

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

Sukandar
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Email: azkakajen13@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine (1) The process of program implementation at the Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati Central Java (2) Factors that influence the development of sustainable entrepreneurship of students after the implementation of the Balai Latihan Kerja Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati Central Java program. Researchers used descriptive-qualitative methods with data collection techniques through interviews, observation and documentation. Data validity checks using data triangulation techniques and data analysis using data reduction, data display, and conclusion drawing/verification techniques.

The results showed: (1) the implementation of the Junior graphic design training program at BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati has been running effectively in accordance with the technical instructions from the Indonesian Ministry of Manpower in developing the knowledge and skills of trainee santri in the field of graphic design competence (2). The sustainable development of santri entrepreneurship after the implementation of the training program at BLKK Al-Istianah is influenced by several factors, namely: factors of vision, mission and organizational goals, training curriculum, training instructors and graduate participants. Based on these findings, this study recommends the need for collaborative and synergic steps from various parties in the form of further programs at BLKK Al-Istianah related to improving business skills, strengthening business infrastructure, capital support, mentoring and mentoring as well as building networks and business partnerships so that later santri graduates can truly be motivated and entrepreneurial in developing independent and sustainable businesses.

Keywords: HR Development, Entrepreneurship, Training, BLK Pesantren Community

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. Pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi data dan Analisis data menggunakan teknik *data reduction, display data, dan 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 faktor yaitu: faktor visi, misi dan tujuan organisasi, kurikulum pelatihan, instruktur pelatihan dan peserta lulusan. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan perlu adanya langkah-langkah kolaboratif dan sinergik dari berbagai pihak dalam bentuk program lanjutan di BLKK Al-Istianah yang berkaitan 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

PENDAHULUAN

Memasuki era revolusi industri 4.0 seperti sekarang ini yang ditandai dengan semakin cepat perkembangan teknologi informasi, menjadi suatu hal yang sulit terelakan bagi setiap individu atau kelompok dimanapun berada. 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). Dimana manajemen SDM akan mengalami perubahan-perubahan yang bersifat transformasional seiring dengan perubahan kondisi global mulai dari perencanaan, perorganisasian sampai pada evaluasi dan monitoring dari kinerja yang telah dilakukan dalam suatu organisasi. (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; Nurhayani, 2019). SDM menjadi modal utama dalam perencanaan strategis dan produksi keluaran (Irfansyah & Ismail, 2022; Mattajang et al., 2022).

Untuk itu, **pengembangan organisasi dengan cara meningkatkan kinerja secara efisien juga diperlukan, termasuk dalam hal pelatihan dan pengembangan,**

serta peningkatan individu (Wellem & Djawoto, 2022). Supaya suatu organisasi dan individu menghasilkan keunggulan kompetitif yang diperoleh dari konsepsi pembelajaran yang dilakukan secara holistik (Raharjo, 2022). 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).

Indonesia sebagai bagian dari percaturan dunia, tentunya harus mempersiapkan diri dalam persaingan global, khususnya di bidang pengembangan SDM strategis agar ke depan tercipta manusia-manusia yang memiliki kapabilitas (*Human resources capabilities/HRC*) yang sesuai dengan tujuan pembangunan yaitu membentuk manusia seutuhnya. Karena dari laporan World Economic Forum (WEF) pada tahun 2022 tercatat jika skor *Global Competitive Index* (GCI) Indonesia masih berada di posisi 44 dunia. sedangkan di tingkat ASEAN masih berada di posisi 4 dibawah Singapura Malaysia dan Brunei Darussalam. Padahal, di tahun 2045 Indonesia mendapatkan bonus demografi yang juga menuntut kehandalan SDM agar bisa berdaya saing di pasaran global. (Sembiring, 2022).

Oleh sebab itu, untuk mempersiapkan penduduk usia produktif pada tahun 2045 nanti, pemerintahan saat ini telah fokus pada pengembangan atau peningkatan kualitas sumberdaya manusia (SDM) Indonesia dengan sejumlah program yang diamanatkan kepada Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) Republik Indonesia. antara pemerintah dan masyarakat diimplementasikan antara lain melalui pembangunan Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) yaitu BLKK tumbuh, berkembang dan mandiri. Menurut data Kemenaker RI sejak tahun 2017 hingga 2022, Kementerian Ketenagakerjaan telah membangun BLK Komunitas sebanyak 3.757 lembaga yang tersebar diseluruh Indonesia dengan klasifikasi yaitu Komunitas Tumbuh, Berkembang, dan Komunitas Mandiri.

Program BLK Komunitas adalah upaya pemerintah dalam meningkatkan sebaran lembaga pelatihan kerja, serta mendekatkan akses pelatihan kepada masyarakat atau komunitas. Dengan adanya BLK Komunitas diharapkan masyarakat memiliki ketrampilan yang mampu terserap oleh dunia usaha dan industri. Program ini akan bersinergi dengan dunia industri sesuai potensi daerah masing-masing. Melalui sinergi, lulusan BLK memiliki keterampilan yang memadai serta lebih mudah terserap pasar kerja untuk mempercepat pengurangan angka pengangguran dan memperluas kesempatan kerja bagi para lulusannya

Adapun bentuk sinergi dan kolaborasi yang dapat dilakukan di antaranya informasi pasar kerja; pengembangan kurikulum dan pengajaran; pengembangan standar kompetensi kerja dan kualifikasi nasional (SKKNI); sertifikasi kompetensi; *On the Job Training* (OJT); peningkatan keterampilan wirausaha; pengembangan *training center* di industri; dan bahkan menjadi *co-manage* lembaga pelatihan.

Dalam implementasinya program BLK Komunitas ini juga menyasar ke Lembaga pendidikan pesantren. Berdasarkan data statistic pondok pesantren 2022: jumlah Lembaga pesantren baik yang berbasis kitab maupun satuan pendidikan berjumlah 37,614 dengan jumlah santri mencapai 4,495,735. Dengan jumlah santri yang begitu besar, diharapkan nantinya dapat tenaga kerja yang potensial. Terlebih, dengan program pengembangan dalam bentuk pelatihan ketrampilan diberbagai bidang seperti teknologi informasi, pertanian, perdagangan, produksi barang dan jasa diharapkan nantinya akan membuka peluang munculnya para *santripreneur* yang berlatar belakang pendidikan santri. Sebab, ditengah persaingan global seperti sekarang ini, idealnya para santri tidak hanya menguasai ilmu keagamaan namun juga ilmu kewirausahaan yang yang dalam prakteknya bekerja dan berusaha dalam koridor syariah sebagaimana yang mereka dapatkan dan pelajari selama di Pesantren.

Untuk mewujudkan kemandirian dalam jiwa kewirausahaan yang dilakukan oleh para santri di pesantren. potensi santri dikembangkan agar memiliki jiwa dan kemandirian kewirausahaan yang tinggi. Karena umumnya santri belum menjadi pelaku ahli atau praktisi yang mumpuni dalam hal wirausaha, dibutuhkan life skill untuk menumbuhkan dan mengembangkan keterampilan berwirausaha (Mala, et.al., 2020).

Dan nantinya dapat mendorong para santri untuk menciptakan lapangan kerja melalui usaha yang mereka jalankan (Yuliani, et.al., 2022). Pesantren, sebagai lembaga, mempersiapkan para santri untuk menjadi entrepreneur yang mandiri secara ekonomi dan keuangan (Ruhamak, et.al., 2020).

Hal ini didasarkan pada identifikasi persoalan yang ada pada diri lulusan Pesantren. Yaitu pengetahuan dan ketrampilan para santri dalam bidang kewirausahaan masih sangat minim, sehingga menjadi persoalan setelah lulus dari pendidikan pesantren, pesantren sebagai lembaga pendidikan para santri, masih kurang maksimal dalam mendidik, melatih, dan memfasilitasi para santri untuk menjadi wirausahawan (*santripreneur*) dan 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.

Balai Latihan Kerja Komunitas (BLKK) Al-Istianah yang berlokasi di Desa Palngitan kecamatan Pati Kabupaten Pati Jawa Tengah merupakan salah satu BLKK yang bertujuan untuk mengembangkan ketrampilan para santri melalui program pelatihan Junior graphic design dan *soft skill* bidang kewirausahaan. Hal ini berkesesuaian dengan visi misi Pondok Pesantren Al-Istianah. 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.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang pengembangan kewirausahaan santri melalui BLKK AL-Istianah secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pelaksanaan pelatihan di BLKK Al-Istianah Pati dan

factor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kewirausahaan santri pasca program tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif-deskriptif. Setting penelitian ini berlokasi di BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Desa Plangitan, Kecamatan Pati, Kabupaten Pati, Provinsi Jawa Tengah dengan melibatkan Pengurus BLKK, instruktur dan peserta BLKK dalam kegiatan program junior graphic design.

Teknik pengumpulan data menggunakan: a). Metode observasi, yaitu 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. b). Wawancara: Dilakukan dengan informan yang telah dipilih untuk menggali informasi sesuai topik kajian. Wawancara dilakukan dengan pimpinan BLKK, instruktur dan santri pesertan pelatihan seputar proses pelaksanaan program BLKK Pesantren Al-Istianah dan factor yang mempengaruhi pengembangan kewirausahaan berkelanjutan santri pasca pelaksanaan program BLKK Pesantren Al-Istianah Pati, Provinsi Jawa Tengah. c). Dokumentai yaitu mengetahui dokumen atau berkas yang berkaitan dengan BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati, Provinsi Jawa Tengah dalam pengembangan kewirausahaan berkelanjutan santri.

Pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi data, yang meliputi a. Triangulasi Sumber. Teknik ini dilaksanakan melalui proses memeriksa data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Pengujian kredibilitas data mengenai pengembangan kewirausahaan 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.

Kemudian untuk analisis data menggunakan teknik reduksi data (*data reduction*): penulis melakukan reduksi data dari lokasi penelitian. b). Penyajian data (*data display*)

: peneliti menyajikan data lapangan dalam bentuk narasi secara sistematis dan mudah dipahami. dan menarik kesimpulan atau verifikasi (*conclusion drawing/verification*). Peneliti membuat simpulan atau verifikasi dari temuan penelitian secara holistics sesuai dengan klausul, hipotesa dan teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN.

Penulis akan menyajikan hasil penelitian berdasarkan teknik pengumpulan data observasi, wawancara maupun dokumentasi tentang proses pelaksanaan program pelatihan dan factor yang mempengaruhi pengembangan kewirausahaan santri pasca pelaksanaan program pada BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati sesuai rumusan dan tujuan penelitian sebagai berikut ini:

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 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.

Secara konseptual pengembangan SDM 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: *assessment, design, delivery* dan *Evaluation* (Ramlan et al., 2020).

Proses pelaksanaan program pelatihan di BLKK Al-Istianah dimulai dengan tahapan pra kegiatan yang meliputi:

a) Sosialisasi

Berdasarkan hasil data wawancara dan observasi penelitian menunjukkan, bahwa sosialisasi merupakan tahapan penting dalam pengenalan suatu program kepada santri dan masyarakat sekitar. Apakah program yang akan dilaksanakan sudah sesuai dengan arah dan tujuan organisasi dan kebutuhan calon peserta kegiatan ataukah belum. Secara teoritis, sosialisasi program secara transparan menjadi bagian dari 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. Dari temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sosialisasi merupakan tahapan penting sebelum pelaksanaan program kegiatan dengan tujuan untuk pengenalan dan tingkat ketertarikan suatu program kepada santri dan masyarakat sekitar sebagai sasarannya.

b) Rekrutmen peserta pelatihan

Dari hasil observasi peneliti, ditemukan, bahwa dalam setiap angkatan pelaksanaan pelatihan, pihak BLKK hanya merekrut 16 peserta karena fasilitas yang tersedia hanya berjumlah 16 unit peralatan dan dalam setahun dilaksanakan 2 kali pelatihan sesuai dengan anggaran dari Kemenaker sejumlah Rp. 50 Juta/Angkatan. Adapun tahapan rekrutmen 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.

Dan secara teoritis, kegiatan seleksi ini sebagai salah satu dimensi dan indikator pelatihan Mutiah Ulfha et al., (2022) Sehingga harus didasarkan pada arah dan tujuan yang jelas dari suatu organisasi dan pada analisis kebutuhan pelatihan yang mencakup kebutuhan organisasi dan individu (Subiyantoro et al. 2022; Lok et al., 2021; Ludwikowska, 2018; Mondy 2010). Berdasarkan temuan 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 (Kemenaker RI).

Tahapan selanjutnya berupa pelaksanaan kegiatan yang meliputi:

1) Persiapan

Kegiatan persiapan merupakan tahapan awal dari serangkaian rencana pelaksanaan kegiatan pelatihan di BLKK Al-Istianah Pati. Berdasarkan wawancara dan observasi, persiapan ini terkait dengan fasilitas, tim pelaksana, materi dan administrasi pelatihan. 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.

2) Pelaksanaan kegiatan

Pelaksanaan kegiatan di BLKK Al-Istianah dimulai dengan acara pembukaan, proses pelatihan dan penutupan kegiatan. Pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh sebuah organisasi bertujuan meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas SDM dan mengembangkan kemampuan individu (Yanthi, 2021). Dan seiring dengan perkembangan teknologi, pelatihan dan pengembangan membuat pegawai lebih produktif dan lebih adaptif sehingga akan meningkatkan kemampuan dan keuntungan organisasi (Subyantoro, et. al., 2022) dan dilakukan berkesinambungan dan tidak berdasarkan pada kelangsungan hidup, yaitu melakukan pelatihan saja ketika organisasi dihadapkan dengan masalah tertentu (Vincent, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian bahwa tahapan pelaksanaan program pelatihan Junior Graphic Design pada BLK Komunitas pesantren Al-Istianah Pati terselenggara sesuai dengan petunjuk teknis Kemenaker RI yaitu memakan waktu 24 hari dengan jam pelatihan mencapai 240 JP. Dari temuan tersebut, dapat diimpulkan 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.

Kemudian pada tahap pelaksanaan program pelatihan juga tak lepas dari beberapa pnting yaitu;

1) Jenis program pelatihan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemilihan program 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. Sebab, 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 (Subiyantoro et al, 2022).

2). Metode pelatihan

Dari data-data penelitian dapat diuraikan bahwa metode pelatikan 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. Sebab, memilih metode pelatihan yang tepat dapat berkontribusi pada retensi karyawan yang berdedikasi dan menunjukkan kesetiaan kepada organisasi (Elsafty & Oraby, 2022). 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*), *demonstration and example* dan *simulation* (Nuraeni et al., 2022).

Dari temuan diatas, 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.

3). Kurikulum pelatihan

Dari hasil penelitian dapat dijelaskan, bahwa 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. Total jam pelatihan 240 JP. 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

Dalam konteks pelatihan, peserta memiliki dimensi dan indikator berupa kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan, kesesuaian untuk komponen peserta, dan ketepatan dengan sasaran (Mutiah Ulfha et al., 2022). Berdasarkan temuan 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.

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. Pada dimensi pelatihan, instruktur memiliki 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. (Mutiah Ulfha et al., 2022);

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 selama 2 (dua) bulan dari Pihak Direktorat Bina Instruktur dan Tenaga Pelatihan (Intala).

5). Uji kompetensi

Berdasarkan hasil penelitian 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. Dari temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan 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.

6). Monitoring dan Evaluasi

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. Sehingga akhirnya dijadikan bahan evaluasi Secara teoritis, evaluasi berfungsi untuk mengukur kemajuan program pelatihan dalam kaitannya dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga evaluasi 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 hasil observasi penelitian, 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.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi pengembangan Kewirausahaan Santri Pasca Pelaksanaan Program BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati

Dari hasil penelitian di lapangan ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan Kewirausahaan Santri Pasca pelaksanaan Program BLK Komunitas Pesantren Al-Istianah Pati. sebagaimana temuan penelitian berikut ini:

a). Faktor visi, misi dan tujuan BLKK Al-Istianah

Penentuan visi, misi dan tujuan organisasi menjadi faktor utama sebuah organisasi formal maupun non-formal. Ritson (2013), visi merupakan suatu orientasi luas yang mengarah ke masa depan, memberikan gambaran tentang keunikan yang ditawarkan oleh suatu Perusahaan. Visi, misi juga memiliki peran sentral dalam penentuan strategi perusahaan dan menjadi aspek esensial bagi setiap perusahaan (Wheelen et al., 2015). Demikian halnya, menurut Kusmulyono & Endaryono, (2018) mengatakan visi dan misi berperan sebagai gambaran mengenai arah yang harus dicapai di masa depan. Sehingga visi dan misi harus mudah dimengerti dan diingat, memiliki arti positif, berisi motivasi dan inspirasional.

Berkaitan hasil observasi peneliti, ditemukan bahwa dalam visi dan misi pihak BLKK Al-Istianah telah memasukan unsur kewirausahaan ke dalam visi, misi dan tujuan lembaga, 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 dalam Upaya pengembangan kewirausahaan para santri lulusan program pelatihan.

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 ada 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.

b). Faktor Kurikulum Pelatihan

Kurikulum atau materi pelatihan sangat mendukung terhadap capaian target yang direncanakan dalam suatu program pelatihan. Berdasarkan wawancara dan observasi dilapangan materi pelatihan di bidang kewirausahaan belum maksimal dikarenakan waktu pelatihan yang sangat minim dibandingkan dengan materi ketrampilan teknis, sehingga kurikulum tidak tersedia modulasi yang terencana dan terstruktur secara sistematis. 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 (Lüthje & Franke, 2003).

Dari hasil temuan tersebut, menunjukkan 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.

c). 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 juga 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, (2006) yang kemudian dapat mempengaruhi perilaku dan cara berfikir peserta pelatihan berminat memulai usaha kecil kecil (*small business*) (Marzuki, 2010).

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa dalam pengasaan instruktur dalam bidang kewirausahaan belum memadai, sehingga kompetensi pengetahuan peserta pelatihan dalam hal kewirausahaan kurang maksimal, karena materi kewirausahaan yang diberikan hanya bersifat terapan yang berhubungan langsung dengan teknis ketrampilan. Sehingga belum mampu mendorong minat para santri pasca pelaksanaan program untuk berwirausaha secara mandiri dan berkelanjutan.

Berkaitan dengan hal itu, mengukur kinerja seorang instruktur menurut Bernadin & Russel (1998) harus dilihat dari beberapa indicator yaitu: *quality* (kualitas), *quantity* (kuantitas), *timeliness* (Ketepatan Waktu), *cost effectiveness*, Need for Supervision (Kemandirian) dan *interpersonal impact* (Komitmen kerja). Selain itu, 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)).

Dari hasil temuan penelitian, menunjukkan bahwa pihak BLKK Al-Istianah sesegera mungkin menyelenggarakan program pelatihan lanjutan bagi instruktur nya melalui pelatihan *up grading*. Dalam pelatihan ini instruktur akan dibekali secara

spesifik tentang kompetensi kewirausahaan. Sehingga tidak hanya fokus pada materi pelatihan teknis saja.

d) Faktor Peserta Lulusan Pasca Pelatihan

Santri lulusan program pelatihan di BLKK Al-Istianah merupakan sasaran dalam pengembangan kewirausahaan santri. Karena output dari program tersebut adalah membangun para santri untuk berwirausaha secara mandiri. Dari hasil temuan penelitian, bahwa pasca pelatihan santri lulusan menjadi factor penting dalam pengembangan kewirausahaan. Peneliti kemudian membagi ke dalam dua kategori lulusan BLKK Al-Istianah. 1). Santri lulusan yang sudah berwirausaha. Kondisi santri lulusan seperti ini 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. Ini berarti dalam diri santri lulusan seperti itu menggambarkan adanya kesiapan mental dalam menjalankan sebuah usaha yang meliputi sikap disiplin, berani, berkomitmen, berorientasi ke depan, kreatif dan inovatif optimis dan percaya diri (Candera et al., 2021; Candra S. A. & Elin K. F., 2021; Mukrodi et al., 2021). Dan secara psikologis sudah termasuk ciri-ciri *entrepreneurship* yang meliputi need for power, Need for Affiliation dan Need for Achievement (Rozi et.al., 2019). 2). Santri lulusan yang belum berwirausahaan. Kondisi santri lulusan seperti ini disebabkan oleh sikap yang kurang percaya diri dan keterbatasan sumber daya sehingga kurang minat berwirausaha secara mandiri.

Secara teoritis, 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, 2020; Zulianti & M. Nawawi, 2022). Berdasarkan temuan tersebut, maka langkah-langkah strategik secara kolaboratif perlu dilakukan oleh BLKK Al-Istianah dengan cara pengembangan ketrampilan bisnis, penguatan infrastruktur, mentoring dan

pendampingan, pembentukan jejaring dan kemitraan bisnis, mencitakan inkubasi bisnis dan dukungan permodalan. Dengan hal itu diharapkan dapat mempengaruhi terhadap pengembangan santri pasca lulusan program BLKK Al-Istianah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian di atas, penulis dapat 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 faktor 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 mandiri dan 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.

Daftar Pustaka

- 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>
- 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.
- 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.
- 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>
- Dessler, Gary. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14, Jakarta: Salemba Empat
- Hamalik Oemar. (2007). *Perencanaan Pengajaran berdasarkan Pendekatan Sistem*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasyunah, Yusro Hakimah. (2020). Pengaruh Motivasi dan Mental Kewirausahaan terhadap Minat Untuk Berwirausaha (Studi Kasus Mahasiswa Manajemen Universitas Tridianti Palembang), *Jurnal Kompetitif Universitas Tridianti 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>
- Kusmulyono, M. Setiawan & Endaryono, Teguh. (2018). Kekuatan visi dan misi dalam memandu arah strategi UMKM lebon, *Jurnal Sembadha, Volume 01, Edisi 01*
- 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
- 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
- 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
- Marzuki, Saleh. 2011. *Pendidikan Nonformal : Dimensi dalam Keaksaraan Fungsional, Pelatihan, dan Andragogi*. Bandung: Rosdakarya.
- 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>
- Mondy W.R (2010) *Human Resource Management*, Prestice hell.
- 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 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>
- 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*.
- Nuraeni, Yeni et.al. (2022) Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Dalam Menyediakan Tenaga Kerja Pada Dunia Usaha dan Industri. *Jurnal Ketenagakerjaan Volume 17 No. 1*.
- Nurhayani, N. (2019). Analisis Sumber Daya Manusia Kepemimpinan Generasi Gen Y pada Instansi Pemerintah/BUMN Menghadapi Era VUCA. *Jurnal TEKNOLOGI NUSANTARA*. 43-55
- Onsardi, O. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Modul Kuliah MSDM International*.
- Rahardjo, D.A. Setya (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, YPAT, Semarang
- 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>.
- 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.
- Rozi Ahmad et.al. (2019) *The Power of Entrepreneurship*, 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 92). 383– 398.
- 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).
- 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>
- Subyantoro Arief et. al. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, ZAHIR PUBLISHING Sleman, Yogyakarta.
- Suryono, Ivan Lilin et.al. , (2022) Efektivitas Balai Latihan Kerja Komunitas dalam meningkatkan kualitas tenaga Kerja, *Jurnal Ketenagakerjaan* Volume 17 No1.
- 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.
- 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).
- 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
- Yuliani , Nafisah & Novita, Diana (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.
- Zulianti,D.,Nawawi, Z,M., (2022) Pengaruh Motivasi dan Mental Kewirausahaan Terhadap Minat Mahasiswa Manajemen Untuk Berwirausaha1(4),*Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*.<https://doi.org/10.46799/jequi.v4i1.69E-ISSN:2775-0833>Published by:Ridwan Institute