

**PENINGKATAN KEMANDIRIAN SANTRI MELALUI PROGRAM PELATIHAN
BERBASIS KOMPETENSI DI PONDOK PESANTREN RAUDLATUL
MUTA'ALLIMIN KAMPUNG JAYA TINGGI
KECAMATAN KASUI KABUPATEN WAY KANAN**

LAPORAN HASIL PENGABDIAN MASYARAKAT

DI SUSUN

Oleh:

Prof. Dr. H. MA Achlami HS, MA

Dr. Fitri Yanti. MA

Rudi Santoso

Program Studi: Pengembangan Masyarakat Islam



**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
Tahun 2020 M**

HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN

1. Judul : Peningkatan Kemandirian Santri Melalui Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Di Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan
2. Lokasi : Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan
3. Ketua Tim Pelaksana
Nama Lengkap : Prof. Dr. H. MA Achlami HS, MA
NIP : 195501141987031001
Jabatan : Ketua Tim Pelaksana
Program Studi : Pengembangan Masyarakat Islam
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
4. Anggota Tim Pelaksana
Nama Lengkap : Dr. Fitri Yanti, MA/ Rudi Santoso
NIP : 197510052005012003/ 1870131001
Jabatan : Anggota Pengabdian
Program Studi : Pengembangan Masyarakat Islam
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
5. Lembaga/Institusi Mitra : Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin
Penanggung Jawab : Ustadz Maulana
Jabatan : Pengelola Pondok Pesantren
Alamat : Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan
Jarak PT ke Lokasi Mitra/Institusi (Km) : 6 Km
6. Jangka Waktu Kegiatan : 1 Bulan

Bandar Lampung, 20 Oktober 2020

Mengetahui
Ketua Program Studi
Pengembangan Masyarakat Islam



Dr. Hasan Mukmin, MA

Pelaksana
Pengabdian Masyarakat



Rudi Santoso

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pondok Pesantren sebagai lembaga pendidikan dinilai masih lemah dalam menghadapi tantangan global. Keadaan ini membuat Pondok Pesantren jarang mencetak lulusan santri yang tidak hanya ahli agama, tetapi juga berwawasan luas, mempunyai keterampilan serta kharismatik. Kedalaman ilmu pengetahuan di Pondok Pesantren dinilai masih bersifat parsial dimana program-programnya masih banyak yang fokus pada pendidikan agama saja dan masih sedikit yang menyelenggarakan program-program pemberdayaan bagi para santri-santrinya. Akibatnya, wawasan dan keterampilan para santri maupun para alumninya cenderung tidak luas.¹

Akibat dari berbagai masalah tersebut banyak lulusan Pondok Pesantren kalah bersaing atau tidak siap berkompetisi dengan lulusan umum dalam urusan profesionalisme di dunia kerja maupun mereka yang drop out dari Pondok Pesantren tidak dapat bersaing dalam kehidupan yang semakin kompetitif, karena kurang memiliki keterampilan yang justru merupakan tuntutan dan kebutuhan pasar dewasa ini.

Marzuki Alie dalam Ronny menjelaskan bahwa saat ini Pondok Pesantren perlu membekali santrinya dengan kemampuan kewirausahaan. Pondok Pesantren juga perlu mempersiapkan alumninya bersaing dalam peluang kerja dan kesempatan berusaha dalam era informasi teknologi dan globalisasi saat ini. Beliau melihat saat ini masih banyak alumni Pondok Pesantren yang tidak siap bersaing dan berkompetisi dalam merebut peluang kerja dan usaha di era informasi dan globalisasi ini. Jika seluruh Pondok Pesantren mengembangkan bidang keterampilan dan kewirausahaan, maka persoalan pengangguran dan kemiskinan di masyarakat dapat lebih cepat diatasi.²

Oleh karena itu perlunya upaya pemberdayaan santri untuk meningkatkan kemandiriannya melalui berbagai pelatihan yang dapat menjadi terobosan baru di

¹ Nuraini, *Pesantren Lemah Hadapi Tantangan Global*. 2011, Diakses dari. www.republika.co.id pada tanggal 02 November 2020, Jam 07.00 WIB.

² Ronny. *Pesantren Perlu Mengembangkan Kewirausahaan*. 2011, Diakses dari. www.republika.co.id pada tanggal 2 November 2021, Jam 06.50 WIB.

dunia Pondok Pesantren. Perlunya Pondok Pesantren menyelenggarakan program pemberdayaan santri untuk meningkatkan kemandirian melalui pelatihan-pelatihan akhir-akhir ini menjadi penting sebagaimana realitas yang terjadi, sehingga di pesantren tidak hanya difokuskan pada pendidikan agama saja. Pemberdayaan santri adalah kegiatan memberi energi (*energize*) kepada santri agar yang bersangkutan nantinya mampu untuk bergerak secara mandiri. Pemberdayaan santri tersebut dapat dilakukan dengan menyelenggarakan program pelatihan yang meningkatkan kemandirian. Dengan adanya program tersebut diharapkan nantinya santri dapat memperoleh berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dapat digunakan untuk memahami dan memanfaatkan berbagai potensi yang dimilikinya.

Pemberdayaan santri merupakan pemberdayaan santri sebagai sarana untuk memberikan santri dengan sumber-sumber, kesempatan-kesempatan, pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kapasitas mereka sehingga dapat menentukan masa depannya dan berpartisipasi dalam kehidupannya komunitas mereka.³ Dari pernyataan tersebut dapat dipahami bahwa pemberdayaan satri lebih mengacu pada sumber daya manusia, dimana perlunya peningkatan kapasitas (*Capacity Building*) dalam upaya pemberdayaan santri itu sendiri. Konsep pemberdayaan santri ini lebih erat kaitannya dengan berbagai macam peningkatan kualitas dan kapasitas santri melalui pendidikan dan pelatihan serta keterampilan agar memberikan sebuah keberdayaan bagi masyarakat. Disisi lain, pemberdayaan santri dalam konsep *capacity building* seperti yang dijelaskan di atas tentunya memerlukan agen perubahan (*agent of change*) yakni mereka yang memang mau dan mampu untuk mendampingi para santri tersebut, sehingga mereka kelak menjadi lulusan yang mampu mandiri hidup di tengah-tengah masyarakat.

Upaya memberdayakan santri dalam meningkatkan kemandirian melalui program pelatihan dilaksanakan dengan berbasis kompetensi. Pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja

³ Isbaandi Rukminto Adi. *Pemikiran-Pemikiran dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial*, (Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI, 2002)

yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja. Sebagaimana dijelaskan dalam Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor 02 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyusunan Program dan Materi Pelatihan Berbasis Kompetensi, bahwa pelatihan berbasis kompetensi adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi kompetensi/ jabatan/pekerjaan serta spesifik pekerjaan.⁴

Program pelatihan dikatakan efektif jika setelah peserta selesai mengikuti program pelatihan, mereka akan lebih berpengetahuan, lebih positif dalam bersikap, dan lebih terampil dalam praktik sesuai dengan bidang yang digeluti. Dengan demikian setelah mengikuti pelatihan tersebut diharapkan upaya pemberdayaan santri dapat berhasil meningkatkan kemandirian melalui program pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kampung Jaya Tinggi Kecamatan *Kasui* Kabupaten Way Kanan.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana pemberdayaan santri dalam upaya peningkatan kemandirian melalui program pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kampung Jaya Tinggi Kecamatan *Kasui* Kabupaten Way Kanan?

C. Tujuan Penelitian

Menganalisis pemberdayaan santri dalam upaya peningkatan kemandirian melalui program pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kampung Jaya Tinggi Kecamatan *Kasui* Kabupaten Way Kanan.

D. Kegunaan Kegiatan

Kegunaan dari kegiatan pengabdian masyarakat ini terbagi atas dua yaitu adalah :

- 1 Secara Teoritis : Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan keilmuan pada Prodi PMI (Pengembangan Masyarakat Islam)

⁴ Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor 02 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyusunan Program Dan Materi Pelatihan Berbasis Kompetensi, 2020

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan umumnya kepada semua pembaca.

- 2 Secara Praktis : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan kepada Pondok Pesantren Raudhlatul Muta'allimin dalam meningkatkan kemandirian santri melalui program pelatihan berbasis kompetensi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kemandirian Santri

1. Pengertian kemandirian santri

(Fatimah, 2016) menyebutkan bahwa kemandirian adalah sebuah sikap seseorang yang didapatkan dengan cara komulatif saat perkembangan, dan seseorang senantiasa akan belajar agar bersikap mandiri, dengan demikian seseorang dapat bertindak dan berpikir sendiri. Melalui kemandirian tersebut, suatu individu bisa menentukan jalan hidup agar berkembang secara efektif kemandirian mencakup tingkah laku yang dapat berinisiatif, dapat menangani permasalahan ataupun hambatan, memiliki rasa percaya diri dan bisa melaksanakan suatu hal sendiri dengan tidak dibantu orang lain.

Menurut (M. Ali & Asrori, 2016), kemandirian adalah seseorang yang bisa membuat keputusan yang didasari adanya pemahaman terhadap seluruh dampak karena perbuatannya, dapat dikatakan juga bertanggung jawab karena tindakan dan keputusannya. Hal tersebut selaras terhadap yang disampaikan Soelaeman (dalam (M. Ali & Asrori, 2016), menyatakan bahwa perkembangan kemandirian merupakan tahapan yang berkaitan terhadap unsur-unsur normatif (bertolak ukur terhadap kaidah ataupun norma yang diberlakukan) maka bahwa kemandirian adalah sebuah tahapan yang terstruktur, sebab perkembangan kemandirian selaras terhadap hakikat keberadaan manusia, arah terhadap hal itu wajib selaras dan berdasarkan tujuan hidup

2. Ciri-ciri Kemandirian Santri

Kemandirian tidak langsung muncul pada diri anak. Mandiri secara umum adalah hasil kegiatan belajar mengajar yang berlangsung lama. Mandiri tidak senantiasa berhubungan terhadap umur. Mungkin anak bersifat mandiri dikarenakan faktor kehidupan yang menuntutnya ataupun proses pelatihan yang menjadikannya mandiri. Namun tidak jarang seseorang yang telah dewasa pun tidak dapat mandiri. Kemandirian wajib ditumbuhkembangkan pada diri anak dari kecil. Hal tersebut diperlukan karena terdapat kecenderungan di kalangan orang tua dalam

memberi perlindungan yang berlebihan pada anak. Dampaknya, anak mempunyai ketergantungan yang tinggi pada orang tuanya.

Berikut ciri-ciri santri ataupun anak yang dinyatakan mandiri, sesuai dengan pendapat Gea, jika mempunyai 5 ciri, antara lain:

1. Percaya diri, yakni yakin terhadap penilaian dan kemampuan diri sendiri untuk menjalankan tugas dan menentukan pendekatan yang efektif.
2. Mampu bekerja sendiri, merupakan upaya semaksimal mungkin yang dilaksanakan dengan cara mandiri dalam menghasilkan suatu hal yang membuat bangga karena keahlian dan kesungguhan yang dimiliki;
3. Menguasai keterampilan dan keahlian yang selaras terhadap pekerjaan, yakni memiliki kemampuan yang selaras terhadap skill yang diinginkan di tempat kerja;
4. Menghargai waktu, merupakan kapasitas mengatur jadwal keseharian yang didahulukan pada aktivitas yang berguna dengan cara efisien dan efektif.
5. Tanggung jawab, merupakan keseluruhan hal yang perlu dilakukan ataupun dijalankan suatu individu untuk menjalankan suatu hal yang telah dipilih ataupun dapat dikatakan juga, tanggung jawab adalah suatu tugas ataupun amanat suatu individu yang dipercayai dalam menjaganya.

Sesuai dengan ciri-ciri tersebut, kemandirian bisa diketahui berdasarkan perilaku yang diperlihatkan santri. Jika santri mandiri, santri dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara tepat waktu dan baik dengan tidak menyontek tugas temannya, dan dirinya tidak harus diminta untuk belajar dan pembelajaran dilakukan karena kehendak dirinya sendiri. Sementara santri yang tidak mandiri, tugas yang diberi tidak dapat terkumpul tepat waktu.

3. Metode pengembangan kemandirian santri

Kemandirian bergantung dari 2 faktor, yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan seluruh hal yang terdapat pada seseorang, mencakup: perilaku, sikap, pekerjaan, pengetahuan, pendidikan, jenis kelamin, dan umur. Sementara faktor eksternal mencakup aspek media massa, politik, ekonomi, budaya, dan sosial. Sehingga bisa diketahui bahwa kemandirian bukan saja bisa terbentuk dari dorongan kepribadian seseorang. Namun, faktor lingkungan (luar)

pun bisa berpengaruh terhadap seseorang agar mandiri. Begitupun pada pengembangannya, kemandirian dapat dilaksanakan dengan menanamkan nilai-nilai luhur untuk seseorang dan mengkondisikan faktor lingkungan, contohnya lingkungan belajar individual. Apabila dihubungkan terhadap pesantren, dengan demikian metode pengembangan kemandirian yang banyak dilaksanakan pesantren, di antaranya:

1. Menumbuhkan prinsip kemandirian pada kurikulum dan kegiatan belajar mengajar.
2. memberi bekal sejumlah jenis life skill (keterampilan) untuk santri
3. membekali pengetahuan leadership (kepemimpinan) dan mengaplikasikannya
4. membekali pengetahuan entrepreneurship (kewirausahaan) dalam mengembangkan lingkungan sosial dan tingkat ekonomi
5. Mengaplikasikan cara hidup secara sabar dan penuh ikhtiar tanpa menggunakan cara hidup instan.

Di samping hal tersebut, keteladanan dan peran kyai tentang fasilitas dan tata cara hidup yang terdapat pada pesantren bisa mempengaruhi santri agar bersikap mandiri. Untuk contohnya, untuk memenuhi kebutuhan makan, santri memasak sendiri, mengolah dan mencari bahannya sendiri. Untuk memenuhi kerapian penampilan, belajar dan mengatur jam belajar sendiri menyetrika sendiri, dan mencuci sendiri. Hal-hal tersebutlah yang menguatkan asumsi bahwa pesantren sudah lama menggunakan model pendidikan karakter dengan basis kemandirian.

B. Pondok pesantren

Pesantren merupakan lembaga pendidikan agama yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan masyarakat Indonesia yang dianggap sebagai bangsa yang religius. Jika dilihat dari sudut yang berbeda, dibandingkan dengan madrasah atau lembaga pendidikan keagamaan lainnya pesantren adalah lembaga yang unik. Pendidikan Pesantren juga diatur dalam Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 31 tahun 2020 tentang Pendirian dan Penyelenggaraan Pesantren. PMA tersebut lahir dilatar belakang sebagai aturan pelaksanaan ketentuan Pasal 7 dan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren.

Humaidi (2019:256) menjelaskan pada awalnya hanya ada pondok pesantren salafiyah, namun seiring berjalannya waktu, pesantren semakin terbuka dan mengalami transformasi dan modifikasi dalam berbagai hal. Ada banyak faktor yang mempengaruhi proses perubahan pondok pesantren di antaranya pengaruh modernisasi pendidikan dan inovasi pesantren, dimana terdapat tiga aspek yang mempengaruhi yaitu metode, isi materi dan pengelolaan/ manajemen (Hasan, 2015:296; Kamal & Mukromin, 2019:11). Herman (2013:153) menjelaskan bahwa pesantren mengalami beberapa hal pembaharuan atau perubahan dalam beberapa aspeknya seiring perkembangan zaman, yaitu: pembaharuan di bidang furu', kebijakan pemerintah dan pendidikan, dan pendidikan Islam alternatif. Shofiyyah dkk (2019:15) menjelaskan di era 4.0 ini pesantren dihadapkan pada tantangan eksistensi modern. Kapasitas pesantren untuk menanggapi kesulitan-kesulitan ini dapat digunakan sebagai ukuran seberapa baik ia dapat mengikuti arus modernisasi. Di era 4.0 ini, pesantren dituntut memiliki adaptasi yang tinggi dengan berbagai perubahan dan tuntutan zaman. Terobosan-terobosan baru dan inovasi harus terus dilakukan dan menjadi sangat penting bagi pesantren untuk mempertahankan eksistensinya akan tetapi tetap berpegang pada tradisi dan nilai-nilai luhur pesantren. Hal tersebut yang membuat pembeda antara pesantren dan lembaga pendidikan lain yang berpotensi menjadi suatu daya tarik dan keunikan pesantren. Seiring dengan perkembangan zaman, jenis maupun kategori pesantren di Indonesia mengalami perubahan. Pada mulanya hanya terdapat pesantren salaf, namun seiring dengan perkembangan zaman kemudian muncul pesantren modern dimana metode pembelajaran maupun infrastrukturnya yang terus berkembang namun tetap mempertahankan nilai luhur pesantren.

BAB III
PELAKSANAAN KEGIATAN

a. Persiapan

Persiapan Pelaksanaan Pengabdian Masyarakat meliputi :

1. Persiapan administrasi dan koordinasi pengabdian pada masyarakat meliputi tahapan berikut:
 - a. Perekrutan mahasiswa peserta
 - b. Penyiapan surat menyurat
 - c. Konsultasi dengan Pengurus Pondok Pesantren
 - d. Koordinasi dengan pengelola Pondok Pesantren
 - e. Penyiapan sarana dan prasarana terkait dengan pelaksanaan kegiatan.
2. Persiapan dan pembekalan kepada mahasiswa :Sesi Pembekalan/Coaching :
 - a. Peran mahasiswa dalam Pengabdian Masyarakat;
 - b. Panduan dan pelaksanaan program Pengabdian Masyarakat
 - c. Pemahaman tentang kemandirian santri di Pondok Pesantren
3. Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian Masyarakat

Pengabdian Masyarakat dilaksanakan di Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan.

b. Rencana Keberlanjutan

Pendampingan pemberdayaan masyarakat yang dilakukan mahasiswa selama pelaksanaan Pengabdian Masyarakat yang intensif dan terarah serta tercapai tujuan dari permasalahan yang dialami masyarakat ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh Perguruan Tinggi :

1. Penempatan mahasiswa pada berbagai program dalam rangka pemetaan potensi dan masalah yang muncul serta solusi dan alternatifnya. Dari berbagai program yang direncanakan mahasiswa ditempatkan sesuai dengan kondisi masyarakat dan masalah yang dialaminya.
2. Penempatan Mahasiswa Prodi PMI dalam bentuk Program pemberdayaan masyarakat khususnya memfasilitasi masyarakat yang kurang pemahamannya tentang bagaimana menemukan potensi dan masalah serta bagaimana agar masyarakat mendapatkan penanganan dan Penyelesaiannya.
3. Melibatkan pihak-pihak yang profesional dan kafebel dibidangnya, sehingga keberlanjutan dari program ini tetap ada. Kegiatan ini memberikan wawasan pengetahuan sekaligus pembelajaran kepada mahasiswa tentang bagaimana pelaksanaan peningkatan kemandirian santri berbasis kompetensi di pondok pesantren.

BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENGABDIAN MASYARAKAT

Berdasarkan uraian hasil pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi tersebut diperoleh beberapa temuan sebagai berikut; Temuan pertama, Upaya pemberdayaan santri melalui program pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan, adalah sebagai berikut:

1. Adanya perencanaan kompetensi program pelatihan desain grafis,
2. Memiliki silabus materi pelatihan desain grafis,
3. Menyusun perencanaan strategi dan metode pelatihan desain grafis, akan tetapi strategi dan metode pelatihan masih kurang sesuai dengan karakteristik alumni dan lebih banyak menggunakan metode ceramah,
4. Menyusun perencanaan peralatan dan bahan pelatihan desain grafis, akan tetapi jumlah sarana pelatihan masih kurang memenuhi jumlah peserta pelatihan,
5. Menyusun perencanaan penilaian pengetahuan, keterampilan, dan sikap pelatihan desain grafis, akan tetapi lebih banyak melakukan penilaian pengetahuan, sedangkan penilaian keterampilan dan sikap masih kurang dilakukan, dan
6. Adanya instruktur pelatihan desain grafis, akan tetapi jumlah instruktur pelatihan masih kurang sesuai dengan jumlah peserta pelatihan yang cukup banyak.

Temuan pertama tersebut relevan dengan hasil penelitian Saridawati yang menemukan bahwa pelatihan yang terencana, memiliki silabus yang jelas, instruktur yang profesional, metode pelatihan yang kreatif dan inovatif, akan meningkatkan kemampuan peserta pelatihan mencapai tujuan pelatihan tersebut dengan lebih efektif. 7 Vikry Setiawan juga menemukan bahwa penggunaan metode pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan.⁸ Begitu juga dengan hasil penelitian Mardiah Kalsum Nasution, menemukan bahwa penggunaan metode pembelajaran yang efektif akan meningkatkan pencapaian tujuan pembelajaran.⁹ Penelitian Rizaldi Aga Pratama juga menemukan metode pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja. ¹⁰ Dengan demikian, program pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin masih perlu ditingkatkan dalam mencapai tujuan atau kompetensi program pelatihan desain grafis di Balai Latihan Kerja Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin.

Temuan Kedua, pemberdayaan santri dalam upaya peningkatan kemandirian melalui program pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan, dilakukan dengan melakukan proses pelatihan secara berkesinambungan, yaitu (1) menetapkan waktu pelaksanaan pelatihan yang terjadwal yaitu pelatihan teori dan pelatihan praktik, tetapi kegiatan pelatihan lebih banyak teori daripada praktik, (2) pelatihan dilaksanakan secara berkelanjutan yang terbagi dalam tiga kegiatan yaitu memberikan materi pelatihan kelompok unit kompetensi, materi pelatihan di tempat kerja (OJT), dan materi pelatihan kelompok non unit kompetensi soft skills, akan tetapi kegiatan pelatihan di tempat kerja kurang dilakukan. Temuan kedua tersebut relevan dengan hasil temuan penelitian Genot Agung Busono bahwa variabel sistem pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir diterima kebenarannya.

Hasil penelitian lainnya yaitu pelatihan dan pengembangan melalui tahapan penentuan kriteria, identifikasi kebutuhan, pemilihan metode, pembuatan keputusan, pelaksanaan dan evaluasi. Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan di PT Visi Sukses Bersama telah terlaksana dengan baik, namun perlu adanya peningkatan yang lebih baik dalam sistem pemilihan karyawan yang akan mengikuti pelatihan dan pengembangan agar program ini mendapat hasil yang maksimal di semua bagian.¹² Dengan demikian, program pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin dalam melakukan proses pelatihan secara berkesinambungan di Balai Latihan Kerja Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan masih perlu ditingkatkan lebih baik lagi terutama dalam melaksanakan materi praktik di tempat kerja.

Temuan Ketiga, pemberdayaan santri dalam upaya peningkatan kemandirian melalui program pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan, dilakukan dengan meningkatkan daya ingat para peserta pelatihan terhadap pengetahuan dan keterampilan yang telah dilatihkan, yaitu (1) melakukan penilaian pengetahuan (teori) peserta pelatihan dalam bentuk tes tertulis dan lisan, (2) masih jarang melakukan penilaian keterampilan (praktik), (3) masih kurang memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan untuk magang di tempat kerja yang menyediakan jasa desain grafis, dan (4) kurang mengikutsertakan santri pada kompetisi desain grafis baik di tingkat daerah maupun tingkat

nasional. Temuan ketiga dalam penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Umi Widyastuti menunjukkan adanya perbedaan pengetahuan dan keterampilan yang signifikan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.¹³ Hasil penelitian lainnya menemukan Pendidikan dan latihan dilakukan dalam upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan peserta yang mumpuni dan berkualitas. ¹⁴ Temuan Sopiha bahwa secara keseluruhan dari 3 variabel pengukuran yaitu peserta pelatihan dan pendampingan dapat disimpulkan bahwa kegiatan program pelatihan dan pembuatan bahan ajar di SMAN 5 Kediri efektif; Pelatihan kompetensi dan skenario pelatih.

Dengan demikian, program pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin dalam memberdayakan santri masih kurang meningkatkan daya ingat para peserta pelatihan terhadap pengetahuan dan keterampilan yang telah dilatihkan di Balai Latihan Kerja Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan. Temuan Keempat, Kemandirian santri melalui program pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan masih perlu ditingkatkan, karena (1) hanya beberapa alumni santri peserta pelatihan saja yang mendirikan lapangan kerja mandiri, (2) hanya beberapa alumni santri peserta pelatihan saja yang ikut kerja pada bidang usaha desain grafis yang ada di pondok pesantren dan lingkungan masyarakat tempatnya tinggal, (3) hanya beberapa santri saja yang dapat menghasilkan produk pelatihan desain grafis yang memiliki daya jual yang cukup tinggi, (4) tingginya minat masyarakat menjadi pengguna jasa desain grafis akan tetapi hanya beberapa alumni santri saja yang menggunakan keterampilannya tersebut, (5) respon masyarakat cukup baik atas produk yang dihasilkan alumni santri peserta pelatihan tetapi produk yang dihasilkan alumni masih sedikit sekali. Temuan keempat dalam penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Muhammad Darari Bariqi yang menemukan pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan.

Temuan Yosep Satrio Wicaksono menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan yang semakin baik maka akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan yang lebih baik pula. Dengan demikian dapat dikatakannya bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan kerja dan moral karyawan dalam

usahanya untuk meningkatkan daya kerja atau produktivitas kerja karyawan sehingga menghasilkan produk yang berkualitas.¹⁷ Penelitian Selamat B. Hartanto menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui dua strategi, yaitu: pelatihan di tempat kerja (on the job training) dan pelatihan di luar tempat kerja (off the job training).

Dengan demikian, program pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin kurang meningkatkan kemandirian santri dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dikuasai dalam dunia kerja di Balai Latihan Kerja Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan. Pemberdayaan santri dalam upaya peningkatan kemandirian melalui program pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan, yaitu memiliki tujuan atau kompetensi program pelatihan, melakukan proses pelatihan secara berkesinambungan, meningkatkan daya ingat atau retensi peserta terhadap pengetahuan dan keterampilan yang telah dilatihkan.

Akan tetapi upaya peningkatan kemandirian melalui program pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan masih perlu ditingkatkan lagi karena (1) strategi dan metode pelatihan masih kurang sesuai dengan karakteristik alumni dan lebih banyak menggunakan metode ceramah, (2) sarana pelatihan masih kurang memenuhi jumlah peserta pelatihan, (3) lebih banyak melakukan penilaian pengetahuan, sedangkan penilaian keterampilan dan sikap masih kurang dilakukan, (4) jumlah instruktur pelatihan masih kurang sesuai dengan jumlah peserta pelatihan yang cukup banyak, (5) kegiatan pelatihan lebih banyak teori daripada praktik, (6) kegiatan pelatihan di tempat kerja kurang dilakukan, (7) masih jarang melakukan penilaian keterampilan (praktik), (8) masih kurang memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan untuk magang di tempat kerja yang menyediakan jasa desain grafis, (9) kurang mengikutsertakan santri pada kompetisi desain grafis baik di tingkat daerah maupun tingkat nasional.

Kemandirian santri melalui program pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan masih perlu ditingkatkan, karena (1) hanya beberapa alumni santri peserta pelatihan saja yang mendirikan lapangan kerja mandiri, (2) hanya beberapa alumni

santri peserta pelatihan saja yang ikut kerja pada bidang usaha desain grafis yang ada di pondok pesantren dan lingkungan masyarakat tempatnya tinggal, (3) hanya beberapa santri saja yang dapat menghasilkan produk pelatihan desain grafis yang memiliki daya jual yang cukup tinggi, (4) tingginya minat masyarakat menjadi pengguna jasa desain grafis akan tetapi hanya beberapa alumni santri saja yang menggunakan keterampilannya tersebut, (5) respon masyarakat cukup baik atas produk yang dihasilkan alumni santri peserta pelatihan tetapi produk yang dihasilkan alumni masih sedikit sekali.

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan santri dalam upaya peningkatan kemandirian melalui program pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan masih perlu ditingkatkan lagi, agar kemandirian santri meningkat dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Isbaandi Rukminto. *Pemikiran-Pemikiran dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial*, (Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI, 2002)
- Bariqi, Muhammad Darari, Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5 (2) 2018.
- Busono, Genot Agung, Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir, *MUQTASHID*, Vol. I, No. 01, Edisi Maret 2016.
- esiono, Pendidikan dan Latihan (Diklat) dalam Tinjauan Evaluasi Program, *Jurnal Educators: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Kependidikan*, 4 (2..
- Hartanto, Selamat B., Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan, *Jurnal Intelegensia*, Vol.03 No.2 Juli-Desember 2015.
- Haryati, R. Ati, Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta, *Widya Cipta*, Volume 3 No. 1 Maret 2019.
- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor 02 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyusunan Program Dan Materi Pelatihan Berbasis Kompetensi, 2020.
- Miles, Michael Bray, Huberman, *America, Qualitative Data Analysis a Sourcebook of New Methods* (London: Sage Publication Ltd., 1995).
- Moleong, Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006).
- Nasution, Mardiah Kalsum, Penggunaan Metode Pembelajaran Dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa, *STUDIA DIDAKTIKA: Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*, Vol. 11, No. 1, 2017.
- Nuraini, *Pesantren Lemah Hadapi Tantangan Global*. 2011, Diakses dari. www.republika.co.id pada tanggal 02 November 2021, Jam 07.00 WIB.
- Pratama, Rizaldi Aga, Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap

Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 62 No. 2 September 2018.

Ronny. *Pesantren Perlu Mengembangkan Kewirausahaan*. 2011, Diakses dari. www.republika.co.id pada tanggal 2 November 2021, Jam 06.50 WIB.

Saridawati, Peranan Pelatihan Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Departemen Pekerjaan Umum, *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 5, No. 5 Mei 2020.

Setiawan, Vikry, Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Ndt (Non Destructive Test) Pada PT XYZ, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, vol. 3, no. 2, 2015.

Sopiah, Evaluasi Program Pelatihan Dan Pendampingan Bahan Ajar Bagi Guru-Guru SMAN 5 Kediri, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol.11, No.2, 2018.

Wicaksono, osep Satrio, Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri), *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No.1, Januari 2016.

Widyastuti, Umi, Evaluasi Pelatihan (Training) Level Ii Berdasarkan Teori The Four Levels Kirkpatrick, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 3 No. 2 Oktober 2015.