ANALISIS PENGEMBANGAN USAHA KECIL MENENGAH (UKM) DI PESANTREN ANNABILA

(Studi Kasus di Pesantren Annabila)

SKRIPSI

Disusun untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Guna Memproleh Gelar Sarjana Strata S.1 dalam Ilmu Ekonomi Islam

Disusun oleh :
LENI SETIAWARDANI

(112411007)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO

SEMARANG

2015

Muhammad Saifullah, M.Ag.
Jl. Taman Karonsih IV No.1181 Ngaliyan
Semarang 50181.

Muhammad Nadzir
Perum Taman Beringin Blok H-19 RT/RW O6/XII Beringin Ngaliyan Semarang.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 4 (empat) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi
A.n. Sdri. Leni Setia Wardani

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Leni Setia Wardani
NIM : 112411007
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul Skripsi : **OPTIMALISASI PENGEMBANGAN USAHA KECIL MENENGAH (UKM) DI PESANTREN ANNABILA (Studi Kasus di Pesantren Annabila, Selo, Purwodadi)**

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian atas perhatiannya, harap menjadi maklum adanya dan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 3 Juni 2015

Pembimbing I

Muhammad Saifullah, M.Ag.
NIP: 19700321 199603 100

Pembimbing II

Mohammad Nadzir M.SI
NIP: 19760109 200501 1002

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Prof.Dr.Hamka Kampus III Km. 02 Ngaliyan Telp./ Fax (024) 7601291 Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : Leni Setiawardani
NIM : 112411007
Judul :" **ANALISIS PENGEMBANGAN USAHA KECIL MENENGAH (UKM) DI PESANTREN ANNABILA (Studi Kasus di Pesantren Annabila Selo, Purwodadi)"**

Telah dimunaqasyahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang dinyatakan lulus dengan predikat cumplade/ baik/ cukup pada tanggal :

16 Juni 2015

Dan dapat diterima sebagai pelengkap Ujian Akhir Program Sarjana Strata Satu (S.1) guna memperoleh Gelar Sarjana dalam Ekonomi Islam.

Semarang, 16 Juni 2015

Mengetahui,

Ketua Sidang	Sekretaris Sidang
Dr. Ari Kristin P. SE., M, SI.	**Mohammad Nadzir, SHI, MSI**
NIP. 19790512 200501 2 004	**NIP.19730923 200312 1 002**
Penguji I	Penguji II
Prof. Dr. Hj. Mujibatun, M.Ag.	**Drs. Saekhu. MH.**
NIP. 19590413 198703 2001	**NIP. 19690120 199403 1 004**
Pembimbing I	Pembimbing II
Muhammad Saifullah, M. Ag.	**Mohammad Nadzir, SHI, MSI**
NIP. 19700321 199603 1003	**NIP.19730923 200312 1 002**

KEMENTERIAN AGAMA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN WALISONGO SEMARANG

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab peneliti menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain dan diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain. Kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 25 Mei 2015
Deklarator,

LENI SETIAWARDANI
NIM.112411007

iv

ABSTRAK

Skripsi ini membahas tentang Analisis pengembangan usaha kecil di kalangan pesantren. Penelitian ini dilatarbelakanagi dengan adanya santri-santri yang sedang mencari ilmu di pesantren sambil bekerja di perusahaan yang dimiliki oleh manajernya. Menentukan karyawan merupakan salah satu aspek yang penting untuk memajukan perusahaan tersebut. Salah dalam menentukan karyawan maka akan berakibat fatal terhadap kinerja karyawanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana caranya mengoptimalisasikan usaha yang ada di perusahaan Annabila. Lalu untuk mengetahui apa saja permasalahan yang ada di perusahaan tersebut.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan metode diskriptif yaitu dengan cara memaparkan informasi-informasi yang ada di perusahaan Annabila secara langsung yang berhubungan dengan permasalahan-permasalahan yang ada di perusahaan tersebut dan mengoptimalisasikan permasalahn tersebut dengan berbagai teori yang bersangkutan dengan permasalahan tersebut, tehnik analisa menggunakan data primer yang langsung diperoleh dari perusahaan Annabila .

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa di perusahaan Annabila yang ada di desa Selo, kabupaten Purwodadi untuk mengembangkan usaha manajer harus mengoptimalisasikan permasalahan yang ada agar lebih baik. Untuk menganalisis permasalahan di perusahaan bisa dilihat dengan menggunakan dua faktor yaitu faktor internal (komunikasi kerja, modal) dan factor ekternal (perekrutan karyawan, pemasaran). Dalam mengoptimalisasikan usahanya manajer dalam berkomunikasi sudah menggunakan konsep keterbukaan dan dukungan dengan karyawanya, sedangkan untuk masalah modal manajer sudah menggunakan konsep keberkahan, pertumbuhan dan keridhanan Allah. Dalam hal ini perusahaan tersebut sudah baik karena sudah menggunakan cara-cara yang efektif dan sudah menggunakan teori Islam. Namun masih ada salah satu masalah yang belum menggunakan konsep islam yaitu tentang perekrutan karyawan karena di perusahaan tersebut masih menggunakan konsep konvesional karena manajer menerima siapa saja yang ingin bekerja di perusahaan tersebut.

Kata kunci: Usaha Kecil Menengah, Faktor intenal dan ekternal dalam usaha kecil menengah, Pesantren Annabila.

MOTTO

خَيرٌ النَاسِ يَنْفَعُهُمْ لِلنّاس

"Sebaik-baik manusia adalah mereka yang bermanfaat bagi manusia lainnya."

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, tuhan yang menciptakan manusia yang kemudian memberikan bimbingan dan petunjuk, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa pencerahan dalam kehidupan seluruh ummat Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan sekripsi ini tidak akan berhasil tanpa dukungan dari semua pihak dengan berbagai bentuk kontribusi yang diberikan, baik secara moril maupun materiil. Dengan kerendahan dan ketulusan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhibbin, M. A.g. selaku Rektor UIN Walisongo.
2. Bapak Dr.H. Imam Yahya, M.Ag selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, beserta seluruh stafnya yang telah memberikan berbagai kebijakan untuk memanfaatkan segala fasilitas di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak H. Nur Fatoni, M.Ag. dan Ahmad Furqon, Lc, M.A. selaku ketua jurusan dan sekertaris jurusan fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak H.Muhammad Saifullah, M.Ag selaku dosen pembimbing 1 dalam penulisan skripsi ini. Bapak Mohammad Nadzir, SHI, MSI. selaku dosen pembimbing II yang telah mencurahkan waktu, dan pikiran serta dengan penuh kesabaran membimbing dalam proses penulisan skripsi.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo yang telah memberikan pelajaran dan pengajaran kepada penulis sehingga dapat mencapai akhir perjalanan di kampus UIN Walisongo Semarang.
6. Bapak ibu yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk apapun, terimakasih segala pengorbanan yang teka dilakukan. Doa restu kalian menjadikan kekuatan untukku.
7. Mas yang ada disana (Muhammad Khoirudin) yang menjadi inisiator, inspiratif, dalam berbagai pengetahuan dan pengalaman hidup.
8. Sahabat-sahabatku, teman-teman kelsa EIA (Any, Ligaya, Dewi lestari, Aris,Duwi Ari,) terima kasih atas pertemanan, kebersamaan yang penuh kehangatan yang tak terlupakan.
9. Bapak Amnan Muqoddam dan ibu Rofiqotul Makiyyah beserta keluarga besar selaku pengasuh PP Al-Hikmah yang senantiasa membimbing dan memberikan doa kepada penulis.
10. Keluarga besar Ponpes Al-Hikmah terima kasih telah menjadi teman satu atap dalam berjuang.
11. Adik-adikku kamar Al-ma'wa tercinta: de Ela, de Susi, de Jazil, de Kliqel, de Nely de Nurul, de Asih, de Atin, de rizqoh, de Himmah, de Laila, de Dini,de Rizki, de Dudu, de Asih yang telah membagi kecerian terima kasih atas rasa persaudaraan yang telah kalian berikan.
12. Keluarga besar Bapak Ulin Nuha dan Ibu Fatonah terima kasih.
13. Serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas segala bentuk kontribusi yang diberikan kepada penulis.

Semoga amal baik kalian mendapat balasan dari Yang Maha Sempurna. Pada akhirnya penulis menyadari bahwa masih banyak kekuarangan dalam penyusun skripsi ini. Untuk itu penulis mengharapkan masukan baik berupa saran maupu kritik demi kelengkapan sekripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat khusunya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

Semarang, 08 Juni, 20015

Penulis,

Leni Setiawardani

NIM 112411007

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

PERSETUJUAN PEMBIMBING..... ii

PENGESAHAN iii

DEKLARASI iv

ABSTRAK v

MOTTO vi

PERSEMBAHAN vii

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI x

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR LAMPIRAN xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 5

C. Tujuan dan Manfaat Hasil Penelitian 5

D. Tinjauan Pustaka 6

E. Metode Penelitian 8

F. Sistematika Penulisan 10

BAB II USAHA KECIL MENENGAH DAN PESANTREN ANNABILA

A. Usaha Kecil Menengah..... 14

a. Pengertian usaha kecil menengah 14

B. Faktor Internal dan Faktor Ekternal Pengembangan Usaha Kecil Menengah…….17

1. Komunikasi Kerja ..... .17

2. Modal 23

3. Perekrutan Karyawan... 29

4. Pemasaran……..33

C. Pesantren.....37

1. PengertianPesantren.....37

2. Sejarah Pesantren.....40

BAB III PONDOK PESANTREN ANNABIL DAN PERUSAHAAN ANNBILA SELO, PURWODADI

A. Profil Perusahaan dan Pondok Annabila Selo, Purwodadi..... …42

1. Sejarah pondok pesantren Annabila ..... ….42

2. Sejarah Pesantren menggagas UKM..... ...47

B. Pengembangan UKM di Pesantren Annabila ..... …49

1.Pengembangan Komunikasi Kerja ..... …49

2.Pengembangan modal……..…....50

3.Pengembangan Rekrutmen……..…….....51

4.Pengembangan Pemasaran…….……..54

BAB IV ANALISIS PENGEMBANGAN USAHA KECIL MENENGAH DI PESANTREN ANNABILA

A. Analisis Komunikasi Kerja..... 57

B. Analisis Modal……...62

C. Analisis Rekrutmen……....67

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan..... 70

B. Saran 71

C. Penutup 71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pesantren adalah suatu tempat pendidikan dan pengajaran yang menekankan pelajaran agama Islam dan didukung asrama sebagai tempat tinggal santri yang bersifat permanen.[1]Sejak berdirinya pada abad yang sama dengan masuknya islam hingga sekarang, Pesantren telah berpengalaman menghadapi berbagai corak masyarakat dalam rentang waktu.

Dinamika kehidupan yang penuh dengan tantangan dan persaingan saat ini menuntut setiap orang mampu menghadapinya dengan sikap hidup mandiri. Namun untuk memiliki kemandirian dalam mencapai proses kehidupan tidaklah mudah dilakukan, karena memerlukan proses yang panjang. Karena itu, pesantren dalam posisinya sebagai lembaga pendidikan keagamaan, menyajikan beragam program pendidikan yang memungkinkan diikuti oleh para santri, termasuk program pendidikan yang menekankan pada pembentukan kedisiplinan dan kewirausahaan.[2]

Karakteristik pesantren yang membentuk pribadi mandiri paling tidak bisa memberi jawabaan bagi wali santri. Sehingga tindakan mereka dalam memondokkan anak-anak di pesantren agar mereka memiliki sikap hidup mandiri dapat diartikan sebagai salah satu upaya menyiapkan tenaga

---

[1] Mujamil qomar, *Pesantren dari Transformasi Metodologi menuju Demokratisi Institusi*, Jakarta: Erlangga, 2002, h 2.

[2]In'am Sulaiman, *Masa Depan Pesantren*, Malang: Madani, 2010, h. 142.

kerja muda yang mempunyai kesediaan mental dan spiritual untuk menghadapi problematika hidup di masyarakat.[3] Kyai di samping pendidik dan pengajar, juga pemegang kendali manajerial.

Pesantren sekarang ini mengalami pergeseran yang luar biasa terutama yang berkaitan dengan duniawi. Dahulu pesantren di anggap tabu jika bicara tentang pekerjaan atau urusan duniawi apalagi sampai mengembangkan kewirausahaan bagi para santrinya. Sekarang ini pengembangan kewirausahaan di lingkungan pesantren sudah menjadi keniscayaan atau kebutuhan apalagi jika hal ini dikaitkan dengan pendidikan pesantren yang mengedepankan sifat mandiri, jujur, disiplin, dan mempunyai sifat kerja keras.

Berwirausaha merupakan salah satu sumber motivasi manusia dan perjuangan untuk hidup yang lebih baik. Berwirausaha sangat membantu mensejahterakan masyarakat. Dalam berwirausaha seseorang akan mendapatkan keuntungan yang lebih banyak, sehingga masyarakat tidak akan kehabisan lapangan pekerjaan dan tidak akan mengalami kesulitan untuk memenuhi kebutuhanya, bahkan berwirausaha sangat dianjurkan oleh Islam. Hal ini juga dibuktikan dengan adanya dalil-dalil alquran tentang bekerja keras . Salah satunya ada didalam QS At- Taubah Ayat 105 :

---

[3]*ibid*,. h. 148.

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٥

Artinya :"*Dan katakanlah : bekerjalah kamu , maka allah dan rasulnya serta orang – orang mu'min akan melihat pekerjaan mu itu , dan kamu akan dikembalikan kepada allah yang mengetahui akan yang ghoib dan yang nyata lalu diberitakanya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".*[4]

Seorang wirausaha harus siap setiap saat dan harus siap untuk menggantikan karyawanya yang sedang sakit atau berhalangan. Tanggung jawabnya untuk keberhasilan bisnisnya mendorong mereka untuk selalu terus menerus memonitor bisnisnya. Mereka harus menunjukkan kemampuan kepemimpinan yang kuat, teliti.

Dengan adanya Ayat diatas sudah jelas bahwa manusia yang ada di bumi diminta untuk melakukan aktivitas lain baik nyata maupun tersembunyi. Kerja keras harus disertai dengan disiplin yang tinggi yaitu bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya firman allah SWT di atas dapat disimpulkan bahwa seorang harus bekerja keras demi memenuhi kebutuhanya sehari-hari, jika seseorang giat dalam bekerja keras maka Allah akan membalas sesuai dengan janji Allah.

Berwirausaha bukan merupakan ilmu ajaib yang mendatangkan uang dalam waktu sekejab, melainkan sebuah ilmu, seni, dan ketrampilan untuk mengelola semua keterbatasan sumber daya, informasi dan dana

---

[4]Departemen Republik Indonesia, *Alquran dan Terjemahnya*, Bandung: CV Jumanatul 'ALI – Art (J-ART), 2005,h. 56.

yang ada guna mempertahankan hidup, mencari nafkah, atau meraih posisi puncak dalam karir.[5] Islam di antara agama lain yang ada di dunia, adalah satu-satunya agama yang menjunjung tinggi nilai kerja keras. Islam menekankan bahwa apa yang didapat oleh seseorang adalah sesuai dengan jerih payah. Siapa yang lebih banyak pekerjaanya(amalnya) akan mendapatkan hasil atau pahala yang lebih besar. Berwirausaha itu harus mau menerima tanggung jawab penuh atas kinerja perusahaanya, Pengusaha perseorangan harus mau bekerja tanpa mengenal waktu, mereka dan berkomunikasi dengan baik kepada pekerjanya.[6]

Begitu pula dengan pondok pesantren Annabila yang ada di Selo, Purwodadi, pesantren ini selain membimbing santrinya untuk belajar agama, santri tersebut juga diajarkan berwirausaha agar santri tidak hanya menguasai ilmu agama tetapi juga menguasai ilmu berwirausaha untuk bekal masa depan para santri tersebut. Pondok pesantren Annabila merintis usaha kecil menengah yaitu memproduksi mukena (pembuatan mukena), Perusahaan yang dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini, yaitu merupakan usaha yang tidak memilih-memilih karyawan tetapi perusahaan tersebut merekrut santri-santri untuk menjadi karyawan.Namun di sisi lain, seringdijumpai karyawan (santri) yang bosanbahkan merasa tidak nyaman dengan pekerjaan tersebut sehingga banyak menimbulkan problematika atau permasalahan-permasalahan yang dihadapi perusahaan tersebut diantaranya yaitu kurang disiplinnya para karyawan (santri) akibatnya

[5]Hendro, *Dasar – Dasar Kewirausahaan*, Jakarta: Erlangga, 2011, h. 5.
[6]Jeff madura, *Pengantar Bisnis*, jakarta: Salemba Empat, 2001,h. 35.

karyawan tersebut belum bisa menghasilakan produk yang memuaskan, serta kurangnya komunikasi terhadap manajer yang sekaligus menjadi kyai karena karyawan (santri) tersebut sungkan jika ingin menanyakan sesuatu kepada manajernya karena mereka tahu bahwa manajernya itu seorang kyai sehingga sering terjadi miskomunikasi antara karyawan denganmanajer.

Hal tersebut menunjukan bahwa adanya problematika atau permasalahan-permasalahan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian-uraian di atas, melalui tulisan ini, penulis ingin meneliti tentang "**ANALISISPENGEMBANGAN USAHA KECIL MENENGAH (UKM) DIPONDOK PESANTREN ANNABILA**(studi kasus di Pesantren Annabila, Selo, Purwodadi)".

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengembangan usaha kecil menengah dipondok pesantren Annabila ?

C. Tujuan dan Manfaat

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Perkembangan usaha kecil menengah dipondok pesantren Annabila

   Manfaat penelitian

   Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dari pihak yang terkait antara lain:

1. Bagi peneliti

Penulisan ini merupakan ilmu pada bidang manajemen sumber daya manusia terutama tentang perkembangan usaha kecil menengah dikalangan pondok pesantren

2. Bagi Akademik

Diharapkan penelitian ini dapat memberi gambaran secara lebih jelas mengenai perkembangan usaha kecil menengah dikalangan pesantren, dengan demikian dapat digunakan untuk menambah referensi dan literatur sebagai informasi dalam menambah ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang positif atau sebagai sumber informasi tambahan serta menambah khasanah ilmiah.

D. Tinjauan Pustaka

Penelitian Noor Ahmady yang berjudul *Pesantren dan kewirausahaan (Peran pesantren Sidogiri, Pasuruan, dalam mencetak wirausaha mandiri)* menjelaskan bahwa pondok pesantren Sidogiri Pasuruan merupakan salah satu pesantren di jawa timur yang mempunyai komitmen besar dalam mengembangkan kewirausahaan yang melibatkan

para santrinya. Dengan demikian pesantren Sidogiri mempunyai peran yang sangat besar dalam mencetak wirausaha mandiri. Pesantren Sidogiri menekankan santrinya untuk berjiwa kepemimpinan, pondok pesantren juga mempunyai 3 sistem untuk memciptakan sumber daya manusia dalam mengembangkan usahanya di antaranya ketrampilan, kemampuan dan pengetahuan umum yang berfungsi sebagai upaya untuk membaca fenomena umum dan

Untuk bekal santri dalam berkarya, menciptakan segala sesuatu atau memanfaatkan segala sesuatu sesuai dengan minatnya.[7]Berbedaan dari peneliti ini adalah dari segi SDM nya, di pondok pesantren Sidogiri karyawanya itu 90% santri tetapi jika di pondok Annbila 50% santri dan 50% karyawan umum.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Abdul Malik dkk, yang berjudul *peningkatan kemandirian santri di pondok pesantren Nurul Falah Muhammadiyah mengelolaa usaha pertanian*, menjelaskan bahwa Pesantren Nurul Falah dalam sistem belajar mempunyai dua target yaitu menghasilkan lulusan yang memiliki keahlian dibidang agama dan dibidang ekonomi. Dan untuk mencapai target kedua yakni para santri dibekali ketrampilan dibidang ekonomi dan harus mempunyai jiwa kewirausahaan. Pondok pesantren Nurul Falah mempunyai beberapa praktik bisnis antara lain seperti kolam lele, peternakan ayam kampung, dan bisnis jamur, tujuan program ini adalah untuk membekali santri

[7]Noor Ahmady, *Pesantren dan kewirausahaan (peran pesantren Sidogiri Pasuruan dalam mencetak wirausaha muda mandiri)*, Skripsi, IAIN Sunan Ampel, 2013.

dengan ketrampilan dan pengetahuan sebagai modal berharga ketika berada ditengah – tengah masyarakat.[8] Perbedaan dari peneliti ini adalah dari segi produk dan objeknya, pesantren Nurul Falah mengelola bisnis jamur dan kolam lele sedangkan pesantren Annabila memproduksi mukena.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Hendri Kurniawan, dengan judul *Model Pendidikan Kewirausahaan bagi Pengembangan Kemandirian Santri di Pondok Pesantren Al-ikhlas Gowongan, Genuk, Kecamatan Ungaran, Kabupaten Semarang*. Kewirausahaan menjadi jalan keluar yang utama saat mencari pekerjaan dizamanya sekarang sangatlah ketat atau sulit dalam persaingan dunia kerja.Untuk mewujudkan santri mengenal dan menerima diri sendiri, serta mengenal lingkunganya secara efektif. Serta mampu mengambil keputusan, mengamalkan dan mewujudkan diri sendiri secara efektif dan produktif sesuai dengan aktivitas yang diinginkan bagi pengembangan kamandirian santri dimasa depan.

Model pendidikan kewirausahaan bagi pengembangan kemandirian santri di pondok pesantren Al-ikhlas ialah selalu menjaga nilai-nilai agama, senang memberi manfaat pada orang lain, selalu bersikap adil dalam berbisnis selalu memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin dan menjalin kerja sama dengan pihak lain.

---

[8]Abdul Malik dkk, *Peningkatan Kemandirian Santri di Pondok Pesantren Nurul Falah Muhammadiyah mengelola Usaha Pertanian, Journal*, 2012.

Perbedaan peneliti terdahulu dengan peneliti penulis yaitu disini santri dibimbing untuk berwirausaha mandiri yang mempunyai sifat kreaktif dan inofatif tetapi untuk peneliti ini santri dibakali ketrampilan agar tidak hanya menguasai ilmu agam tetapi juga menguasi ilmu berwirausaha.[9]

E. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Annabila, Selo, Purwodadi.

2. Jenis Penelitian

Berdasarkan sumber pengambilanya, data dibedakan atas dua yaitu data primer dan data sekunder. Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif yang berdasarkan pada filsafat positifme, yang memandang realitas atau gejala itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap dan hubungan gejala bersifat sebab akibat.

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek darimana data diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukannya. Data

[9]Hendri Kurniawan,*Model Pendidikan Kewirausahaan bagi Pengembanga Kemandirian Santri di Pondok Pesantren Al-ikhlas Gowongan,Semarang,* Sekripsi, 2012.

primer ini disebut juga data asli atau data baru[10]. Data primer dalam penelitian diperoleh dari wawancara kepada manajer dan karyawan yang sekaligus menjadi santri dikalangan pesantren yang menggeluti usaha kecil menengah.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu.[11] Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari media sosial seperti hal-hal yang berkaitan dengan materi peneliti.

4. Tehnik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data peneliti menggunakan dua metode yaitu:

1. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab antara interview dengan narasumber untuk bertukar informasi dan ide, sehingga interview dapat mengetahui hal-hal yang terkait dengan penelitian secara lebih akurat dan mendalam.[12]

Dalam wawancara, selain harus membawa instrumen sebagai pedoman untuk wawancara, maka pengumpul data juga dapat menggunakan alat bantu seperti tape recorder, gambar,

---

[10]Iqbal hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik,* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004, h. 56.

[11]*ibid*. h.16.

[12]*Ibid.*, h. 231.

brosur, dan material lain yang dapat membantu pelaksanaanwawancara menjadi lancar.Wawancara dilakukan penulis dengan manajer dan sebagian karyawan dan sebagian konsumen yang membeli produk mukena di perusahaan tersebut.

2. Observasi

Observasi adalah sebuah kegiatan yang terencana dan terfokus untuk melihat dan mencatat serangkaian perilaku ataupun jalanya sebuah sistem yang memilki tujuan tertentu.[13] Observasi yang digunakan peneliti menggunakan observasi nonpartisipasi karena dalam ini peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.[14] Dalam hal ini peneliti terjun langsung ke lapangan dan mencatat kejadian-kejadian yang berkaitan dengan perkembangan usaha yang ada didalam perusahaan,serta mengamati proses sumber daya manusia yang ada diperusahaan tersebut.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk memperjelas garis-garis besar dari masing-masing bab secara sistematis agar tidak terjadi kesalahan dalam penyusunannya. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

[13]*Ibid*.,h. 131

[14]. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alpabeta, 2010. hs 204.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

B. Rumusan Masalah

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

D. Tinjauan Pustaka

E. Metode Penelitian

F. Sistematika Penulisan

BAB IIKERANGKA TEORI

A. Pengertian Usaha Kecil Menengah (UKM)

B. Faktor Internal dan Ekternal dalam perkembangan Usaha Kecil Menengah

C. Perkembangan usaha yang ada dikalangan pesantren

D. Pengertian Pesantren

E. Sejarah Pesantren

BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah pondok pesantren Annabila dan perusahaan Annabila

B. Sistem kegiatan belajar mengajar di pondok pesantren Annabila

C. Sistem bekerja di pondok pesantren Annabila

D. Kondisi karyawan (santri) yang bertempat tinggal di Pesantren Annabila

E. Pengembangan usaha kecil yang ada di Pesantren Annabila

BAB IVPENGEMBANGAN USAHA KECIL MENENGAH (UKM) DI KALANGAN PESANTREN

A. Analisis usaha kecil menengah (UKM) di Pesantren Annabila

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Saran

BAB II

USAHA KECIL MENENGAH (UKM) DAN PESANTREN

A. Usaha Kecil Menengah (UKM)

1. Pengertian Usaha Kecil

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Usaha menurut etimologi berarti bekerja sedangkan menurut terminologi berarti kegiatan dengan mengerahkan tenaga (fikiran dan badan) untuk mencapai suatu maksud tertentu.[1]Usaha kecil adalah orang yang berani membuka lapangan pekerjaan dengan kekuatan sendiri, tetapi juga menguntungkan masyarakat, karena dapat menyerap tenaga kerja yang memerlukan pekerjaan.[2]

Usaha kecil adalah kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil, memenuhi kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan serta kepemilikan sebagaimana diatur dalam undang-undang.[3]

Usaha kecil adalah bisnis yang dimiliki sendiri oleh seseorang, tidak tergantung pada pemilik lain, dan melakukan operasional bisnisnya pada daerah tertentu dengan bersaing secara adil dan tidak mendominasi bisnis yang ada.[4]Pada kenyataanya, memang hampir sebagian besar wiraswasta bergerak dalam usaha kecil dan ada beberapa yang terjun langsung dalam industri besar. Yang digunakan adalah kemampuanya

---

[1]DepartemenPendidikanNasional, *KamusBahasa Indonesia*, Jakarta: PusatBahasa, 2008, h. 1599.

[2]Ma'ruf Abdullah, *Wirausaha Berbasis Syariah*, Banjarmasin: Antasari Press,2010, h. 1.

[3]Ina Primiana, *Menggerakkan Sektor Riil UKM dan Industr*i, Bandung: Alfabeta, 2009, h. 11.

[4]Gugup Kismono, *Pengantar Bisnis*, Yogyakarta: BEFE Yogyakarta, 2012, h. 168.

dalam memimpin, membuat keunggulan atas input perusahaan, dan melakukan inovasi atas produk yang dihasilkan perusahaan tersebut.[5]

Usaha kecil adalah industri kerajinan dan industri rumahan yang dibina menjadi usaha yang menjadi efesien dan mampu berkembang mandiri, meningkatkan peranan dalam menyediakan barang dan jasa dalam berbagai komponen baik untuk keperluan pasar dalam negeri maupun luar negeri.[6]

Menurut UU No 20 Tahun 2008 ini, yang disebut dengan Usaha Kecil adalah entitas (sebuah kesatuan usaha) yang memiliki kriteria sebagai berikut : (1) kekayaan bersih lebih dari Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; dan (2) memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah). Sementara itu, yang disebut dengan Usaha Menengah adalah entitas usaha yang memiliki kriteria sebagai berikut : (1) kekayaan bersih lebih dari Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; dan (2) memiliki hasil penjualan tahunan lebih

---

[5]*Ibid*, h. 168.

[6]Sony Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: 2009, h. 66.

dari Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah).[7]

Dari pengertian-pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa usaha kecil adalah pribadi tertentu yang secara kualitiatif lebih dari kebanyakan manusia pada umumnya, yaitu pribadi yang memiliki kemampuan untuk :

a. Berdiri di atas kekuatan sendiri
b. Mengambil keputusan untuk diri sendiri
c. Menetapkan tujuan atas dasar perimbangan sendiri
d. Berani mengambil resiko
e. Memanfaatkan kesempatan usaha yang ada.

Bekerja yang menentukan tegaknya hidup manusia, hukumnya fardu‘ain. Sementara usaha yang menentukan tegaknya kehidupan bersama, hukumnya adalah fardhu kifayah. Mendirikan perusahaan dan perindustrian dilihat dari kebutuhan umat secara kolektif hukumnya adalah fardhu kifayah.[8]

2. Faktor Internal dan Ekternal dalam Perkembangan Usaha Kecil Menengah

Usaha kecil menengah (UKM) memang tengah menjadi primadona, Alokasi anggaran untuk usaha ini cukup besar. Banyak program yang telah dijalankan untuk memberdayakan UKM sejak

---

[7]ArifRahwana,Usahakecilmenengahhttps://infoukm.wordpress.com/2008/08/11/keragaman-definisi-ukm-di-indonesia/ di akses 1 februari 2015.

[8]Ambullah Al-Muslih, *Fikih* ..., h. 71.

hampir 20 tahun yang lalu, meskipun hasilnya sampai saat ini belum menggembirakan. Sehingga perlu dicarikan format baru yang berbeda dengan yang sebelumnya agar UKM memiliki peluang untuk berkembang, namun perkembangan Usaha Kecil Menengah di Indonesia masih terhambat sejumlah persoalan seperti dari segi internal dan ekternal seperti halnya masalah komunikasi kerja, perekrutan, modal dan pemasaran.[9]

1) Komunikasi Kerja

a. Pengertian Komunikasi Kerja

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Pada umumnya, pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesanya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonvarbel.[10]

Dalam Kamus Bahasa Indonesia (KBBI) Komunikasi secara etimologi adalah hubungan, secara terminologi adalah pengiriman berita antara dua orang atau lebih dengan cara yang tepat sehingga difahami apa yang dimaksud.[11]

---

[9]Ina Primiana, *Menggerakkan*...,h. 49.
[10]Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, Jakarta: Erlangga, 2002, h. 3.
[11]Departemen Pendidikan Nasional, *kamus* ..., h. 745.

Menurut *Stoler et.al*sebagaimana dikutip oleh Wilson Bangun menyebutkan bahwakomunikasi adalah proses yang digunakan oleh manusia untuk mencari kesamaan arti melalui transisi pesan simbolik.[12]

Komunikasi adalah penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi dalam organisasi dapat dilihat dari sisi komunikasi antarpribadi dan organisasi.

Dari beberapa pengertian tersebut, komunikasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut.

Tugas seorang manajer yang tak kurang pentingnya ialah berkomunikasi, bahkan boleh disebut komunikasi merupakan urat nadi bagi berkiprahnya suatu organisasi, apalagi organisasi bisnis, salah sedikit saja berkomunikasi bisa membuat hancurnya sebuah usaha. Dalam hal ini Allah mengingatkan Nabi Muhammad SAW dalam surat Alimron ayat 159:

---

[12]Wilson Bangun, *Manajemen…*,h. 360.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ ٱللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ ٱلْقَلْبِ
لَٱنفَضُّوا۟ مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَٱعْفُ عَنْهُمْ وَٱسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى ٱلْأَمْرِ
ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى ٱللَّهِ ۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya :Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu.Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu.Kemudian apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah.Sungguh, Allah mencinti orang yang bertawakal.[13]

Berkata santun dan lemah lembut merupakan persyaratan pertama dan utama jika ingin komunikasi efektif dan mencapai sasaran. Pertama-tama orang akan melihat bagaimana suatu pesan bisa disampaikan, sekalipun isi pesanya sangat bagus dan bernilai tinggi, tapi bila disampaikan dengan bahasa yang kasar dan tidak santun, jangankan mau menerima, malah segera mereka akan tutup telinga atau bahkan mereka lari dan menjauh.

Kunci lain menuju organisasi yang sehat adalah komunikasi yang efektif yaitu membuat para manajer dan karyawan untuk berbicara satu sama lain dan secara terbuka berbagai masalah dan ide. Pada tingkatan tertentu, manajemen harus dirancang sedemikian rupa sehingga karyawan pada semua tingkat dapat berbicara dengan bebas

[13]Departemen Agama, *Alquran*…,h. 71.

dengan karyawan yang lebih tinggi.[14] Untuk berkomunikasi dengan efektif, para manajer harus mengatakan pada para karyawan tempat mereka berpijak, bagaimana bisnis tersebut dijalankan, dan apa rencana perusahaan di masa mendatang.

b. Efektivitas Komunikasi Kerja

Aspek-aspek untuk meninjau efektivitas komunikasi adalah

a) Keterbukaan yaitu keinginan untuk terbuka serta mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.
b) Dukungan adalah Mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya dengan tepukan atau sekedar mengangguk-anggukan kepala.
c) Kepositifan maksudnya jika seseorang mempunyai perasaan negative kepada orang lain dan dikomunikasikan kepada orang lain lagi maka akan terjadi mata rantai atau perasaan negative kepada orang tersebut, akibatnya komunikasi akan terganggu. Jadi hidupkanlah perasaan positif kepada orang lain[15]

Salah satu ketrampilan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam suatu organisasi adalah berkomunikasi secara efektif. Seorang pemimpin harus dapat menyampaikan informasi yang dapat dipahami dengan jelas agar para bawahan dapat mengerjakan pekerjaanya dengan baik. Pemimpin yang tidak dapat berkomunikasi dengan baik

---

[14]William Petty, *Kewirausahaan Manajemen Usaha Kecil*, Jakarta: Salemba Empat, 2001, h. 489.

[15]Umar Husain, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka, 2000, h. 26

dengan para bawahanya tentang pekerjaan-pekerjaan yang perlu untuk dilaksanakan akan menghadapi suatu kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, apabila para bawahan tidak dapat berkomunikasi secara efektif dengan pemimpinya, maka akan menghadapi kesulitan dalam memperoleh informasi tentang pekerjaan yang akan dilaksanakanya. Oleh karena itu, komunikasi sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Pertemuan secara personal dengan komunikasi langsung merupakan media yang paling efektif untuk membangun sebuah kesepahaman dan mencegah terjadinya miskomunikasi antara penyampai informasi dan sang penerima, jika menggunakan media lain, sebuah kesalahfahaman yang akhirnya membuat informasi tidak efektif dan tidak memberikan pengaruh yang berarti. Dengan komunikasi langsung memungkinkan untuk terjadi diskusi, tukar pemikiran adu argumen dan penyempurnaan bukti-bukti.Firman Allah dalam surat Al Syuara ayat 214- 216:

وَأَنذِرۡ عَشِيرَتَكَ ٱلۡأَقۡرَبِينَ ٢١٤ وَٱخۡفِضۡ جَنَاحَكَ لِمَنِ ٱتَّبَعَكَ
مِنَ ٱلۡمُؤۡمِنِينَ ٢١٥ فَإِنۡ عَصَوۡكَ فَقُلۡ إِنِّي بَرِيٓءٞ مِّمَّا تَعۡمَلُونَ
٢١٦

Artinya : *Dan berilah peringatan kepada kerabat – kerabatmu yang terdekat, dan rendahkanlah dirimu terhadap orang – orang yang mengikutimu, yaitu orang – orang yang beriman*[16]

Fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk mamadukan tugas- tugas yang terorganisasi. Ada empat fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain sebagai pengawasan, memotivasi, pengungkapan emosi dan informasi.[17]

a) Fungsi Pengawasan

Setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhanya kepada atasanya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan.

b) Fungsi Motivasi

Dengan memberi penjelasan yang tepat kepada karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawandan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi. Menyusun sasaran yang lebih spesifik dan mendorong karyawan agar mau melaksanakan tugasnya dengan baik akan merangsang untuk lebih giat bekerja, motivasi dan menuntut komunikasi efektif.

c) Fungsi Pengungkapan emosi

---

[16]Departemen Agama. *Alquran*…, h. 376.
[17]Wilson Bangun, *Manajemen…,* h.363.

Individu dan kelompok dalam organisasi merupakan sumber daya pertama yang berinterakasi secara sosial. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut merupakan mekanisme yang mendasar pada masing-masing individu atau kelompok dalam organisasi tersebut yang menunjukkan rasa kecewa dan kepuasanya. Dengan demikian, komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai rasa emosi sebagai rasa pemenuhan kebutuhan sosial.

d) Fungsi informasi

Fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

1) Modal

a. Pengertian Modal

Dengan perkembangan teknologi dan makin jauhnya spesialisasi dalam perusahaan serta juga makin banyaknya perusahaan-perusahaan yang menjadi besar maka faktor produksi modal mempunyai arti yang lebih menonjol lagi. Sebenarnya masalah modal dalam perusahaan merupakan persoalan yang tidak akan berakhir, mengingat bahwa masalah modal itu mengandung begitu banyak dan berbagai aspek.

Mal (harta) menurut bahasa adalah segala sesuatu yang menyertainya baik berupa benda maupun manfaat, sedangkan mal

(harta) menurut istilah adalah sesuatu yang dikumpulkan atau dipelihara dan juga disimpan serat diambil manfaatnya menurut kebiasaan.[18]

Modal adalah salah satu faktor produksi selain tanah, tenaga kerja, dan organisasi yang digunakan untuk membantu mengeluarkan aset lain.[19]

b. Pengembangan Modal

Menurut Islam, harta pada hakikatnya adalah milik Allah SWT. Namun karena Allah telah menyerahkan kekuasanya atas harta tersebut kepada manusia, maka ia diberi kewenangan untuk memanfaatkan dan mengembangkanya. Sebab, ketika seseorang memiliiki harta, maka esesiensinya ia memiliki harta tersebut hanya untuk dimanfaatkan dan dikembangkan. Namun demikian dalam hal ini, dia terkait dengan hukum-hukum syara, dan tidak bebas mengelola secara mutlak. Sama halnya manusia tidak dapat bebas mengelola zat sebuah barang secara mutlah, meskipun ia memiliki zatnya. Alasanya, bahwa ketika dia mengelola dalam rangka memanfaatkan harta tersebut dengan cara yang tidak sah menurut syara' seperti: menghambur-hamburkan, maksiat dan sebagianya.[20]

Pengembangan modal sudah jelas, apa yang akan diraih, yaitu untuk meningkatkan atau memperbanyak jumlah modal dengan

---

[18]Siti Mujibatun, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Semarang: Lembaga Studi Sosial dan Agama (eLSA), 2002, h. 33.s

[19]Muhammad Djakfar,*Etika Bisnis dalam Persepektif Islam, Malang*: UIN Malang Press, 2007, h. 36.

[20]*Ibid…,h. 53.*

berbagai upaya yang halal, baik melalui produksi atau investasi, baik harta maupu aktiva, baik tetap maupun lancar. Semua bertujuan agar modal (harta) bisa bertambah (berkembang) dari yang dimiliki sebelumnya.

Pentingnya modal dalam kehidupan manusia dutunjukkan dalam Firman Allah surat Alimran ayat 14

زُيِّنَ لِلنَّاسِ حُبُّ ٱلشَّهَوَٰتِ مِنَ ٱلنِّسَآءِ وَٱلْبَنِينَ وَٱلْقَنَٰطِيرِ ٱلْمُقَنطَرَةِ مِنَ ٱلذَّهَبِ وَٱلْفِضَّةِ وَٱلْخَيْلِ ٱلْمُسَوَّمَةِ وَٱلْأَنْعَٰمِ وَٱلْحَرْثِ ۗ ذَٰلِكَ مَتَٰعُ ٱلْحَيَوٰةِ ٱلدُّنْيَا ۖ وَٱللَّهُ عِندَهُۥ حُسْنُ ٱلْمَـَٔابِ ﴿١٤﴾

Artinya : Dijadikan indah pada (pandangan) manusia kecintaan kepada apa – apa yang diinginkan, yaitu wanita – wanita, anak – anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak, kuda pilihan, binatang – binatang ternak dan sawah ladang. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allah lah tempat kembali yang baik.[21]

Kata “mata’un” berarti modal karena disebut emas dan perak, kuda yang berarti bagus dan ternak, (termasuk bentuk modal yang lain). Kata “zuyyina” menunjukkan kepentingan modal dalam kehidupan manusia.

Pertumbuhan pendapatan tidak akan meningkatkan tabungan jika pada waktu yang sama pengeluaran bertambah melebihi pendapatan. Oleh karena itu perlu dikurangi pengeluaran

[21]*Ibid, h. 39.*

yang tidak perlu seperti gaya hidup mewah dan dijaga agar tidak lagi berlebih - lebihan dalam masyarakat. Al-Quran menyuruh umat Islam meninggalkan hal-hal yang membawa kepada perbuatan berlebih- lebihan, kalau mereka menginginkan kemakmuran Allah telah menunjukkan adanya satu hubungan yang negatif antara kemakmuran dan pemborosan.

Faktorlain yang mempengaruhi pertumbuhan modal adalah pembekuan. Bila aset tidak digunakan untuk menghasilkan lebih banyak kekayaan, tetapi sebaliknya dibekukan atau ditanam dalam tanah akan menyebabkan berkurangnya jumlah modal kerja yang diperlukan untuk usaha dalam perdagangan dan industri. Ini akan menghambat tingkat pembangunan ekonomi dan akhirnya menjadikan negara tersebut jatuh miskin[22]

Islam mewajibkan setiap muslim, khususnya yang memiliki tanggungan, untuk "bekerja". Bekerja merupakan salah satu pokok yang memungkinkan manusia memiliki harta kekayaan. Untuk memungkinkan manusia berusaha mencari nafkah, Allah melapangkan bumi serta menyediakan berbagai fasilitas yang dapat dimanfaatkan manusia untuk mencari rizki.

Pengembangan bisnis yang memerlukan modal dalam Islam harus berorentasi syariah, sebagai pengendali agar bisnis itu tetap berada dijalur yang benar sesuai dengan ajaran Islam. Dengan

---

[22]Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*,jilid 1, Jogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995, h. 292.

kendali syariat, aktivitas bisnis diharapkan bisa mencapai 4 empat hal utama:

a). Target hasil

Tujuan perusahaan tidak hanya untuk mencari profit yang setinggi -tingginya, tetapi juga harus dapat memperoleh dan memberi benefit (keuntungan atau manfaat) non materi kepada internal organisasi perusahaan. Benefit yang dimaksudkan tidaklah semata manfaat memberikan manfaat kebendaan, tetapi dapat juga bersifat non material. Islam memandang bahwa tujuan suatu amal perbuatan tidak hanya berorientasi pada *qimah madiyah* karena masih ada tiga orientasi lainya, yakni *qimah insaniyah, qimah khuluqiyah* dan *qimah ruhiyah.*Dengan orientasi *qimah insaniyah*, berarti pengelola perusahaan juga dapat memberikan manfaat yang bersifat kemanusiaan melalui kesempatan kerja, bantuan sosial (sedekah), dan bantuan lainya.*Qimah Khuluqiyah* mengandung pengertian bahwa nilai-nilai akhlaq al-karimah menjadi suatu kemestian yang harus muncul dalam setiap aktivitas pengelolahan perusahaan, sehingga dalam perusahaan tercipta hubungan persaudaraan yang islami, bukan sekedar hubungan fungsional atau professional.Sedangkan, *qimah ruhiyah* berarti perbuatan tersebut dimaksudkan untuk mendekatkan diri kepada Allah.

b). Pertumbuhan, artinya terus meningkat

Jika profit materi dan benefit non materi telah diraih sesuai target, perusahaan akan mengupayakan pertumbuhan atau kenaikan terus menerus dari setiap profit dan benefitnya itu. Hal ini perusahaan akan terus menerus diupayakan agar tumbuh meningkat setiap tahunya. Upaya pertumbuhan itu tentu dijalankan dalam koridor syariat. Misalnya, dalam meningkatkan jumlah produksi seiring dengan perluasan pasar, peningkatan inovasi sehingga bisa menghasilkan produk baru dan sebagainya.

c). Keberlangsungan,

dalam kurun waktu selama mungkinmaksudnya belum sempurna orientasi manajemen suatu perusahaan bila hanya berhenti pada pencapaian target hasil dan pertumbuhan.Karena itu, perlu diupayakan terus agar pertumbuhan target hasil yang telah diraih dapat dijaga keberlangsungannya dalam kurun waktu yang cukup lama.

d). Keberhakan atau keridhaan Allah

Faktor keberkahan untuk menggapai ridha Allah SWT. Merupakan puncak kebahagiaan hidup manusia muslim. Bila ini tercapai, menandakan terpenuhinya dua syarat diterimanya amal manusia, yakni adanya nikmat ikhlas dan cara yang sesuai dengan tuntutan syariah.[23]

c. Perekrutan Karyawan

[23]Muhammad Djakfar, *Etika*…,h.50.

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kemampuan teknis yang dimiliki . Hal ini sesuai denga Firman Allah Surat Al-Qashas ayat 26:

قَالَتۡ إِحۡدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسۡتَـٔۡجِرۡهُۖ إِنَّ خَيۡرَ مَنِ ٱسۡتَـٔۡجَرۡتَ ٱلۡقَوِيُّ ٱلۡأَمِينُ ٢٦

Artinya*: Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.*[24]

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam organisasi publik. Pegawai yang baik dan memenuhi standarkualitas, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Supaya dapat melakukan proses rekrutmen secara efektif, harus tersedia informasi akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.[25]

Islam mendorong kita untuk memperlakukan setiap muslim secara adil sebagai contoh dalam perekrutan dimana seorang manajer harus menilai kinerja seseorang terhadap orang lain, kejujuran dan keadilanya[26]. Hal itu merupakan keharusan. Allah SWT berfirman dalam suran An-nisa ayat 58:

---

[24]Departemen Agama RI, *Alquran*.., h. 388.
[25]Ambar Teguh Sulistiani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam Kontek Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003,h. 133.
[26]Lukman Hakim, *Prinsip – prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012, h. 197.

۞ إِنَّ ٱللَّهَ يَأۡمُرُكُمۡ أَن تُؤَدُّواْ ٱلۡأَمَٰنَٰتِ إِلَىٰٓ أَهۡلِهَا وَإِذَا حَكَمۡتُم بَيۡنَ ٱلنَّاسِ أَن تَحۡكُمُواْ بِٱلۡعَدۡلِۚ إِنَّ ٱللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِۦٓۗ إِنَّ ٱللَّهَ كَانَ سَمِيعَۢا بَصِيرٗا ٥٨

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik – baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.[27]

Sehubungan dengan ayat tersebut, maka yang diperhatikan adalah sebagai berikut: masalah perekrutan secara syariah sama tertibnya dengan memilih seorang pemimpin, yaitu memilih siapa di antara orang - orang tersebut yang paling banyak kelebihanya dan paling lengkap kriterianya dan dapat disimpulakan bahwa pemilihan berdasarkan kelayakan.

Program rekrutmen yang ideal adalah sebuah program di mana jumlah pelamar yang berkualitas ditarik dan menerima posisi jabatan tertentu yang dilakukan dengan cara sangat efisien. Kebijakan rekrutmen di masa lampau lebih memfokuskan pada penempatan posisi-posisi diisi dengan mempertimbangkan biaya serta pengisian lebih cepat, namun pada dewasa ini lebih menekankan pada dimensi kualitas pegawai. Program rekrutmen yang baik perlu malayani banyak tujuan.

Untuk memperoleh pegawai yang benar-benar tepat bagi organisasi publik, dengan departemen SDM bertanggung jawab untuk

[27]Departemen Agama, *Alquran*..., h. 87.

menyediakan sekumpulan pelamar yang memenuhi syarat, sedangkan penyedia bertanggung jawab terhadap penentuan calon yang dipilih dari kumpulan itu. Agar efektif maka perekrut harus mengetahui pegawai apa saja yang bakal diisi dan di mana sumber daya manusia yang potensi dapat di cari. Saluran-saluran yang dapat digunakan diantaranya:[28]

a. *Job Posting* (Maklumat pegawai)

Job Posting Yaitu organisasi mengumumkan kepada para pegawainya tentang adanya lowongan-lowongan pegawai melalui buletin, publikasi perusahaan, atau surat edaran. Metode ini adalah memberikan kesempatan yang sama (adil) kepada seluruh pegawai yang memenuhi syarat untuk mendapatkan pegawai yang lebih baik. Metode ini juga mengurangi kemungkinan adanya favoritisme dan perlakuan khusus dalam mengikuti proses seleksi.

b. *Skills inventory* (Persediaan keahlian)

Skills Inventory yaitu organisasi mencari arsip-arsip calon potensial yang berbobot untuk posisi yang kosong. Calon yang diidentifikasikan dihubungi, selanjutnya ditanya apakah mereka ingin melamar posisi yang ditawarkan. Persediaan keahlian ini juga dapat digunakan untuk melengkapi *job posting* guna memastikan syarat dan tidak satupun terlewati.

c. *Referral* (rekomendasi pegawai)

---

[28]*Ibid, h.* 148.

Referral yaitu Kalangan pegawai yang memahami kegiatan – kegiatan, standar-standar dan sasaran-sasaran organisasi mereka, dapat mengenali pegawai lain yang bakal berkarya dengan baik di dalam organisasi atau mereka dapat merekomendasikan teman atau rekan sejawat profesioanl untuk sebuah lowongan. Ketika pelamar yang direkomendasikan diangkat, pegawai lainya menunjukkan minat dan aktif dalam membantu pegawai baru tersebut agar sukses dalam pekerjaan mereka.

d. Walks in

Walks in Adalah para pencari kerja yang datang langsung ke departemen SDM untuk mencari kerja. Mereka diminta mengisi blangko lamaran guna menentukan minat dan kemampuan mereka. Lamaran yang terpakai dimasukkan dalam arsip sampai ada lowongan yang sesuai atau sampai lamaran dianggap cukup lama untuk dianggap sahih. Metode ini mencapai jumlah pelamar yang terlalu banyak pada saat tingkat pengangguran tinggi dan permintaan tenaga kerja rendah.

e. Writens in

Writens in Adalah surat-surat lamaran yang dikirim langsung pada lembaga. Organisasi yang menerima banyak surat lamaran langsung haruslah mengembangkan cara efisien untuk menyeleksi lamaran-lamaran tersebut dan menyimpan arsip lamaran yang memenuhi syarat.

f. Open house

Open House adalah Teknik ini dilakukan dengan cara perusahaan mengundang orang-orang untuk mengunjungi dan melihat berbagai fasilitas perusahaan serta mendapat penjelasan mengenai aktifitas-aktifitas perusahaan. Melalui cara ini individu dapat mempelajari secara langsung ikhwal perusahaan dan persyaratan-persyaratan organisasi. Bagi organisasi perusahaan teknik ini cukup relevan digunakan. Teknik mampu memikat banyak pelamar potensial dengan biaya rendah serta waktu yang cukup singkat.

g. *Advertising* (pengiklanan)

Advertising adalah Dengan iklan organisasi mengkomunikasikan kebutuhan kebutuhan pegawai kepada masyarakat umum melalui media, radio, majalah, surat kabar, televisi dan media instansi perusahaan yang bersangkutan. Perekrutan melalui iklan dapat digunakan mengisi secara cepat posisi-posisi yang lowong, secara lebih efisien.

h. *Empoyment agencies* (Agen penempatan tenaga kerja)

Empoyment agencies adalah Rekrutmen yang dilakukan melalui agen penempatan tenaga kerja baik milik pemerintah maupun swasta.

d. Pemasaran

Istilah pemasaran muncul pertama kali sejak kemunculan istilah barter. Proses pemasaran dimulai sebelum barang-barang diproduksi dan

tidak berakhir dengan pejualan.[29] Pemasaran yaitu kegiatan meneliti kebutuhan dan keinginan konsumen, menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan kebutuhan dan keinginan konsumen, menentukan tingkat harga, mempromosikanya agar produk dikenal konsumen, dan mendistribusikan produk ke tempat konsumen.[30]

Fungsi pemasaran dalam suatu bisnis tidak hanya terbatas pada pemahaman konsep, peramalan, perilaku konsumen, dan segmentasi pemasaran.Pemasaran juga meliputi variable-veriabel penting yang menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan pemasaran. Variabel-variabel tersebut meliputi: produk, harga, promosi, dan distribusi. Empat variable tersebut biasa disebut sebagai bauran pemasaran.[31]

Dalam pasar syariah, bisnis yang disertai keikhlasan semata-mata untuk mencari keridhaan Allah maka seluruh bentuk transaksinya insya Allah menjadi ibadah dihadapan Allah SWT. Ini akan menjadi bibit dan modal besar baginya untuk menjadi bisnis yang besar, yang memiliki *spiritual brand*, Charisma, keunggulan, dan keunikan yang tak tertandingi.

a. Produk

Perlu diingat bahwa produk selalu mengalami daur hidup yang tediri dari tahap pengembangan, tahap pengenalan, tahap

---

[29]Juhaya Pradja, *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2002, h. 37.

[30]Suryawan, *Kewirausahaan*, Jakarta: PT Salemba Empat, 2001, h. 96.

[31]Amirullah, Imam Hardjanto, *Pengantar Bisnis*,Yogyakarta,: Graha Ilmu, 2005, h. 135.

pertumbuhan penjualan, tahap kematangan, tahap kejenuhan dan penurunan.Produk dalam perspektif pemasaran adalah segala sesuatu yang dapat ditawarkan kepada pasar untuk diperhatikan, dimiliki, digunakan, atau dikonsumsi dan dapat memberi kepuasan terhadap keinginan dan kebutuhan pasar.[32]

Produk adalah segala sesuatu yang dapat ditawarkan untuk dijual.Produk dalam arti luas, meliputi prodik fisik, jasa, organisasi, tempat, ide.

Jenis-jenis produk:

a. *Consumers goods*, yaitu produk yang dibeli oleh konsumen untuk pengguna pribadi.
b. *Indutrial goods*, yaitu produk yang dibeli untuk diolah menjadi barang lain atau untuk dijual kembali.

b. Tempat

Tempat yang menarik bagi konsumen adalah tempat yang paling strategis, menyenangkan dan efisien. Untuk mencapai sasaran tempat yang baik dapat dilakukan dengan jalan:

a. Perbanyak saluran disrtibusi, misalnya langsung ke konsumen atau tidak langsung yaitu memalui para agen.
b. Perluas segmentasi atau cangkupan, missal sigmen local, nasional dan internasional
c. Gunakan cara penyampaian barang seefisien mungkin

[32]Amirullah Imam Hardjanto, *Pengantar ..,h. 136.*

d. Merubah-ubah persediaan dari gudang yang satu ke gudang/tempat yang lain. Hal ini penting untu mengendalikan persediaan dan penawaran.[33]

c. Harga

Harga yang tepat adalah harga yang terjangkau dan harga harga yang paling efisien bagi konsumen.Wirausaha bisa menciptakan harga yang paling efisien dengan inovasi dan kreativitasnya.Menetapkan harga yang tepat memerlukan banyak pilihan tidak saja berdasarkan intuasi, perasaan, tetapi juga harus berdasarkan informasi, fakta, dan analisis di lapangan.[34]

Dalam program penetapa harga yang berorientasi pada pasar, biaya dan kemampu labaan memang dipertimbangkan. Pendekatan penetapan harga ini dapat mengambil salah satu dari tiga bentuk ini:

a. Penetapan harga penetrasi yaitu penentuan harga di bawah tingkat pesaing guna merangsang peningkatan permintaan. Pendekatan ini dapat berhasil jika permintaan perusahaan bersifat elastis dan jika para pesaing tidak dapat menandingi penurunan harga ini, karena tidak mempunyai keikatan dengan pasar atau karena mereka tidak mempu bersaing dalam hal biaya.
b. Penetapan harga berdasarkan keseimbangan yaitu penetapan harga yang sama atau berdekatan dengan tingkat harga pesaing. Pada

[33]Ibid…,h. 105.
[34]Suryana, *Kewirausahaan*…,h. 106.

umumnya bersaing berdasarkan atribut-atribut lain yang bukan harga.

c. Penetapan harga premium yaitu penetapan harga di atas tingkat harga pesaing. Pendekatan ini akan sukses jika perusahaan mampu membedakan produknya dalam hal mutu yang lebih tinggi, segi-segi superior atau pelayanan khusus.[35]

d. Promosi

Tujuan promosi dalam bauran pemasaran adalah untuk mencapai berbagai tujuan komunikasi dengan setiap konsumen.Agar barang dan jasa yang kita produksi terkenal, diketahui, dibutuhkan dan diminta konsumen, maka pembisnis harus segera melakukan usaha-usaha sebagai berikut:

B. Pondok Pesantren

1. Pengertian Pondok Pesantren

Dalam kamus Bahasa Indonesia secara bahasa mengartikan pondok sebagai tempat mengaji,secara terminologi adalahasrama tempat santri atau tempat murid untuk belajar mengaji.[36]

Pondok secara etimologi berarti bangunan untuk sementara, bangunan tempat tinggal yang berpetak – petak yang berdinding bilik dan

[35]Amirullah Imam Hardjanto, *Pengantar ...,h. 145.*
[36]Departemen Pedidikan Nasioanl, *Kamus...*, h.957

beratap rumbia. Adapun pesantren secara etimologi berasal dari pe-santri-an yang berarti tempat santri untuk belajar agama .[37]Jadi pondok pesantren adalah lembaga pendidikan dan pengajaran agama Islam yang pada umumnya kegiatan tersebut diberikan dengan cara nonklasikal (sistem *bandungan* dan *sorogan*) di mana seorang kyai mengajar para santrinnya berdasarkan kitab-kitab yang di tulis.[38]

Pesantren adalah suatu tempat pendidikan dan pengajaran yang menekankan pelajaran agama islam dan didukung asrama sebagai tempat tinggal santri yang bersifat permanen.[39]

Menurut *Nurchalish Madjid* sebagaimana yang dikutip Amin Haidari Pesantren adalah artefak peradapan Indonesia yang dibangun sebagai institusi pendidikan keagamaan bercorak tradisional, unik dan *indigenous.*Sebagai sebuah artefak peradapan, keberadaan pesantren dipastikan memiliki keterkaitan yang kuat dengan sejarah dan budaya yang berkembang pada awal berdirinya.[40]

Alwi Shihab menegaskan bahwa Syaikh Maulana Malik Ibrahim atau sunan Gresik merupakan orang pertama yang membangun pesantren sebagai tempat mendidik dan menggembleng para santri. Tujuanya, agar para santri menjadi juru dakwah yang mahir sebelum mereka diterjunkan langsung di masyarakat luas.[41]

---

[37]Abdul Mugdist, *Kritik Nalar Fiqh Pesantren*, Jakarta: Media Grafika, 2008, h.119.
[38]*Ibid*,h, 123.
[39]Mujamil qomar,*Pesantren dari Transformasi Metodologi menuju Demokratisi Institusi*, Jakarta: Erlangga, 2002, h. 2.
[40]Amin Haedari,*Masa Depan Pesantren*, Jakarta: IRD PREES,2004, h. 2.
[41]*Ibid*,.

Menurut H.A. Timur Djailani, M.A mengatakan bahwa pesatren adalah lembaga pendidikan dan pengajaran agama Islam yang pada dasarnya sama dengan pondok pesantren tersebut di atas tetapi para santrinya tidak disediakan pondokan di kompleks pesantren, namun tinggal tersebar di seluruh penjuru desa keliling pesantren tersebut (santri kalong), di mana cara dan metode pendidikan dan pengajaran agama Islam diberikan dengan sistem "*waton"* yaitu para santri datang berduyun-duyun pada waktu -waktu tertentu (umpama tiap hari jumat, minggu, selasa dan sebagainya)[42]

Dewasanya ini Pondok pesantren diartikan sebagai lembaga gabungan antara sistem pondok dan pesantren yang memberikan pendidikan dan pengajaran agama Islam dengan sistem bandongan, sorogan, atauapun watonan dengan para santri disediakan pondokan ataupu merupakan santri kalong yang dalam istilah pendidikan pondok modern memenuhi kreteria pendidikan non formil serta menyelenggarakan juga pendidikan formil berbentuk madrasah dan bahkan sekolah umum dalam berbagai bentuk tingkatan dan anekan kejujuran menurut kebutuhan masyarakat masing – masing.[43]

Memperhatikan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pondok pesatren itu 2 tipe:

1. Pondok pesantren yang mempertahankan sistem pendidikan dalam bentuk aslinya. Pondok pesatren tipe ini tidak memiliki tingkat

[42]Nur Uhbiyati, *Dasar – dasar Ilmu Pendidikan Islam*, Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2002,h. 234.

[43]Ibid, h. 235.

sebagaimana yang kita kenal di sekolah (madrasah). Kelas atau kelompok yang ada yaitu penggolongankepada ilmu yang dipelajari seperti : kelompok pengajian tafsir, kelompok pengajian fiqih, kelompok pengajian nahwu, kelompok pengajian sorof dan seterusnya.

2. Pondok pesantren yang menyesuaiakan dengan tuntutan zaman dan perkembangan kemajuan di lapangan pendidikan. Pondok pesantren ini menyelenggarakan sistem madrasah dalam pendidikan santri-santrinya di samping pengajian kitab sebagaimana uang dilakukan oleh pondok pesatren tipe pertama. Karena itu di sisi ada tsanawiyah, aliyah bahkan perguruan tinggi. Namnu demikian baik pondok pesantren tipe pertama maupun tipe ke dua kesemuanya masih memegangi adanya ciri-ciri khusus pondok pesatren.

3. Sejarah Pesantren

Kata sejarah secara etimologi dapat diungkapkan dalam bahasa Arab yaitu *Tarikh,* sirah yang maknanya ketentuan masa atau waktu, sedang ilmu tarikh berarti ilmu yang mengandung atau yang membahas penyebutan perisiwa dan sebab-sebab terjadinya peristiwa tersebut. Adapun secara terminologi berarti sejumlah keadaan dan peristiwa yang terjadi di masa lampau dan benar-benar terjadi pada diri individu dan masyarakat sebagaimana benar-benar jadi pada kenyataan-kenyataan alam dan manusia.Sedangkan pengertian yang lain sejarah juga mencakup perjalanan hidup manusia dalam mengisi perkembangan dunia dari masa

ke masa karena sejarah mempunyai arti dan bernilai sehingga manusia dapat membuat sejarah sendiri dan sejarah pun membentuk sendiri.[44]

Historis tentang pesantren yang masih tersisa adalah tentang asal usul tradisi. Paling tidak ada empat problem historis ini yaitu : *pertama*, bahwa tradisi pesantren itu berasal dari Persia (Iran*) kedua*,berasal dari India Selatan, *ketiga*, berasal dari Jazilah Arab, *keempa*t berasal dari warisan tradisi lokal Hindu Budha pra Islam.

[44]Fatah Syukur, *Sejarah Pendidikan Islam*, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2012, h. 1.

BAB III

PONDOK PESANTREN ANNABILAKECAMATAN SELO KABUPATEN PURWODADI DAN PERUSAHAAN ANNABILA

A. Profil perusahaan Annabila Selo, Purwodadi

1. Sejarah singkat pondok pesantren Annabila, Selo, Purwodadi

Pembangunan dan perkembangan pondok pesantren Annabila merupakan salah satu dari rentetan riwayat hidup sang pengasuhnya. Dari mulai nol sampai sekarang cukup berkembang dan dikenal di pelosok sebagai satu pesantren yang membimbing dan mendidik santri-santrinya untuk tekun belajar agama, Oleh karena itu sejarah pondok pesantren Annabila tidak bisa lepas dari sejarah atau beografi pengasuh.

Annabila terbentuk karena perjalanan hidup seorang anak muda yang penuh semangat dan jiwa serta tangguh pantang mundur dalam menghadapi tentangan dan halangan apapun.

KH. Muhammad Ulin Nuhalahir pada tanggal 12 Januari 1959 di desa Selo kecamatan tawang harjo Purwodadi. Ayahnya bernama KH. Rustam dan ibunya Bu Nyai Kadimah. Adapun latar belakang pendidikan dari pengasuh pondok Pesantren Annabila adalah sebagai berikut:

a. Di bawah asuhan Ayahandanya

Sebagai anak seorang ulama tempo dulu Muhammad Ulin Nuha mendapat pendidikan yang keras, mengaji, mondok,

yang menyangkut keagamaan adalah hal diwajibkan kepadanya, sedangkan sekolah formal tidaklah diwajibkan.

Beliau tidak berminat untuk mendirikan pondok, awal mulai saudaranya telah menitipkan anaknya di rumah beliau yang berjumlah 3 anak.Berdirinya pondok pada tahun () Semakin lama teman-temanya tertarik untuk ikut mengaji di pondok tersebut,dahulu beliau hanya memiliki 1 kamar untuk tempat beristirahatanak-anak yang mengaji dan sekolah di Pondok tersebut. Setiap tahun temanya bertambah banyak setelah itu beliau berfikir untuk membangun asrama lagi karena tidak cukup untuk anak-anak tersebut. Sekarang anak-anak yang menetap di Pondok berjumlah 30 santri putrinya berjumlah 20 dan santri putranya 10.

Dengan adanya seorang pengasuh yaitu KH. Muhammad Ulin Nuhadan juga adanya santri, maka Pondok Pesantren berdiri namun sebagaimana halnya bayi yang baru lahir orang tuapun memberi nama yang bagus kepadanya, maka diambillah nama Annabila.

1. Letak Geografis Pondok Pesantren Annabila Purwodadi.

   Berdirinya Pondok Pesantren Annabila merupakan keinginan dan kegigihan KH. Muhammad Ulin Nuha dari kecil untuk mengamalkan dan mengajarkan bidang Al-Quran, Pondok Pesantren Annabila yang berada di desa Selo,

Kecamatan Tawang harjo Kabupaten Purwodadi. Adapun batas-batas Pondok Pesantren Annabila adalah sebagai berikut:

A. Sebelah utara : Lahan kosong

B. Sebelah selatan : Panti Asuhan Darul Aitam

C. Sebelah timur : Perumahan

D. Sebelah Barat : Perumahan

2. Sarana dan Prasarana

Santri Pondok Pesantren Annabila garis besar adalah pelajar. Mereka di samping belajar di Pondok para santri juga masih sekolah di luar pondok Pesantren. Di samping sebagai Pondok kitab, Pondok Pesantren Annabila juga memberi kesempatan bagi para santrinya yang ingin belajar menjahit. Adapun pembagian ruangan Pondok Pesantren Annabila adalah sebagai berikut :

a. 2 kamar santri perempuan

b. kamar santri laki – laki

c. 5 kamar dan wc

d. Hp

e. 1 dapur pondok

f. Setrika

g. Arsip

h. 1 set alat musik

i. 35 lemari pakaian

3. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Annabila

Dalam menjalankan organisasi di pondok Pesatren Annabila Purwodadi dibentuk satu struktur organisasi, yaitu struktur organisasi harian

Adapun Struktur organisasinya sebagai berikut :

Tabel 3.1

NO	Nama	Jabatan
1	KH. Ulin Nuha	Pengasuh
2	Bu Nyai Fatonah	Manajer
3	Ustadzah Faiqoh	Sekertaris

4. Keadaan Santri Pondok Pesantren Annabila

Dalam Pondok Pesantren Annabila yang berkapasitas 30 telah mempunyai klasifikasi untuk mengetahui kelompok belajar agama.

a) Santri bin Nadri

Santri yang harus menyetorkan bacaan Alquran kepada Kyai dengan melihat atau membaca Alquran secara tartil dari juz 1 sampai juz 30

b) Santri yang belajar membaca kitab

Santri yang harus sorogan kitab kepada Kyai sesuai dengan kitab yang di kaji

Karakteristik santri Pondok Pesantren Annabila sangat bermacam-macam baik dilihat dari segi umur, pendidikan

dan sosial ekonomi. Mereka berusia 13 sampai 24 tahun. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.2

No	Klasifikasi Umur	Tingkat pendidikan	Jumlah
1	13 – 15	Mts	10
2	16- 18	MA	15
3	18- 24	Tidak sekolah	5
			30

Untuk memperlancar kegiatan belajar dan demi keamaan situasi pondok pesantren, maka di berikan peraturan-peraturan . Adapun perintah-perintah dan larangan-larangan tersebut adalah sebagai berikut

1). Perintah

a) Santri baru harus mendaftarkan diri kepada pengurus

b) Kalau ada keperluan pergi atau pulang harus izin

c) Santri harus mengikuti semua kegiatan yang ada di pondok

d) Santri harus menjaga almamater

e) Berpakaian sopan dan baik

2) Larangan

f) Santri dilarang bermain alat berbahaya

g) Santri dilarang bermalam di luar Pondok

h) Santri dilarang berkelahi

i) Santri dilarang keluar atau pulan tanpa izin

j) Santri tidak boleh memakai atau mengambil barang milik orang lain tanpa seijin pemilikinya.

Santri yang melanggar larangan – larangan akan mendapat sanksi sesuai dengan pelanggaran.

B. Sejarah Pesantren Menggagas UKM

Usaha kecil menengah (UKM) sudah berperan besar dalam perekonomian Indonesia sejak dahulu. Hal ini semakin dirasakan ketika krisis ekonomi melanda Indonesia, dimana peranan UKM adalah sentral dalam menyediakan lapangan kerja. Di desa Selo terdapat perusahaan yang memproduksi mukena, perusahaan tersebut dulunya hanya bermodal dengan keyakinan dan ketekunan. Pemilik perusahaan Annabila yaitu Bu nyai Fatonah beliau merupakan istri dari Bapak kyia Ulin nuha, perusahaan Annabila berdiri sebelum Bu nyai Fatonah menikah dengan Bapak Kyai Ulin nuha.

Waktu beliau duduk di madrasah Aliyah sering melihat tetangganya yang sedang bekerja menjahit, setelah itu beliau kursus dengan tetangganya selama 5 bulan, setelah mendapatkan ilmubeliau menerima pesanan dari para tetangganya dan sekolahan terdekatpada waktu itu beliau hanya menggunakan mesin manual yang dibelikan ayahnya, Awalnya dia hanya menjahit kerudung dan seragam sekolah tetapi dengan berjalanya waktu usaha tersebut bisa menambah produk yaitu memproduksi mukena.

Dengan kegigihan dan ketekunan sekarang dia sudah mempunyai mesin jahit 12 buah dan mempunyai karyawan 22 orang khusus untuk membordir dan 1 orang untuk menjahit sedangkan yang memotong kainya

itu santri-santri yang tinggal di rumah beliau. [1] Sebelum mendirikan pondok pesantren beliau sudah mempunyai usaha rumahan tetapi masih terbilang kecil karena belum mempunyai modal yang bisa untuk mengembangkan usahanya tetapi setelah menikah dengan Bapak Ulin Nuha perkembangan usahanya menjadi lebih besar dari sebelumnya dan manambah karyawan untuk membantu pekerjaan tersebut.

Untuk para santrinya yang ikut bekerja di perusahaan Annabila berjumlah 10 orang, 8 masih sekolah dan yang 2 sudah tamat sekolah samapai dengan madrasah Aliyah dan sekarang sudah menjadi karyawan tetap di perusahaan tersebut karena umurnya sudah memenuhi dalam produktivitas kerja, 8 anak yang masih sekolah tadi bekerjanya tidak dibatasi waktu karena mereka harus menyelesaikan sekolah paginya terlebih dahulu, jika sudah pulang sekolah mereka baru bekerja di perusahaan tersebut, dalam bekerja mereka tidak dilandasi dengan keterpaksaan mereka menjalaninya dengan senang hati karena mereka tahu bahwa suatu saat nanti pasti akan membutuhkan ketrampilan.

Bapak Ulin Nuha merupakan seorang yang agamis sehingga banyak anak-anak yang mengaji atau belajar ilmu agama dengan beliau akhirnya, beliau memutuskan untuk membuat asrama agar para santri tidak capek untuk bolak balik ke rumah mereka.Awalnya santri hanya membantu mengemasi atau membersihkan sampah-sampah yang ada di perusahaan tersebut santri itu dibimbing untuk belajarmenjahit .

---

[1]*Wawancara dengan bu nyai Fatonah,selaku manajer perusahaanAnnabila Selo, purwodadi.*

C. Pengembangan UKM di Pesantren Annabila

Usaha yang ada di pesantren Annabila merupakan usaha yang masih memiliki kendala-kendala dalam memajukan perusahaanya. Dalam permasalahan itu perlu pengembangan untuk memajukan perusahaan tersebut diantaranya:

1. Pengembangan Komunikasi Karyawan

Komunikasi merupakan interaksi yang paling penting dalam suatu perusahaan untuk mengantisipasi miskomunikasi manajer dan karyawan harus berinteraksi dengan baik seperti halnya di perusahaan Annabila,sebagaimana yang disampaikan oleh manajer karyawan yang ada di perusahaan Annabila mayoritas mempunyai sikap yang tertutup terutama para santri yang menjadi karyawan di perusahaan tersebut. Jika para karyawan tidak ditanya terlebih dahulu maka karyawan jarang sekali bertanya kepada manajer karena mereka sungkan jika ingin menanyakan ataubercakap-cakap terlebih dahulu dengan manajernya, seperti contoh jika ada benang yang habis atau mesin jahit yang rusak mereka lebih baik pindah ke tempat yang lain daripada bertanya kepada manajer. Jadi, setiap hari manajer selalu mengawasi pekerjaan karyawanya agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginan seperti ketidakpuasan pelanggan karena produk yang

dihasilkan tidak maksimal, kerugian perusahaan karena tidak bisa mencapai target.

Padahal manajer sudah pernah mengingatkan berkali-kali jika ada sesuatu yang kurang atau yang belum diketahui maka jangan sungkan-sungkan untuk bertanya agar antara karyawan dan manajer bisa terbiasa berinteraksi dengan baik. Tetapi hal ini sangat sulit diterapkan di perusahaan Annabila.[2]

2. Pengembangan Modal UKM

Usaha kecil menengah merupakan usaha rumahan yang sangat membutuhkan modal karena besar kecilnya modal dapat mempengaruhi perkembangan usaha tersebut. modal juga sangat besar mempengaruhi maju mundurnya perusahaan dan dapat mempengaruhi jalanya kesuksesan perusahaan. Modal tidak hanya bersumber dari asset pribadi tetapi ada juga yang bersumber dari bantuan orang lain atau saudara.Modal awal yang ada di perusaahn Annabila bersumber dari modal sendiri tanpa bantuan dari orang lain bahkan dalam masalah modal manajer belum berani meminjam uang di Bank karena memiliki resiko yang sangat tinggi, manajer takut jika meminjam uang di Bank suatu saat tidak bisa mengembalikan atau membayar bunga dari pinjaman tersebut, karena pendapatan yang tidak menentu Perbulanya.

---

[2]*Wawancara dengan bu nyai Fatonah,selaku manajer perusahaanAnnabila Selo, purwodadi.*

Awalnya perusahaan tersebut hanya bermodal dengan mesin jahit manual setelah lama-kelamaan mempunyai sedikit untung dan keuntungan tersebut ditabung.Pertama kali keuntungan yang diperoleh ketika itu sekitar Rp2500. Manajer juga tidak lupa dengan asramanya, jika ada sisa dari kebutuhan primernyamanajer merenovasi asramanya agar santri-santri yang tinggal disana mereka bisa merasakan kenyamanan.

Dengan seiringnya waktu keuntungan itu bertambah banyak tetapi belum bisa diketahui secara jelas berapa keuntungan yang diperoleh perbulan ataupun pertahun, padahal manajer sudah mengetahui bahwa laporan keuangan itu sangat diperlukan dalam perusahaan tetapi sampai sekarang laporan tersebut belum ada karena setelah mukena terjual uangnya langsung dibelikan bahan lagi untuk produk selanjutnya. Sebagaimana yang di sampaikan oleh manajerkendala yang paling utama di perusahaan tersebut yaitu tentang modal perusahaan,karena modal tersebut masih tercampur dengan modal pribadi sehingga sulit untuk membedakan keuntungan yang diperoleh dari perusahaan tersebut.

3. PengembanganRekrutmen Karyawan

Setiap perusahaan harus bisa menyeleksi calon karyawan yang benar-benar mempunyai skill yang bisa diandalkan atau yang mampu dalam bidang pekerjaannya sehingga calon karyawan tersebut tidak merugikan atau mengecewakan perusahaan, tetapi perekrutan ini

berbeda lagi dengan perusahaan Annabila, dalam perekrutan calon karyawan manajer menerima siapa saja yang berminat untuk bekerja di perusahaan bahkan manajer juga menerima calon karyawan yang benar-benar belum bisa tetapi mempunyai niat untuk belajar sehingga menjadi bisa dalam bidang tersebut.

Perusahaan Annabila mempunyai 23 karyawan yang terdiri dari 13 karyawan umum dan 10 dari santrinya sendiri.

Tabel 3.3

Identitas karyawan	Pendidikan	Alamat	Tugas
Karyawan A	SMP	Purwodadi	Bordir
Karyawan B	SMP	Purwodadi	Bordir
Karyawan C	SMA	Purwodadi	Bordir
Karyawan D	SMP	Purwodadi	Bordir
Karyawan E	SD	Purwodadi	Bordir
Karyawan F	MA	Purwodadi	Bordir
Karyawan G	MA	Purwodadi	Bordir
Karyawan H	MA	Purwodadi	Bordir
Karyawan I	MA	Purwodadi	Bordir
Karyawan J	MA	Purwodadi	Bordir
Karyawan K	MA	Purwodadi	Bordir
Karyawan L	MA	Purwodadi	Bordir
Karyawan M	MA	Blora	Menyetrika
Karyawan N	MA	Sragen	Menyetrika
Karyawan O	MA	Purwodadi	Bordir

Karyawan P	MA	Purwodadi	Bordir
Karyawan Q	MA	Purwodadi	Bordir
Karyawan R	MA	Purwodadi	Bordir
Karyawan S	MA	Purwodadi	Bordir
Karyawan T	MA	Purwodadi	Kemasan
Karyawan U	MA	Purwodadi	Kemasan
Karyawan V	MA	Purwodadi	Kemasan
Karyawan W	MA	Purwodadi	Jahit

Sebagaimana yang disampaikan salah satu karyawan dulu dia tidak tahu soal jahit manjahit tetapi dia mempunyai tekad yang kuat untuk belajar dengan Bu Fatonah sehingga lama kelamaan dapat menguasai pekerjaan tersebut dia merupakan karyawan umum tertua yang ada di perusahaan tersebut, tetapi untuk para santri diwajibkan bekerja di perusahaan tersebut walaupun para awalnya sama sekali belum pernah belajar tentang menjahit atau membordir tetapi dengan bimbingan manajer dalam mendidik karyawanya sedikit demi sedikit para karyawan tersebut bisa mendalami tentang pekerjaanya.[3]

Alasan manajer merekrut santrinya yaitu untuk mengantisipasi jika suatu saat merekasudah terjun ke masyarakat dan kebetulan sulit untuk mencari pekerjaan, maka dengan ketrampilan atau skill yang pernah mereka pelajari di perusahaan Annabila

[3]*Wawancara dengan bu nyai Fatonah,selaku manajer perusahaanAnnabila Selo, purwodadi.*

sehingga bisa meniru atau mencontoh pekerjaan tersebut bahkan para santri tersebut bisa membuka lapangan pekerjaan.

Di perusahaan Annabila untuk mengajari karyawan umum dan santri itu sangat berbeda, untuk karyawan umum membutuhkan waktu sekitar 3bulan sampai 5 bulan karena di sisi lain faktor umur juga sangat mempengaruhi daya ingat sehingga lama untuk mengingat sesuatu yang rumit karena karyawan umum yang ada di perusahaan Annabila mayoritas sudah berumah tangga sehingga membutuhkan waktu yang lama tetapi untuk para santri hanya memerlukan waktu sekitar 1 bulan untuk mendidik atau membimbing karena daya ingat mereka masih sangat bagus sehingga tidak susah payah seperti karyawan-karyawan yang sudah berumah tangga.

4. PengembanganPemasaran

a. Tempat merupakan salah satu pendukung dalam memajukan suatu perusahaan, perusahaan Annabila berletak di desa Selo, agak jauh dari keramaian tetapi desa tersebut banyak sekolahan atau madun untuk mencari ilmu anak-anak. Perusahaan Annabila belum mempunyai ruko atau tempat yang ada di sekitar perkotaan sehingga jika ingin membeli atau memesan produk harus datang langsung atau memesan lewat tetangga terdekat.

b. Harga, di perusahaan Annabila mengikuti motif yang telah ada seperti table dibawah ini:

Tabel 3.4

Ukuran mukena	Motif	Harga atas bawah	Harga terusan
Kecil	Biasa (kasar)	Rp 20.000	Rp 30.000
	Halus	Rp 40.000	Rp 40.000
Remaja	Biasa	Rp 35.000	Rp 35.000
		Rp 45.000	Rp 45.000
Dewasa	Biasa	Rp 50.000	Rp 50.000
	Motif tabun	Rp 65.000	Rp 60.000
	Motif susun	Rp 110.000	Rp 85.000
	Motif padi	Rp 120.000	Rp 90.000
	Motif Mawar	Rp 130.000	Rp 100.000
	Motif tulip	Rp 120.000	Rp 85.000
	Motif kamboja	Rp 110.000	Rp 85.000

Tabel diatas sudah jelas bahwa harga terendah untuk anak-anak mulai sekitar 20.000 sampai 40.000 dan untuk dewasa sekitar 50.000 sampai 130.000, dalam menetapkan harga manajer melihat dulu bahan apa yang di pakai dan motif apa yang akan di pakai, jika sudah menetapkan keduanya maka manajer baru memutuskan harga bahkan manajer selalu mencari informasi diluar perusahaanya tentang penetapan harga.

c. Produk.

Di perusahaan Annabila produk yang dihasilkan hanya satu yaitu mukena tetapi manajer selalu berusaha untuk mengubah atau menambah motif yang bertujuan untuk menarik pelanggan

agar tidak bosan dengan produk tersebut. Awalnya perusahaan hanya memproduksi mukena biasa lama kelamaan pelanggan mulai bosan dengan produk tersebut, dengan adanya kebosanan yang dialami pelanggan maka manajer berfikir supaya produknya di sukai oleh pelanggan yaitu dengan cara menambah motif dengan berbagai variasi sehingga produk yang dihasilkan akan lebih menarik.

d. Promosi.

Di perusahaan Annabila promosi dilakukan untuk memperkenalkan produk yang ada di perusahaan tersebut.Promosi yang dilakukan melalui mulut ke mulut, melalui tetangga terdekat, dan media social seperi facebook.

BAB IV

ANALISIS PERKEMBANGAN USAHA KECIL (UKM) DI PESANTREN ANNABILA

Perusahaan adalah suatu organisasi dimana sumber dayadasar seperti bahan dan tenaga kerja dikelola serta diproses untuk menghasilkan barang dan jasa. Perusahaan Annabila merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi mukena yang terletak di desa Selo, sebelah selatan dari kantor kecamatan, kabupaten Purwodadi, perusahaan tersebut kebetulan berdekatan dengan makam kyai selo yang ada di purwodadi.

Manajer yang ada di perusahaan Annabila memiliki jiwa pembisnis yang sangat luar biasa karena dengan ketekunan yang beliau miliki bisa menjadikan perusahaan tersebut tetap bertahan sampai saat ini, bahkan manajer selalu berusaha untuk memajukan perusahaanya.Dengan modal yang tidak seberapa manajer bisa menjadikan perusahaan ini tetap berdiri. Perusahaan Annabila mulai beroprasi jam 07.30 dan selesai jam 04.00 dengan jumlah karyawan 23 orang yang mayoritas merangkap menjadi santri yang dimiliki manajer.

Setiap perusahaan pasti mempunyai permasalahan baik kecil maupun besar. Adapun untuk mengoptimalisasi permasalahan-permasalah yang ada di perusahaan Annabila maka dijabarkan dibawah ini

A. Analisis komunikasi Kerja

Hasil dari penelitikomunikasi kerja merupakan salah satu konsep yang harus dioptimalisasikan di perusahaan Annabila karena dalam komunikasi tersebut masih ada kesalahfahaman antara karyawan dan

manajer. Karena dalam berkomunikasi di perusahaan manajer dan karyawan harus berkomunikasi secara efektif seperti berikut:

a. Keterbukaan

Dari hasil penelitian konsep keterbukaan sudah ada yang mengaplikasikan konsep tersebut tetapi ada juga yang belum mengaplikasikan konsep tersebut, dengan alasan karena karyawan yang sekaligus menjadi santrinya itu sungkan jika ingin bertanya terlebih dahulu kepada manajernya seperti yang disampaikan oleh karyawan B dia lebih baik diam dan patuh dengan perintah manajernya daripada untuk membuka percakapan atau berkomunikasi dengan manajernya padahal manajer selalu berusaha untuk memberikan kesempatan dalam berkomunikasi. Tidak hanya karyawan B yang mempunyai alasan yang sama tetapi ada beberapaa karyawan juga mempunyai alasan yang sama dengan karyawan B, Tetapi dalam hal ini manajer sudah memaklumi dengan keadaan tersebut karena manajer tahu bahwa santri mayoritas mengedepankan kesopanan terhadap yang lebih tua, tetapi dalam perusahaan komunikasi sangat penting untuk memajukan perusahaan tersebut. jika manajer dan karyawan jarang berkomunikasi maka perusahaan tersebut akan mengalami kesalahan-kesalahan yang diakibatkan dari miskomunikasi.

Tetapi dalam hal ini manajer selalu bembuka percakapan dulu dengan karyawan tetapi jika manajernya tidak bertanya atau tidak

membuka percakapan karyawan jarang sekali yang mengawalisehingga masih sering terjadi mis komunikasi antara manajer dan karyawan.Tetapi dalam hal ini manajer selalu bersikap baik dengan para karyawanya.

Bagi penulis komunikasi kerja juga merupakan faktor penting dalam menggerakkan para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Jika dalam suatu perusahaan kurang berkomunikasi dalam bekerja maka pekerjaan itu sulit untuk berkembang, itu terbukti dari kenyataan dari 70% waktu seorang pemimpin (manajer) dihabiskan untuk berkomunikasi dengan orang-orang yang ada dalam koordinasi tugasnya.

Dalam hal ini Allah mengingatkan Nabi Muhammad SAW dalam surat Al-imran ayat : 159

وَلَا تَكُونُوا۟ كَٱلَّذِينَ تَفَرَّقُوا۟ وَٱخْتَلَفُوا۟ مِنۢ بَعْدِ مَا جَآءَهُمُ ٱلْبَيِّنَٰتُ ۚ
وَأُو۟لَٰٓئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ ﴿١٥٩﴾

Artinya : Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadapa mereka.Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu.Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu.Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertaqwalah kepada Allah.Sungguh Allah mencintai orang yang bertawakal.[1]

.[1]Departemen Agama, *Alquran*..., h. 72.

Jika dianalisiskomunikasi yang ada diperusahaan Annabila sudah baik karena manajer bersikap baik dan santun kepada karyawanya, manajer selalu memperingati karyawanya dengan bahasa-bahasa yang sopan, sebagaiamana yang disampaikan oleh karyawan B manajer selalu berkomunikasi dengan lemah lembut dan sopan jika ada karyawanya yang salah maka manajer tidak langsung marah-marah tetapi terlebih dahulu diberi peringatan agar kesalahanya tidak diulangi lagi, tetapi banyak karyawan yang sungkan kepada manajernya terutama para santrinya jadi manajer yang selalu aktif berkomunikasi terlebih dahulu.

Tetapi dalam pandangan Islam jika bawahan kurang aktif dalam berkomunikasi dengan manajerya maka produktivitas kinerjanya yang dihasilkan akan kurang memuaskan bahkan komunikasi tersebut kurang efektif karena jika manajer dan karyawan jarang berkomunikasi akan menimbulkan miskomunikasi antara manajer dan bawahan produk yangdihasilkan juga kurang memuaskan.Untuk mengoptimalisasi masalah komunikasi Terutama untuk para santri yang bekerja di perusahaan tersebut seharusnya manajer dan karyawan harus bisa berkomunikasi dengan efektif sehingga akan menghasilkan produktivitas yang memuaskan.

b. Dukungan

Dalam berkomunikasi yang baik sebisa mungkin lawan yang diajak bicara tidak mengkritik pembicaraan karena jika lawan mengkritik pembicaraan akan menimbulkan kesalahfahaman antara satu dengan yang lainya. Hasil dari peneliti karyawan selalu menuruti perintah dari manajernya bahkan jika karyawan tidak setuju dengan ide manajernya karyawanya hanya diam dan mencoba untuk tidak mengkritik atau memprotes perintah dari manajernya. Sebagaiaman yang disampaikan oleh karyawan A (santri) dia selalu berusaha menunduk jika diperintah atau diberi nasehat oleh manajernya karena dia tahu bahwa dia berbicara dengan atasan atau manajer sehingga karyawan tersebut harus menjaga sopan santun.

Kesalahan yang ada di perusahaan tersebut yaitu bagi para santri yang menjadi karyawan di perusahaan Annabila seharusnya bisa menempatkan diri antara didalam perusahaan dan diluar perusahaan karena jika didalam perusahaan statusnya menjadi karyawan dan manajer sehingga memerlukan komunikasi yang efektif agar produk yang dihasilkan bisa mencapai target tetapi jika sudah diluar perusahaan karyawan tersebut pindah status menjadi santri dan kyai sehingga santri harus bersikap andap asor terhadap kyainya.

B. AnalisisModal

Dalam mengembangkan bisnis agar tetap dijalur syariah sesuai dengan ajaran Islam, maka dengan kendali syariat bisnis diharapkan bisa mengoptimalisasikan dengan 3 hal utama diantaranya yaitu:

a. Target hasil

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis modal merupakan tiangnya suatu perusahaan karena dengan modallah perusahaan akan berkembang bahkan perusahaan tersebut bisa maju dengan pesat. Di perusahaan Annabila hasil atau profit yang diperoleh oleh manajer tidak menetap karena perusahaan tersebut hanya mengandalkan produk yang terjual jika produk tersebut terjual maka keuntungan yang diperoleh akan bertambah tetapi jika produk tersebut tidak laku maka tidak akan mendapatkan profit atau keuntungan.

Sebagaimana yang disampaikan oleh manajer biasanya dalam memproduksi mukena itu jika ada pesanan dari pelanggan atau dari santri-santri yang ingin membeli mukena tersebut.Bahkan perusahaan tersebut tidak selalu memproduksi sehingga keuntungan yang diterima tidak menetap.Tetapi perusahaan Annabila sangat membantu dalam perekonomian masyarakat sekitar karena dengan berdirinya perusahaan tersebut sebagian masyarakat dapat bekerja di perusahaan sehinggamasyarakat bisa mendapatkan uang atau hasil untuk kebutuhan sehari-hari. Islam juga menjelaskan bahwa dalam

perkembangan bisnis yang baik itu tidak hanya memikirkan keuntungan diri sendiri tetapi harus memikirkan masyarakat sekitar bahkan dalam berbisnis tujuan perusahaan tidak hanya mencari profit yang setinggi-tingginya tetapi juga harus dapat memberi keuntungan atau manfaat bagi masyarakat sekitar.

Dalam hal ini upaya pertumbuhan perusahaan itu tentu dijalankan dalam koridor Islam misalnya dalam meningkatkan produksi, perusahaan sebisa mungkin harus bisa meningkatkan produksinya dalam tahun ke tahun seperti halnya di perusahaan Annabila. Perusahaan Annabila tidak hanya memikirkan keuntungan yang sebesar-besarnya tetapi juga mementingkan keberkahan hasil dari produksi tersebut untuk mencari ridha Allah SWT. Bahkan manajer tidak pernah lupa dengan asrama yang dia miliki, manajer selalu menyisihkan uangnya untuk merenovasi asrama yang dia miliki untuk mengaji para santri yang menetap disitu. Ada salah satu karyawan (santri) berkata dia mondok di pesantren itu sangat beruntung karena dia mendapat ilmu tambahan setelah pulang sekolah bahkan asrama yang ditempati para santri itu gratis tanpa dipungut biaya apapun.

a. Pertumbuhan

Pertumbuhan didalam perusahaan sangat diinginkan karena pertumbuhan bertujuan untuk mempertahankan perusahaan tersebut.Sebagaimana yang disampaikan oleh manajer, manajer tidak

pernah meminjam uang Bank atau uang tetangganya untuk modal perusahaan jika manajer meminjam uang Bank manajer takut jika tidak bisa membayar bunga atau mengembalikan uang pinjamanya tersebut, karena dalam usahanya pendapatan yang diterima tidak menetap terkadang meningkat terkadang pula menurun.

Sebagaimana yang disampaikan oleh karyawan B di perusahaan Annabila sudah lama berdiri bahkan sebelum manajer menikah perusahaan tersebut sudah ada tetapi karena manajer tidak berani untuk maminjam uang ke lembaga lain sehingga perusahaan tersebut lumayan lama untuk berkembang, pertumbuhanya pun belum stabil karena hanya mengharapkan keuntungan yang diperoleh.Tetapi dalam hal ini manajer sangat sabar dalam mengelola perusahaanya berkat kesabaran dan ketekunanya itu perusahaan masih tetap bertahan samapai sekarang.

Perusahaan tidak akanberkembang jika manajernya tidak bisa memisahkan antara modal perusahaan dan modal sendiri, tidak hanya itu manajer sebaiknya terus berusaha meningkatkan pendapatanya, hemat dan cermat dalam membelanjakan pendapatanya, harus bisa menghindari pengeluaran yang berlebihan.

Jika dianalisis perkembangan atau pertumbuhan perusahaan Annabila sudah baik karena sampsi sekarang perusahaan tersebut masih berdiri dan masih menjual produknya tetapi menurut penulis masih ada sedikit kekurangan dalam mengembangkan usahanya.

b. Keberkahan atau Keridhaan Allah

Sebagai seorang pembisnis manajer harus mengetahui keberkahan dari harta yang dimiliki.Sebagimana yang disampaikan oleh manajer harta yang dia miliki semata-mata hanya milik Allah sehingga suatu saat harta itu akan kembali kepada Allah. Dalam menentukan harga manajer juga tidak banyak dalam mengambil keuntungan karena manajer tahu bahwa riba itu dilarang agama. Karena Al Quran melarang mengembangkan harta dengan cara menyengsarakan masyarakat dan juga memakan harta manusia dengan tidak sah, sebagaimana firman Allah Al Quran surat Al Baqarah ayat 188 :

وَلَا تَأْكُلُوٓاْ أَمْوَٰلَكُم بَيْنَكُم بِٱلْبَٰطِلِ وَتُدْلُواْ بِهَآ إِلَى ٱلْحُكَّامِ لِتَأْكُلُواْ فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَٰلِ ٱلنَّاسِ بِٱلْإِثْمِ وَأَنتُمْ تَعْلَمُونَ ١٨٨

Artinya *Dan janganlah sebagian kamu memakan harta sebagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang bathil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebagian daripada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat), dosa padahal kamu mengetahuinya.*[2]

Pengembangan modal sudah jelas yang diraih yaitu keuntungan yang sebesar-besarnya tetapi di perusahaan Annabila sangat berhati-hati dalam mengelola modal.Konsep keberkahan sudah diaplikasikan di perusahaan Annabila karena manajer dalam menetapkan harga sesuai dengan syariah bahkan dalam mengambil

[2]Departemen Agama, *Alquran...*, h. 30.

keuntungan sangat berhati-hati karena manajer tahu bahwa tidak boleh mengambil keuntungan yang besar. Sebagaimana yang disampaikan oleh konsumen A (Santri Alhikmah) mukena yang dipasarkan atau diperjualbelikan tergolong murah jika dibandingkan dengan pasar-pasar yang lainya karena harganya sangat terjangkau untuk anak-anak pondok yang belum mempunyai penghasilan sendiri. Tetapi berbeda lagi dengan konsumen B (santri Alhikmah) dulu pernah membeli mukena tersebut tetapi dia kurang puas dengan alasan bahannya yang kurang halus sehingga jika dipakai akan terasa panas. Konsumen B mengakui bahwa harga mukenanya murah jika dibandingkan dengan pasar-pasar lainya tetapi dia kurang puas dengan bahannya.

Dalam hal ini dapat dianalisis untuk mengoptimalisasikan perusahaan bahwa konsep keberkahan sangat dikedepankan oleh manajer karena manajer tidak hanya mencari keuntungan yang sebesar-besarnya tetapi juga memikirkan masalah keberkahan apalagi jika menjelang bulan Ramadhan di perusahaan tersebut sering memberikan diskon kepada para konsumenya.

Kesalahan di perusahaan Annabila belum adanya laporan keuangan sehingga keuntungan yang diperoleh tidak diketahui secara rinci sehingga manajer sulit dalam membedaan harta perusahaan dan harta pribadi. Terkadang uang perusahaan dipakai untuk keperluan pribadi dan uang pribadi dipakai untuk keperluan perusahaan sehingga belum diketahui keuntungan yang didapat.

C. Analisis Rekrutmen karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis perekrutan yang dilakukan di perusahaan Annabila merupakan salah satu perekrutan yang tidak memandang bulu karena dalam wawancara manajer berkata " manajer menerima siapa saja yang mau menjadi karyawan di perusahaan tersebut asal mau belajar dengan sungguh-sungguh" bahkan santrinya juga diberi kesempatan untuk bekerja di perusahaan tersebut walaupun dengan keterbatasan waktu untuk belajar menjahit.

Sebagaimana yang disampaikan oleh karyawan Adalam merekrut calon karyawan manajer tidak pilih-pilih orang, jika dia ingin bekerjadalam bidang tersebut maka manajer bersedia untuk membantu bahkan manajer tidak memandang umur dan pendidikan yang disandang oleh calon karyawan. Kebanyakan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut hanya berpendidikan sampai di bangku SMA atau SPM tetapi jika dia memiliki niat yang luar biasa untuk bisa menjahit atau membordir maka manajer bersedia untuk membimbing .

Salah satu buktinya yaitu awalnya karyawan A hanya kursus di perusahaan Annabila tetapi setelah mempunyai ketrampilan dan kemampuan yang layak untuk bekerja maka karyawan langsung ditarik untuk bekerja di perusahaan tersebut bahkan tidak memandang pendidikan yang dimiliki karyawan, jika mereka sudah mumpuni untuk bekerja dan sekiranya pengalamanya tentang jahit menjahit atau

membordir sudah memenuhi maka manajer langsung mengangkat jadi karyawan tetap, alasan manajer merekrut karyawan-karyawan tersebut yaitu untuk membantu tetangganya dalam memenuhi kebutuhan sehari-harinya walaupun para karyawan tidak berpendidikan tinggi .

Padahal jika menurut pandangan Islam maka perekrutan tersebut berbanding terbalik, karena dalam teori dijelaskan bahwa jika seorang manajer ingin merekrut calon karyawan maka calon karyawan tersebut harus mempunyai pengetahuan atau ketrampilan terlebih dahulu agar produktivitas karyawanya menjadi berkualitas dan mendapatkan hasil yang memusakan tetapi hal ini berbeda dengan perekrutan yang dilakukan di perusahaan Annabila yang merekrut orang-orang belum mempunyai pengetahuan setelah itu di bimbing oleh manajernya menjadi karyawan yang produktif.

Dalam persepektif Islam seorang pemimpin (manajer) yang akan merekrut karyawan, harus memilih yang terbaik berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang Sebagaimana firman Allah surat Al-Qashash ayat : 26

قَالَتۡ إِحۡدَىٰهُمَا يَٰٓأَبَتِ ٱسۡتَـٔۡجِرۡهُۖ إِنَّ خَيۡرَ مَنِ ٱسۡتَـٔۡجَرۡتَ ٱلۡقَوِيُّ ٱلۡأَمِينُ ٢٦

Artinya Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “ Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai spekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil

> *sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.*[3]

Kemampuan seseorang melaksanakan amanah dilatarbelakangi oleh pengalaman, pengetahuan dan kemampuan teknis melaksanakan pekerjaan merupakan rujukan dari perekrutan karyawan. Dalam arti yang lebih luas amanah bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut kepada manajerya. Selain itu melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan nepotisme, kezaliman, dan sejenisnya.

Menurut penulis analisis rekrutmen yang dilakukan oleh manajer sudah bagus karena manajer mempunyai niat baik untuk mendidik santrinya tetapi dalam hal ini ada kesalahan yaitu manajer tidak menyeleksi terlebih dahulu orang-orang yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang akan direkrut untuk menjadi karyawan.

---

[3]Departemen Agama, *Alquran*…,h. 388.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Praktik produktivitas dan manajemen yang diterapkan di perusahaan Annabila selama ini sudah baik jika diterapkan dengan konsep dalam syariah tetapi masih ada kekurangan atau terdapat kritikan dari segi laporan keuangan yang ada di perusahaan Annabila Selo, Purwodadi. Hal ini dikarenakan ada beberapa faktor yang menjadi kendala dalam berkembangnya bisnis tersebut.

factor internal yaitu tentang komunikasi kerja dengan menggunakan konsep keterbukaan dan dukungan di perusahaan Annabila sudah baik tetapi kurang sempurna karena karyawan masih ada yang tertutup dalam berkomunikasi.Seharusnya santri yang bekerja disitu bisa memposisikan diri antara didalam perusahaan dan diluar perusahaan, jika didalam perusahaan status dari santri yaitu menjadi karyawan sehingga harus bisa berkomunikasi dengan baik kepada manajer tidak ada kata sungkan terhadap manajer tetapi jika sudah diluar perusahaan maka mereka memposisikan dirinya sebagai santri.Tetapi dalam hal manajer sudah memaklumi karena manajer tahu adanya tradisi unggah ungguh yang ada di pesantren.

Untuk masalah modal diperusahaan Annabila sudah bagus itu dapat dibuktikan dengan adanya beberapa konsep yang sudah diterapkan

di perusahaan Annabila diantaranya menggunakan konsep keberhasilan, keberkahan, dan keridhanan Allah.

Faktor ekternal antara lain yaitu dari perekrutan karyawan.Perekrutan di perusahaan Annabila sudah bagus jika dilihat dari niat manajer yang ingin membantu para tetangganya atau santrinya agar mempunyai ketrampilan agar bisa memenuhi kebutuhan sehari-harinya.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil pembahasan, maka saran yang diberikan oleh penulis kepada pihak perusahaan Annabila yaitu dalam berwirausaha manajer dan karyawan harus saling terbuka agar produk yang dihasilkan bisa memuaskan.

selain itu saran dari penulis yaitu perusahaan harus membuat brosur tentang produk yang ada sehingga konsumen mudah untuk mengetahui tempat perusahaan tersebut.

C. Penutup

Puji syukur Alhamdulilah, dengan hidayah, inayah, serta taufiq Allah SWT, maka penulis dapat menyelesaikan sekripsi ini. Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penulisan dan pembahasan sekripsi ini masih banyak kekurangan. Hal ini tidak lain karena keterbatasan yang ada pada penulis, namun masih dengan sangat optimis penulis berharap akan adanya saran dan kritik yang membangun.

Akhirnya tidak ada kata yang paling bijak kecuali syukur Alhamdulilah atas segala karuniaNya. Semoga apa yang tertulis dalam

sekiripsi ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya dan dapat memberikan sumbangan yang positif bagi khasanah ilmu pengetahuan. Amin.

DAFTAR PUSTAKA

Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis dalam Persepetif Islam*, Malang: Press, 2007.

Donni, Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: Alfabeta, 2009.

Afzalul Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam*, Jakarta: CV Taberi, 1995.

Suryana, *Kewirausahaan,* Jakarta: Salemba Empat, 2001.

Tulus, Tambunan, *Usaha kecil dan Menengah di Indonesia*, Jakrta: Salemba empat, 2002.

Khaerul Umam, Herry Sutanto, *Manajemen Pemasaran Bank Syariah*, Bandung: CV Pustaka, 2013.

Sony Sumarsono, *Teori dan kebijakan Ekonomi dan Sumber daya manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Ina Primiana, *Menggerakkan Sektor Rill dan UKM dan Industri*, Bandung: Alfabeta, 2009.

Martin Perry, *Mengembangkan usaha kecil*, Jakarta: Raja Grafindo, 2000.

Amirullah, Imam Hardanto, *Pengantar Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005.

Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2002.

Marithon, *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia widiasarana, 2002.

Husain Umar, *Desain Penelitian MSDM dan perilaku karyawan*, Jakarta: PT Grafindo Persada, 2010.

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.

Djoko Purwanto, *Komunikasi Bisnis*, Jakarta: Erlangga, 2002.

Muhammad Ismail Yusanto, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002.

Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis dalam Persepektif Islam*, Malang: UIN Malang Press, 2007.

Ambar Teguh Sulistisni, *Manajemen Sumber Daya Manusia konsep teori dan pengembangan dalam kontek organisasi publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.

Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012.

Serien Wijatno, *Pengantar Entrepreneursip*, Jakarta: PT Grasindo, 2009.

Abdul Muqdist, *Kritik Nalar Fiqh Pesantran*, Jakarta: Media Grafika, 2008.

Muhammad Qomar, *Pesantren dari Tranformasi metodelogi dari Demokrasi Institusi*, Jakarta: Erlangga, 2002.

Amin Haidari, *Masa Depan Pesatren*, Jakarta: IRD PRESS, 2004.

Nur Uhbiyati, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Islam*, Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2002.

Fatah Syukur, *Sejarah Pendidika Islam*, Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2012.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Leni Setiawardani	
Tempat/tanggal lahir	: Palembang, 28 Agustus 1993	
Alamat asal	: Ds. Sukamukti, RT 4, RW 1, Mesuji, Oki, Palembang	
Pendidikan	:	
	- TK	tahun 1999
	- SDN Negeri C3B	tahun 2005
	- MTs Sabilul Huda	tahun 2008
	- MA EL-BAYAN	tahun 2011
	- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang angkatan 2011	

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 7 Juni 2015

Penulis,

Leni Setiawardani

NIM. 112411007

BIODATA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Leni Setiawardani
Tempat/tanggal lahir	: Palembang, 28 Agustus 1993
Alamat asal	:Ds. Sukamukti Rt. 04 Rw. 01 Kec. Mesuji Kab. OKI, Palembang
Agama	: Islam
Kewarganegaraan	: WNI
Nomer HP	: 085786191340
Pekerjaan	: Mahasiswi

Nama orang tua

Nama Ayah	: Rahmad
Pekerjaan	: Petani
Nama Ibu	: Jasirah
Pekerjaan	: Petani
Alamat orang tua	: Ds. Sukamukti Rt. 04 Rw. 01 Kec. Mesuji Kab. OKI, Palembang

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 7 Juni 2015

Penulis,

Leni Setiawardani

NIM. 112411007