai dengan kebutuhan dan potensi yang ada.

Hal ini sejalan dengan konsep pengembangan SDM yang merupakan proses untuk membuat keseluruhan SDM dalam organisasi yang secara kontinyu didukung dan diorganisir untuk meningkatkan ketrampilan individual yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan peranan mereka baik untuk masa sekarang maupun di masa mendatang. Pengembangan ini mencakup segala sesuatu yang direncanakan (*planning*), dididik dan dilatih (*education and training*), dan dikelola (*management*). Maka dari itu, agar pengembangan SDM bisa maksimal, harus dilakukan secara intensif dan berkelanjutan dengan serangkaian peningkatan skill dan kompetensi para peserta pelatihan BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah.

Secara teoritis proses pelaksanaan program pelatihan Junior Graphic Design pada BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati tidak lepas dari beberapa tahapan yang harus dilalui agar dapat menciptakan SDM yang berkualitas, antara lain: 1). *Assessment*: Tahap ini terutama melibatkan evaluasi kompetensi SDM. Hal ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan menarik karyawan yang dianggap memiliki potensi, dari sudut pandang manajerial, untuk menduduki posisi tertentu di masa depan. 2). *Design*: Langkah ini sangat penting untuk memastikan bahwa manajemen mengembangkan program pelatihan yang dibuat secara profesional yang sesuai dengan kebutuhan organisasi., 3). *Delivery*: Fase ini bertujuan untuk membekali para pelatih dengan kemampuan untuk menyampaikan materi secara efektif, sehingga mereka dapat melakukan pelatihan untuk audiens yang spesifik. Tujuannya adalah agar para peserta pelatihan menjadi mahir dalam memberikan pelatihan. 4) *Evaluation*: Proses ini berfungsi untuk mengukur kemajuan program pelatihan dalam kaitannya dengan tujuan yang telah ditetapkan. Mengevaluasi

program pelatihan merupakan aspek penting dalam menentukan efektivitasnya dalam sebuah organisasi. Penilaian ini mencakup dua dimensi: respon dan pembelajaran (Ramlan R. et. al, 2020).

Dan kemudian untuk lebih jelas tentang hasil penelitian proses pelaksanaan program pelatihan Junior Graphic Design yang diselenggarakan oleh BLKK Al-Istianah Pati dapat dilihat pada uraian berikutnya.

C.1.1. Tahap Pra Kegiatan

Sebelum pelaksanaan kegiatan, BLK Komunitas Al-Istianah Pati terlebih dahulu melaksanakan tahapan pra kegiatan yang meliputi tahap sosialisasi dan tahap rekrutmen peserta kegiatan pelatihan

A. Sosialisasi

BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati melakukan sosialisasi kegiatan kepada para santri dan masyarakat sekitar untuk menjaring calon peserta pelatihan. Sosialisasi ini dilakukan dalam bentuk lisan maupun tulisan. Dalam wawancara dengan peneliti, Bapak Sutrisno, M.Pd selaku Pimpinan BLKK Al-Istianah Pati (PL) mengatakan :

“Sebelum program ini dilaksanakan, kami segenap pengurus melakukan rapat untuk menentukan cara sosialisasi program pelatihan di BLKK Al-Istianah. Diputuskan dengan cara mengumpulkan para santri di Aula untuk sosialisasi, menempelkan pamlet di papan pengumuman dan dibantu melalui media social”. (Wawancara, 5 Desember 2023).

Salah satu informan santri bernama Nasriatul fajar ketika diwawancarai peneliti juga mengatakan:

“Ya. betul saya dulu ikut sosialisasi di pondok. Saya juga lihat pengumuman di medsos. Temen-temen yang lain juga taunya ada yang dari temen sesama alumni juga. Sehingga pada tau kalo mau ada pelatihan di BLKK milik pondok.” (Wawancara online, 5 Desember 2023).

Dari observasi peneliti, ditemukan bahwa media sosialisasi yang dipakai oleh BLKK Al-Istianah Pati berupa tulisan dengan menggunakan bentuk brosur atau pamlet yang disebar dengan menempel di papan pengumuman di lingkungan pesantren dan melalui media sosial seperti facebook dan instagram. Sedangkan sosialisasi lisan dilakukan dengan dengan cara memanfaatkan jalur organisasi pendidikan pesantren dan alumni pesantren. Hal ini dilakukan untuk memberitahukan keberadaan program pelatihan Junior Graphic Design di BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah. Dalam sosialisasi ini pula diinformasikan mengenai waktu pelaksanaan, fasilitas dan persyaratan menjadi peserta pelatihan secara detail dan transparan.

Dari data-data tersebut dapat dijelaskan, bahwa sosialisasi telah dilakukan oleh pihak BLKK Al-Istianah sebagai rangkaian dari tahapan pra kegiatan agar program lebih dikenal luas sesuai dengan target sasaran peserta pelatihan. Berdasarkan hasil data penelitian di atas, menunjukkan, bahwa sosialisasi merupakan tahapan penting dalam pengenalan suatu program kepada santri dan masyarakat sekitar. Dan juga untuk mengetahui ketertarikan para calon peserta apakah program yang akan dilaksanakan sudah sesuai dengan arah dan tujuan organisasi dan sesuai dengan kebutuhan calon peserta kegiatan ataukah belum.

B. Rekrutmen Peserta Pelatihan

Rekrutmen peserta pelatihan menjadi bagian dari proses pelaksanaan program pelatihan Junior Graphic Design di BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati. Dan keberadaan pelatihan di BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah

mendapatkan respon positif dari para santri dan masyarakat sekitar, karena diharapkan dapat memenuhi kebutuhan ketrampilan. Sebagaimana dikatakan oleh Bapak Sutrisno, Lc. M.Pd, selaku Pimpinan BLKK Al-Istianah yang mengatakan:

“Setelah pembangunan gedung workshop dan fasilitas selesai dan siap digunakan, lalu kita lakukan rekrutmen peserta. Peserta berasal dari santri alumni pesantren sini sendiri dan masyarakat umum yang berada di wilayah BLK Komunitas Al Isti’ anah. Karena pihak pemerintah melarang keseluruhan peserta dari alumni pesantren agar semua lapisan masyarakat merasakan dampak manfaat dari BLKK Al-Istianah. Bahkan ada peserta yang dari luar daerah seperti Jepara, Purwodadi dan kalimantan juga ada. Dan Alhamdulillah sampai sekarang BLKK Al-Istianah telah melakukan tujuh kali pelatihan sejak didirikan”. (Wawancara, 5 Desember 2023).

Adapun persyaratan peserta pelatihan seperti tertera pada gambar 4.4 dibawah ini:

Gambar 4.4.
Pamlet BLKK Al-Istianah



Sumber: Dokumentasi BLKK Al-Istianah

Dari dokumentasi tersebut dapat dijelaskan, bahwa apabila ada yang berkeinginan mengikuti dan menjadi peserta pelatihan, maka harus memenuhi berbagai persyaratan yang ditetapkan, yakni laki – laki / Perempuan (Usia min. 17 tahun), fotocopy KTP (1 lembar), fotocopy ijazah terakhir (1 lembar), Pas photo

3×4 dan 4×6 (berwarna latar belakang merah) masing–masing 3 lembar, sehat jasmani dan rohani, tidak sedang bekerja dan menempuh pendidikan.

Dari hasil observasi peneliti, ditemukan, bahwa dalam setiap angkatan pelaksanaan pelatihan, pihak BLKK hanya merekrut 16 peserta. Hal ini dikarenakan fasilitas yang tersedia hanya berjumlah 16 unit peralatan, dan dalam setiap tahunnya diadakan 2 kali angkatan pelatihan. Dan dalam tahapan rekrutmen peserta ini, pihak BLKK membagi dengan tahapan terdiri dari pendaftaran, seleksi calon peserta, dan pengumuman hasil seleksi peserta. Dan metode seleksi yang digunakan meliputi tes tertulis, demonstrasi, wawancara dan verifikasi dokumen. Selanjutnya peserta yang lulus seleksi mendaftar secara online ke data base Kemenaker RI dengan mengisi google form yang berisi : nama peserta didik, jenis kelamin, tempat tanggal lahir, nomer telpon dan alamat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa BLKK Al-Istianah telah melakukan tahapan pra kegiatan berupa rekrutmen peserta pelatihan sesuai dengan peraturan yang telah diberlakukan oleh pihak pemerintah (Kemanaker RI).

C.1.2. Tahap pelaksanaan

Pelaksanaan program pelatihan Junior Graphic Design di BLK komunitas Pesantren Al-Istianah merupakan tahapan utama dalam proses pelaksanaan kegiatan. Karena tahapan ini akan menentukan terhadap hasil kegiatan. Pada tahapan ini dibagi menjadi tiga tahapan yaitu tahap persiapan kegiatan, pelaksanaan dan monitoring dan evaluasi serta pelaporan sesuai dengan jadwal rencana kegiatan.

A. Persiapan

Kegiatan persiapan merupakan tahapan awal dari serangkaian rencana pelaksanaan kegiatan pelatihan di BLKK Al-Istianah Pati. Persiapan ini terkait dengan fasilitas, tim pelaksana, materi dan administrasi pelatihan. Waktu yang dibutuhkan untuk persiapan ini selama 2 (dua) hari seperti tertera dalam tabel di bawah ini:

Tabel.4.3.
Rencana Kegiatan

RENCANA PELAKSANAAN PELATIHAN		HARI PELAKSANAAN PELATIHAN / BULAN APRIL - MEI																																		
NO	URAIAN KEGIATAN	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		
I	KEGIATAN PERSIAPAN																																			
1	Persiapan pelaksanaan																																			
2	Pembentukan tim pelaksanaan																																			
3	Persiapan materi dan administrasi																																			
II	PELAKSANAAN PELATIHAN																																			
1	Pembukaan pelatihan																																			
2	Selatihan																																			
3	Penutupan pelatihan																																			
III	PEMBUATAN LAPORAN																																			
1	Pemyelesaian administrasi																																			
2	Pengumpulan data																																			
3	Finalisasi pembuatan laporan																																			

Kantor BLKK Komunitas
Al-Istianah Pati

Sumber : Dokumentasi BLKK Al-Istianah

Dari data tersebut dapat dijelaskan bahwa sebelum pelaksanaan kegiatan dilaksanakan, maka BLKK Al-Istianah selalu pihak penyelenggara melakukan kegiatan persiapan yang terdiri dari persiapan pelaksanaan, pembentukan tim pelaksana dan persiapan materi dan administrasi pelatihan. Seperti dikemukakan Bapak Sutrisno (PL) bahwa persiapan pelaksanaan ini lebih pada pengecekan fasilitas pelatihan terutama peralatan yang akan digunakan dan fasilitas bagi peserta yang berkeinginan tinggal di pondok selama mengikuti pelatihan, apalagi pada saat pandemi covid 19 yang harus mengikuti aturan protocol kesehatan. Kemudian dibentuk tim yang akan menangani selama proses pelaksanaan pelatihan yang

terdiri dari instruktur dan dibantu oleh kesekretariatan BLKK dalam menyiapkan materi pelatihan. Dan tak kalah penting menyiapkan administrasi yang berkaitan dengan kebutuhan data peserta pelatihan dan administrasi keuangan terkait dengan penganggaran logistic dan akomodasi bagi tim pelaksana dan peserta pelatihan sesuai anggaran yang ditetapkan. Dari informasi yang disampaikan oleh Nur Wahyudi-Selaku Bendahara BLKK dikatakan bahwa anggaran untuk satu pelaksanaan pelatihan sebesar Rp 50.000.000,- (*lima puluh juta rupiah*).

Berdasarkan data-data hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa BLKK Al-Istianah Pati telah melakukan persiapan pelaksanaan pelatihan junior graphic design dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dan disepakati dengan pihak Kemenaker RI.

B. Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan pelatihan dimulai dengan acara pembukaan pelatihan yang dihadiri oleh pihak-pihak yang berkepentingan kemudian dilanjutkan proses pelatihan dan diakhiri dengan penutupan acara pelatihan. Dalam wawancara peneliti dengan Bapak Sutrisno (PL) dikemukakan :

“Alhamdulillah, secara pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai rencana. Peserta sangat antusias mengikuti proses selama pelatihan dari awal sampai pada uji kompetensi. Meskipun dipertengahan program ini terkendala pandemi covid. Namun, saya lihat tetap sesuai target”. (Wawancara, 8 Desember 2023).

Terkait dengan teknis pelaksanaan, Bapak Moh. Said (Instruktur Pelatihan BLKK Al-istianah) mengatakan :

“Jadwal dan metode kegiatan pelaksanaan pelatihan baik teori maupun praktek untuk Pelatihan Berbasis Kompetensi Program Pelatihan Junior Graphic Design setiap angkatan memerlukan Jumlah jam pelatihan 240 Jam @ 45 menit. Pelatihan dilaksanakan setiap hari mulai pukul 07.45 sampai dengan pukul 16.45

WIB (10 Jam Pelatihan). Dan pelaksanaannya disesuaikan dengan jadwal kegiatan pesantren, agar kegiatan pondok dan BLKK sama-sama jalan, tidak terganggu. Jadi kondisional sifatnya. Bisa siang, bisa malam, dan harinya tidak harus berurutan”. (Wawancara, 8 Desember 2023).

Dari data tersebut dapat dijelaskan, bahwa pelaksanaan program pelatihan di BLKK Al-Istianah disesuaikan dengan rencana pelaksanaan pelatihan (lihat tabel 4.3.) sehingga tahapan demi tahapan pelaksanaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Ini dibuktikan dengan realisasi teknis pelaksanaan yang mengacu pada peraturan yang ada, yakni jumlah waktu pelatihan harus mencapai 240 JP atau sekitar 24 hari pelaksanaan baik teori maupun praktiknya. Dengan metode pembelajaran berupa ceramah dan simulasi agar peserta pelatihan benar-benar kompeten dibidang ketrampilan tersebut.

Gambar 4.5.

Acara Pelatihan



Sumber : Dokumentasi BLKK Al-Istianah

Data dokumentasi di atas menjelaskan, kalau pelaksanaan kegiatan di BLKK Al-Istianah sudah sesuai yang direncanakan, yaitu diawali dengan acara pembukaan dan penutupan pelatihan.

Dan dari pengamatan peneliti, bahwa dalam pelaksanaan pelatihan ini tidak menemui kendala yang signifikan, karena sudah dibekali tata cara pelaksanaan sesuai dengan petunjuk teknis dari pihak terkait. Pembekalan ini diperoleh melalui pelatihan yang diikuti oleh pimpinan BLKK di BBVP Semarang selama satu minggu, sehingga sangat membantu dalam pelaksanaan program.

Maka dari itu, berdasarkan data-data hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa tahapan pelaksanaan program pelatihan Junior Graphic Design pada BLK Komunitas pesantren Al-Istianah Pati terselenggara sesuai dengan petunjuk teknis pelaksanaan dari pihak Kemenaker RI selaku penyedia program kegiatan tersebut.

B.1. Jenis Program Pelatihan

Jenis program pelatihan merupakan bagian dari proses pelaksanaan program BLKK Al-Istianah Pati. Realisasi program pelatihan ini berdasarkan pada ajuan proposal dari lembaga Pesantren Al-Istianah kepada pihak Direktorat jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kemenaker RI. Sebenarnya ada dua puluh dua program yang ditawarkan dengan berbagai kategori. Dan program teknologi informasi Komputer (TIK) masuk program kejuruan kategori B dengan perjanjian kerjasama (MOU) antara kedua belah pihak.

Pemilihan program ini di BLKK Al-Istianah disesuaikan dengan kebutuhan para santri dan masyarakat selaku peserta pelatihan dan kebutuhan lembaga formal dibawah naungan yayasan Pondok pesantren Al-Istianah. Dengan program pelatihan ini diharapkan nantinya benar-benar memberikan manfaat dalam penguasaan teknologi informasi dan komunikasi. Adapun realisasi program pelatihan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel.4.4.

PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

1.	<u>Nama Pelatihan</u>	:	Computer Operator Assistant (Junior Graphic Design)
2.	<u>Kode Program Pelatihan</u>	:	J.63.62010.01.19
3.	<u>Jenjang Program Pelatihan</u>	:	Non Jenjang
4.	<u>Tujuan Pelatihan</u>	:	<u>Setelah mengikuti pelatihan ini peserta kompeten dalam mengoperasikan aplikasi komputer word, exel, power point untuk membuat dokumen sesuai dengan standar perkantoran dan mendesain serta memproduksi suatu proyek desain dengan benar dan sesuai standar</u>
5.	<u>Perkiraan Waktu Pelatihan</u>	:	240 Jam Pelatihan (@ 45 menit)

Sumber : Dokumentasi BLK Komunitas Al-Istianah

Dari data dokumentasi tersebut dapat dijelaskan, bahwa jenis program yang dipilih oleh BLKK Al-Istianah Pati Bernama *computer operator assistant (junior graphic design)* dengan kategori program pelatihan non-jenjang. Dengan tujuan agar para peserta pelatihan berkompeten dalam mengaplikasikan program microsoft office sebagai program dasar dan aplikasi program corel draw dan photoshop untuk desain grafis dengan waktu pelatihan 240 jam pelatihan.

Kemudian yang menjadi alasan penentuan jenis program pelatihan ini menurut Bapak Sutrisno (PL) karena untuk masa sekarang dan ke depan semua lulusan santri khususnya harus melek digital dan mampu menguasai IT. Dan itu lebih bermanfaat bagi pengembangan santri memasuki dunia kerja. (Wawancara, 8 Desember 2023). Hal senada juga diungkapkan oleh salah satu peserta pelatihan bernama Asyirotul Fajar yang mengatakan:

“Saya termotivasi ikut pelatihan karena programnya sangat bagus, berhubungan dengan masalah penguasaan teknologi informasi. Sehingga setelah lulus dari pondok bisa menjadi bekal dalam menghadapi situasi yang serba digital seperti

sekarang. Syukur-syukur nanti saya bisa mengembangkan hasil pelatihan dengan membuat usaha sesuai bidang ini”.(Wawancara online, 20 Desember 2023).

Dari data itu dapat dijelaskan bahwa pemilihan jenis program pelatihan dilatarbelakangi oleh kebutuhan para peserta terhadap penguasaan bidang teknologi dan informasi agar nantinya dapat lebih mudah dalam menghadapi persaingan di era digital seperti sekarang ini.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemilihan dan penentuan jenis program pelatihan yang tepat menjadi suatu keputusan penting terhadap keberlangsungan proses pelaksanaan program pelatihan di BLKK Al-Istianah. Apalagi jika penentuan tersebut didasari pada analisis kebutuhan baik secara organisasional maupun individual, sehingga pada gilirannya akan mempengaruhi terhadap ketertarikan dan motivasi peserta pelatihan untuk mensukseskan program tersebut.

B.2. Metode Pelatihan

Penggunaan metode pelatihan sangat penting, agar keseluruhan materi pelatihan dapat tersampaikan dengan baik dan efektif terhadap peserta pelatihan.

Hasil observasi peneliti, bahwa fasilitas di BLKK Al-Istianah cukup memadai yang terdiri dari ruang kantor, ruang teori dan ruang praktek yang terdapat 16 komputer dan alat pendukung lainnya. Hal ini akan mempermudah instruktur dalam mengaplikasikan metode pelatihan di BLKK Al-Istianah. Dari hasil wawancara dengan Bapak Moh Said (IP) dikatakan bahwa:

“Metode yang kami gunakan dalam pelatihan dengan ceramah dan diskusi untuk materi yang bersifat pengetahuan atau teori, kemudian memperbanyak praktek dan simulasi produk desain grafis sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan.”. (Wawancara, 5 Desember 2023).

Demikian halnya disampaikan oleh informan peserta pelatihan bernama Shokhib FU yang mengemukakan:

“Dalam pelatihan cara yang digunakan tidak sekedar teori dan praktik. Kami juga disuruh simulasi dari praktik untuk pembuatan produk jadi”. (Wawancara, 17 Desember 2023).

Gambar 4.6.
Metode Pelatihan



Sumber : Dokumentasi BLKK Al-Istianah

Dari dokumentasi tersebut menggambarkan, bahwa peserta pelatihan telah menjalankan metode pembelajaran yang disampaikan oleh instruktur pelatihan baik secara teoritik bertempat di ruang teori maupun praktikum yang bertempat di ruang praktek BLKK Al-Istianah.

Berdasarkan data-data penelitian diatas, mendeskripsikan bahwa metode pelatihan yang digunakan oleh instruktur pada pelaksanaan program pelatihan di BLKK Al-Istianah sudah sesuai dengan tujuan dan target pelatihan. Dengan model penyampaian materi berupa ceramah, diskusi dan simulasi akan dapat meningkatkan kompetensi ketrampilan peserta pelatihan.

B.3. Kurikulum Pelatihan

Kurikulum pelatihan adalah aspek utama dalam suatu proses pelaksanaan program pelatihan, karena dengan kurikulum yang memadai diharapkan dapat menghasilkan keluaran peserta pelatihan yang kompeten dan *sustainable*.

Dari data dokumentasi diketahui, bahwa kurikulum pelatihan yang digunakan dalam program pelatihan Junior Graphic Design terdiri dari berbagai materi pelatihan dengan waktu pelatihan baik berupa pengetahuan (teori) dan ketrampilan (praktek) seperti dalam tabel di bawah ini:

Tabel. 4.5.

KURIKULUM PELATIHAN BERBASISI KOMPETENSI					
NO.	MATERI PELATIHAN	KODE UNIT	WAKTU PELATIHAN (JP)		
			Penge-Tahuan	Ketera-mpilan	Jumlah
I.	KELOMPOK UNIT KOMPETENSI				
	1.1 Mengoperasikan komputer (Personal Computer – PC) yang berdiri sendiri (<i>stand alone</i>)	TIK.OP02.001.01	2	5	7
	1.2 Mengoperasikan printer	TIK.OP02.002.01	2	4	6
	1.3 Mengoperasikan system operasi	TIK.OP02.003.01	3	7	10
	1.4 Mengoperasikan piranti lunak pengolah kata tingkat dasar	TIK.OP02.004.01	4	14	18
	1.5 Mengoperasikan piranti lunak lembar sebar tingkat dasar	TIK.OP02.005.01	4	21	25
	1.6 Mengoperasikan piranti lunak presentasi	TIK.OP02.011.01	4	14	18
	1.7 Mengaplikasikan Prinsip Dasar Desain	M.74100.001.02	5	10	15
	1.8 Menerapkan Prinsip Dasar Komunikasi	M.74100.002.02	5	10	15
	1.9 Menerapkan Design Brief	M.74100.005.02	5	15	20
	1.10 Mengoperasikan Perangkat Lunak Desain	M.74100.009.02	5	40	45
	1.11 Menciptakan Karya Desain	M.74100.010.01	5	40	45
	Jumlah I	-	44	180	224
II.	KELOMPOK NON-UNIT KOMPETENSI				
	2.1 Soft Skill	-	4	12	16
	Jumlah II	-	4	12	16
	Jumlah I dan II		48	192	240

Sumber: Data BLK Komunitas Al-Istianah

Data tersebut menjelaskan, materi pelatihan yang disampaikan dalam proses pelaksanaan pelatihan meliputi materi kelompok unit kompetensi yang terbagi: pengetahuan dan ketrampilan dengan waktu pelatihan 224 JP dan kelompok unit non-kompetensi terdiri dari pengetahuan dan ketrampilan dengan waktu pelatihan 16 JP.

Berkaitan dengan hal diatas, Bapak Moh. Said (IP)) mengatakan bahwa kurikulum pelatihan disusun mengacu pada CBT (*Competency Base Training*) yang

terdiri dari unit-unit kompetensi yang harus dikuasai oleh para peserta latihan. Adapun uraian unit-unit kompetensi menurut jenis pelatihannya sesuai dengan SK Penyelenggaraan dari pihak BBPVP Semarang sebagai pihak pembina. (Wawancara, 8 Desember 2023). Hal senada juga diungkapkan oleh beberapa informan peserta pelatihan per-angkatan yang peneliti wawancarai secara terpisah melalui media online berikut ini:

Wawancara peserta bernama Husein Rifa'i (A-I):

“Saya sebagai peserta diberi pelajaran terlebih dahulu tentang aplikasi design Grafis dengan materi dari yang paling mendasar yang harus dikuasai. Instruktur menjelaskan satu per satu nama dan kegunaan masing-masing tool Perbandingan antara teori dan prakteknya ya, sekitar 30 : 70 %. Sehingga kami akan lebih cepat bisa menguasainya”. (Wawancara online, 17 Desember 2023).

Wawancara peserta bernama Mohammad Ridwan (A-II) :

“Meski dalam masa Covid 19, pelatihan BLK Komunitas Al-Istianah banyak manfaatnya, selain kami dilatih desain grafis, kita juga dilatih program dasar komputer berupa MS office office yaitu word, excel dan power point. Juga dilatih program photoshop. Ini cukup menjadi modal bagi kami untuk masuk ke dunia kerja”. (Wawancara online, 17 Desember 2023).

Wawancara peserta bernama Aviv Mustofiah (A-III) :

“Saya memulai pelatihan dengan materi yang paling dasar. Mulai dari menyalakan komputer, membuka program office. Setelah bisa baru dilatih program desain grafis (corel draw dan photoshop)”. (Wawancara online, 17 Desember 2023).

Wawancara peserta bernama Eko Cahyo Purnomo (A-IV) :

“Pelatihan ini lebih banyak prakteknya sehingga saya akan lebih mudah memahaminya, apalagi pihak BLKK punya peralatan digital printing yang mendukung praktik peserta, Seperti membuat desain kaos, alat id card, paper bag custom” (Wawancara online, 18 Desember 2023).

Wawancara peserta bernama Millati Azka (A-V) :

“Dengan pembagian jam materi praktek yang lebih banyak, saya sangat cocok. Karena tidak sekedar teori saja. Penyampaian instruktur juga mudah ditangkap”. (Wawancara online, 18 Desember 2023).

Wawancara peserta bernama Ikhwan Mu'arif (A-VI) :

“Dengan mengikuti pelatihan di BLKK, saya mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan di bidang kompetensi komputer terutama ketrampilan desain grafis, sehingga akan menambah kreativitas saya”.(Wawancara online, 18 Desember 2023).

Wawancara peserta bernama Reza Amrulloh (A-VII) :

”Sebagai peserta saya merasakan manfaatnya mengikuti pelatihan di BLKK, gratis lagi. Malaham dapat akomodasi juga. Mudah-mudahan ada kelanjutannya”. (Wawancara online, 18 Desember 2023).

Dengan data tersebut dapat dijelaskan, bahwa dalam pelaksanaannya penguasaan kurikulum pelatihan dengan berbagai materi yang ada harus benar-benar dipahami dan dikuasai oleh peserta pelatihan agar lulusan pelatihan benar-benar kompeten dan merasakan manfaatnya. Hal ini tak lepas dari keberadaan instruktur yang kompeten dalam penyampaian materi, sehingga pada akhirnya mendorong peserta pelatihan lebih mudah dan cepat menguasai keahlian tersebut.

Dalam observasi peneliti menemukan bahwa dalam pelaksanaan kurikulum pelatihan, meskipun dalam suasana pandemi covid 19 di awal kegiatan, namun secara umum peserta menguasai materi dengan baik, Karena rata-rata peserta sudah memiliki dasar pengetahuan komputer sehingga tidak menghadapi kendala yang berarti. Ini terbukti, peserta mampu mengaplikasikan program desain dalam bentuk pembuatan berbagai desain seperti desain untuk produksi kalender, brosur, pamlet, kaos dan lain sebagainya seperti pada gambar di bawah ini

Gambar 4.7.

Hasil Praktek Desain



Sumber : Dokumentasi BLKK Al-Istianah

Berdasarkan pada data hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa kurikulum yang disampaikan oleh instruktur kepada peserta pelatihan sudah berjalan efektif dan efisien dan berkesesuaian dengan petunjuk teknis dari pihak Kemenaker RI melalui binaan BBPVP Semarang Jawa Tengah. Sehingga peserta dapat memperoleh manfaat langsung dari praktik kurikulum tersebut dengan menghasilkan bermacam-macam produk desain grafis.

B.4. Instruktur Pelatihan

Instruktur adalah seseorang yang memiliki kompetensi teknis dan metodologis, dan diberikan tugas serta wewenang untuk melaksanakan kegiatan pelatihan di BLK Komunitas Al Isti'anah Pati. Bapak Sutrisno (PL) dalam wawancara mengungkapkan:

“Pesantren mengajukan calon instruktur yang kemudian melakukan pendidikan dasar (Dikdas) di BBPVP Semarang. Selama 2 bulan. Dapat sertifikat kompetensi dengan masa berlaku 3 tahun. Kemudian ada perpanjangan. Kalau materi pelatihannya berbeda dari sebelumnya maka seorang instruktur harus melakukan *upgrading* sertifikat kompetensi. Sedangkan untuk pengelola seperti saya, pelatihannya selama 1 minggu”. (wawancara, 5 Desember 2023)

Hal yang sama oleh Bapak Moh. Said (IP) :

“Benar, saya mengikuti pelatihan Dikdas di Semarang intensif selama 2 bulan. Karena berjalan tidaknya BLKK sangat bergantung pada kemampuan instruktur. Artinya instruktur dapat dikatakan sebagai tonggak utama kelangsungan program BLKK”. (Wawancara, 8 Desember 2023).

Gambar 4.8.
Pelatihan Instruktur BLKK AI-Istianah Pati & Sertifikat Kompetensi



Sumber : Dokumentasi Pribadi Moh. Said



Sumber : Dokumentasi Pribadi Moh. Said

Melihat data-data penelitian tersebut di atas, menunjukkan bahwa dalam rangka mencapai target keberhasilan pelaksanaan program, BLKK AI-Istianah telah berupaya menyiapkan tenaga instruktur yang qualified, professional dan bersertifikat kompetensi. Ini juga menunjukkan keseriusan kerjasama antara pihak BLKK AI-istianah dengan pihak pemerintah (Kemenaker RI) dalam meningkatkan kompetensi pengetahuan dan ketrampilan peserta pelatihan.

B.5. Uji Kompetensi Peserta Pelatihan

Penilaian atau uji kompetensi peserta pelatihan dilakukan setelah peserta memenuhi proses pelaksanaan program sesuai dengan kontrak kerja dan tata tertib yang disepakati. Sebagaimana disampaikan oleh Bapak Moh. Said (IP) yang mengatakan :

“Uji Kompetensi peserta pelatihan di BLKK Al-Istianah dilakukan secara mandiri. Tidak melalui LSP yang resmi dari negara. Alasannya, kalau mengikuti LSP harus mengajukan dulu, namun jadwal pelaksanaannya tidak menentu sehingga susah mengumpulkan para peserta lagi. Kebanyakan setelah pelatihan kembali ke daerahnya masing-masing. Ini yang menjadi kendala utama kalo ikut LSP”.

Lebih lanjut ia (IP) mengatakan :

“Mekanisme uji kompetensi mandiri yaitu setelah semua jadwal pelatihan selesai dilakukan, maka hari berikutnya langsung uji kompetensi dengan cara peserta menjawab pertanyaan dari penguji (instruktur) baik yang berkaitan dengan teori maupun prakteknya. Intinya ada test teori dan test praktek. Dan semua itu mengacu pada materi format desain brief yang disediakan, kemudian peserta mengerjakannya. Lalu hasil karya desainnya menjadi dasar penilaian kompetensi”. Apabila skor nilai minimal mencapai 80 dari 100, maka dinyatakan lulus. Dan alhamdulillah para peserta tidak menemui kendala, karena keseluruhan materi rata-rata sudah dikuasai dengan baik. (Wawancara online, 27 Desember 2023).

Sementara itu, informan peserta bernama Najib Avika berpendapat kalau uji kompetensi bersifat wajib diikuti oleh semua peserta pelatihan, agar mereka mengetahui terhadap kemampuannya masing-masing dengan menjawab materi soal yang diberikan oleh penguji (instruktur).

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa setelah semua materi disampaikan, maka sebagai tahap akhir proses pelaksanaan program pelatihan di BLKK Al-Istianah, kemudian instruktur melakukan uji kompetensi kepada seluruh peserta pelatihan. Uji kompetensi ini untuk mengetahui secara riil sejauhmana tingkat penguasaan para peserta terhadap semua materi yang diajarkan dengan

menggunakan format design brief. Hasil dari materi uji ini dijadikan dasar kelulusan peserta yang selanjutnya peserta berhak mendapatkan sertifikat pelatihan yang bersifat mandiri dari BLKK Al-Istianah Pati. Dan berikut ini contoh format materi uji kompetensi peserta di BLKK Al-Istianah:

Gambar 4.9.
Materi Uji Kompetensi Peserta

DESIGN BRIEF

I. DETAIL KONTAK KLIEN

Nama :
Email :
No Telp/Hp :
Alamat :

II. DETAIL INFORMASI PERUSAHAAN

Nama :
Tagline :
Slogan/branding :
Produk Unggulan :
Tanggal Pendirian :
Deskripsi singkat :
Alamat :
No Hp :
Website :
Email :
Facebook :
Insta :
Misi :

III. TENTANG PERUSAHAAN

1. Siapa saja kompetitor perusahaan/orgnisasi Anda ?
2. Apa perbedaan (keunggulan) perusahaan Anda dibanding pesaing ?
3. Siapa Target Market Anda ?

IV. TENTANG PROYEK

1. Apakah ini merupakan proyek pembuatan logo baru, atau penggantian logo lama (redesign) ?

2. Apa tujuan dari proyek pembuatan logo baru ini ? Target apa yang ingin anda capai melalui logo baru ?
3. Berapa lama waktu yang di alokasikan untuk proyek ini ?

V. TENTANG LOGO

1. Pesan dan kesan apa yang ingin anda publikasikan kepada pelanggan melalui logo ini ?
2. Apakah ada saran tambahan tentang item atau objek yang harus kami hindari dalam logo anda ?
3. Dimana logo ini akan digunakan ? Apa saja mediana ?
4. Apa ada contoh logo yang menarik menurut Anda? Bisa jelaskan kenapa ?

Sumber : Dokumentasi Instruktur BLKK Al-Istianah

Dari data dokumen tersebut dapat dijelaskan, yang dimaksud dengan design brief adalah sebuah pegangan secara tertulis yang diperuntukan pada suatu proyek desain yang dibuat oleh desainer dengan pihak ketiga. Dengan kata lain design brief berisikan ringkasan proyek pada saat proses yang sedang dikerjakan oleh kedua belah pihak yang kemudian dijadikan sebagai blueprint desain. Seorang klien memerlukan ringkasan ini untuk mejabarkan secara detail desain yang dikerjakan desainer grafis.

Sedangkan seorang desainer grafis membutuhkan design brief untuk memperoleh informasi mengenai desain yang dibutuhkan klien. Sebagai contoh klien menyuruh membuat logo, maka desainer grafis berdiskusi tentang aspek-aspek apa saja yang perlu tertera dalam logo dan bagaimana makna filosofisnya.

Sehingga nantinya produk desain betul-betul sesuai dengan kebutuhan dan keinginan klien berdasarkan pada visi, misi dan tujuan sebuah proyek.

Dari hasil observasi peneliti, ditemukan, bahwa peserta pelatihan sangat antusias mengikuti uji kompetensi. Sebab, dengan mengikuti uji kompetensi dan dinyatakan lulus, mereka merasa bangga mendapat sertifikat pelatihan. Dan rata-rata nilai kelulusan uji kompetensi peserta pelatihan mencapai skor nilai 90 dari 100. Bahkan sebagian besar peserta menganggap begitu pentingnya sertifikat, karena bisa dijadikan alat untuk melamar kerja dan bukti kompetensi dalam membuka usaha mandiri. Meskipun ada kelemahan dalam hal uji kompetensi ini karena tidak melibatkan pihak-pihak yang lebih berkompeten semisal Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang berlisensi BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi).

Gambar 4.10.
Sertifikasi Peserta Pelatihan



Sumber : Dokumentasi BLKK Al-Istianah

Berdasarkan data-data penelitian di atas, menunjukkan bahwa uji kompetensi telah dilakukan oleh BLKK Al-Istianah, dan instruktur pelatihan ditunjuk sebagai pengujinya. Meskipun uji kompetensi dilakukan secara mandiri, namun hal tersebut bisa menjadi tolok ukur efektivitas pelaksanaan program pelatihan. Dan akhirnya

akan menambah motivasi peserta pelatihan dalam pengembangan diri memasuki dunia kerja dan dunia usaha.

B.6. Monitoring Dan Evaluasi

Monitoring juga menjadi bagian akhir dari proses pelaksanaan program di BLKK Al-Istianah. Monitoring dilakukan untuk mengetahui program yang sedang berjalan. Yaitu apakah pelaksanaan program sudah sesuai dengan strandart dan ketentuan yang telah direncanakan ataukah belum. Sedangkan evaluasi berguna untuk mengetahui hasil akhir dari sebuah kegiatan yang dilaksanakan.

Dari hasil observasi peneliti, ditemukan, bahwa pihak BLKK Al-Istianah telah melakukan dua bentuk monitoring yaitu pertama, pada saat berlangsungnya kegiatan yang berhubungan dengan fasilitas peralatan, kurikulum, instruktur, dan peserta pelatihan. Kedua, pada saat setelah program selesai dilaksanakan. Bentuk monitoring ini lebih difokuskan pada pengembangan diri peserta pasca pelatihan dan memakan waktu kurang lebih 3 (tiga) bulan.

Dan dari dokumen data BLKK Al-Istianah ditemukan, bahwa BLKK Al-Istianah telah membuat alat monitoring yaitu dengan membuat daftar rencana penempatan lulusan program pelatihan. Dalam daftar tersebut dapat diproyeksikan mengenai rencana lulusan pasca pelatihan, apakah berwirausaha ataukah bekerja di industry Perusahaan. Kemudian hasil monitoring ini dijadikan sebagai acuan bahan evaluasi yang dituangkan dalam bentuk pelaporan program kepada pihak Kemenaker RI selaku pemberi bantuan program pelatihan di BLKK Al-Istianah.

Sebagaimana dijelaskan Bapak Sutrisno (PL) yang mengatakan BLKK secara terus menerus melakukan evaluasi agar program pelatihan dapat berjalan terus.

Secara keseluruhan proses pelaksanaan program pelatihan sesuai yang direncanakan dan tidak ada kendala yang berarti. Ini dibuktikan sampai sekarang BLKK Al-Istianah sudah melakukan tujuh kali pelatihan berbasis kompetensi desain grafis. Bahkan untuk kedepannya kita akan berusaha untuk kerjasama dengan pihak lain, supaya program pelatihan ini tetap eksis dan berkelanjutan. Karena setelah 3 tahun berdiri kita dilepas oleh pemerintah dan diharapkan bisa menjadi BLKK mandiri.

C.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Kewirausahaan Santri yang berkelanjutan Pasca Pelaksanaan Program BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati.

Eksistensi BLK Komunitas Al-Istianah bertujuan untuk memberikan solusi terhadap peningkatan pengetahuan dan ketrampilan para santri dengan keahlian di bidang teknik informatika. Dengan bekal kompetensi ketrampilan yang diperoleh melalui program pelatihan junior graphic design, para santri lulusan BLKK Al-Istianah diharapkan akan menjadi jembatan pengembangan kewirausahaan para santri lulusan, sehingga target untuk mencetak generasi wirausaha baru dapat tercapai. Dimana pengusaha muda Indonesia jika dibandingkan dengan negara lainnya masih sangat kekurangan.

Namun demikian, para santri untuk bisa berkembang berwirausaha secara mandiri, tidak semudah membalikan tangan. Karena sistem kerja dari BLKK sendiri masih berorientasi proyek (*project oriented*), dimana dalam proses pelaksanaan program di BLKK Al-Istianah masih mengarah pada penyiapan tenaga

kerja untuk dunia industri, bukan pada dunia usaha. Sehingga kompetensi kewirausahaan santri lulusan masih sangat minim. Hal inilah yang menyebabkan BLKK belum mampu dalam membentuk komunitas santri untuk berwirausaha dengan pemilihan jenis usaha yang relevan dengan minat dan potensi lokal yang ada.

Dari hasil penelitian di lapangan ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi dalam mengembangkan kewirausahaan para santri pasca pelaksanaan program pelatihan, sebagaimana temuan data yang akan peneliti sajikan berikut ini :

C.2.1. Faktor visi, misi dan tujuan BLKK Al-Istianah

Dalam mendukung program pengembangan kewirausahaan santri lulusan BLKK Al-Istianah diperlukan visi dan misi organisasi yang diharapkan bisa menjadi acuan arah kebijakan organisasi yang bersangkutan. Maka dari itu, penentuan visi dan misi akan sangat menentukan target keberhasilan suatu kegiatan yang dilaksanakan. Dengan bentuk pengembangan berupa kegiatan pelatihan, maka tentunya target dari pengelola adalah agar nantinya para peserta pelatihan dapat kompeten di bidang ketrampilan dan juga di bidang kewirausahaan. Hal ini sebagaimana dikatakan Bapak Sutrisno (PL) mengatakan :

“Sebelum program dilaksanakan, kita berdiskusi dulu untuk menentukan visi misi BLKK Al-Istianah. Dan salah satu yang menjadi perhatian adalah soal *enterpreurship*. Bagaimana para santri nanti juga mampu berwirausaha setelah mengikuti program pelatihan. Itu target kami dalam mengembangkan para peserta”, (Wawancara, 8 Desember 2023).

Dari hasil wawancara tersebut dapat dijelaskan, bahwa sebenarnya sudah ada tujuan yang jelas dari pendirian dan pelaksanaan kegiatan pelatihan di BLKK

Al-Istianah. Yaitu bagaimana alumni lulusan terutama para santri yang ikut menjadi peserta pelatihan dapat terampil secara *technical skill* dan *soft skill* berupa entrepreneurship. Hal ini sejalan dengan visi BLKK Pesantren Al-Istianah adalah menjadi pelatihan yang profesional dan berkualitas untuk menciptakan tenaga kerja yang berkompotensi dan juga memiliki jiwa entrepreneur tinggi. Sedangkan misi BLKK Al-Istianah antara lain menumbuhkan jiwa wirausaha mandiri yang berkesinambungan.

Hal yang sama juga dikatakan oleh Bapak Moh Said (IP) yang bertugas sebagai instruktur dalam wawancara dengan peneliti (8 Desember 2023) yang mengemukakan, bahwa sedari awal kita sudah punya visi dan misi yang mengarah pada semangat kewirausahaan para santri peserta pelatihan. Namun dalam teknis pelaksanaannya visi dan misi tersebut tidak bisa berjalan maksimal karena program ini bagaimanapun harus mengikuti petunjuk dari pusat (kemanaker RI). Bahkan materi pelatihanpun juga sudah ditentukan sebelumnya. Jadi, pihak lembaga tinggal melaksanakannya, kemudian melaporkan hasil kegiatannya saja.

Dari keterangan tersebut dapat terdiskripsikan, bahwa meskipun dalam visi dan misi BLKK bertujuan untuk mengembangkan kewirausahaan santri lulusan, akan tetapi dalam kenyataannya belum mampu terlaksana dan mencapai tujuan pengembangan kewirausahaan santri secara berkelanjutan, dikarenakan keseluruhan kegiatan masih terfokus pada pengembangan kompetensi ketrampilan teknis (desain grafis).

Berkaitan dengan hal tersebut, dari hasil observasi peneliti, ditemukan bahwa dalam visi dan misi pihak BLKK Al-Istianah telah memasukan unsur

kewirausahaan ke dalam visi, misi dan tujuan lembaga, namun hal itu tidak tersosialisasi atau terimplikasi dengan baik terhadap pelaksana program dan peserta pelatihan. Hal ini disebabkan oleh pola pikir mereka yang beranggapan bahwa program pelatihan sebatas memberikan pengetahuan dan ketrampilan santri dalam desain grafis sesuai dengan kontrak kerja dengan pihak Kemenaker RI. Ini dapat dilihat dari cara sosialisasi melalui media sosialisasi (brosur/pamlet) yang sama sekali tidak memperlihatkan visi & misi kewirausahaan. Dimana tidak ada satu katapun atau narasi tentang berwirausaha dalam bentuk slogan maupun tagline, seperti contohnya kata-kata “berlatih dan berwirausaha menuju kesuksesan masa depan”. Sehingga hal ini berdampak signifikan terhadap *mindset* pelaksana dan peserta pelatihan pasca pelaksanaan program di BLKK Al-Istianah.

Seperti pendapat Ritson (2013), visi merupakan suatu orientasi luas yang mengarah ke masa depan, memberikan gambaran tentang keunikan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan, dan pada saat yang sama membatasi cakupan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sementara itu, misi berfungsi sebagai penyampaian alasan utama berdirinya perusahaan dan strategi yang akan dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, dengan jelas menetapkan kerangka waktu yang diperlukan.

Oleh karenanya, visi dan misi harus terus menerus dikembangkan sesuai situasi dan kondisi yang sedang dialami suatu organisasi. Karena pengembangan visi dan misi merupakan bagian integral dari proses manajemen strategik yang tak dapat dipisahkan dan memiliki peran sentral dalam penentuan strategi perusahaan dan menjadi aspek esensial bagi setiap perusahaan (Wheelen & Hunger, 1989).

Demikian halnya, menurut Kusmulyono, M.S et. al (dalam Papula dan Papulova, 2019) mengatakan visi dan misi berperan sebagai gambaran mengenai arah yang harus dicapai di masa depan. Proses penetapan visi dan misi membentuk dasar utama yang menjelaskan mengapa suatu langkah strategis dipilih oleh perusahaan. Visi dan misi harus mudah dimengerti dan diingat, memiliki arti positif, berisi motivasi dan inspirasional (Henry, 2008).

Dari hasil temuan penelitian di atas, peneliti dapat menunjukkan, bahwa penentuan dan pelaksanaan visi dan misi menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi termasuk BLKK Al-Istianah. Akan tetapi, apabila visi dan misi tidak dilandasi oleh kompetensi, komitmen dan integritas yang kuat, maka mustahil akan bisa tercapai.

Kurangnya komitmen dari pemerintah (Kemenaker RI) dalam proses pelaksanaan pelatihan yang lebih berorientasi pada kompetensi tenaga terampil pasar kerja, bukan tenaga kerja usaha mandiri menjadi penyebab disorientasi visi dan misi BLKK Al-Istianah, sehingga akhirnya mengalami kegagalan dalam pengembangan kewirausahaan santri pasca pelaksanaan program pelatihan.

C.2.2. Faktor Kurikulum Pelatihan

Keberhasilan pengembangan kewirausahaan santri pasca pelaksanaan program dapat direalisasikan, jika telah didukung oleh kurikulum pelatihan yang memadai. Sehingga para peserta nantinya akan mampu mengaplikasikan pengetahuan dan ketrampilannya dalam membentuk usaha/berwirausaha. Peneliti dalam wawancara (8 desember 2023) dengan Bapak Moh. Said (IP) mengakui, bahwa selama dalam pelatihan di BLKK Al-Istianah, para peserta diberi

pengetahuan yang bersifat *soft skill* tentang kewirausahaan. Namun jumlah jam pelatihan berbeda jauh dengan yang materi ketrampilan desain grafis. Yaitu alokasi waktunya hanya 16 jam pelatihan dan ditempuh selama 2 hari saja. Dan materinya fokus tentang cara produksi karya desain. Dengan temuan tersebut, peneliti kemudian mengkonfirmasi kepada peserta pelatihan bernama Masakin (PP) yang membenarkan adanya materi kewirausahaan yang dipraktikkan langsung ke dalam praktek ketrampilan. Para peserta pelatihan diberi wawasan tentang cara berproduksi dan promosi saja, ditambah sedikit materi tentang membangun kolaborasi dengan perusahaan lain sehingga nantinya produk yang dibuat dapat laku di pasaran (wawancara online, 17 Desember 2023).

Dari sumber data di atas dapat dijelaskan, bahwa kompetensi kewirausahaan telah menjadi bagian dari kurikulum program pelatihan junior graphic design di BLKK Al-Istianah. Namun, dalam pelaksanaannya masih sangat minim jika dilihat dari isi materi dan jam pelatihan kewirausahaan jika dibandingkan dengan isi materi kompetensi ketrampilan yang lengkap baik yang bersifat teori maupun praktikum, sehingga hasil pelatihannya kurang maksimal.

Hal tersebut sejalan dengan hasil observasi peneliti yang menghasilkan temuan penelitian, bahwa materi pelatihan tentang kewirausahaan masih kurang ideal, kurang terencana dan terstruktur. Ini dapat dilihat dari kurikulum yang disajikan tidak mencantumkan perincian materi secara lengkap seperti halnya pada materi ketrampilan teknis. Hal ini dapat dilihat pada gambar 4.1.1. sebagai berikut :

KURIKULUM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

NO.	MATERI PELATIHAN	KODE UNIT	WAKTU PELATIHAN (3P)		
			Penge- Tahuan	Ketera- mpilan	Jumlah
I. KELOMPOK UNIT KOMPETENSI					
1.1	Mengoperasikan komputer (Personal Computer – PC) yang berdiri sendiri (standalone)	TIK.OP02.001.01	2	5	7
1.2	Mengoperasikan printer	TIK.OP02.002.01	2	4	6
1.3	Mengoperasikan system operasi	TIK.OP02.003.01	3	7	10
1.4	Mengoperasikan piranti lunak pengolah kata tingkat dasar	TIK.OP02.004.01	4	14	18
1.5	Mengoperasikan piranti lunak lembar sebar tingkat dasar	TIK.OP02.005.01	4	21	25
1.6	Mengoperasikan piranti lunak presentasi	TIK.OP02.011.01	4	14	18
1.7	Mengaplikasikan Prinsip Dasar Desain	M.74100.001.02	5	10	15
1.8	Menerapkan Prinsip Dasar Komunikasi	M.74100.002.02	5	10	15
1.9	Menerapkan Design Brief	M.74100.005.02	5	15	20
1.10	Mengoperasikan Perangkat Lunak Desain	M.74100.009.02	5	40	45
1.11	Menciptakan Karya Desain	M.74100.010.01	5	40	45
Jumlah I		-	44	180	224
II. KELOMPOK NON-UNIT KOMPETENSI					
2.1	Soft Skill	-	4	12	16
Jumlah II		-	4	12	16
Jumlah I dan II		-	48	192	240

Sumber : Dokumentasi BLKK Al-Istianah

Dalam dokumentasi pelatihan di BLKK Al-Istianah di atas, dapat dijelaskan bahwa kurikulum pelatihan terdiri dari materi kelompok kompetensi (*hard skill*) dan kelompok non kompetensi (*soft skill*). Dilihat dari isi materi, pada materi kelompok non kompetensi hanya tertuliskan soft skill saja tanpa perincian materi yang sistematis seperti pada materi kelompok unit kompetensi. Hal itulah yang menjadi kendala bagi instruktur dalam penyampaian materi karena tidak ada panduan materi yang sistematis. Konsekuensinya, materi kewirausahaan disampaikan tidak secara utuh, hanya sepotong-potong berdasarkan inisiasi pengetahuan dari instruktur yang terbatas.

Padahal, kurikulum kewirausahaan membahas lebih luas tentang proses dan indikator yang menentukan terhadap kompetensi seorang entrepreneur sehingga

akan bisa berhasil atau tidak dalam menjalankan usahanya. Novrita et. al (2023) dalam penelitiannya berpendapat bahwa kurikulum kewirausahaan yang diajarkan akan berhubungan secara signifikan dan positif terhadap kompetensi kewirausahaan. Kurikulum juga menjadi factor utama dalam mendapatkan kompetensi, sehingga peningkatan kurikulum juga dapat berimplikasi kepada peningkatan minat dan motivasi berwirausaha seseorang. (C. Lüthje & N. Franke, 2003).

Maka dari itu, dari data-data di atas menunjukkan, bahwa kendala yang dihadapi oleh BLKK Al-Istianah dalam pengembangan kewirausahaan peserta pasca pelatihan dikarenakan oleh minimnya pengetahuan kewirausahaan para peserta pelatihan akibat dari kurikulum pelatihan soft skill yang kurang terencana dan terstruktur secara sistematis.

C.2.3. Faktor Instruktur Pelatihan

Dalam pelaksanaan program pelatihan di BLKK Al-Istianah, penyampaian materi kewirausahaan masih dirangkap oleh instruktur bidang ketrampilan teknis desain grafis. Sehingga kemampuan peserta pelatihan dalam memaknai kewirausahaan sebatas pada faktor produksi dan pemasaran, itupun tidak secara lengkap karena tidak didukung oleh modulasi materi pelatihan yang tersedia sebelumnya. Padahal peran instruktur dalam memberikan wawasan, saran dan solusi menjadi penting agar peserta pelatihan merasa termotivasi dan memiliki kesiapan diri untuk membentuk usaha mandiri. Sebagaimana disampaikan Bapak Sutrisno (PL) kepada peneliti :

“Kita memang hanya merekrut satu instruktur yang kemudian mengikuti dikdas berupa pelatihan teknis kompetensi desain grafis. Karena melihat kurikulum dan biaya dari pusat hanya berfokus pada pelatihan kompetensi ketrampilan. Sehingga belum perlu mengangkat instruktur baru yang khusus kompetensi kewirausahaan”. (Wawancara, 8 Desember 2023).

Berkaitan dengan materi kewirausahaan dalam pelatihan dasar, Bpk. Moh. Said (IP) dalam wawancara dengan peneliti mengatakan bahwa selama mengikuti pendidikan dasar materi kewirausahaan yang diberikan hanya bersifat terapan yang berhubungan langsung dengan teknis ketrampilan.

Dari data tersebut dapat dijelaskan, bahwa keterbatasan pengetahuan instruktur dalam bidang kompetensi kewirausahaan disebabkan oleh minimnya budgeting penyelenggaraan pelatihan instruktur dari pemerintah (Kemenaker RI). Sehingga hal itu menyebabkan instruktur mengalami kesulitan dalam mengembangkan pengetahuan kewirausahaan bagi peserta pelatihan. Hal ini bisa dilihat dari sertifikasi instruktur yang hanya berkemampuan dibidang ketrampilan teknologi informasi, seperti tertera pada gambar 4.2.2 di bawah ini:



Sumber : Dokumen pribadi Moh. Said

Dari dokumentasi tersebut dapat dijelaskan, bahwa sertifikat instruktur yang diterbitkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dibawah naungan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) berupa instruktur dengan kompetensi bidang multimedia dengan kualifikasi kompetensi Junior Graphic design. Ini menunjukkan, bahwa instruktur yang dimiliki oleh BLKK Al-Istianah saat ini belum diakui/tersertifikasi berkemampuan di bidang kewirausahaan.

Hal itu sesuai dengan hasil observasi peneliti terhadap peserta pelatihan yang kurang memahami secara mendalam dan komprehensif tentang kewirausahaan. Kewirausahaan hanya dipahami sebatas membuat produk dan menjualnya sesuai pesanan dari pelanggan. Para peserta kurang mengerti tentang bagaimana memulai, mengembangkan dan mempertahankan sebuah usaha, strategi berdaya saing dan lain sebagainya. Suwasti (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa instruktur memiliki peran penting sekaligus menjadi motivator di dalam proses pelaksanaan pelatihan yang dapat meningkatkan peserta pelatihan berminat untuk memulai usaha kecil (*small business*).

Dari hasil temuan penelitian di atas, menunjukkan bahwa keterbatasan pengetahuan dan kompetensi instruktur dalam bidang kewirausahaan menyebabkan BLKK Al-Istianah belum mampu mendorong minat para santri pasca pelaksanaan program untuk berwirausaha secara mandiri dan berkelanjutan.

C.2.4. Faktor Peserta Lulusan Pasca Pelatihan

Salah satu tolok ukur keberhasilan program BLKK Al-Istianah adalah para santri lulusan mampu mengembangkan diri dalam usaha mandiri. Tidak berkembangnya peserta lulusan pasca pelaksanaan program pelatihan junior

graphic design tentunya dapat dijadikan salah satu factor penyebab kegagalan BLKK dalam pengembangan kompetensi santri pasca lulusan dalam menekuni kewirausahaan.

Seorang informan bernama Saudara Makasin selaku lulusan BLKK Al-Istianah ketika diwawancarai peneliti mengatakan :

“Saya sudah punya usaha sendiri dirumah berupa jasa desain online. Sudah punya pelanggan. 3 sekolah dan 1 organisasi. Ada manfaat atau impact yang besar ke kehidupan saya secara ekonomi. Karena ini baru usaha ristisan, alhamdulillah hanya bisa mencukupi kebutuhan pribadi saya, meskipun belum bisa memenuhi keluarga. Saya bisa mandiri intinya, Pelatihan di BLKK sangat membantu saya dalam pengembangan kewirausahaan saya sebagai santri. Karena BLKK ini didirikan untuk menambah ilmu santri, yang diinginkan dari ustadz atau instruktur kalo sudah lulus harus punya usaha . (Wawancara online, 17 Desember, 2023).

Gambar 4.11.

Usaha Jasa Desain Online Peserta Lulusan



Sumber : Dokumen pribadi Makasin

Hal berbeda diungkapkan oleh beberapa informan lainnya bernama Siti Mumfaridatul Mukarromah, Agus Miftah, Shokhib Fakhrol Umam yang mengatakan, bahwa:

“Kami belum punya usaha mandiri, karena masih tarap belajar setelah pelatihan. Belum siap dan berani,. kan juga harus punya modal. Jadi sementara ini

kami masih tergabung di perusahaan jasa percetakan milik pesantren. Biar punya pengalaman dulu”.(Wawancara, 20 Desember 2023).

Dari sumber data tersebut, dapat dijelaskan, bahwa ada dua kelompok lulusan pasca pelaksanaan program di BLKK Al-Istianah. Di satu sisi, beranggapan bahwa pelatihan membawa manfaat dalam mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan pada diri santri lulusan sehingga termotivasi untuk melakukan usaha mandiri dengan segala keterbatasan pengetahuan dan fasilitas kewirausahaan berupa usaha jasa desain grafis online. Di sisi lain, santri lulusan ada yang beranggapan bahwa pengetahuan kewirausahaan yang diperoleh belum cukup untuk membuka usaha, sehingga mereka belum mempunyai kesiapan mental dan keberanian mengambil resiko usaha sehingga mereka lebih memilih pembelajaran lebih lanjut dan mencari pengalaman terlebih dahulu.

Dari hasil observasi penelitian, ditemukan, bahwa pengembangan kewirausahaan santri pasca program pelatihan belum sesuai yang diharapkan. Hal ini terlihat dari minimnya para peserta yang melakukan usaha mandiri. Dengan tujuh angkatan (per angkatan 16 peserta) pelaksanaan pelatihan yang telah dilakukan, berarti BLKK Al-Istianah telah meluluskan 120 peserta pelatihan. Dari jumlah sebesar ini hanya 1 % yang berwirausaha secara mandiri dan 8 % yang tergabung dalam satu usaha jasa digital printing milik BLKK Al-Istianah. Kemudian untuk lulusan yang lainnya menurut informasi yang peneliti gali dari para lulusan peserta, ada yang bekerja dan melanjutkan pendidikan meskipun tidak linier dengan hasil pelatihan.

Dari data tersebut dapat dijelaskan bahwa persoalan motivasi dan kesiapan mental adalah yang menyebabkan santri lulusan pasca pelaksanaan program di BLKK Al-Istianah tidak berani untuk membuka usaha. Dalam penelitiannya, Aloysius Hari (2019) mengemukakan bahwa di masa kompetisi global seperti sekarang ini para generasi muda (termasuk santri) yang berkeinginan menjadi seorang wirausahawan harus dilandasi mental yang kokoh, optimisme yang tinggi dan mempunyai tingkat spiritualitas yang mumpuni. agar nantinya dapat memperoleh tujuan dan kebutuhan dalam kehidupannya. Jadi, seorang entrepreneur harus memiliki motivasi, karakter kewirausahaan yang kuat dan selalu berorientasi futuristic (Mufidah, 2019) serta mampu membangun jaringan usaha (Ludiya & Mulyana, 2020). Selain itu, Novianti & Habra (2022) dalam penelitiannya juga menyatakan, bahwa motivasi dan mental kewirausahaan akan membawa pengaruh signifikan terhadap seseorang untuk berwirausaha. Semakin tinggi motivasi dan mentalitas seseorang, maka akan berpeluang besar untuk berprestasi dalam bentuk berwirausaha (Wibowo, 2022).

Berdasarkan berbagai data tersebut diatas, peneliti dapat menunjukkan, bahwa pengembangan kewirausahaan santri pasca pelaksanaan program ditentukan oleh berhasil atau tidaknya para santri lulusan mempunyai motivasi diri dan mentalitas berwirausaha. Jika dalam diri mereka tumbuh motivasi dan mental yang optimistic dan dinamis, maka dengan sendirinya mereka akan berani memulai usaha mandiri secara berkelanjutan dengan segala resikonya dengan memanfaatkan peluang usaha yang ada dengan berbekal ketrampilan teknis yang dikuasai. Dan sebaliknya jika dalam diri mereka tidak terpacu untuk berbuat suatu usaha, maka mereka dapat dikatakan hanya bermental pekerja, bukan bermental pengusaha.

D. Interpretasi Data

Interpretasi data dapat diartikan sebagai cara menafsirkan data yang dilaksanakan untuk memperoleh hasil dari suatu penelitian (Bahri et. al, 2022). Sedangkan tujuan dari interpretasi data yaitu pertama, deskripsi semata-mata. Yaitu analisis dengan memakai teori dan rancangan organisasional yang terdapat ada suatu disiplin. Kedua, deskripsi analitis : peneliti akan mendapatkan keterkaitan diantara fenomena-fenomena. Ketiga, menghasilkan teori substantif sesuai dengan disiplin ilmu tertentu (Manan, 2021). Dan selanjutnya dalam interpretasi data penelitian ini, peneliti akan menyajikan uraian data temuan hasil penelitian di atas yang dalam penjelasannya menyesuaikan dengan alur atau sistematika sub bahasan dari hasil penelitian sebelumnya. Adapun interpretasi data yang peneliti lakukan berkaitan dengan proses pelaksanaan program pelatihan di BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah dan pengembangan kewirausahaan santri secara berkelanjutan pasca pelaksanaan program pada BLKK Al-Istianah Pati, sebagaimana berikut ini :

D.1. Proses pelaksanaan Program BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati

D.1.1. Tahap pra-Kegiatan

A. Sosialisasi

Sebelum pelaksanaan kegiatan dilaksanakan, pihak BLK Komunitas pesantren Al-Istianah Pati terlebih dahulu melakukan sosialisasi kepada sasaran pelatihan yaitu para santri Pesantren Al-Istianah dan masyarakat di lingkungan pesantren. Sosialisasi ini dilakukan guna mengetahui motivasi, kepribadian dan kebutuhan akan pentingnya mengikuti pelatihan berbasis kompetensi. Dan juga,

sosialisasi program secara transparan merupakan prinsip pengembangan SDM, agar peningkatan mutu ketrampilan dapat dicapai secara maksimal dengan biaya yang minimum serta benar-benar sesuai dengan kesiapan para calon peserta pelatihan agar nantinya berjalan efektif dan efisien.

Dalam perspektif Islam, transparansi dalam sosialisasi merupakan salah satu prinsip etika dan nilai-nilai Islam sebagaimana sabda Rosululloh SAW dalam sebuah hadist yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dan Imam Muslim. *“Hendaklah kalian jujur, karena sesungguhnya kejujuran membimbing kepada kebaikan dan kebaikan membimbing kepada surga.”*

B. Rekrutmen Peserta pelatihan

Selanjutnya pihak BLK Komunitas pesantren Al-Istianah Pati kemudian melakukan rekrutmen peserta pelatihan sesuai dengan persyaratan yang terdapat dalam media sosialisasi. Mengenai rekrutmen peserta di dalam pedoman peraturan Kemanker RI tentang penyelenggaraan sistem pelatihan kerja nasional berbasis kompetensi dijelaskan bahwa lembaga pelatihan harus melaksanakan rekrutmen peserta. Prosedur dalam rekrutmen peserta meliputi pendaftaran, seleksi calon peserta, dan pengumuman hasil seleksi peserta. Proses seleksi ini bertujuan untuk menyeleksi calon peserta didik pelatihan yang memenuhi syarat, yang dapat dilakukan dengan tes tertulis, demonstrasi, wawancara dan verifikasi dokumen. Dalam konsep pengembangan SDM, rekrutmen peserta pelatihan harus didasarkan pada arah dan tujuan yang jelas dari suatu organisasi. Dan juga berdasarkan pada analisis kebutuhan pelatihan yang mencakup kebutuhan organisasi dan individu. Kebutuhan organisasi ini dimaksud, bahwa penyelenggaraan pelatihan sesuai

dengan visi, misi, tujuan dan rencana-rencana strategik lembaga pesantren. Sedangkan kebutuhan individu dimaksudkan agar teridentifikasi kebutuhan pengetahuan dan ketrampilan individu serta kesiapan individu untuk dilatih sehingga nantinya dapat menyelesaikan tugas-tugasnya selama mengikuti pelatihan di BLK komunitas Pesantren Al-Istianah.

Di tinjau dari segi dimensi dan indikator pelatihan, dimensi peserta memiliki dua indikator utama yaitu a. Antusiasme dalam upaya pelatihan kerja: Faktor ini memainkan peran penting dalam menentukan apakah upaya pelatihan kerja membawa peserta ke arah yang positif dan konstruktif. b. Upaya seleksi: Sebelum melaksanakan program, organisasi melakukan proses seleksi yang melibatkan pengumpulan data atau memilih sekelompok individu yang paling sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Dari perspektif Islam, rekrutmen juga harus mengedepankan nilai-nilai islam yang berprinsip pada keadilan, kesetaraan dan keterbukaan dalam menjaring peserta pelatihan. Sehingga akan membawa manfaat dan keberkahan kepada individu maupun lembaga yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti berkesimpulan bahwa *pertama*, sosialisasi merupakan tahapan penting sebelum pelaksanaan program kegiatan dengan tujuan untuk pengenalan dan tingkat ketertarikan suatu program kepada santri dan masyarakat sekitar sebagai sasarannya. Dan juga untuk mengetahui kesesuaian program dengan arah dan tujuan organisasi serta kebutuhan calon peserta kegiatan. *Kedua*, BLKK Al-Istianah telah melakukan rekrutmen peserta pelatihan yang mengacu pada peraturan yang telah diberlakukan oleh pihak

pemerintah (Kemanaker RI) dan berlandaskan pada prinsip etika dan nilai-nilai Islam.

D.1. 2. Tahap pelaksanaan

A. Persiapan

Tahap persiapan merupakan bagian dari perencanaan kegiatan suatu organisasi. Pada tahap persiapan kegiatan ini dilakukan persiapan pelaksanaan, pembentukan tim pelaksana dan persiapan materi dan administrasi.

Dalam konteks pengembangan SDM, persiapan pelaksanaan program harus sesuai dengan komponen pengembangan SDM yaitu adanya kejelasan dalam tujuan pengembangan, terencana dan terukur, para pelatih harus benar-benar profesional sesuai dengan persyaratan, keahlian dan atau disiplin ilmunya dan adanya relevansi materi pengembangan dengan capaian yang ditargetkan. Selain itu, pada tahapan ini pihak BLK Komunitas pesantren Al-Istianah telah melaksanakan fungsinya yaitu merumuskan rencana, program, dan anggaran; mengelola urusan administrasi dan logistik berdasarkan Permenaker No. 21/2015 tentang tugas dan fungsi BLKK.

B. Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan program pelatihan Junior Graphic Design pada BLK Komunitas pesantren Al-Istianah Pati mengacu pada petunjuk teknis dari Kemenaker RI. Dan pihak pengelola sebelumnya telah dilatih selama 1 (satu) minggu di BBPVP Semarang agar dalam pelaksanaan program tidak menyimpang dari tujuan semula.

Pelaksanaan program berkaitan erat dengan tugas dan fungsi BLKK, dimana tugas BLKK berdasarkan Permenaker No. 21/2015 diberi tanggung jawab untuk melaksanakan program pelatihan dan pemberdayaan bagi para pekerja, instruktur, dan personel pelatihan serta BLKK berfungsi melaksanakan inisiatif pelatihan dan pemberdayaan bagi pekerja, instruktur, dan personel pelatihan; melakukan upaya kerja sama dalam rangka pelatihan dan pemberdayaan tenaga kerja, instruktur, dan/atau tenaga kepelatihan.

Hal ini sesuai dengan tujuan pelatihan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan yaitu : demi tujuan meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan moral pada anggota, memberikan tunjangan kinerja yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah turunnya kemampuan dan pengetahuan secara personal, memantau perkembangan kemampuan dan keahlian individu. (Yanthi, 2021). Pelatihan kerja juga memiliki tujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan dalam memberikan penyelesaian terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan demi tercapainya sebuah tujuan organisasi. Dan seiring dengan perkembangan teknologi, pelatihan dan pengembangan membuat pegawai lebih produktif dan lebih adaptif. Hal ini secara langsung akan membuat organisasi lebih adaptif pula sehingga akan meningkatkan kemampuan dan keuntungan organisasi (Subyantoro, et. al., 2022).

Sedangkan tujuan dan sasaran pelatihan adalah sebagai upaya untuk mengembangkan *skill and knowledge* para karyawannya agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, pelatihan harus didesain dan

direncanakan secara terukur sesuai dengan kebutuhan dan tujuan akhir dari organisasi tersebut. Artinya program pelatihan organisasi harus dilakukan secara berkesinambungan dan tidak berdasarkan pada kelangsungan hidup, yaitu melakukan pelatihan saja ketika organisasi dihadapkan dengan masalah tertentu (Mary Vincent, 2020).

Dalam perspektif Islam, Allah SWT sangat menganjurkan bagi umat muslim khususnya untuk selalu mengembangkan diri dalam berbagai hal sesuai dengan potensi atau kompetensinya. Hal ini bertujuan agar setiap manusia dapat meningkatkan kualitasnya baik dalam hal pengetahuannya maupun ketrampilannya individualnya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat Al-Alaq ayat 1-5 yang menjelaskan pentingnya untuk membaca dengan peningkatan pengetahuan dan kompetensi melalui sarana pelaksanaan pelatihan. Allah SWT di dalam Al-Qur'an telah menjelaskan tentang pentingnya pelatihan sebagai bagian dari proses pengembangan diri (QS Al-Jumu'ah Ayat 2 ; Q.S. Al- Jumu'ah Ayat 3 : QS. AL-Zumar Ayat 9).

Hal ini juga sejalan dengan metode pengembangan SDM yang dilakukan oleh Rasulullah SAW melalui pendekatan taklim yaitu transfer pengetahuan dan tazkiyah yaitu pelatihan untuk memperbaiki perilaku dan kinerja santri peserta pelatihan. Dan Rasulullah SAW telah mengajarkan tentang pentingnya pelatihan sebagaimana tergambar dalam hadits : *“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).”* (HR Tabrani). Hadist tersebut menjelaskan Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja,

dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh sungguh dan memuliakan pekerjaan.

Demikian halnya, dalam perspektif maqasidus Syariah, pengembangan SDM melalui pelaksanaan program pelatihan termasuk dalam kategori pemeliharaan terhadap akal (*Hifdz al-aql*). Artinya pelatihan yang diselenggarakan di BLKK akan menambah pengetahuan dan kemampuan ketrampilan dibidang tertentu. Melalui pelatihan yang membuat kualitas akal manusia menjadi lebih mulia dibandingkan dengan manusia lainnya. Selain itu pelatihan juga termasuk pemeliharaan terhadap agama (*hifz addiin*), karena dalam pengembangan SDM tidak hanya dinilai dari sisi kualitasnya aja, namun juga harus dimasuki dengan nilai spiritualitas agar tercipta sumber daya manusia yang berakhlak atau beretika.

Dari uraian diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh BLKK Al-Istianah Pati merupakan langkah strategik dalam mengembangkan sumber daya manusia para santri. Dengan persiapan yang matang dan penanganan proses pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan petunjuk teknis dari pihak terkait yang berkompeten, maka diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan santri dibidang teknologi informasi.

B.1. Jenis program pelatihan

Pemilihan program pelatihan Junior Graphic Design pada BLK Komunitas pesantren Al-Istianah Pati dilatarbelakangi oleh kondisi minimnya pengetahuan dan ketrampilan para santri lulusan Pesantren khususnya dan masyarakat sekitar pada umumnya yang selanjutnya menjadi peserta pelatihan. Padahal, di era digital seperti saat ini menuntut para santri lulusan pesantren untuk akrab dengan teknologi

informasi termasuk dalam hal desain grafis. Dengan program ini peserta pelatihan akan mampu mengoperasikan aplikasi Ms. Office sesuai standar perkantoran serta mampu mendesain serta memproduksi suatu proyek desain dengan benar dan sesuai standar. Standarisasi Program Pelatihan di BLK Komunitas berdasarkan Peraturan Presiden No. 31 tahun 2006, Pasal 4 menetapkan bahwa program pelatihan di lembaga pelatihan publik dan swasta harus mengikuti kriteria tertentu:

1. Program-program tersebut harus sesuai dengan SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia), Standar Internasional, dan/atau Standar Khusus.
2. Program-program ini dapat diselenggarakan secara berurutan atau tidak berurutan.
3. Program pelatihan kerja yang berurutan harus sesuai dengan level KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia)
4. Program pelatihan kerja yang tidak berurutan disusun berdasarkan unit kompetensi atau kelompok unit kompetensi.

Secara teoritis, penentuan program pelatihan mengacu pada analisis kebutuhan. Sebab, dalam menjalankan program pelatihan yang efektif dan efisien harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik organisasi, bergantung pada perencanaan program yang menyeluruh, terutama yang berkaitan dengan peningkatan keterampilan individu. Oleh karena itu, melakukan analisis kebutuhan pelatihan menjadi titik acuan penting dalam menentukan dan membedakan kompetensi yang penting bagi karyawan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Menurut Mondy (2010:215), menentukan kebutuhan pelatihan dapat dilakukan dengan cara ; *pertama*, analisis organisasi: Hal ini menilai kebutuhan pelatihan dari

sudut pandang organisasi yang luas, dengan mempertimbangkan misi organisasi, tujuan perusahaan, dan rencana strategis. Subiyantoro et. al. (2022) menguraikan bahwa dalam analisis organisasi berkaitan dengan analisis sumber daya manusia yang melibatkan berbagai aspek: menentukan apakah kekurangan kinerja berasal dari kurangnya pengetahuan, keterampilan, atau kemampuan (masalah yang berhubungan dengan pelatihan) atau apakah hal tersebut muncul dari tantangan motivasi atau desain pekerjaan. Analisis ini juga mencakup identifikasi siapa yang memerlukan pelatihan dan menilai kesiapan karyawan untuk itu.

Dalam hal ini lembaga pesantren Al-Istianah berpandangan bahwa kurangnya daya saing global para santri disebabkan oleh minimnya pengetahuan dan ketrampilan. Agar misi pesantren mencetak para santri yang cerdas, terampil, dan handal dapat terrealisir, maka santri diarahkan tidak hanya ahli di bidang agama tetapi juga ahli dibidang *hard skill* (teknologi informasi) dan *soft skill* (kewirausahaan).

Kedua, analisis tugas. Hal ini berpusat pada penggambaran tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini Lembaga pesantren menugaskan kepada BLKK Al-Istianah untuk melaksanakan program pelatihan berbasis kompetensi, dimana para santri sebagai sasaran utamanya.

Dan *ketiga*, analisis orang yaitu berfokus pada kebutuhan pelatihan yang dipersonalisasi berdasarkan individu tertentu yang menjalani pelatihan, atau dengan mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diamanatkan oleh perusahaan. Dalam hal ini pihak lembaga Pesantren sebelumnya telah melakukan identifikasi dan penilaian terhadap kebutuhan para santri akan

pentingnya program pelatihan Graphic design agar nantinya bisa bersaing di dunia kerja dan dunia usaha.

Maka dari itu, peneliti berkesimpulan, bahwa pemilihan jenis program pelatihan berupa junior graphic design dalam proses pelaksanaan pelatihan di BLKK Al-Istianah merupakan keputusan yang tepat karena dilandasi oleh analisis kebutuhan (*analysys of needs*) lembaga pesantren dan para santri. Dengan tujuan para santri dapat lebih kompeten dan kompetitif di kemudian hari.

B.2. Metode Pelatihan

Pada tahap pelaksanaan pelatihan, pemilihan metode pelatihan bergantung pada tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, karena model yang dipilih menentukan format pelaksanaan pelatihan, termasuk konten program dan prosedur pelaksanaan (Suryono et.al, 2022). Metode yang digunakan BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah menggunakan metode vestibule Training (*Off the Job Training*), dimana pelatihan diselenggarakan dalam suatu ruangan khusus yang berada di luar tempat kerja biasa, dengan meniru kondisi-kondisi kerja sesungguhnya. Tujuan dari metode ini adalah untuk melatih tenaga kerja secara tepat. Materi yang diberikan dititikberatkan pada metode kerja teknik produksi dan kebiasaan kerja. Ini tergambarkan dari fasilitas ruang praktek yang ada di gedung workshop BLKK Al-Istianah.

Pelaksanaan kegiatan ini juga menggunakan metode *demonstration and example* yaitu metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang didemonstrasikan. Demonstrasi dilengkapi dengan gambar, teks,

diskusi, video, dan lain-lain seperti halnya yang terdapat dalam Junior desain grafis berupa aplikasi corel draw dan photoshop. Selain itu, juga digunakan metode simulasi yaitu suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya. Situasi atau kejadian yang ditampilkan sesuai dengan situasi yang sebenarnya tetapi hanya merupakan tiruan saja (Nuraeni et.al, 2022). Dalam pelatihan junior desain grafis memang memerlukan simulasi sesuai yang diajarkan oleh instruktur guna mengetahui sejauhmana penguasaan materi dari para peserta pelatihan. Widodo (2015), sebagaimana dikutip oleh Nuraeni et.al (2022), menegaskan bahwa pelatihan bisa dilakukan dengan menggunakan salah satu atau kombinasi metode yang disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai. Metode-metode ini meliputi seminar, studi kasus, diskusi, simulasi, ceramah, dan instruksi terprogram.

Dan pada dimensi metode pelatihan, terdapat dua indikator utama. *Pertama*, penyampaian pencapaian tujuan melalui sosialisasi yakni metode penyampaian yang dipilih selaras dengan materi yang disampaikan, dengan tujuan agar peserta program pelatihan di BLKK Al-Istianah dapat sepenuhnya memahami pesan dan tujuan yang dimaksud. *Kedua*, kejelasan tujuan yakni efektivitas pelatihan kerja di BLKK Al-Istianah akan meningkat ketika tujuan-tujuannya didefinisikan dengan baik, yang menunjukkan pemahaman akan kebutuhan para peserta. Maka dari itu, pemilihan metode pelatihan bergantung pada tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, karena model yang dipilih menentukan format pelaksanaan pelatihan, termasuk konten program dan prosedur pelaksanaan (Suryono et.al, 2022). Selain itu, memilih metode pelatihan yang tepat dapat berkontribusi pada retensi karyawan

yang berdedikasi dan menunjukkan kesetiaan kepada organisasi (Ashraf Elsafty & Mahmoud Oraby, 2022).

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan, bahwa BLKK Al-istianah dalam pelaksanaan program pelatihan telah menggunakan metode yang tepat sehingga dapat mencapai target yang direncanakan. Dengan penggunaan metode of the job training, demonstrasi dan simulasi dapat memudahkan instruktur dalam penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

B.3. Kurikulum Pelatihan

Komponen lain dalam proses pelaksanaan program di BLKK Al-Istianah adalah adanya kurikulum yang sesuai dengan visi dan misi kegiatan yang didukung oleh tenaga pelatih (instruktur) yang terlatih dan profesional. Pelaksanaan kurikulum pelatihan di BLKK Al-Istianah dalam bentuk silabus ini terbagi menjadi dua materi pelatihan yang terdiri dari materi kelompok unit kompetensi sesuai kode unit yang dibagi terdiri dari pengetahuan dan ketrampilan dengan target waktu pelatihan 224 jam pelatihan yang meliputi : mengoperasikan komputer (Personal Computer – PC) yang berdiri sendiri (*stand alone*), mengoperasikan piranti lunak lembar sebar tingkat dasar, mengaplikasikan prinsip dasar desain, menerapkan prinsip dasar komunikasi, menerapkan design Brief, mengoperasikan perangkat lunak Desain dan menciptakan karya desain. Sedangkan untuk materi kelompok non unit kompetensi berupa soft skill, dimana instruktur memberikan materi tentang kewirausahaan dengan capaian 16 jam pelatihan. Total Waktu pelatihan yang dibutuhkan selama 24 hari dengan capaian sebanyak 240 JP (jam pelatihan).

Dari sudut pandang dimensi materi pelatihan ini, ada tiga indikator penting yang perlu disoroti: *pertama*, Kesesuaian dengan tujuan yaitu materi yang disampaikan dalam program pelatihan kerja selaras dengan tujuan pelatihan di BLKK Al-Istianah. *Kedua*, kesesuaian untuk komponen peserta yaitu efektivitas program pelatihan kerja akan meningkat jika materi yang disampaikan sesuai dengan komponen individu peserta pelatihan di BLKK Al-Istianah, sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka. *Ketiga*, ketepatan dalam sasaran yaitu materi yang diberikan kepada peserta telah dirancang secara tepat untuk mendorong mereka menerapkan pengetahuan yang diberikan selama pelatihan.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kurikulum yang disampaikan oleh instruktur kepada peserta pelatihan dalam kompetensi ketrampilan desain grafis sudah berjalan efektif dan efisien. Hal ini dapat dilihat dari hasil praktek karya desain peserta pelatihan yang sudah baik dan sesuai dengan materi yang diajarkan.

B.4. Instruktur Pelatihan

Instruktur Pelatihan merupakan garda terdepan dalam pelaksanaan pelatihan karena akan memberikan bimbingan atau pembelajaran terhadap peserta pelatihan. Penerimaan instruktur pelatihan di BLKK Al-Istianah diprioritaskan berasal dari SDM internal Pesantren Al-Istianah dengan pertimbangan sebagai salah satu bentuk pemberdayaan alumni santri pesantren, pemanfaatan kompetensi alumni santri dan juga akan mempermudah keberlangsungan program karena sudah lebih dahulu mengenal lingkungan dimana pelatihan akan berlangsung. Instruktur yang direkrut telah memenuhi persyaratan yang ditentukan yang meliputi :

berpendidikan minimal D3, bersertifikat metodologi/akta 4, memiliki kompetensi teknis di bidang office dan desain grafis. Memiliki pengalaman kerja minimal pendidikan dasar (Diksar). Dan ini diperoleh dengan mengikuti proses pelatihan pendidikan dasar (Diksar) selama 2 bulan di bawah naungan Pihak Direktorat Bina Instruktur dan Tenaga Pelatihan (Intala). Pelatihan bertujuan untuk menyiapkan SDM instruktur yang berkompeten dibidang kejuruan berdasarkan proposal kejuruan yang diusulkan dan peralatan yang diberikan. Setelah itu akan dirancang program pelatihan yang telah disesuaikan dengan peralatan yang diberikan kepada BLK Komunitas. Semua program pelatihan harus mengacu pada standar kompetensi yang ditentukan oleh BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) sehingga output lulusannya bisa disertifikasi.

Kemudian terkait dengan instruktur, pada dimensi ini, terdapat dua indikator, yakni: pertama, Pendidikan. Pendidikan yang dimaksud lebih diarahkan pada aspek peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang yang diperoleh melalui jalur formal dengan kurun waktu yang tidak sebentar, sebagai tujuan untuk memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan kerja. Kedua, Penguasaan materi. Penguasaan materi bagi seorang pengajar merupakan hal penting agar dapat melakukan upaya pelatihan kerja dengan baik sehingga para peserta pelatihan kerja dapat memahami materi yang akan disampaikan.

Dari uraian diatas, peneliti berkesimpulan, bahwa BLKK Al-Istianah Pati dalam tahapan pelaksanaan program pelatihan telah menggunakan instruktur yang berkompeten dibidang ketrampilan desain grafis baik secara teknis maupun metodologis. Dan instruktur sudah mengkantongi sertifikat kompetensi tersebut

yang diperoleh melalui pendidikan dasar dari Pihak Direktorat Bina Instruktur dan Tenaga Pelatihan (Intala).

B.5. Uji Kompetensi Peserta Pelatihan

Uji kompetensi peserta pelatihan dilakukan setelah semua materi pelatihan telah tersampaikan. Tujuan uji kompetensi ini adalah untuk menilai sejauhmana kompetensi teknis dan non-teknis peserta pelatihan terhadap hasil dari pelatihan Junior Graphc design. Sehingga hasil uji kompetensi dapat menggambarkan keberhasilan dan efektivitas atau tidaknya program dilaksanakan. Di BLKK Al-Istianah uji kompetensi dilakukan secara mandiri dengan bahan uji berupa desain brief terhadap masing-masing individu peserta yang terdiri sebanyak 16 peserta setiap angkatan pelatihan.

Yang menjadi alasan kemandirian dalam uji kompetensi di BLKK Al-Istianah, dikarenakan adanya ketidakpastian jadwal pelaksanaan pengujian apabila pihak BLKK mengajukan uji kompetensinya ke LSP (lembaga Serifikat Profesi), sementara peserta pelatihan setelah waktu pelatihan selesai langsung pulang ke daerahnya, bahkan ada yang pergi ke luar daerah untuk bekerja atau melanjutkan pendidikan. sehingga kesulitan untuk mengumpulkannya.

Pelaksanaan uji kompetensi mandiri seperti yang dilakukan oleh BLKK Al-Istianah sebenarnya ada plus minusnya. Dari sisi positifnya, dengan uji kompetensi mandiri bisa dilakukan dengan mudah, dimana instruktur langsung menjadi penguji dan jika memenuhi strandar kompetensi dengan skor minimal 80, maka peserta dinyatakan lulus dan mendapatkan sertifikat pelatihan. Sedangkan, dari sisi negatifnya sertifikat pelatihatannya hanya bersifat lokal, karena tidak dikeluarkan

oleh lembaga sertifikat berstandar nasional yang mendapatkan lisensi dari BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi), sehingga bisa dikatakan kurang kredibel bagi peserta sebagai pelengkap portofolio pribadi.

Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) merupakan suatu lembaga yang melaksanakan aktivitas sertifikasi profesi yang telah diakui (lisensi) oleh BNSP melalui proses akreditasi yang menyatakan bahwa lembaga tersebut memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan sertifikasi profesi. Ada dua fungsi dari LSP yaitu, pertama, sebagai sertifikator dengan tugas sebagai pembuat materi uji kompetensi, penyedia tenaga penguji (asesor), pelaksana assesment, penyusun kualifikasi kepada SKKNI dan pemelihara kinerja asessor dan tenaga uji kompetensi. Kedua, sebagai developer yaitu melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan standar kompetensi. Tugas yang dijalankan adalah melakukan identifikasi kebutuhan kompetensi industri, mengembangkan standar kompetensi, dan mengkaji ulang standar kompetensi.

Berdasarkan jenisnya LSP terdiri dari ; (1) LSP P1 : Lembaga jenis ini dibuat oleh lembaga pendidikan dan pelatihan (Lemdiklat) dengan program pelatihan untuk memenuhi kebutuhan industri. Lembaga ini bisa mengeluarkan sertifikat kompetensi sesuai dengan skema yang telah divalidasi oleh BNSP dan menjadi bagian terpadu dari lembaga pelatihan kerja bentukan kemenaker RI. Sehingga pelatihan yang dilakukan telah menjadi satu kesatuan dari ujian sertifikasi baik yang mengacu pada SKKNI maupun SKK Khusus sesuai dengan pilihannya. (2). LPS P2 ; Lembaga jenis ini digunakan oleh departemen pemerintah atau dinas unit pelaksana teknis (UPT) dengan SKK Khusus. (3) LSP P3 : lembaga jenis ini

dibuat oleh asosiasi industri atau profesi. Pelaksanaan ujian sertifikasinya tidak diharuskan berada pada lembaga pelatihan atau UPT dengan mengacu pada SKKNI.

Pada saat ini sudah banyak industri di dunia kerja yang mengikuti standar SKKNI atau KKNI, namun ada juga yang memilih kriteria tersendiri. Biasanya, industri-industri ini tidak secara ketat mengikuti SKKNI; sebaliknya, mereka menggunakan standar khusus yang harus didaftarkan ke Direktorat Standardisasi Kompetensi dan Program Pelatihan (Stankomlat) di Kementerian Ketenagakerjaan. Setelah mendapat persetujuan dari Stankomlat, BNSP berkolaborasi dalam merumuskan kerangka kerja penilaian kompetensi. Sertifikasi kompetensi kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2004, khususnya pada Pasal 1 ayat (1) dan (7) tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Peraturan ini merupakan turunan dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sertifikasi kompetensi tidak hanya memberikan keuntungan bagi individu, tetapi juga bagi perusahaan. Pekerja yang tersertifikasi akan mendapatkan peningkatan rasa percaya diri melalui pengakuan atas keterampilan mereka, nilai pasar yang lebih tinggi, prospek karier yang lebih baik, dan standar kinerja yang jelas. Di sisi lain, pemberi kerja mendapatkan keuntungan dari peluang pengembangan karir yang lebih baik, jalur karir yang lebih jelas, dan peningkatan peluang untuk maju, yang pada akhirnya mengarah pada pengurangan kesalahan yang berhubungan dengan pekerjaan dan peningkatan produktivitas. Bagi perusahaan, sertifikasi menandakan komitmen terhadap kecakapan tenaga kerja mereka. Hal ini memastikan bahwa tenaga kerja memiliki kualitas dan kompetensi

yang dibutuhkan. Setelah menyelesaikan pelatihan kompetensi kerja, karyawan berhak menerima pengakuan resmi atas kompetensi mereka melalui sertifikat kompetensi kerja.

Untuk itu, menurut peneliti BLKK Al-Istianah sebaiknya mengajukan diri sebagai LSP yang didukung oleh tenaga-tenaga penguji (asesor) yang sebelumnya telah melewati proses seleksi, pelatihan dan uji kompetensi calon asesor dan mendapatkan sertifikasi asesor dari BNSP. sehingga sertifikat pelatihan yang diterbitkan legal dan sesuai dengan standarisasi penilaian kompetensi.

C. Monitoring dan Evaluasi

BLKK Al-Istianah telah melaksanakan monitoring terhadap kegiatan pelatihan Junior Graphic Design. Langkah ini dilakukan sebagai bagian dari proses pelaksanaan kegiatan. Monitoring ini dilakukan guna mengetahui berjalannya program sudah menyimpang dari tujuan semula atau tidak. Tujuan dari monitoring adalah untuk melakukan pengamatan dan kajian apakah program berjalan sesuai dengan rencana semula, melakukan identifikasi berbagai hambatan atau persoalan yang muncul mulai dari awal sampai akhir pelaksanaan program. Dengan berbagai informasi ataupun data yang digali melalui monitoring, maka akan memberikan manfaat tentang kepastian pelaksanaan program pelatihan sudah sesuai dengan pedoman dan prosedur yang berlaku. Hasil monitoring kemudian dijadikan sebagai bahan evaluasi. Oleh karena itu, antara monitoring dan evaluasi adalah dua hal yang tidak bisa dipisahkan dalam menentukan keberhasilan suatu program pelatihan diselenggarakan oleh BLKK Al-Istianah.

Secara teoritis, salah satu tahapan program pelatihan adalah *evaluation*. Proses ini berfungsi untuk mengukur kemajuan program pelatihan dalam kaitannya dengan tujuan yang telah ditetapkan. Mengevaluasi program pelatihan merupakan aspek penting dalam menentukan efektivitasnya dalam sebuah organisasi (Ramlan et. al, 2020) termasuk didalamnya pihak pelaksana bisa mengukur dan mengevaluasi keefektifan materi (Desler, 2012), pemanfaatan teknologi (Santos. Et al, 2021) agar program berkualitas.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa sangatlah penting untuk melakukan evaluasi menyeluruh berdasarkan situasi dan kondisi spesifik selama pelatihan. Hal ini untuk memastikan bahwa pengembangan sumber daya manusia benar-benar dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para peserta pelatihan.

D.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Kewirausahaan berkelanjutan Santri Pasca pelaksanaan Program BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati.

Dari hasil temuan penelitian, ada beberapa faktor yang mempengaruhi terhadap pengembangan kewirausahaan para santri pasca pelaksanaan program pelatihan, sebagaimana temuan data yang akan peneliti interpretasikan berikut ini :

D.2.1. Faktor visi, misi dan tujuan BLKK Al-Istianah

Sebenarnya penentuan visi, misi dan tujuan organisasi menjadi faktor utama sebuah organisasi formal maupun non-formal. Tak terkecuali BLKK Al-Istianah yang menentukan visi, misi dan tujuannya selaras dengan lembaga pesantren yang

menaunginya. Yaitu mencetak para santri yang tidak saja ahli dalam pengetahuan agama, namun juga ahli dalam pengetahuan kewirausahaan sesuai dengan penguasaan ketrampilan yang diperoleh melalui program pelatihan di BLKK Al-Istianah. Hal ini tentu saja sejalan dengan upaya pemerintahan melakukan langkah program pengembangan SDM dalam bentuk pembangunan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) yang dikomandoi oleh Kemenaker RI melalui Perpres No 68 tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi.

Secara makro, upaya ini bertujuan untuk meningkatkan daya saing SDM, sehingga Indonesia harus bersiap diri dalam persaingan pengembangan SDM strategis agar tercipta SDM yang handal (*human resource of capabilities*) yang sesuai dengan tujuan pembangunan yaitu membentuk manusia seutuhnya. Dan juga sebagai langkah antipatif dan preventif pemerintah dengan gagasan Indonesia emas 2045 yang diprediksi akan memperoleh bonus demografi. Kondisi ini harus dimanfaatkan dengan baik, terutama dalam *human resource development*, agar tidak berdampak buruk pada negara seperti kemiskinan, pengangguran, dll.

Secara mikro, program BLK Komunitas adalah program riil pemerintah dalam meningkatkan kualitas SDM dengan menyebarluaskan lembaga pelatihan kerja kepada sasaran masyarakat atau komunitas secara langsung, sehingga akses mereka terhadap pelatihan menjadi semakin dekat. Dengan langkah sinergik, para lulusan BLKK yang berketerampilan sesuai kompetensinya lebih berpeluang untuk memasuki pasar kerja industri dan berkesempatan untuk usaha mandiri.

Dan lembaga pendidikan pesantren yang menjadi sasaran program BLK Komunitas diharapkan dapat menelurkan tenaga kerja yang potensial di berbagai

bidang seperti teknologi informasi melalui pelatihan Junior Graphic design. Dan dengan bekal ketrampilan tersebut diharapkan akan dapat mewujudkan kemandirian kewirausahaan di kalangan santri di pesantren sehingga akan melahirkan para wirausahawan santri atau dikenal dengan nama *santripreneur*.

Secara teoritis, visi, misi dan tujuan organisasi merupakan bagian dari faktor internal yang dapat mempengaruhi pengembangan SDM. Setiap organisasi memiliki visi, misi dan tujuan yang ingin diraih. Untuk meraih tujuan ini dibutuhkan perencanaan yang relevan dan implementasi yang akurat dengan memaksimalkan pengembangan sumber daya manusia.

Dengan visi dan misi akan dapat menentukan strategi dalam pencapaian tujuan. Pada umumnya akan terjadi perbedaan dalam menentukan strategi dalam mencapai sasaran atau tujuan organisasi, meskipun seringkali misi dan tujuan organisasi mengalami kesamaan. Maka dari itu, kualitas dan kapabilitas seorang pimpinan menjadi faktor utama dalam memprediksi situasi eksternal serta dapat menyusun strategi yang bersifat antisipatif sehingga nantinya bisa memperkirakan efek yang timbul terhadap organisasi. Ketepatan strategi guna mencapai tujuan akan berdampak pula terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

Oleh karena itu, dari uraian diatas, peneliti berkesimpulan bahwa BLKK Al-Istianah perlu melakukan reorientasi dan revitalisasi visi, misi dan tujuan BLKK Al-Istianah supaya dapat mengembangkan para santri lulusan pelatihan ke arah kewirausahaan yang mandiri dan berkelanjutan.

D.2.2. Faktor Kurikulum Pelatihan

Kurikulum atau materi pelatihan sangat mendukung terhadap capaian target yang direncanakan dalam suatu program pelatihan. Ada beberapa faktor yang menyebabkan materi yang disampaikan dalam program pelatihan Junior graphic design pada BLKK Al-Istianah kurang mencapai target dalam pengembangan kewirausahaan santri.

Pertama, minimnya waktu pelatihan. Pemberian materi kewirausahaan hanya 2 hari dari 24 hari pelaksanaan program pelatihan atau sama dengan 16 jam pelatihan (JP) dari total 240 JP yang terlaksana. Berarti hanya sekitar 8 % dari total pelaksanaan pelatihan. Padahal agar peserta pelatihan mampu memahami dan menguasai tentang kewirausahaan dibutuhkan waktu sekitar.....JP. Jadi efektivitas pelatihan sangat dipengaruhi oleh jumlah waktu pelaksanaan. Dengan jumlah waktu yang sangat terbatas, maka hasil pelatihan kurang maksimal, dimana peserta hanya bisa mendengarkan saja melalui metode ceramah tanpa melalui metodologi praktek, studi kasus dan simulasi pelatihan. Hasilnya, pemahaman peserta pelatihan tentang materi kewirausahaan menjadi tidak maksimal.

Kedua, materi yang tidak terencana & terstruktur dengan baik. Apabila materi pelatihan tidak disiapkan dengan baik, maka alur penyampaian materi menjadi tidak menentu alias seingatnya saja. Hal tersebut akan berdampak langsung terhadap hasil kompetensi peserta pelatihan dalam bidang kewirausahaan. Karena materi pelatihan kewirausahaan tidak hanya membahas tentang cara berproduksi dan promosi saja, namun lebih luas dalam pembahasan materinya. Seorang wirausaha harus mempunyai bakat mengidentifikasi produk baru, menetapkan cara

produk baru, menyiapkan operasional dalam membuat produk baru, memasarkannya, serta mengelola permodalan operasional. Para wirausaha harus terus berinovasi meningkatkan diri, sehingga apa yang dikerjakannya benar-benar dapat membuat terobosan dan memberikan hasil yang positif untuk kemajuan dirinya maupun usahanya. Secara sederhana kewirausahaan diinterpretasikan sebagai kemampuan berdagang. Dan secara definitif, kewirausahaan diartikan sebagai kemampuan untuk memproduksi barang, menjualnya, serta mengembangkan pangsa pasar secara independen (Fanny, 2020). Secara singkat, seorang pengusaha mengelola, mengatur, dan menjalankan bisnis untuk mencapai keuntungan (Khamimah, 2021).

Dalam materi kewirausahaan seharusnya disampaikan juga tentang tahapan atau proses kewirausahaan. Secara teoritis, Mintardjo et al., (2020) menjelaskan ada beberapa proses tahapan dalam berwirausaha, yaitu ; *pertama*, tahap memulai, di mana seseorang berniat dan mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam berwirausaha. Diawali dengan melihat peluang usaha baru yang mungkin apakah membuka usaha baru, melakukan akuisisi, atau melakukan “franchising”. Tahap ini juga memilih jenis usaha yang akan dilakukan apakah di bidang pertanian, industri, atau jasa (Bygrave dan Zacharakis, 2011). *Kedua*, tahap pelaksanaan usaha, yang mana seorang wirausahawan akan mengelola berbagai lini dalam usahanya mulai dari pembiayaan, SDM, kepemilikan, organisasi, kepemimpinan dan lainnya yang meliputi tentang bagaimana mengambil risiko dan mengambil keputusan, pemasaran, serta dalam melakukan evaluasi. *Ketiga*, tahap mempertahankan usaha, dimana seseorang akan menganalisis perkembangan hasil yang dicapai untuk

ditindaklanjuti sesuai dengan kondisi yang dihadapi (Mintarjo, et.al (2020). *Keempat*, tahap pengembangan usaha, yang mana hasil memberikan dampak positif sehingga berpeluang melakukan perluasan bisnis. *Entrepreneurship* akan mampu membentuk kegiatan usaha produktif dan mampu mengembangkan usaha sampai titik tertentu karena kekuatan dari dalam yang baik (Khamimah, 2021). Langkah-langkah untuk mengembangkan usaha melibatkan memperluas jaringan relasi, memperbarui metode dan sistem, meningkatkan inovasi produk, memperluas skala dan cakupan usaha, meningkatkan kualitas layanan, serta penambahan tenaga kerja. Pada tahapan ini, pengusaha dapat berkontribusi dalam aspek ekonomi yang berkelanjutan terhadap manusia, alam, dan lingkungan.

Seharusnya dalam kurikulum pelatihan kewirausahaan juga bersisikan materi tentang beberapa indikator yang menentukan keberhasilan atau kegagalan berwirausaha. Menurut Hendri (2011), belum ada seorang pengusaha sukses yang tidak pernah mengalami kegagalan. Biasanya, pengusaha yang cerdas mampu bangkit dari kegagalan yang mereka alami. Jika seorang pengusaha berhenti mencoba lagi, maka usahanya akan gagal. Adapun indikator tersebut meliputi : *pertama*, faktor pemasaran. Pemasaran menjadi pendorong utama bagi aspek-aspek lain seperti keuangan, sumber daya manusia, produksi, distribusi, logistik, pembelian, dan lainnya. Banyak bisnis mengalami kegagalan karena mengabaikan pentingnya memastikan bahwa elemen pendorong utama mereka, dalam hal ini pemasaran, belum berjalan dengan baik. *Kedua*, faktor manusia (SDM). Diperlukan individu sumber daya manusia yang berpengalaman dan kompeten dalam merencanakan, melaksanakan, mengawasi, serta mengembangkan bisnis, sambil

memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat. *Ketiga*, faktor keuangan. Jangan sekali-kali menganggap bahwa suatu bisnis dapat berhasil tanpa memiliki kelancaran dalam aliran keuangan (arus kas). Arus kas ini merupakan kunci vital seperti aliran darah bagi tubuh manusia. Ketika aliran kas terhenti, bisnis akan terhenti dan tak berkelanjutan. Manajemen risiko keuangan perlu dikelola dengan baik, termasuk perencanaan dan penghitungan yang tepat. *Keempat*, faktor organisasi. Diibaratkan seperti pohon yang memiliki batang yang kuat, struktur organisasi bisnis perlu kokoh dan terorganisir dengan baik. Organisasi usaha juga tidak statis, melainkan dinamis, inovatif, serta memiliki pandangan ke depan.

Menurut Khasanov (2021) dalam ekonomi pasar, keberhasilan atau keuntungan kewirausahaan akan dipengaruhi oleh beberapa factor, diantaranya: Kebebasan bergerak. fleksibilitas dan kemampuan untuk melakukan keputusan cepat yaitu : pengusaha memiliki lebih banyak kesempatan untuk bekerja sesuai dengan perubahan produksi dan pasar, adaptasi yang cepat terhadap kondisi lokal, biaya operasional yang relatif rendah, kemampuan untuk mencapai manfaat materi dengan cepat dan maksimal, ketersediaan manfaat di masa depan dari keberhasilan bisnis yang efisien.

Selanjutnya, digitalisasi seperti saat ini berperan menjadi factor pemicu kewirausahaan. Szerb, László et. al (2018) berpendapat, dengan menggabungkan digitalisasi sebagai faktor disruptif utama yang membentuk kehidupan kita saat ini, hasilnya menunjukkan bahwa digitalisasi berdampak positif terhadap aktivitas kewirausahaan dan daya saing berkelanjutan, Aspek digitalisasi mempengaruhi daya saing berkelanjutan dalam berbagai tingkatan; dimana konektivitas,

penggunaan Internet, dan integrasi digital tampaknya menjadi komponen utama yang mempengaruhinya. Sedangkan keterampilan digital dan pelayanan publik digital kurang signifikan. Menurut Firmansyah (2022), (mengutip Oluwakemi, 2019), kemahiran dalam literasi digital memiliki pengaruh besar dalam memunculkan kreativitas di dalam berwirausaha, yang kemudian berdampak pada hasil kerja di dalam bidang kewirausahaan. Kreativitas tersebut menjadi penghubung yang kuat antara penggunaan literasi digital dengan efektivitas usaha. Kemampuan untuk berinovasi menjadi faktor penting dalam kesuksesan yang membantu membedakan produk, mengatasi persaingan, serta menarik minat lebih banyak konsumen.

Dari uraian diatas, peneliti berkesimpulan, bahwa pihak BLKK Al-Istianah diharapkan bisa melakukan inovasi kurikulum sesuai dengan potensi dan kebutuhan usaha setempat. Sebab, kurikulum yang diajarkan akan berpengaruh terhadap kompetensi sekaligus dapat memotivasi minat peserta untuk berwirausaha. Oleh karena itu, penyusunan materi pelatihan kewirausahaan secara komprehensif, dimaksudkan agar peserta pelatihan mendapatkan pengetahuan secara utuh tentang kewirausahaan, sehingga nantinya dapat menjadi modal dasar bagi santri peserta pelatihan dalam berwirausaha secara mandiri dan berkelanjutan.

D.2.3. Faktor Instruktur Pelatihan

Instruktur pelatihan adalah seseorang yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelatihan kerja kepada peserta pelatihan di BLKK Al-Istianah pada bidang atau kejuruan junior graphic design. Instruktur merupakan actor utama dalam pelatihan kerja yang berfungsi sebagai fasilitator dalam

meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, perubahan sikap dan perilaku (etos kerja) peserta pelatihan. Sehingga instruktur memiliki peran yang strategis dalam menciptakan SDM yang unggul sesuai dengan bidang kejuruan pelatihan. Karena sebagai tenaga kependidikan ia bertugas dan berfungsi menjalankan pendidikan dan pelatihan (Hamalik, 2007) yang kemudian dapat mempengaruhi perilaku dan cara berfikir peserta pelatihan berminat memulai usaha kecil kecil (*small business*) (Marzuki, 2011).

Dalam hal ini pemerintah telah mengalokasikan program dan anggaran dalam menciptakan instruktur BLK Komunitas. Adapaun persyaratan menjadi instruktur berdasarkan peraturan Dikdas BLK Komunitas Kemenaker RI, yaitu: (1) Memiliki pengalaman 1 tahun (2) memiliki kemampuan metodologis dan teknis di bidangnya (3) sehat jasmani dan Rohani.

Untuk biaya pelatihan 1 orang instruktur diberikan sebesar 32 juta, instruktur akan melaksanakan pelatihan selama 47 hari dengan waktu 320 Jam Pelatihan (JP) dan 1 orang tenaga pelatih sebesar 9,5 juta untuk 7 hari. BLK Komunitas baru memiliki 1 orang instruktur yang dilatih oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Idealnya untuk mengoptimalkan kapasitas pelatihan, paling sedikit ada 3 orang instruktur, tetapi Kementerian Ketenagakerjaan baru bisa memfasilitasi pelatihan dan menyiapkan 1 orang instruktur. Rasio jumlah instruktur dan peserta pelatihan dapat mengacu pada standar ILO (Nuraeni, 2022). Selain dua kompetensi sebagai standar minimal bagi seorang instruktur BLK-K yaitu kompetensi metodologi dengan kualifikasi level tiga berdasarkan SKKNI dan kompetensi teknis sesuai

pilihan kejuruan, maka kompetensi instruktur harus dikembangkan secara berkelanjutan di bawah bimbingan BLK-UPTP masing-masing kabupaten/kota.

Secara teoritis, salah satu komponen dalam pengembangan SDM adalah para pelatih (instruktur) harus benar-benar profesional sesuai dengan persyaratan, keahlian dan atau disiplin ilmunya. Dan sasaran pengembangan SDM tidak hanya pada *technical skill* yaitu peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis tenaga kerja, namun juga dibarengi dengan *managerial skills* yaitu peningkatan keahlian dan kemahiran dalam kepemimpinan serta pengambilan keputusan. Dan bahkan *conceptual skills* yaitu peningkatan kemampuan membuat konsep dengan gagasan yang kreatif dan inovatif.

Dan dalam mengukur kinerja seorang instruktur menurut Bernadin & Russel (1993) harus dilihat dari beberapa indikator yaitu : *pertama, quality* (kualitas). Seorang instruktur dianggap berkualitas jika menghasilkan mutu pembimbingan dan ketrampilan. *Kedua, quantity* (kuantitas). Instruktur mampu menghasilkan, memberikan dan menyelesaikan jumlah tugas -okoknya secara berkesesuaian. *Ketiga, timeliness* (Ketepatan Waktu). Instruktur mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan tepat ada waktunya. Keempat, *cost effectiveness*. Organisasi yang mengeluarkan biaya berharap instruktur bisa menghasilkan hasil pekerjaan yang maksimal dan sesuai dengan waktu yang ditentukan. *Kelima, Need for Supervision* (Kemandirian). Instruktur melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kemandirian dan bertanggungjawab. *Keenam, interpersonal impact* (Komitmen kerja). Instruktur harus memiliki komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Ini dapat dilihat dari kesipan instruktur dalam skedul

pembimbingan dan modulasi belajar serta alat atau media pembelajaran lainnya (Sonedi, S., & Noviyanti, L., 2019; Robin, 2016)).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti berkesimpulan, pihak BLKK Al-Istianah sesegera mungkin menenggarakan program pelatihan lanjutan bagi instruktornya melalui pelatihan *up grading*. Dalam pelatihan ini instruktur akan dibekali secara spesifik tentang kompetensi kewirausahaan. Sehingga tidak hanya fokus pada materi pelatihan teknis saja. Sebab dalam pelatihan dasar instruktur selama ini, materi yang berkaitan dengan *soft skill* yang diberikan kepada instruktur BLK-K sangat sedikit jam pelajarannya, mereka hanya mengetahui penerapan *soft skill* di tempat proses pelatihan. Apabila hal tersebut dilakukan, maka tujuan dan target dari BLKK al-istianah agar para peserta pasca pelatihan dapat termotivasi mengembangkan diri dalam berwirausaha secara mandiri dapat diwujudkan.

D.2.4. Faktor Peserta Lulusan Pasca Pelatihan

Santri lulusan program pelatihan di BLKK Al-Istianah merupakan sasaran dalam pengembangan kewirausahaan santri. Karena out put dari program tersebut adalah membangun para santri untuk berwirausaha secara mandiri. Minimnya lulusan pelatihan dalam melakukan usaha telah menjadi persoalan yang harus segera dicari solusinya. Dari hasil temuan penelitian pasca pelatihan, peneliti kemudian membagi ke dalam dua kategori lulusan BLKK Al-Istianah.

1. Santri lulusan yang sudah berwirausaha.

Kondisi santri lulusan pelatihan seperti ini mensinyalir bahwa disamping santri sudah memiliki kompetensi ketrampilan yang mumpuni, juga memiliki

motivasi dan kepribadian yang kuat dalam mengembangkan diri serta dalam diri santri tersebut sudah tumbuh nilai-nilai jiwa kewirausahaan.

Dalam kajian teoritis, pengembangan SDM santri dapat dilakukan secara informal yaitu pengembangan yang dilakukan oleh keinginan dan motivasi pribadi untuk pengembangan diri dan meningkatkan kemampuan dengan cara belajar dari bermacam literatur yang berkaitan erat dengan pekerjaan dan posisinya. Begitu pula, pengembangan secara informal diperlihatkan oleh inisiatif dan motivasi yang tinggi para karyawan untuk berkembang dengan meningkatkan kapabilitas kerjanya. Hal ini akan memberikan manfaat pada perusahaan dikarenakan karyawan mengalami kemajuan kinerja dan juga perbaikan efisiensi dan produktivitas.(Hasibuan, 2016). Selain itu, berdasarkan indikator pengembangan SDM, Krismiyati (2017) dikutip Hendita Yosepa et.al (2020) berpendapat bahwa motivasi sebagai pendorong yang memicu seseorang untuk melakukan sesuatu yang diinginkan dapat terlaksana sesuai harapan. Motivasi itu bisa saja muncul dari luar diri seseorang sebagai contoh dorongan pada kekuasaan yaitu ketika atasan seseorang menggunakan kekuasannya dengan tujuan untuk mengubah perilaku orang lain, kemudian melakukan kontrol terhadap lingkungan. Di sisi lain, motivasi bisa timbul dari dalam diri seseorang misalnya dorongan untuk berprestasi yang ditandai oleh dorongan untuk berbuat riil dalam keseluruhan kegiatan. Sedangkan kepribadian meliputi kebiasaan, sikap, sifat, yang dikembangkan individu dalam berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian berhubungan erat dengan nilai, norma, dan perilaku. Kepribadian berkaitan dengan kapabilitas melestarikan integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas.

Dalam konteks kewirausahaan, tumbuhnya jiwa kewirausahaan dalam diri santri lulusan seperti itu menggambarkan adanya kesiapan mental dalam menjalankan sebuah usaha. Seperti dikemukakan Mukrodi et. al (2021) kesiapan mental berwirausaha meliputi : *pertama*, sikap disiplin. Sikap disiplin yang dimaksud adalah kesabaran dan keuletan di dalam menjalankan usaha. Sikap ini sangat diperlukan, khususnya dalam masa-masa sulit. Dengan sikap ini para pelaku usaha memiliki keteguhan diri yang kokoh, sehingga ketika menemukan kendala tidak mudah menyerah dan menyesali apa yang sudah diperbuat. *Kedua*, sikap berani mengambil risiko. Keberanian dalam mengambil risiko mencerminkan sikap tanggung jawab yang pada umumnya menunjukkan ketegasan. Ini berarti para pengusaha tidak ragu-ragu dalam memasarkan produk mereka. Mereka menggunakan beragam metode, strategi, dan memiliki keahlian dalam menarik minat konsumen. Secara lebih luas, sikap ini terkait dengan kemampuan dalam menyelesaikan masalah atau mengelola risiko secara efektif. *Ketiga*, sikap komitmen. Yakni komitmen yang kuat dalam mengelola bisnis. Sikap ini menekankan perilaku yang terencana dan terarah, memastikan bahwa setiap langkah bisnis dilakukan secara proporsional dan dengan profesionalisme. Menciptakan standar untuk bisnis dan berusaha keras untuk mematuhi standar tersebut, menetapkan tujuan dan berupaya mencapainya, dan seterusnya. *Keempat*, sikap orientasi. Yakni suatu sikap kreatif dan inovatif. Dalam menjalankan bisnis, selalu ada upaya untuk meningkatkan kelebihan, memperbaiki kelemahan, meningkatkan efisiensi dan efektivitas, serta memberikan kemudahan bagi pelanggan. Sikap ini menuntut pencapaian semua tujuan yang telah ditetapkan

dengan menerapkan tindakan bisnis yang didasarkan pada pengetahuan, informasi, dan penggunaan teknologi. *Kelima*, sikap optimis. Yakni memiliki motivasi atau semangat yang tinggi dan motivasi yang kuat dalam menjalankan bisnis. Cenderung minat yang kuat terhadap dunia bisnis menghasilkan ketahanan yang tinggi saat menghadapi hambatan, selalu menemukan cara kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah, memiliki kemampuan untuk melihat sisi positif dan peluang, serta mampu memanfaatkannya.

Selain itu, kategori santri lulusan seperti ini biasanya didukung oleh sikap dan perilaku dalam berwirausaha yang menurut Muslimin (2010) meliputi : *pertama*, percaya diri (*self confidence*). Keyakinan dan sikap percaya diri merujuk pada keyakinan internal seseorang dalam menangani tugas atau pekerjaan, bersifat relatif serta berubah-ubah, ditentukan oleh kemampuannya untuk memulai, melanjutkan, dan menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan. *Kedua*, berorientasi tugas dan hasil. Seorang yang memprioritaskan tugas dan hasil cenderung selalu memegang teguh nilai-nilai berprestasi, berorientasi pada laba, berdedikasi tinggi dalam pekerjaan. Dalam dunia kewirausahaan, peluang hanya muncul ketika ada langkah awal atau inisiatif yang diambil. *Ketiga*, keberanian mengambil resiko. Kewirausahaan cenderung memilih usaha yang menantang untuk mencapai sukses atau mungkin kegagalan daripada memilih jalan yang kurang menantang. Mereka cenderung menghindari risiko rendah karena itu tidak memberikan tantangan, namun juga menjauhi risiko yang tinggi karena ingin meraih kesuksesan. *Keempat*, kepemimpinan. Kewirausahaan harus memiliki sifat kepemimpinan, kepeloporan dan teladan. Serta selalu menghasilkan produk dan jasa-jasa baru dan berbeda

sehingga ingin menjadi pelopor baik dalam proses produksi maupun pemasaran. *Kelima*, berorientasi ke masa depan. Dalam dunia kewirausahaan, penting untuk memiliki visi yang progresif dan orientasi ke depan. Hal utamanya terletak pada kemampuan untuk menciptakan hal-hal baru dan berbeda dari apa yang sudah ada saat ini. Keenam, keorisinilan (Kreatif dan inovasi). Kewirausahaan yang inovatif adalah individu yang tidak pernah merasa puas dengancara apapun yang sudah dikerjakan saat ini, meskipun cara tersebut cukup baik. Mereka selalu mencurahkan imajinasi dalam pekerjaannya. Yang tak kalah penting adalah menanamkan nilai-nilai kewirausahaan ke dalam sikap kewirausahaan itu sendiri (Suryana, 2013). Hal ini dapat dilakukan dengan mengintegrasikan nilai-nilai kewirausahaan melalui indicator yang diantaranya; inovatif, realistis, kreatif, komunikatif, dan Mandiri. (Candra Sari, et. al., 2021).

Oleh karena itu, agar santri lulusan pasca pelaksanaan program BLKK Al-Istianah dapat berwirausaha secara berkelanjutan, maka harus didukung dengan langkah-langkah strategis :

a. Pengembangan Keterampilan Bisnis

Seorang wirausahawan santri harus secara intensif mengembangkan ketrampilannya di bidang usaha. Pengembangan ini tidak hanya berfokus ketrampilan teknis desain grafis saja yang selalu berkembang cepat, namun juga pengembangan pada ketrampilan bisnis yang mencakup manajemen usaha, pemasaran, keuangan dan manajemen waktu agar usahanya dapat tetap bisa bersaing dan berkelanjutan. Keterampilan komunikasi, negosiasi, presentasi dan

kolaborasi adalah keterampilan penting dalam dunia bisnis agar santri dapat berinteraksi secara efektif dengan pelanggan dan mitra bisnis.

Dalam hal ini, BLKK Al-Istianah memiliki peran untuk menyediakan program pelatihan lanjutan yang berkaitan dengan ketrampilan bisnis dan soft skill lainnya dengan bekerjasama dengan pihak-pihak lain.

b. Penguatan Infrastruktur usaha.

Infrastruktur usaha berperan penting dalam usaha santri agar tetap memiliki daya saing produk di pasaran. Sehingga aksesibilitas terhadap teknologi dan perangkat pendukung lainnya harus dilakukan supaya produktivitas dan pelayanan yang berkualitas tetap terjaga kelangsungannya. Disnilah dibutuhkan peran pemerintah dan stakeholder lainnya dalam mendukung keberlanjutan usaha para santri lulusan pasca pelatihan dalam bentuk penyediaan bantuan atau kerjasama tertentu.

c. Mentoring dan Pendampingan.

Dikarenakan usaha yang dibentuk santri lulusan pasca pelatihan tergolong rintisan, maka dibutuhkan program mentoring dan pendampingan agar perkembangan usahanya sesuai dengan jalur bisnis yang efektif dan efisien. Mentoring dan pendampingan bisa difasilitasi oleh tenaga profesional, tenaga ahli dari BLKK Al-Istianah, dan pemerintah melalui dinas terkait.

d. Pembentukan Jaringan dan Kemitraan.

Memfasilitasi kegiatan networking dan membantu santri membangun koneksi dengan pelaku bisnis lokal. Kemitraan dengan perusahaan atau organisasi lain dapat membantu mereka mendapatkan proyek dan pelanggan potensial.

Bentuk-bentuk kerjasama pihak BLKK Al-Istianah dengan dinas terkait atau lembaga lainnya dalam keikutsertaan pada acara pameran produk, kemitraan usaha dan lain sebagainya sangat membantu usaha santri untuk lebih berkembang jejaring bisnisnya dengan memanfaatkan platform media digital yang ada.

e. Inkubator Bisnis

Program inkubasi bisnis merupakan langkah strategis bagi usahawan santri pasca pelatihan. Karena inkubasi bisnis dapat menyediakan ruang kerja bersama, akses ke perangkat keras dan perangkat lunak terbaru, serta dukungan langsung dari pihak pendamping dan mentor. Dan untuk mendukung program tersebut barangkali program alumni bisa menjadi salah satu faktor pendukung inkubasi bisnis ini sebagai fasilitas pertukaran informasi, kolaborasi dan pengembangan usaha antar para santri lulusan.

f. Dukungan Pendanaan.

Memfasilitasi akses santri ke program pendanaan awal baik dalam bentuk bantuan permodalan dari pemerintah maupun lembaga lainnya sangat diperlukan, agar usaha santri tersebut dapat berkembang sesuai dengan peluang pasar yang ada. Dan dukungan kemudahan pendanaan awal yang diperoleh melalui pinjaman usaha yang berlandaskan syariah.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan mereka dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil dalam kewirausahaan di bidang desain grafis. Dan nantinya mereka akan merasakan beberapa manfaat dalam berwirausaha. Menurut Rozi, et. al. (2019: 2) bahwa kewirausahaan yang dilakukan santri lulusan pasca pelatihan akan membawa

manfaat; *pertama*, bagi masyarakat umum yaitu akan dapat meningkatkan pendapatan masyarakat, mengurangi angka pengangguran, memanfaatkan sumber daya ekonomi menjadi produktif, meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan membantu terwujudnya pemerataan Ekonomi. *Kedua*, bermanfaat bagi individu yaitu (1) dapat menciptakan pendapatan yang tak terbatas. Karena dengan berwirausaha, maka besar-kecilnya pendapatan seseorang sangat ditentukan oleh keuntungan usaha yang diperolehnya, bukan oleh gaji tetap. (2) Kebebasan mengelola usaha. Karena usaha itu dikelola sendiri oleh pengusahanya, maka sang pengusaha memiliki kebebasan di dalam mengelola usahanya, baik dari segi waktu, jenis usaha dan teknis pengelolaan usahanya. (3) menumbuhkan inisiatif, Kreativitas dan Inovasi. Karena dengan kewirausahaan, maka setiap orang akan belajar untuk merintis untuk melakukan suatu kegiatan usaha, sehingga akan menumbuhkan daya inisiatif, kreatif dan inovatif. (4) Memupuk keberanian, kepeloporan dan kepemimpinan. Karena dengan berwirausaha, maka seseorang dituntut untuk berani mengambil keputusan dan memimpin kegiatan usaha. (5) Membangun mental baja dan siap menanggung resiko. Karena sifat usaha adalah fluktuatif, maka seseorang yang berwirausaha akan dilatih untuk siap menanggung resiko usaha dan memiliki mental baja, sehingga mampu bangkit kembali apabila mengalami kerugian atau keterpurukan usaha. Hal yang sama juga disampaikan oleh Zimmerer (1996), bahwa terdapat beberapa manfaat dari *entrepreneurship* di antaranya: (1) Memberikan peluang untuk mengendalikan nasib sendiri. Seorang pengusaha dapat memiliki atau memimpin perusahaan dengan kebebasan serta peluang mencapai tujuan penting baginya. (2) Memberikan peluang untuk melakukan perubahan. (3)

Memberikan peluang dalam mencapai potensi sepenuhnya.(4) Memberikan peluang untuk meraih keuntungan tanpa batas. (5) Memberikan peluang untuk berperan dalam masyarakat dan mendapatkan pengakuan atas usahanya.

Dalam perspektif Islam, Islam menganjurkan umatnya untuk berwirausaha atau bekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup. Namun, Allah SWT memberikan aturan tentang bagaimana berwirausaha yang seperti hukum syariah. Dalam Al-Qur'an (QS. Al-Balad Ayat 90; QS. An-Nisa ayat 29; QS. Al-Baqarah ayat 282; QS. Annur ayat 37). Dan Nabi Muhammad SAW memposisikan perannya sebagai motivator pengembangan semangat *entrepreneurship*, diantaranya Rasulullah S.A.W bersabda "Sesungguhnya sebaik-baik mata pencarian adalah seorang pedagang (*entrepreneur*)" (HR. Baihaqi).

Demikian halnya, dari perspektif maqasidus Syariah kewirausahaan (*entrepreneurship*) masuk dalam kategori penjagaan/pemeliharaan terhadap harta atau kekayaan (*hifz al-mal*). Karena bangunan kewirausahaan Islam berakar pada penemuan, penilaian, dan pemanfaatan peluang, dengan berlandaskan prinsip-prinsip kepercayaan Islam dalam lingkungan bisnis.

2. Santri lulusan yang belum berwirausaha

Dari hasil penelitian, ditemukan, peserta pelatihan desain grafis di BLKK Al-Istianah secara mayoritas tidak berwirausaha pasca pelatihan. Berikut adalah beberapa hal yang menjadi penyebab kegagalan dalam mengembangkan santri untuk berwirausaha :

a. Kurangnya pemahaman bisnis.

Peserta pelatihan mungkin kurang memiliki pemahaman yang memadai tentang aspek bisnis, seperti manajemen keuangan, pemasaran, dan strategi pengembangan bisnis. Yang disebabkan oleh keterbatasan materi kewirausahaan dan waktu penyampaian materi selama proses pelaksanaan pelatihan di BLKK Al-Istianah. Inilah yang dapat membuat mereka tidak siap untuk mengelola aspek wirausaha setelah pelatihan. Padahal dalam pengembangan SDM harus berdasarkan pada komponen pengembangan SDM yaitu adanya relevansi materi dengan capaian yang ditargetkan dan melalui tahapan-tahapan pengembangan SDM yaitu : metode yang digunakan harus sesuai dengan hasil identifikasi kebutuhan dan penetapan indikator keberhasilan pengembangan SDM.

Kemudian, sisi kewirausahaan, kesiapan atau tidaknya para santri lulusan berwirausaha sangat ditentukan oleh sikap dan perilaku yaitu yang percaya diri, disiplin dan komitmen dalam berwirausaha. Selain itu, kurangnya pemahaman bisnis, juga bisa menyebabkan lulusan pasca pelatihan tidak memiliki kesadaran berwirausaha dengan memanfaatkan peluang pasar, sehingga mereka tidak berani mengambil resiko dalam lingkungan persaingan bisnis.

Guna mengatasi hal tersebut, maka harus dilakukan langkah-langkah kolaboratif dari berbagai pihak. *Pertama*, pemerintah : pemerintah membuat program pelatihan lanjutan di BLKK tentang kewirausahaan seperti manajemen bisnis, pemasaran digital, dan keterampilan pengusaha sesuai dengan potensi dan peluang bisnis daerah setempat. Dukungan ini akan membantu santri mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola bisnis mereka. *Kedua*, pihak BLKK Al-Istianah. Dimana pihak BLKK Al-Istianah melakukan

peningkatan kurikulum yaitu memperbaharui kurikulum pelatihan desain grafis dengan penekanan khusus pada aspek kewirausahaan. Termasuk materi tentang manajemen bisnis, pemasaran, dan pengembangan keterampilan kewirausahaan. Ketiga, santri. Yaitu santri harus punya kemauan yang kuat untuk terus meningkatkan keterampilan mereka di luar desain grafis, seperti pemasaran digital, manajemen waktu, atau keterampilan interpersonal guna mendukung ke arah kewirausahaan mandiri.

b. Keterbatasan Sumber Daya

Peserta pelatihan mungkin menghadapi keterbatasan sumber daya, baik dari segi modal, perangkat keras, perangkat lunak, atau infrastruktur bisnis. Keterbatasan ini dapat menjadi hambatan dalam memulai bisnis desain grafis. Dalam pengembangan SDM ada beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya: faktor internal yaitu jenis teknologi yang digunakan yang merupakan bagian dari infrastruktur usaha dan faktor eksternal berupa kebijakan pemerintah baik dalam bentuk bantuan stimulasi modal maupun kemudahan akses permodalan ke lembaga keuangan milik pemerintah. Keterbatasan itulah yang membuat santri pasca pelatihan di BLKK Al-Istianah menemui hambatan dan kesulitan dalam memulai usaha.

Untuk itu ada beberapa langkah dalam menjawab persoalan tersebut. *Pertama*, pemerintah: adanya program dukungan permodalan dalam bentuk program dukungan keuangan, hibah, atau pinjaman dengan sistem keuangan syariah yang tidak membebani untuk membantu santri dalam memulai bisnis desain grafis mereka. Ini dapat mencakup bantuan modal awal, pembelian perangkat keras, atau

pengembangan infrastruktur bisnis. Cara lainnya yaitu dengan memudahkan proses pendaftaran usaha bagi santri yang baru memulai bisnisnya dengan sistem yang lebih sederhana dan biaya yang sangat murah, bahkan digratiskan. Sehingga nantinya dapat mendorong lebih banyak santri untuk membuka usaha. *Kedua*, pihak BLKK. Yaitu dengan melakukan pengembangan kemitraan dengan Industri. Dengan kemitraan yang dibangun oleh pihak BLKK, maka paling tidak bisa menjamin kelangsungan usaha santri dengan perluasan jaringan usaha dengan pihak-pihak lain. *Ketiga*, santri, Dimana santri harus memiliki kesiapan dan keberanian untuk memulai usahanya dengan mengarahkan segala sumber daya yang dimiliki yang didukung oleh berbagai pihak, agar dapat tumbuh berkembang secara berkelanjutan.

c. Kurangnya Dukungan Pasca Pelatihan.

Santri lulusan pasca pelatihan, seharusnya tidak dilepas begitu saja, tetapi perlu diberikan dukungan dan bimbingan yang efektif, sehingga nantinya akan termotivasi dan memiliki sikap berani dalam melangkah ke dunia wirausaha. Kurangnya dukungan dari pihak BLKK Al-Istianah akan membuat lulusan tidak bisa mengembangkan diri. Hal ini disebabkan oleh berjalannya program pelatihan yang lebih berorientasi pada target proyek dari pemerintah (Kemenaker) sesuai anggaran yang ditetapkan, sehingga para lulusan pelatihan akan berhenti disitu dan berjalan atas inisiatif sendiri. Padahal, secara teori, salah satu indikator pengembangan seseorang dibutuhkan adanya motivasi baik yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar diri sehingga akan terbentuk kepribadian yang kuat untuk memulai sebuah usaha secara mandiri. Dan dari sisi kewirausahaan, insentif

atau dukungan merupakan bagian dari karakteristik kewirausahaan (Khasanov, 2021).

Sebenarnya, minat berwirausaha seseorang dapat dilihat dari dua indikator utama yaitu: (1) seberapa kuat upaya seseorang untuk berani mencoba melakukan aktivitas kewirausahaan; (2) seberapa banyak upaya yang direncanakan seseorang untuk melakukan aktivitas kewirausahaan seperti aktivitas dalam mengelola waktu dan keuangan untuk tujuan berwirausaha. Sehingga motivasi dan mental berwirausaha dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha tersebut. (Hasyunah, Yusro Hakimah, 2020; Zulianti,D.,Nawawi, Z,M., 2022).

Ada beberapa langkah dalam memotivasi santri dalam pengembangan kewirausahaan dari berbagai pihak: *Pertama*, pemerintah yaitu ebagai pemangku kebijakan pemerintah harus membuat program pengembangan inkubator Bisnis di BLKK terkait. Pendirian inkubator bisnis khusus di daerah setempat dapat memberikan ruang kerja bersama, bimbingan, dan akses ke sumber daya yang diperlukan untuk pengembangan bisnis. Sehingga bagi santri lulusan yang belum berwirausaha bisa memanfaatkan inkubasi tersebut untuk memulai usaha. *Kedua*, pihak BLKK yaitu dengan melakukan mentoring dan pendampingan sebagai bentuk motivasi riil terhadap santri lulusan pasca pelatihan, agar mereka dapat terdorong dan merasa nyaman untuk berwirausaha secara mandiri dan berkelanjutan. Ketiga, santri. Santri sebagai obyek sasaran program dukungan baik dari pemerintah maupun pihak BLKK harus benar-benar berkomitmen dalam membangun bisnis desain grafis.

d. Tidak Ada Koneksi dengan Industri

Kurangnya koneksi peserta pelatihan dengan pelaku industri atau bisnis lokal dapat membuat sulit bagi mereka untuk membangun jejaring dan mendapatkan proyek atau pelanggan. Koneksitas ini sebenarnya bisa dibangun oleh pihak BLKK Al-Istianah sebelum pemilihan jenis program pelatihan dan pelaksanaannya sesuai dengan kebutuhan dunia industri atau tidak. Sehingga pasca pelatihan para lulusan bisa mendapatkan akses koneksi dengan industri tersebut. Secara teori, dalam meningkatkan potensi kewirausahaan harus didasarkan pada *Need for Affiliation* yaitu motivasi atau keinginan untuk berteman untuk membangun relasi (koneksi) usaha. (Rozi et. al., 2019).

Langkah-langkah yang perlu ditempuh oleh berbagai pihak, yakni; *pertama*, pemerintah, Dimana pemerintah atau dinas terkait dapat memfasilitasi antara santri dan pelaku industri desain grafis untuk membangun koneksi dan memfasilitasi peluang kerjasama atau proyek. *Kedua*, pihak BLKK, Dimana BLKK Al-Istianah dapat menjalin kemitraan dengan perusahaan atau lembaga terkait dalam industri desain grafis. Ini dapat mencakup peluang magang, kerja sama proyek, atau peluang pekerjaan langsung bagi santri yang belum berwirausaha. *Ketiga*, santri, Dimana santri dapat memotivasi diri untuk selalu proaktif mencari peluang bisnis dan proyek desain grafis. Ini bisa melibatkan partisipasi dalam kontes, pameran, atau menyusun proposal untuk proyek-proyek lokal.

e. Kurangnya Kepercayaan Diri.

Peserta pelatihan mungkin merasa kurang percaya diri atau takut gagal dalam memulai bisnis. Ketakutan ini dapat menjadi hambatan psikologis secara

signifikan. Secara teoritis, kepercayaan diri merupakan bagian dari karakteristik entrepreneur yang sangat menentukan terhadap keberlanjutan suatu usaha, karena dengan memiliki kepercayaan yang tinggi (*confidence*) dan tidak mudah menyerah (*need of achievement*), serta sikap entrepreneur dalam mengelola usahanya (*locus of control*), nantinya akan mampu menghadapi berbagai tantangan sekaligus mampu berhubungan dengan situasi yang tidak bisa diprediksi sebelumnya (*tolerance for ambiguity*) dan dapat menciptakan barang dan jasa baru (*innovativeness*). Oleh karena itu, potensi berwirausaha dapat di lihat dari ciri-ciri psikologis *entrepreneurship* yang meliputi; 1). Need for Power, yaitu motivasi atau keinginan untuk menguasai dan mengendalikan sesuatu tinggi. 2). Need for Affiliation yaitu motivasi atau keinginan untuk berteman, membangun relasi. 3). Need for Achievement, yaitu motivasi untuk berprestasi atau mencapai target keberhasilan. (Rozi et.al., 2019).

Disamping berbagai langkah tersebut di atas, penumbuhan karakter kewirausahaan terhadap para santri lulusan pasca pelatihan yang belum berwirausaha menjadi urgen, dengan tujuan agar didalam jiwanya akan tumbuh karakteristik kewirausahaan. Sehingga akan muncul kepercayaan diri yang tinggi untuk membuka dan mengelola usaha dengan segala resiko dan tantangan yang dihadapi serta kemampuan memanfaatkan berbagai peluang usaha yang didukung dengan kreativitas dan inovasi.

Secara teoritis, karakteristik kewirausahaan menurut Winardi dikutip Suryana (2013) meliputi: a). *Desire for responsibility* yaitu memiliki rasa tanggung jawab atas usaha-usaha yang dilakukannya. Seseorang yang memiliki tanggung

jawab akan selalu mawas diri. b). *Preference for moderate risk* yaitu: lebih memilih resiko yang moderat, artinya selalu memiliki keberanian untuk mengambil resiko selama masih ada peluang untuk berhasil. c). *Confidence in their ability to success* yaitu : memiliki kepercayaan diri untuk memperoleh kesuksesan. d). *Desire for immediate feedback* : selalu menghendaki umpan balik dengan cepat. e). *High level of energy* : memiliki semangat dan kerja keras untuk mewujudkan keinginannya demi masa depan yang lebih baik. f). *Future orientation*: berorientasi serta memiliki perspektif dan wawasan jauh ke depan. g). *Skill at organizing*: memiliki keterampilan dalam mengorganisasikan sumber daya untuk menciptakan nilai tambah dan h). *Value of achievement over money*: lebih menghargai prestasi daripada uang.

Selain itu, karakter berwirausaha juga meliputi: 1. Percaya diri (memiliki sikap mental yang positif dalam memandang dirinya) 2. Berorientasi tugas dan hasil (segala yang dikerjakan dilakukan dalam mencapai keberhasilan yang tinggi). 3. Pengambilan resiko (Berani mengambil resiko dan mau menanggung akibat atas apa yang terjadi (diperbuatnya). 4. Kepemimpinan (Mampu memimpin dan mengelola tim di dalam bisnis yang dilakukan) 5. Keorisinalan (Seorang yang berwirausaha dengan baik adalah yang memiliki keorisinalan gagasan usaha dan teknik mengelola usaha). 6. Berorientasi ke masa depan (Seorang wirausahawan yang baik adalah seseorang yang memiliki cara pandang yang bersifat strategik yaitu melihat kepentingan masa depan atau berorientasi dalam jangka Panjang (Rozi et.al, 2019; M.S. Faiz et. al , 2015).

Khasanov (2021) menjelaskan bahwa ada beberapa karakteristik yang bisa digunakan dalam kewirausahaan yang mencakup hal-hal berikut: 1) Aktivitas mandiri. Kemerdekaan 2). Tanggung jawab, 3). Risiko, 4). Penelitian aktif, 5). Mobilitas, 6. Kontinuitas, 7. Kemampuan melihat masa depan dan 8) Insentif. Berbeda dengan pendapat diatas, Abdul Jalil (2013) menyatakan bahwa ada 4 unsur karakter yang melekat dalam diri seorang entrepreneur, yaitu: 1) Aktif : Seorang *entrepreneur* akan selalu aktif mengidentifikasi peluang-peluang yang ada di pasar untuk dijadikan sebagai acuan dalam mengembangkan bisnisnya. 2) Produktif : Seorang *entrepreneur* adalah sosok yang produktif dari segi manajemen waktu, energi, dan fokus yang akan selalu memberikan hasil maksimal. 3) Inovatif : Seorang *entrepreneur* selalu menghadirkan perubahan-perubahan yang baru dan jitu dalam dunia bisnis, baik berupa bahan baku baru, proses baru, ataupun pasar baru. 4) Kalkulatif : Seorang *entrepreneur* bukanlah orang yang sembarangan dalam mengeksekusi peluang bisnis. Setiap keputusan dan langkah yang diambil tidak lain merupakan hasil kalkulasi yang matang. (Darwis, 2016; Ratnasari & AJ. Mannan, 2019).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti berkesimpulan bahwa diperlukan kolaborasi yang melibatkan pemerintah, pihak Lembaga BLKK dan santri dalam pengembangan kewirausahaan santri secara berkelanjutan.

Pertama, bagi santri lulusan pasca pelaksanaan program yang sudah mampu berwirausaha secara mandiri harus terus menerus dikembangkan ketrampilan bisnisnya, dikuatkan infrastruktur bisnisnya, didukung permodalan, dilakukan

mentoring dan pendampingan, dibentuk networking dan kemitraaan bisnis agar dapat eksis dan berdaya saing secara berkelanjutan.

Kedua, bagi problematika santri lulusan pasca pelatihan yang belum berwirausaha disebabkan oleh kurangnya pemahaman bisnis sehingga harus dilakukan program lanjutan dengan kurikulum kewirausahaan, keterbatasan sumber daya dengan cara dukungan permodalan dan membangun koneksi atau kerjasama dengan pihak-pihak lain, kurangnya kepercayaan diri dengan cara menumbuhkan karakter kewirausahaan, motivasi dan mental berwirausaha.

Dengan langkah kolaboratif dan sinergis yang efektif sesuai peranannya masing-masing diharapkan akan mampu memotivasi para santri pasca pelaksanaan program pelatihan tersebut mempunyai mentalitas berwirausaha. Sehingga akhirnya mampu berbuat aktif, kreatif, produktif dan inovatif dalam mengembangkan kompetensi ketrampilannya, tidak hanya sebagai tenaga kerja trampil pasar kerja industri, namun bisa menjadi tenaga terampil dunia usaha yang mandiri dan berkelanjutan. Sehingga ke depan akan dapat menambah daftar pengusaha muda santri yang berstandar, berkarakter dan berakhlakul karimah sesuai nilai-nilai lembaga pesantren.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian kualitatif tentang pengembangan kewirausahaan santri pada BLKK Al-Istianah ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui dan dipertimbangkan oleh peneliti.

Pertama, generalisasi hasil penelitian terbatas karena fokus pada konteks spesifik atau kelompok tertentu, sehingga sulit untuk mengadopsi temuan secara luas ke dalam populasi umum.

Kedua, subjektivitas peneliti dapat mempengaruhi interpretasi data dan analisis, karena penelitian kualitatif sering kali melibatkan proses pengumpulan data yang lebih bersifat subyektif, seperti wawancara mendalam atau observasi partisipatif.

Ketiga, adanya faktor waktu dan sumber daya yang terbatas dapat membatasi cakupan penelitian, sehingga tidak semua aspek fenomena dapat dieksplorasi secara mendalam.

Terakhir, penelitian kualitatif cenderung memerlukan waktu yang lebih lama untuk pengumpulan dan analisis data dibandingkan dengan penelitian kuantitatif, sehingga mungkin terkendala oleh batasan waktu yang ditetapkan dalam proses akademis. Oleh karena itu, pemahaman terhadap keterbatasan-keterbatasan ini sangat penting untuk menafsirkan hasil penelitian kualitatif dengan kontekstual dan hati-hati.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Pelaksanaan program pelatihan Junior Graphic Design yang diselenggarakan oleh BLK Komunitas pesantren Al-Istianah Pati merupakan bentuk pengembangan sumber daya manusia santri yang dilakukan oleh sebuah lembaga non-formal (Pesantren) dengan tujuan untuk merealisasikan visi dan misi lembaga pesantren yakni, mencetak santri yang cerdas, berwawasan luas dan terampil dan handal ditengah-tengah masyarakat. Dalam Islam yang bersumber dari Al-Qur'am dan AL-Hadist dijelaskan tentang pentingnya melakukan pelatihan untuk peningkatan SDM dan juga Islam menganjurkan untuk berwirausaha guna memperbaiki kehidupan ekonominya.

Berdasarkan hasil penelitian dan interpretasi data mengenai proses pelaksanaan program BLK Komunitas pesantren Al-Istianah Pati dan dan faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kewirausahaan berkelanjutan santri pasca pelaksanaan program, akhirnya peneliti menarik kesimpulan :

1. Pelaksanaan program BLK Komunitas Pesantren AL-Istianah Pati telah berhasil berjalan efektif dan sesuai dengan rencana kegiatan yang mengacu pada petunjuk teknis dari pihak Kemenaker RI. Dimulai dari tahapan pra kegiatan berupa sosialisasi dan rekrutmen peserta pelatihan. Tahapan selanjutnya berupa pelaksanaan kegiatan yang dibagi menjadi tiga tahapan yang meliputi: (a). Kegiatan persiapan yang terkait dengan fasilitas, tim pelaksana, materi dan administrasi pelatihan. (b). Pelaksanaan kegiatan pelatihan dimulai dengan acara pembukaan pelatihan yang

dihadiri oleh pihak-pihak yang berkepentingan kemudian dilanjutkan proses pelatihan dan diakhiri dengan penutupan acara pelatihan. (c) melaksanakan monitoring sebagai bahan pelaporan kegiatan.

Dan teknis proses pelaksanaan pelatihan BLKK Al-Istianah Pati di bagi menjadi beberapa tahap meliputi, (a) Pemilihan jenis program (b) Penggunaan metode pelatihan dan (c) Uji kompetensi peserta, meskipun tidak sesuai dengan petunjuk teknis karena dilakukan secara mandiri, tanpa melalui LSP yang berlisensi dari BNSP.

2. Ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi pengembangan kewirausahaan santri secara berkelanjutan pasca pelaksanaan program tersebut yang meliputi : a). factor visi, misi dan tujuan organisasi, b). factor Kurikulum pelatihan c). factor instruktur pelatihan, dan d). factor peserta lulusan program pelatihan.

Dan supaya santri lulusan pasca pelaksanaan program BLKK Al-Istianah dapat berwirausaha secara berkelanjutan, maka harus didukung dengan langkah-langkah strategis dan kolaboratif dari berbagai pihak seperti pengembangan keterampilan bisnis, penguatan infrastruktur usaha, mentoring dan pendampingan, pembentukan jaringan dan kemitraan, inkubator bisnis, dan dukungan Pendanaan.

B. Implikasi

Dari hasil temuan penelitian, peneliti dapat menjelaskan beberapa implikasinya sebagaimana berikut ini :

1. Pada tahapan pra kegiatan, sosialisasi berimplikasi pada kesesuaian program dengan arah dan tujuan organisasi, motivasi, kepribadian dan kebutuhan

terhadap pelatihan berbasis kompetensi. Sedangkan rekrutmen dengan metode seleksi berimplikasi pada ketertarikan dan motivasi calon peserta pelatihan terhadap manfaat pengetahuan dan ketrampilan yang akan diperoleh. Kemudian dalam teknis pelaksanaan program tersebut berimplikasi terhadap peningkatan pengetahuan dan ketrampilan santri dibidang desain grafis, dan sebagai tolok ukur efektivitas pelaksanaan program pelatihan guna keberlanjutan pengembangan sumber daya manusia santri.

2. Beberapa faktor yang mempengaruhi disertai dengan langkah strategik dan kolaboratif dalam pengembangan kewirausahaan berkelanjutan santri pasca pelaksanaan program BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati tersebut di atas akan berimplikasi terhadap tumbuhnya reorientasi visi dan misi, motivasi, karakter, sikap atau perilaku kewirausahaan. Sehingga BLKK Al-Istianah akan mampu mengembangkan kewirausahaan santri lulusannya.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran/rekomendasi sebagai berikut :

1. BLKK Al-Istianah Pati sebaiknya tetap dikelola dan dikembangkan sebagai lembaga pelatihan profesional dan mandiri sesuai dengan nilai-nilai tradisi Pesantren. Hal ini bisa dilakukan dengan menjalin kerjasama dengan pihak-pihak lain yang memiliki kesamaan visi dan misi dalam mengembangkan kewirausahaan santri. Dan tidak menutup kemungkinan menyelenggarakan

- bentuk pelatihan lain seperti pelatihan bagi para tenaga kerja luar negeri dan lain sebagainya. Dengan tujuan agar lembaga tersebut tidak bergantung pada proyek pemerintah saja dalam hal proses pelaksanaan dan pembiayaan pelatihan.
2. Kurikulum pelatihan kompetensi kewirausahaan sebaiknya terus dikembangkan secara inovatif sesuai potensi peserta dan peluang usaha yang ada. Dengan sajian materi kurikulum yang sistematis diharapkan akan semakin diminati oleh para calon peserta pelatihan dengan berbagai jenis program pelatihan yang didukung oleh fasilitas infrastruktur yang memadai.
 3. BLKK Al-Istianah sebaiknya mempersiapkan instruktur pelatihan yang berkualitas dan berintegritas dengan cara : 1). *Mengup grading* dan atau merekrut instruktur yang berkompeten di bidang soft skill kewirausahaan yang sesuai dengan dasar keilmuannya. 2). Bekerjasama dengan individu atau lembaga lain yang professional di bidang kewirausahaan dengan tujuan akan mempermudah peserta lulusan dalam pengembangan kewirausahaannya.
 4. Pemerintah (Kemenaker) sebaiknya dalam menjalankan program BLKK harus mengacu pada kebutuhan spesifik komunitas sasaran program. Karena hasil penelitian menunjukkan realisasi program BLKK selama ini hanya focus pada penyiapan kompetensi tenaga terampil dunia kerja bukan pada dunia usaha. Sehingga akhirnya berpengaruh terhadap kompetensi dan kuantitas lulusan untuk berwirausaha secara mandiri dan berkelanjutan.
 5. Peserta lulusan sebaiknya tetap memiliki motivasi dan karakter kewirausahaan yang kuat, agar mampu membangun usaha yang didukung oleh peraturan, akses permodalan yang mudah dan jejaring bisnis yang prospektif dan menguntungkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Aan Jaelan (2019), Maqasidus Syariah dan pengembangan kewirausahaan berkelanjutan di Indonesia, *Al-Mustashfa: Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Islam* Vol. 4, No. 2.
- Abd Hamid Wahid & Halimatus Sa'diyah. (2020). Penguatan Kurikulum Santripreneur Melalui Penguatan Kurikulum Pesantren Berbasis Kearifan Lokal Di Era Disruptif, *Risalah, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, Vol. 6, No. 1, March
- Abdul Wahid Al-Faizin, (2019) *Tafsir Ekonomi Kontemporer Mengenal ayat-ayat ekonomi dari ayat-ayat al-Quran*, Depok: Gema Insani.
- Ahmad Fajri. (2021). Peran Kewirausahaan dalam Pembangunan Ekonomi, *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* Vol.7 No.2 Hal. 104-112 DOI: <https://doi.org/10.36835/iqtishodiyah.v7i2.619>
- Ambarwati & Indra Sumarna Sobari (2020) Membangun Jiwa Kewirausahaan Di Era Milenial Bagi ahasiswa Institut Stiami Kampus Tangerang Selatan, *Jurnal Komunitas: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, Vol. 2, No. 2, 140 – 144
- Ansah, A., & Rita, Q. (2019). Effects of Training on Employee Performance in Ga East Hotels. *Acta Scientific Paediatrics*, 2(7), 02–07. <https://doi.org/10.31080/aspe.2019.02.009>
- Arabi, N. G. A., & Abdalla, A. M. A. (2020). The role of ecosystem for entrepreneurship development in Sudan. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(4), 307–326. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-09-2019-0075>
- Arief Subyantoro, Tri Mardiana & Zulfikar Muhammad Hasan. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, ZAHIR PUBLISHING Sleman, Yogyakarta.
- Ashraf Elsafty1 & Mahmoud Oraby (2022) The Impact of Training on Employee Retention: An Empirical Research on the Private Sector in Egypt, *International Journal of Business and Management*; Vol. 17, No. 5; Published by Canadian Center of Science and Education. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n5p58>

- Asyari, S., & Qadry, I. K. (2022). Pengantar Kewirausahaan (Entrepreneurship) Untuk Mahasiswa. *Jurnal Abdimas Indonesia*, 2(3). <https://doi.org/10.53769/jai.v2i3.312>
- Ahmad Fajri (2021) Peran Kewirausahaan Dalam Pembangunan Ekonomi, *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* Vol.7 No.2 Hal. 104-112 DOI: <https://doi.org/10.36835/iqtishodiyah.v7i2.619>
- Anisatul Maghfiroh (2021) Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(01), 2
- Andi Moh. Rezki Darma , Achmad Musyahid & Samsidar Jamaluddin (2022) *AL-MAQQAHID AL-SHARI'AH PHILOSOPHICAL ASPECTS AND ITS RELEVANCE TO CONTEMPORARY IJTIHAD* , *International Journal of Social Science (IJSS)* Vol.2.(4) DOI: <https://doi.org/10.53625/ijss.v2i4.4179>
- Aloysius Hari, U. K. (2019). Penguatan Modal Sosial, Semangat Wirausaha dan Pemanfaatan Minyak Jelantah menjadi Biodisel di Daerah Perbatasan.. *JURNAL MANEKSI*, Vol 8, No 2.
- Abdul Manan (2021) *Metode Penelitian Etnografi* , Cetakan Pertama, Acehpro Publising
- A. Matthew Miles & Michael Huberman. (1992). *Analisis data kualitatif : buku sumber tentang metode metode baru* (Diterjemahkan oleh Tjetjep Rohendi ; pendamping, Mulyarto. Penerbit Universitas Indonesia Press
- Bairizki, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi). In *Journal of Chemical Information and Modeling* .Vol. 53.(9).
- Bee-Lan Lok et.al (2021) The Relationship Between Soft Skills Training and Development, Human Resource Outcome and Firm Performance, *International Journal of Business and Society*, Vol. 22 No. 1.
- Bernardin & Russell. (1998), *Human Resource Management*, Second Edition, Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Budhwani, N., Wee, B., & Mc Lean, G. N. (2004). Should child labor be eliminated? An HRD perspective. *Human Resource Development Quarterly*, 15(1). <https://doi.org/10.1002/hrdq.1090>
- Bygrave, William D., dan Andrew Zacharakis. 2011. *Entrepreneurship*. 2 ed. New Jersey: John Wiley & Sons

- Bahri, Al Fajri, et. al. (2022) *Evaluasi Program Pendidikan*. Medan: UMSU Press.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management an experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- C. Lüthje & N. Franke, (2013) “The ‘making’ of an entrepreneur: testing a model of entrepreneurial intent among engineering students at MIT,” *R&D Manag, Vol. 33, no. 2, pp. 135–147*.
- C.M.O. Mintardjo., I.W. Ogi., G.M.V. Kawung., Michael Ch. Raintung (2020) Sejarah Teori Kewirausahaan: Dari Saudagar Sampai Ke Teknoprenur Startup, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi* Vol.7 No.2, Hal. 187-196
- Candra Sari AI , Elin Karlina , Fadli (2021) Peran Pendidikan Kewirausahaan dan motivasi berwirausaha dalam menumbuhkan sikap mental kewirausahaan peserta Didik, *Research and Development Journal Of Education* Vol. 7, No. 2, Pp : 403 – 412 DOI: <http://dx.doi.org/10.30998/rdje.v7i2.10287>
- Chan, J.F. (2010). *Training Fundamentals*. San Francisco: John Willey and Son Inc.
- Choiriyah, Siti, & Riyanto, Setyo. (2020). Desain Pelatihan pada Masa Pandemi Covid19. *Syntax Idea Journal*, 2(8), 488–502.
- Content, J., Bosma, N., Jordaan, J., & Sanders, M. (2020). Entrepreneurial ecosystems, entrepreneurial activity and economic growth: new evidence from European regions. *Regional Studies*, 54(8), 1007–1019. <https://doi.org/10.1080/00343404.2019.1680827>
- Curry, R. L., & Sura, K. (2007). Human resource development (HRD) theory and Thailand’s sufficiency economy concept and its “OTOP” program. *Journal of Third World Studies*, 24 (2).
- Cushway, Barry, *Human resource management (Manajemen sumber daya manusia)* ; alih bahasa, Paloepi Tyas Rahadjeng, Jakarta : Media Komputindo, 1996
- Creswell W. John. (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Daniel, C. O. (2018). Effects of training on organizational performance. *Asian Journal of Business and Management*, 06(05), 58–67. <https://doi.org/10.24203/ajbm.v6i5.5489>
- Darojat, O., & Sumiyati, S. (2015). *Konsep-konsep Dasar Kewirausahaan/ Entrepreneurship*. Pendidikan Kewirausahaan.

- Deri Firmansyah, Dede (2022) Kinerja Kewirausahaan: Literasi Ekonomi, Literasi Digital dan Peran Mediasi Inovasi. *Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS)* Vol. 1 No.5, p: 745-762 DOI prefik: <https://10.55927/fjas.v1i5.1288>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Dessler, Gary (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14, Jakarta: Salemba. Empat
- Daniel Adi Setya Rahardjo, (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, YPAT, Semarang
- Diar Estiwinengku, Zunaidah, Bambang & Bemby Soebyakto (2019) The Influence Of Human Resource Training And Work Culture Company Of The Performance Of An Employee Of PT PP London Sumatra Indonesia (Lonsum) Musi Banyuasin - South Sumatera, *International Journal of Management and Humanities (IJMH)* Volume-3 Issue-12. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>
doi: 10.14421/jpm.2020.041-01.
- Edy Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Ehnert, I., Harry, W., & Zink, K. J. (2013). Sustainability and Human Resource Management - Developing Sustainable Business Organizations. *NHRD Network Journal*, 6(4). <https://doi.org/10.1177/0974173920130413>
- Esthi, Rianasari Bimanti. (2020). Strategi Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi dan New Normal Melalui Remote Working, Employee Productivity, Dan Upskilling For Digital. *JPM: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 22–24.
- Fajri A. (2022), Peran Balai Latihan kerja Komunitas dalam meningkatkan Keterampilan Santri di Bidang Desain Grafis, Al-Mutsala : *Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman dan Kemasyarakatan*, Vol 4 No. 2
- Fanny, R. I. M. P. N. (2020). Menumbuhkan Semangat Kewirausahaan Bagi Pemuda Dalam Membangun NAGARI. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat DEWANTARA*, 3(1 Februari), 24-29.
- Farinha, L., Ferreira, J. J. M., & Nunes, S. (2018). Linking innovation and entrepreneurship to economic growth. *Competitiveness Review*, 28(4). <https://doi.org/10.1108/CR-07-2016-0045>

- Feti Maulya Fatimah, (2019) Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir : Theoretical Review, *Jurnal Sain Manajemen*, Vol. 1 No. 1 <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>
- Fauzan Adhim (2021), Ekosistem Pesantrenpreneur Berbasis Pengembangan Potensi Lokal, *Journal of Edukasi*, Publiser : Indonesian Ministry of Religious Affairs, p.127-140
- Fauzi, Y. (2019), Peran Pesantren Dalam Upaya Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Entrepreneurship (Penelitian Kualitatif di Pondok Pesantren Al-Ittifaq Rancabali Bandung)", pp. 1–8.
- Firmansyah Deri, Asep Achmad Rifa'i, & Asep Suryana (2022) Human Resources: Skills and Entrepreneurship in Industry 4.0. *Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS)* Vol.1, No. 6 <https://journal.formosapublisher.org/index.php/fjas>
- Firmansyah, Deri (2023), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Fungsi dan peran SDM Perusahaan, kompetensi strategis di Industri 4.0*, Cetakan Pertama, CV Eureka Aksara, Jawa Tengah.
- Fitri Anggreani, T. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Swot: Strategi Pengembangan Sdm, Strategi Bisnis, Dan Strategi Msdm (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.588>
- Fitria Norma (2023). Management of Human Resources Development at the Pesantren Nurushshidiq Cirebon. *Edumaspul : Jurrnal Pendidikan*, 7 (1). <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v7i1.5793>
- Garaika (2020) Impact of training and competence on performance moderated by lecturer career development program palembang indonesia, *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, Vol-4 issue 3
- Gary Dessler (1997) *Human Resource Management*, , ed. Ke 7, terj. Benyamin, Prentice Hall, Inc.,New Jersey.
- Ghofirin, M., Agustina, T.S., Wahyuningtyas, et. al. (2019) Pesantrenpreneurship Berbasis Koperasi, Surabaya: Kerjasama Dinas Koperasi dan UKM Propinsi Jawa Timur OPOP Training Center Unusa).
- Gomes Faustino Cardoso (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ANDI Yogyakarta .

- Hadari Nawawi.(2005) *Penelitian Terapan*, Yogyakarta: Gajah Mada University. Press.
- Hairston, N., & Nafukho, F. (2019). Article in Human Resource Development International . Perspectives on Research, 7(4).
- Hamalik Oemar (2005) *Perencanaan Pengajaran berdasarkan Pendekatan Sistem*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, I. H., Tanjung, H., & Ibdalsyah, I. (2019). Analisis Maqashid Syariah Pada Indeks Pembangunan Manusia. *Kasaba: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 88–101. <https://doi.org/10.32832/kasaba.v11i1.2425>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendita Yosepa, Acep Samsudin & Asep Muhamad Ramdan (2020) Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, Volume 8 Nomor 3.
- Hendro (2011) *Dasar-Dasar Kewirausahaan: Panduan Mahasiswa Untuk Mengenal dan Mamesuki Dunia Bisnia*, Jakarta, Erlangga.
- Hermawan Kartajaya, Den Huan Hooi, dan Philip Kotler (2023) *Entrepreneurial Marketing: Beyond Professionalism to Creativity, Leadership, and Sustainability*, Wiley 1st Edition
- Hoang Tien, N., Duy Thuc, T., The Vinh, P., & Thi Phuong Chi, D. (2020). Staff motivation policy of foreign companies in Vietnam. ~ 1 ~ *International Journal of Financial Management and Economics*, 3(1).
- Hoang Tien, N., Paul Dana, L., Jiminez Santural Jose, R. et.al. (2020). Human resource development strategy of Ton Duc Thang University to improve its position on the international rankings. *International Journal of Advanced Education and Research* www.alleducationjournal.com. <http://jurnal.stie-as.ac.id/index.php/IJEBAR> *Individual & Organizations*. Edisi Kedua. Bell & Bain. London.
- Hasyunah, Yusro Hakimah (2020) Pengaruh Motivasi dan Mental Kewirausahaan terhadap Minat Untuk Berwirausaha (Studi Kasus Mahasiswa Manajemen

Universitas Tridinanti Palembang), *Jurnal Kompetitif Universitas Tridinanti Palembang Vol. 9 No. 1*. <http://dx.doi.org/10.52333%2Fkompetitif.v9i1.633>

Irfansyah, I., & Ismail, I. (2022). Tugas Dan Fungsi Serta Kinerja Lembaga Peningkatan Sumber Daya Manusia (Lpsdm) Aceh Dalam Pelaksanaan Program Beasiswa Studi Lanjut Pada Pemerintah Aceh. *Consilium: Jurnal Adminitrasi Dan Kebijakan Publik*, 1(1). <https://doi.org/10.55616/consilium.v1i1.27>

Isniar Budiarti et al., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta. Pustaka Fahima.

Isti, I. F., & Fauzan, F. (2023). Kontribusi Santripreneurship Sebagai Potensi Kemandirian Ekonomi Umat di Yogyakarta. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 19(2). [https://doi.org/10.25299/al-hikmah:jaip.2022.vol19\(2\).10034](https://doi.org/10.25299/al-hikmah:jaip.2022.vol19(2).10034).

Ivan Lilin Suryono dkk, (2022) Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam meningkatkan kualitas tenaga Kerja, *Jurnal Ketenagakerjaan* Volume 17 No1.

Imam Mawardi, (2018) *Maqasidus Shariah dalam pemabharuan Fiqh Pernikahan Di Indonesia*, Surabaya : Pustaka Radja

Karim, R. Al. (2019). Impact of different training and development programs on employee performance in Bangladesh perspective. *International Journal of Entrepreneurial Research*, 2(1), 8–14. <https://doi.org/10.31580/ijer.v1i2.497>

Kasmir, (2013). *Kewirausahaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Khaira Nazla Al Naquib, Irhamsyah Putra & Sholahuddin Al Ayubi (2021) Sumber Daya Manusia Perspektif Hadits : Studi Pengembangan, Penerapan, Dan Pemeliharaan, *Jurnal Holistic Al-Hadits*, Volume 7, No. 2, 180-195. <https://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/holistic/article/download/5417/3384/16264>

Khamimah, W. (2021). Peran Kewirausahaan Dalam Memajukan Perekonomian Indonesia. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(3). <https://doi.org/10.32493/drj.v4i3.9676>

Khasanov, Ilyos Makhmudovich (2021) Essence, Mission And Value Of Entrepreneurship Activity, *The American Journal of Management and Economics Innovations*, Published: February 28, 2021 | Pages: 38-45 Doi: <https://doi.org/10.37547/tajmei/Volume03Issue02-05>

Khurin'In Ratnasari, Ahmad Mizan Rosyadi & Abdul Jalil Mannan (2019) Membentuk Karakter Enterperneurship Untuk Mahasiswa Dalam Mata

- Kuliah Kewirausahaan. *Al-Tsaman : Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam*, 1(1),133-144.,<https://ejournal.inaifas.ac.id/index.php/Al-tsaman/article/view/260>
- Kristanto, T. B. A., & Aishya Putri, A. A. (2021). Pengembangan Masyarakat berbasis Aset sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat melalui Sektor Wisata Kebugaran di Indonesia. *Journal of Social Development Studies*, 2(2). <https://doi.org/10.22146/jsds.2272>
- Kurnia, Tania Wulan et. al (2019) THE EFFECTIVENESS OF COMMUNITY (POOR FAMILY)-BASED SKILL TRAINING PROGRAM BY THE LOCAL OFFICE OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION OF BOGOR CITY, *Jurnal Sosio Humaniora*, Volume 10 (1).
- Kurniawan, R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kaderisasi Anggota Ansor Kabupaten Banyumas. In *Magnum pustaka utama* (Vol. 1, Issue 69).
- Kuruppu, C.S., K., & N., K. (2021). The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka. *Global Journal of Management and Business Research*, 21(December), 13–20. <https://doi.org/10.34257/gjmbvol21is2pg13>
- Kusuma dkk, (2021) Pelatihan Kewirausahaan Sebagai Peluang Bisnis Untuk Generasi Milenial Di Soloraya Selama Masa Pandemi Covid-19, *Jurnal Budimas* Vol. 03, No. 02.
- Kusmulyono, M. Setiawan & Endaryono, Teguh , (2018) Kekuatan visi dan misi dalam memandu arah strategi UMKM lebon, *Jurnal Sembadha*, Volume 01, Edisi 01
- Ludiya, E., & Mulyana, A. R. (2020). Pengaruh karakteristik wirausaha dan inovasi terhadap kinerja usaha pada umkm fashion di kota cimahi. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1).
- Lee, Y., Shin, H. Y., Park, J., Kim, W., & Cho, D. (2017). An integrative literature review on employee engagement in the field of human resource development: exploring where we are and where we should go. *Asia Pacific Education Review*, 18(4). <https://doi.org/10.1007/s12564-017-9508-3>
- Lies Sunarmintyastuti, & Hugo Aries Suprpto (2019) Pengembangan SDM Melalui Minat dan Motivasi Santriwati pada Yayasan Taufidzul Qur'an Ar-Rahmani di Ciputat Tangerang Selatan, *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 6. No.2, April 2019.

- Ludwikowska, K. (2018). The effectiveness of training needs analysis and its relation to employee efficiency. *Wroclaw University of Science and Technology* No. 77. doi:10.21008/j.0239-9415.2018.077.11
- M.S. Faiz et. al (2015) ANALISIS KARAKTERISTIK KEWIRAUSAHAAN SEBAGAI FAKTOR PENENTU PERTUMBUHAN USAHA (Studi Kasus Pada UMKM Martabak Setia Budi Semarang) *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol 4 (4)*. <https://doi.org/10.14710/Jiab.2015.9266>
- Mahmudah, F. N., & Putra, E. C. S. (2021). Tinjauan pustaka sistematis manajemen pendidikan: Kerangka konseptual dalam meningkatkan kualitas pendidikan era 4.0. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1). <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.33713>
- Mala, I. K., Pratikto, H. and Winarno, A. (2020). „Santripreneurship : Internalizing The Values Of Independence In The Digital Era (Case Of Pondok Pesantren In Malang Raya)“, 6(3), pp. 282–291
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2003) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Dharma
- Marković, D., Janačković, G., Simeunović, N., & Lalić, B. (2020). Identifying and ranking novel indicators of MSMEs innovation potential. *Technology Analysis & Strategic Management*, 32(5), 529–541. <https://doi.org/10.1080/09537325.2019.1675871>
- Marras, J.P. (2016). *Administraç~ao de Recursos humanos*, 15 ed., S~ao Paulo: Saraiva
- Martoyo, Susilo (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan. Pertama, Yogyakarta : Penerbit BPFE UGM
- Mary Vincent (2020) Impact of Training and Development on Employee Job Performance in Nigeria, *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, Scholars Middle East Publishers, Dubai, United Arab Emirates,5(5): 265-268. DOI: 10.36348/sjhss.2020.v05i05.004
- Mattajang, R., Nurwulandari, A., & Yoshua, Y. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan pelatihan terhadap employee engagement melalui kinerja pegawai di Mayapada Hospital. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2). <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2372>

- McMullan, R. W. E., & Kenworthy, T. P. (2016). *Creativity and entrepreneurial performance* (1st ed.). Springer. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-04726-3>
- Merlot, E. S., & de Cieri, H. (2012). The challenges of the 2004 Indian Ocean tsunami for strategic international human resource management in multinational nonprofit enterprises. *International Journal of Human Resource Management*, 23(7). <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.610337>
- Mohammad Darwis (2016) Pendidikan Entrepreneurship Dalam Perspektif Global, Tarbiyatuna: *Jurnal Pendidikan Islam*, Volume 9, Nomor 2.
- Moleong, L. J. (2010) *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja. Rosdakarya.
- Mondy W.R (2010) *Human Resource Management*, Prestice hell.
- Mondy, R. Wayne et. Al (2002) *Human Resource Management 8th Edition* New Jersey : Prentice Hall.
- Muchson, M. (2017). *Entrepreneurship (Kewirausahaan)*. In Guepedia.
- Mukrodi, M., Wahyudi, W., Sugiarti, E., et.al. (2021). Membangun Jiwa Usaha Melalui Pelatihan Kewirausahaan. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 1(1), 11-18 DOI 10.37481 11.
- Muslimin (2019) *Pengembangan ekonomi Pesantren melalui Gerakan Wirausaha : Studi kasus di Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto Jatim*, UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang. (Tesis Master yang diterbitkan).
- Muslimin Kara dan Jamaluddin (2010) *Pengantar Kewirausahaan*, Makassar: Alauddin Press.
- Mutiah Siti Ulfha, Andri Soemitra, Sugianto Sugianto (2022) Analisis Efektivitas Peran BLK Komunitas dalam Upaya Meningkatkan Skill Tenaga Kerja Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Mufidah, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja UMKM di Kota Pasuruan. *Jurnal Riset Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.30587/jre.v2i2.963>
- Marzuki, Saleh. 2011. *Pendidikan Nonformal : Dimensi dalam Keaksaraan Fungsional, Pelatihan, dan Andragogi*. Bandung: Rosdakarya.

- Novianti, P. ., & Habra, M. D. . (2022). Pengaruh Motivasi dan Mental Kewirausahaan terhadap Minat Berwirausaha (Studi Kasus Pedagang Kaki Lima di Lapangan Segitiga Lubuk Pakam), *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 3(2), 110–119. <https://doi.org/10.60036/jbm.v3i2.64>
- Novrita, Sri Zulfia et. al. (2023) Pengaruh Minat Berwirausaha dan Kurikulum Pembelajaran Wirausaha terhadap Kompetensi Wirausaha Digital Mahasiswa Vokasi Tata Busana, *Indonesian Journal of Computer Science Vol.12, No.6*.
- Nafisah Yuliani & Diana Novita (2022). Santripreneur as The Main Pillar of Post-Pandemic Economy In Creating Excellent and Reliable Students. *KRESNA: Jurnal Riset dan Pengabdian Masyarakat* Volume 2, Nomor 1, 66-75.
- Nathaniel, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2003) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurhayani, N. (2019). Analisis Sumber Daya Manusia Kepemimpinan Generasi Gen Y pada Instansi Pemerintah/BUMN Menghadapi Era VUCA. *Jurnal TEKNOLOGI NUSANTARA*. 43-55
- Nusa, B. S., Muis, M., & Amar, M. Y. (2020). The influence of motivation, competence and compensation on employee performance in the field of marketing of PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Pangkajene Kepulauan branch offices. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship (HJABE)*, 3(4), 13–21.
- Oluwakemi, O. T. (2019). Digital literacy and entrepreneurial returns among small business owners in Lagos State, Nigeria. *Education & Science Journal of Policy Review and Curriculum Development*, 9(2), 1–11.
- Onsardi, O. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Modul Kuliah MSDM International*.
- Pangaribuan, O. C., & Irwansyah, I. (2019). Media Cetak Indonesia di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Pewarta Indonesia*, 1(2). <https://doi.org/10.25008/jpi.v1i2.11>
- Patrick, W. S., Jha, J. K., & Sharma, K. G. (2022). Strategic international human resource management (SIHRM) framework: an integrated review and directions for future research. *In Journal of Global Mobility*. <https://doi.org/10.1108/JGM-08-2022-0039>

- Priansa. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Cv. Alfabeta.
- Purwanto, M. R., Supriadi & Rahamini T.Y. (2020). The Use of Entrepreneurship education in Community Empowerment at Lintangsono Islamic Boarding School of Yogyakarta, Published By: Blue Eyes Intelligence Engineering ,& Sciences Publication (February). doi: 10.35940/ijeat.B3740.129219.
- Ramadani, V., Gërguri, S., Dana, L. P., & Tašaminova, T. (2013). Women entrepreneurs in the Republic of Macedonia: Waiting for directions. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 19(1). <https://doi.org/10.1504/IJESB.2013.054330>
- Ramadani, V., Hisrich, R. D., & Gërguri-Rashiti, S. (2015). Female entrepreneurs in transition economies: Insights from Albania, Macedonia and Kosovo. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 11(4). <https://doi.org/10.1504/WREMSD.2015.072066>
- Ramlan, R., Zainol, Z., & Tajuddin, D. (2020). The Effects of Training Transfer on Training Program Evaluation and Effectiveness of Training Program. *Management Research Journal*, Volume 9, 43-53. <https://doi.org/10.37134/mrj>.
- Ramses Simanjuntak dkk (2019) *The Power of Enterpreneurship*, Cetakan Pertama Penerbit Bintang Sembilan Visistama, Serang Banten.
- Raymond Noe, John Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick Wright (2003) *Human Resource Management*, International Edition, (The McGraw-hill Companies : Inc. New York.
- Riska Gustiana, Taufik Hidayat, Achmad Fauzi (2022), Pelatihan, Pengembangan SDM (Suatu kajian Literatur Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia), *Jurnal ilmu Manajemen Sistem informasi* Volume 3, Issue 6. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>
- Rita Mustopa et.al, (2021) Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di masa pandemi Covid-19, *Jurnal SOSTECH* Volume 1, Nomor 3.
- Rizki Amalia (2017), *Penempatan dan Pengembangan Pegawai*, Buku Literatur IPDN.
- Roundy, P. T. (2018). Paying attention to the customer: consumer forces in small town entrepreneurial ecosystems. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 20(2), 323–340. <https://doi.org/10.1108/JRME-11-2017-0054>
- Rozi Ahmad et.al. (2019) *The Power of Enterpreneurship*, Cetakan Pertama Penerbit Bintang Sembilan Visistama, Serang Banten.

- Ruhamak, M.D., Rahmati, A., & H. Husnurrosyidah (2020). Pesantrenpreneur : Strategi Entrepreneurship di Pondok Pesantren Melalui Komoditas Talas Satoimo, *Jurnal Ekonomi Syariah*. 8 (2). 383– 398.
- Rusby, Zulkifli (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR
- Ridwan Jamal (2016), Maqasidus Syariah dan Relevansinya dalam Kekinian, *Jurnal Ilmiah As-Syir'ah*, Vol. 8 (1)
DOI: <http://dx.doi.org/10.30984/as.v8i1.34>
- Ritson, Neil. (2013). *Strategic Management*. Bookboon.com.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Saepudin, A. (2022). Hubungan Persepsi Kometensi instruktur dalam Penggunaan Media Belajar Dalam Prestasi Belajar, *Jurnal Teknodik*, Hal. 392 – 401.
<https://doi.org/10.32550/teknodik.vi0.40>
- Sonedi, S., & Noviyanti, L. (2019). Performance Of Educational Instructors And Skills Training In The Youth Nursing Community Of Majar Tabela City Palangka Raya. *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Komunikasi*, 5(1), 6–13. <https://doi.org/10.33084/restorica.v5i1.996>
- Suwasti, Rintis (2017) Pengaruh Pelatihan Kerja, Peran Instruktur dan Fasilitas Pelatihan Terhadap Minat Membuka Usaha kecil (small Bussines) (Studi Kasus Pada Peserta di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung) , *Jurnal REVITALISASI Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 06, Nomor 04.
- Saiman, Leonardo. (2009). *Kewirausahaan, Teori, Praktik dan Kasus-Kasus*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1). <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>.
- Shinta Devi Apriliana & Ertien Rining Nawangsari (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, *Jurnal Forum Ekonomi*, 23 (4) 804-812 <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php>
- Salim Segaf Al Djufri (2006). *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, Jakarta: Zikrul Hakim.

- Sambrook, S. (2005). *Human Resource Development International*. Human Resource Development International, 8(1).
- Samsuni (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Al-Qur'an, *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, Volume 9, no. 1.
- Santika, N. W. R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Karakter, *Satya Sastraharing: Jurnal Manajemen*, 04(01).
- Santos S. Azevedo et.al, (2021) Gamification in training and development processes: perception on effectiveness and results, *Revista de Gest~ao* Vol. 28 No. 2, pp. 133-146 Emerald Publishing Limited <https://doi.org/10.1108/REG-12-2019-0132>
- Sembiring, M. P. (2022). Penurunan Daya Saing Global Indonesia : Pembangunan Infrastruktur Yang Kurang Adaptif Terhadap Perkembangan Isu Cybercrime. In *Journal of International Relations* (Vol. 8).
- Sergi, B.S., Popkova, E.G., Bogoviz, A.V. and Ragulina, J.V. (2019), "Entrepreneurship and Economic Growth: The Experience of Developed and Developing Countries. Sergi, B.S. and Scanlon, C.C. (Ed.) *Entrepreneurship and Development in the 21st Century (Lab for Entrepreneurship and Development)*, Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 3-32. <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-233-720191002>
- Sihombing, P., & Verawati, D. M. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus PD BPR Bank Bapas 69 Magelang). *Jurnal Maneksi*, 9(2), 389– 395.
- Sihombing, U. (2021). Competence Development Planning of Human Resources with International Tourism Standards for Improving the Welfare of the Badung Regency Community. *Jurnal Bina Praja*, 13(3). <https://doi.org/10.21787/jbp.13.2021.459-470>
- Sihotang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Pradnya Paramitha.
- Sims, R. (2006). *Human resource development: today and tomorrow*. New Delhi: IAP.
- Sonia Sugian, Sampara Lukman, & Ella L. Wargadinata. (2021). Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara (Asn) Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat (Studi di BKPSDM Kabupaten Sumedang). *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 13(3). <https://doi.org/10.54783/jv.v13i3.476>

- Stefańska, M. (2021). Sustainability in human resource management. In Sustainability and sustainable development. *ResearchGate* <https://doi.org/10.18559/978-83-8211-074-6/ii4>
- Suarda, Andi (2014), *Kewirausahaan Dalam Islam*, (Makassar: Alauddin Press.
- Sugiyono, (2013), *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitaitaif dan R & D*, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Suhud, M.A., dan Islami, I. (2020). Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Pondok Pesantren: Studi Kasus di Pesantren Joglo Alit. *AlHikmah : Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*, 4(1), pp. 1–26.
- Suryana, (2013) *Kewirausahaan: Kiat Dan proses Menuju Sukses*”, (Jakarta: Selemba Empat,
- Swanson, R. A. (2009). *Foundations of Human Resource Development: Easy read Large Bold Edition*. London.
- Szerb, László et. al (2018) The relevance of quantity and quality entrepreneurship for regional performance: the moderating role of the entrepreneurial ecosystem, *REGIONAL STUDIES*, Vol. 53, No. 9, 1308–1320 <https://doi.org/10.1080/00343404.2018.1510481>
- Thoha, Miftah (2005) *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Kencana.
- Triyanto, N. I. L. M. S. ,Sukarno,. (2021). The Role Of Headmaster In Building Entrepreneurial Spirit In Students. *Psychology and Education Journal*, 58(2). <https://doi.org/10.17762/pae.v58i2.2854>
- Tugiah, T., & Jamilus, J. (2022). Pengembangan Pendidik sebagai Sumber Daya Manusia Untuk Mempersiapkan Generasi Milenial Menghadapi Era Digital. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(6). <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v2i6.350>
- T. L. Wheelen and J. D. Hunger, (1989) *Strategic Management and Business Policy*, 3rd ed., MA: Addison-Wesley Publishing Company, ch. 1, pp. 10-17.
- Ulfathin, N. (2022). Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan: Teori dan Aplikasinya. *Jurnal In Edukasi* (Vol. 1).
- Ulfha, S Mutiah, et. al (2022) Analisis Efektivitas Peran BLK Komunitas dalam Upaya Meningkatkan Skill Tenaga Kerja Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Wellem, I., & Djawoto. (2022). The Effect Of Compensation On Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable. *Proceeding*

- 2nd International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS) Surabaya, 4(1).*
- Widodo Eko Suparno (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Ed.1, Cet.2 ; Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Wilson, John P. (2001) *Human Resource Development, Learning & Training for*
- Wibowo, Y. Gunawan, et.al. (2022) Analisa Komparasi Mental Berwirausaha Mahasiswa Kegiatan Merdeka Belajar Kampus Merdeka, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 08 No 02 Hal. 285 – 292*
- Xu, Z. and Dobson, S. (2019), "Challenges of building entrepreneurial ecosystems in peripheral places", *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*, Vol. 8 No. 3, pp. 408-430. <https://doi.org/10.1108/JEPP-03-2019-0023>
- Yeni Nuraeni, Ari Yuliasuti, Faizal Amir Nasution, et.al. (2022) Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Dalam Menyediakan Tenaga Kerja Pada Dunia Usaha dan Industri. *Jurnal Ketenagakerjaan* Volume 17 No. 1.
- Yanthy Herawaty Purnama, et. al(2021)Examining the Effect of Vocational Training, Competency, and Job Satisfaction on Employee Productivity: Evidence from Indonesia, *Jurnal Multicultural Education* Volume 7, Issue 4, Http ://DOI: 10.5281/zenodo.4699722
- Yanthy Herawaty Purnama, et. al(2021)Examining the Effect of Vocational Training, Competency, and Job Satisfaction on Employee Productivity: Evidence from Indonesia, *Jurnal Multicultural Education* Volume 7, Issue 4, Http ://DOI: 10.5281/zenodo.4699722
- Yusriadi. (2021). Peranan Departement Human Resource Development (HRD) Dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Pegawai Di Saat Pandemic Covid-19 Dan Era New Normal Pada Organisasi Perusahaan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(4).
- Zachri Abdussamad .(2021). *Metode penelitian Kualitatif*, Cet. I, Syakira Media Press).
- Zahrudin, mun, Ismail, S., & Yuliati Zakiah, Q. (2021). Policy Analysis Of Implementation Of Minimum Competency Assessment As An Effort to Improve Reading Literacy of Students in Schools. *Jurnal Kajian, Penelitian, Dan Pengembangan Kependidikan*, 12(1).
- Zainal, P. D. V. R., Ramly, P. D. H. M., Mutis, P. D. T., & Arafah, D. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (3rd ed.; K. Putra, Ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Zhu, S., Meyer, W., & Röhrig, S. (2022). The typology of vocational education and training cooperation between Germany and China. *International Journal of Training and Development*, 26, 709–724. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12283>

Zimmerer, W. T. & Scarborough, N. M. (1996) *Essentials of Entrepreneurship and Small Business Management*. New Jersey: Prentice-Hall.

Zulianti, D., Nawawi, Z. M., (2022) Pengaruh Motivasi dan Mental Kewirausahaan Terhadap Minat Mahasiswa Manajemen Untuk Berwirausaha 1(4), *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*. <https://doi.org/10.46799/jequi.v4i1.69E>-ISSN:2775-0833 Published by: Ridwan Institute

DAFTAR PUSTAKA WEBSITE

Peraturan Pemerintah No. 31 tahun 2006 tentang Sislakernas.

https://kemenperin.go.id/kompetensi/PP_31_2006.pdf

SINTALA Kemenaker

https://sintala.kemnaker.go.id/index.php/front/tentang_kami

[Http://kemnaker.go.id](http://kemnaker.go.id)

<https://www.kemerkopmk.go.id>

<https://www.bps.go.id>

<http://emispendis.kemenag.go.id/>

<https://money.kompas.com>.

<https://databoks.katadata.co.id>

<https://www.antaraneews.com/berita/3680067/kemnaker-instruktur-blk-komunitas-miliki-peran-bangun-sdm>

<https://proglat.kemnaker.go.id/programs/9966e38a-0094-426b-884a-5962b4d2e3d8/versions/1>

LAMPIRAN

Lampiran 1

Sebelum wawancara dilakukan peneliti dengan informan saling memperkenalkan diri. Dan peneliti juga menyampaikan maksud dan tujuan melakukan penelitian di BLKK Al-Istianah. Berikut ini pedoman yang peneliti gunakan dalam wawancara dengan beberapa informan :

A. Pedoman wawancara dengan Pimpinan BLKK Al-Istianah

1. Bagaimana asal mula pendirian dan pengelolaan BLKK Al-Istianah ini ?
2. Apa program ketrampilan yang dilaksanakan di BLKK Al-Istianah ? Apa alasannya memilih itu ?
3. Siapa dan darimana saja peserta pelatihan ?
4. Bagaimana caranya melakukan sosialisasi dan rekrutmen peserta ?
5. Bagaimana proses pelaksanaan pelatihan di BLKK AL-Istianah ?
6. Menurut Anda apakah pelaksanaan program tersebut sudah berhasil terutama dalam kewirausahaan ?
7. Apa kendala yang dihadapi dalam memimpin dan menjalankan program tersebut ? Dan bagaimana cara menanganinya ?
8. Apakah pihak Lembaga melakukan monev setelah pelatihan ? dan bagaiman hasilnya ?
9. Apa rencana ke depan agar BLKK tetap berkelanjutan dalam mencetak wirausahawan santri.

B. Pedoman wawancara dengan instruktur Pelatihan BLKK Al-Istianah

1. Bagaimana ceritanya anda ditunjuk menjadi instruktur pelatihan dengan kompetensi desain grafis di BLKK Al-Istianah ?
2. Apa tugas-tugas yang anda lakukan dalam pelatihan di BLKK Al-Istianah ?
3. Apa saja kurikulum pelatihan yang digunakan ? Dan bagaimana hasilnya ?
4. Metode apa yang anda gunakan dalam melatih para peserta ? dan Bagaimana hasilnya ?
5. Menurut anda apakah materi yang terkait dengan ketrampilan kewirausahaan juga diberikan kepada peserta ? Bagaimana hasilnya ?
6. Apakah uji kompetensi juga dilakukan kepada peserta pelatihan ?
7. Apa kendala yang dihadapi selama menjadi instruktur pelatihan ?
8. Ke depan apa sebaiknya yang harus dilakukan agar lulusan BLKK Al-Istianah dapat berwirausaha mandiri ?

C. Pedoman wawancara dengan peserta pelatihan

1. Apa motivasi anda mengikuti pelatihan di BLKK Al-Istianah ?
2. Bagaimana menurut anda tentang pelaksanaan pelatihan desain grafis di BLKK tersebut ?
3. Apakah anda juga diajari mengenai kewirausahaan ?
4. Apa kendala yang anda alami selama mengikuti pelatihan ?
5. Setelah pelatihan, apa yang saat ini anda lakukan ? berwirausaha, bekerja ataukah melanjutkan pendidikan ? apa alasannya ?
6. Menurut anda apakah perlu ada program lanjutan dalam pengembangan kewirausahaan bagi lulusan ?