

## ANALISIS PEMBERDAYAAN EKONOMI DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SWALAYAN DUBA PUTRI (DUBA MART)

Rohmatun Shomad<sup>1</sup>,

Siti Komaria<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Prodi Ekonomi Syariah, Institut Darul Ulum Banyuwangi (IDB) Pamekasan, Indonesia

Email: [rachmashomad@gmail.com](mailto:rachmashomad@gmail.com), [riasitikomaria@abc.ac.id](mailto:riasitikomaria@abc.ac.id)

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

**E-ISSN: 3123-9730**

**P-ISSN:3123-9749**

*Received: 09/02/2026*

*Revised: 05/03/2026*

*Accepted: 11/03/2026*

Pondok pesantren tidak hanya berperan sebagai institusi pendidikan keagamaan, tetapi juga memiliki fungsi penting dalam mendorong pemberdayaan ekonomi masyarakat. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pendirian unit usaha seperti Swalayan DUBA Putri (DUBA Mart) yang berada di bawah naungan Pondok Pesantren Darul Ulum Banyuwangi, Pamekasan, Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana pemberdayaan ekonomi yang diterapkan melalui DUBA Mart dapat berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan pesantren. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian terdiri dari manajemen swalayan, supplier, karyawan, serta warga pesantren yang terlibat dalam aktivitas ekonomi tersebut. Temuan menunjukkan bahwa pola pemberdayaan berbasis pesantren yang melibatkan sirkulasi modal internal dan kemitraan lokal dapat meningkatkan pendapatan dan keterampilan masyarakat pesantren. Selain itu, koperasi pesantren berperan dalam memperkuat kemandirian ekonomi dan pengembangan kapasitas SDM. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan koperasi yang lebih sistematis dan profesional untuk mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan di lingkungan pesantren.

**Kata Kunci:** Pemberdayaan ekonomi, kesejahteraan dan sumber daya manusia.

### Pendahuluan

Pondok pesantren merupakan suatu lembaga pendidikan Islam tradisional, yang telah muncul dan berkembang di Indonesia, tidak terlepas dari suatu rangkaian sejarah yang sangat panjang. Proses pelembagaannya sudah dimulai ketika para pendakwah atau para wali menyebarkan agama Islam pada awal masa Islam di Indonesia melalui masjid, surau dan langgar. Menurut H. A. Timur Djaelani

Shariqonomica: Journal of sharia, low and economics Vol. No. 001 Page 001(type by editor)

DOI:

\*Corresponding Author

Email address: [rachmashomad@gmail.com](mailto:rachmashomad@gmail.com)

mengartikan bahwa “Pesantren merupakan lembaga pendidikan tertua di Indonesia dan juga salah satu bentuk indigenous cultural atau bentuk kebudayaan asli bangsa Indonesia. Sebab, lembaga pendidikan dengan pola kiai, murid, dan asrama telah dikenal dalam kisah dan cerita rakyat Indonesia, khususnya di Pulau Jawa.”

Pondok pesantren memiliki tiga fungsi utama yang senantiasa di emban yaitu:

1. Sebagai pusat pengkaderan pemikir-pemikir agama (*center of excellence*).
2. Sebagai lembaga yang mencetak sumber daya manusia (*human resource*).
3. Sebagai lembaga yang mempunyai kekuatan melakukan pemberdayaan pada masyarakat (*agen of development*).<sup>1</sup>

Pemberdayaan masyarakat sering juga di sebut dengan suatu kegiatan seseorang atau individu yang melakukan kerjasama dengan individu lain dengan membentuk suatu kelompok yang bertujuan untuk menemukan opsi baru dalam rangka membangun kualitas masyarakat. Kegiatan pemberdayaan masyarakat dilakukan dari, oleh dan untuk masyarakat dengan harapan mampu menunjang penanggulangan kemiskinan sehingga dapat berjalan dengan efektif. Pelaksanaan program penanggulangan kemiskinan melalui pemberdayaan masyarakat dapat dilakukan secara berkelompok. Penanggulangan kemiskinan yang berbasis kelompok yang dilakukan masyarakat memerlukan sinergi yang kokoh dan terarah dari pemangku kepentingan dalam bidang tersebut, yaitu pemerintah, swasta dan masyarakat itu sendiri. Salah satunya lewat program kelompok usaha bersama (Kube), yang diluncurkan pemerintah melalui Kementerian Sosial pada tahun 1982.<sup>2</sup>

Pemberdayaan merupakan upaya yang dilakukan agar objek menjadi berdaya dan mempunyai kekuatan.<sup>3</sup> Pemberdayaan ekonomi pesantren menitik beratkan pada kekuatan dan perilaku dalam mengembangkan perekonomian dalam lingkup pesantren. Yang perlu dilihat dari pemberdayaan ekonomi pesantren yaitu menjaga dan mempertahankan kebutuhan santri dan penghuni pondok pesantren. Akibat pemberdayaan ekonomi koperasi pesantren mampu memperkuat permodalan bagi peningkatan ekonomi dan pengembangan usaha-usaha lainnya dan juga dapat menolong perekonomian masyarakat.

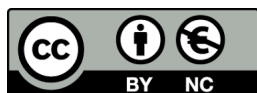
Koperasi pondok pesantren merupakan salah satu sarana pemberdayaan ekonomi yang berada di pondok pesantren dalam upaya meningkatkan kesejahteraan

---

<sup>1</sup> Muhammad fatkhul Anwarrosid, *Upaya Pengembangan Kewirausahaan Santri Melalui Unit Usaha Di Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar Ponorogo*, Fakultas Ekonomi Dan bisnis Islam institut Agama Islam negeri Ponorogo 2020, hal.7

<sup>2</sup> Laili Hurriati, *Pemberdayaan ekonomi kelompok usaha bersama untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat (studi Di Kube Waroh Dusun penangka desa sesaot)*, JPES (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan), Vol. 4, No. 2 Desember 2020, hal. 254

<sup>3</sup> Dedeh maryani dan ruth roselin E. Naingolan, *Pemberdayaan Masyarakat* (Yogyakarta: Deepublish, 2019) hal.39



Article's contents are provided on a Attribution-Non Commercial 4.0 Creative commons license. To see the complete license contents, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada di dalam maupun di luar lingkungan pesantren. Koperasi merupakan kumpulan orang-orang yang bekerjasama memenuhi satu atau lebih kebutuhan ekonomi atau bekerjasama melakukan usaha. Pada dasarnya, setiap usaha atau pekerjaan yang menguntungkan satu sama lain dan mengandung kebaikan ditekankan pada kerjasama atau gotong royong. Koperasi pondok pesantren dapat diartikan sebagai pondok pesantren yang memiliki badan usaha yang berbentuk koperasi dan anggota-anggotanya adalah masyarakat pesantren baik yang berada didalam pondok maupun di luar pondok.

Sumber daya manusia adalah sesuatu yang harus dipertimbangkan oleh setiap organisasi saat menjalankan bisnis. Karena sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat berharga. Bahan baku, modal, dan peralatan, di sisi lain, adalah semua faktor produksi. Manusia adalah makhluk dengan martabat dan nilai intrinsik, terlepas dari apakah mereka anggota suatu kelompok atau organisasi. Manusia adalah elemen produksi yang mempengaruhi tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Kualitas talenta perusahaan atau organisasi sangat penting untuk kinerjanya, yang dibantu oleh berbagai aspek produksi lainnya. Signifikansi kompensasi sebagai prediktor kepuasan kerja sulit untuk dinilai.

Permasalahan sumber daya manusia bukanlah masalah yang dialami pesantren saja, namun merupakan masalah nasional bangsa Indonesia. Pendirian unit usaha ekonomi pesantren yang didukung dengan manajemen yang kuat, dapat meningkatkan skill yang harus dimiliki oleh masyarakat pesantren, agar dapat memenuhi serta dapat terjun dalam sektor riil di bidang ekonomi. Keberadaan SDM akan bidang ekonomi, dapat menjadikan kegiatan pesantren lebih terarah dan berkualitas. Sehingga mampu memberikan hasil yang dapat mensejahterakan masyarakat pesantren.<sup>4</sup>

Seperti halnya di Pondok Pesantren Darul Ulum Banyuwangi yang berlokasi di Patoan Dajah, Kabupaten Pamekasan, Jawa Timur memiliki badan usaha atau koperasi pondok pesantren yang berupa Swalayan Duba Putri atau DUBA Mart. Adapun structural yang ada pada DUBA Mart terdiri dari; Manajer, karyawan dan supplier. Selain itu di Swalayan Duba Putri hasil dari pemberdayaan ekonominya tetap dikelola oleh Swalayan Duba Putri itu sendiri dengan artian Suplier berbelanja bahan-bahan dagangannya di Swalayan Duba Putri, kemudian hasil dari produksinya dijual kembali di Swalayan Duba Putri, setelah itu untuk hasil yang diperoleh dari hasil produksinya, supplier membelanjakan kembali hasilnya selain itu untuk sisanya ditabung.

Pondok pesantren harus memperhatikan kondisi ekonomi masyarakat sekitar agar kehadiran pondok pesantren tetap dapat diterima oleh masyarakat. Jumlah santri

---

<sup>4</sup> Muhammad fatkhul Anwarrosid, *Upaya Pengembangan Kewirausahaan Santri Melalui Unit Usaha Di Pondok Pesantren Wali Songo Ngabrar Ponorogo*, Fakultas Ekonomi Dan bisnis Islam institut Agama Islam negeri Ponorogo 2020, hal.39



Article's contents are provided on a Attribution-Non Commercial 4.0 Creative commons license. To see the complete license contents, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

di pondok pesantren Darul Ulum Banyuwangi kurang lebih 1400 santri,<sup>5</sup> sehingga menjadi peluang bagi masyarakat sekitar untuk mencapai kemaslahatan dengan memasok makanan dalam rangka menghasilkan pendapatan (*income*).<sup>6</sup>

Dalam upaya Meningkatkan Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Di Swalayan Duba Putri dipandang perlu melakukan Analisis Pemberdayaan Ekonomi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Di Swalayan Duba Putri agar koperasi yang sudah ada berkembang menjadi koperasi yang lebih profesional dan membawa kemaslahatan bagi anggota serta perekonomian pondok pesantren tersebut. Pengelolaan koperasi pesantren perlu diarahkan dengan baik, karena Perkembangan yang terarah akan mempermudah dalam pemberdayaan ekonomi pesantren.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Pemberdayaan Ekonomi**

Menurut Hutomo pemberdayaan ekonomi adalah penguatan pemilikan faktor-faktor produksi, penguatan penguasaan distribusi dan pemasaran, penguatan masyarakat untuk mendapatkan gaji atau upah yang memadai, dan penguatan masyarakat untuk memperoleh informasi, pengetahuan dan ketrampilan, yang harus dilakukan dengan banyak aspek, baik dari masyarakat sendiri, maupun aspek kebijakannya.<sup>7</sup>

Dalam kegiatan ini pemberdayaan ekonomi masyarakat adalah usaha untuk mengubah kondisi masyarakat tertentu dalam memecahkan berbagai persoalan terkait peningkatan kualitas hidup. Sumodiningrat menyatakan bahwa pemberdayaan ekonomi adalah usaha untuk menjadikan perekonomian yang kuat, besar, modern, dan berdaya saing tinggi dalam mekanisme pasar yang benar. Karena kendala pengembangan ekonomi rakyat adalah kendala struktural, maka pemberdayaan ekonomi rakyat harus dilakukan melalui perubahan struktural. Definisi pemberdayaan banyak dikemukakan oleh para tokoh yang memiliki komitmen yang kuat terhadap usaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat.<sup>8</sup>

Dalam pengertian ini, pemberdayaan berarti menyiapkan kepada masyarakat sumber daya, kesempatan, pengetahuan dan keahlian untuk meningkatkan kapasitas diri masyarakat itu dalam menentukan masa depan mereka, serta untuk berpartisipasi dan memengaruhi kehidupan dalam komunitas masyarakat itu sendiri. Selain itu Dari

---

<sup>5</sup> Diperoleh dari data santri

<sup>6</sup> Fajriyatus Sidqoh, *Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat melalui koperasi pondok pesantren*, Fakultas ekonomi dan bisnis islam. Universitas Islam Negeri Wali Songo Semarang 2018, hal.3

<sup>7</sup> Mardi Yatmo Hutomo, "*Pemberdayaan masyarakat Dalam Bidang Ekonomi: Tinjauan Teoritik dan Implementasi*" Bappenas, Jakarta 2000, hal.36

<sup>8</sup> Rizal Muttaqin, *Kemandirian dan Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Pesantren*, Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Volume 1, No. 2 Desember 2011, hal.75



Article's contents are provided on a Attribution-Non Commercial 4.0 Creative commons license. To see the complete license contents, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

berbagai pandangan mengenai konsep pemberdayaan, maka dapat disimpulkan, bahwa pemberdayaan ekonomi masyarakat adalah penguatan pemilikan faktor-faktor produksi, penguatan penguasaan distribusi dan pemasaran, penguatan masyarakat untuk mendapatkan gaji atau upah yang memadai, dan penguatan masyarakat untuk memperoleh informasi, pengetahuan dan keterampilan, yang harus dilakukan secara multi aspek, baik dari aspek masyarakatnya sendiri, maupun aspek kebijakannya.

Pemberdayaan bukanlah suatu proses yang terjadi secara alamiah, akan tetapi merupakan suatu proses yang sengaja dibuat dan berlangsung terus menerus yang terjadi pada individu, keluarga, kelompok atau komunitas. Salah satu prinsip dalam pemberdayaan adalah penguasaan terhadap kemampuan ekonomi yaitu, kemampuan memanfaatkan dan mengelola mekanisme produksi, distribusi, pertukangan dan jasa. Kemampuan dalam konteks ini menyangkut kinerja individu yang merupakan wujud kompetensi individu tersebut dapat meningkat melalui proses pembelajaran maupun terlibat langsung di lapangan, seperti kompetensi mengelola ekonomi. Kemampuan (pengetahuan dan keterampilan pengelola ekonomi) yang perlu ditingkatkan; sebagaimana diungkapkan oleh Damihartini dan Jahi adalah menyangkut aspek:

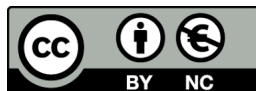
- a. Sumber daya manusia.
- b. Kewirausahaan (*entrepreneurship*).
- c. administrasi dan manajemen (organisasi).
- d. teknis pertanian.
- e. Pengetahuan dan keterampilan merupakan salah satu instrumen dalam mencapai kompetensi kerja.<sup>9</sup>

Dalam pemberdayaan juga penting suatu motifasi, Motivasi menurut teori Herzberg dalam Luthans<sup>10</sup> terdiri dari 2 faktor, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut teori ini yang dimaksud motivasi intrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg kedua faktor ini sangat penting dalam memotivasi karyawan walaupun Herzberg menekankan pada motivasi intrinsik untuk meningkatkan motivasi karyawan tetapi tanpa adanya motivasi ekstrinsik maka akan menyebabkan pada ketidakpuasan karyawan sehingga berdampak pada perilaku dan kinerja karyawan.

---

<sup>9</sup> Lutfia Azhar, *Implementasi Pemberdayaan Ekonomi Pesantren Dalam Menciptakan Kemandirian pesantren Di Era Ekonomi Digital persepektif Ekonomi Islam*, fakultas ekonomi dan Bisnis islam universitas islam negeri raden intan lampung 2024, hal.35-36.

<sup>10</sup> Hidayah Babur Risqi, Chaerul Saleh, Dewi Prihatini, *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel Dan Pemandian Kebonagung Jember*, Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016, hal.1



Article's contents are provided on a Attribution-Non Commercial 4.0 Creative commons license. To see the complete license contents, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

## Kesejahteraan

Kesejahteraan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata sejahtera yang mempunyai makna aman, sentosa, makmur dan selamat (terlepas dari segala macam gangguan). Kesejahteraan adalah hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, dan ketentraman. Pengertian sejahtera dalam bahasa Sansekerta “*catera*” yang berarti payung. Dalam konsep kesejahteraan “*catera*” merupakan orang yang sejahtera, yakni orang yang dalam hidupnya bebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan dan kekhawatiran sehingga hidupnya aman dan tentram, baik lahir maupun batin.<sup>11</sup>

Menurut Hasibuan pengertian dari kesejahteraan pekerja adalah kompensasi pelengkap atau *benefit* yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik mental pekerja agar kinerja dan produktivitas kerjanya meningkat. Berkaitan dengan kompensasi pelengkap atau *benefit* disini yaitu balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan perusahaan berdasarkan kebijakan yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik mental pekerja supaya produktivitas dan kinerja pekerja meningkat, sedangkan balas jasa tidak langsung yaitu balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung.

Sedangkan *benefit* meliputi program-program perusahaan seperti waktu libur, jaminan hari tua, tabungan, fasilitas olahraga, dan lain sebagainya. Dalam UU no. 13 tahun 2003 tentang kesejahteraan pekerja, dijelaskan bahwa kesejahteraan pekerja adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat menaikkan produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dari penjelasan-penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kesejahteraan yaitu suatu kondisi dimana terpenuhinya kebutuhan baik material, spiritual maupun sosial masyarakat untuk meningkatkan kualitas hidupnya agar terlepas dari kondisi kemiskinan, kebodohan atau kekhawatiran agar terciptanya suatu kondisi yang sejahtera, aman dan tentram.

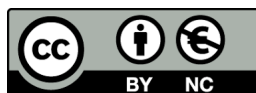
## Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi itu sendiri.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Uswatun khasanah, *Analisis Nilai Tambah Ekonomi Home Industry Keset Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja*, institut agama islam negeri (lain) metro 2022, hal.13

<sup>12</sup> Al fadjar Ansori & Meithiana indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Meithiana indrasari Edisi pertama sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018. hal 70



Article's contents are provided on a Attribution-Non Commercial 4.0 Creative commons license. To see the complete license contents, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting sebagai faktor utama penggerak jalannya seluruh aktivitas yang dilakukan organisasi. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang di dalam bekerja dan memaksimalkan potensi yang dimiliki guna menghasilkan barang atau jasa. Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif sangat dibutuhkan di dalam upaya untuk memajukan 2 organisasi. Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal apabila pihak organisasi mendukung peningkatan karir para pegawai melalui kompetensi. Pengembangan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi berpeluang untuk meningkatkan produktivitas serta semangat pegawai, sehingga hasil kerja mereka lebih berkualitas yang akan memuaskan konsumen.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, perorganisasian, penggarapan dan pengawasan kegiatan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan sumber daya dan pelepasan manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.<sup>13</sup>

Manajemen sumber daya insani merupakan cara bagaimana meningkatkan peran serta dan sumbangan sumberdaya insani secara optimal dalam proses transformasi barang dan jasa. Proses manajemen sumber daya insani dalam rangka tujuan tersebut secara tradisional dilakukan dengan 4 proses integral diantaranya; proses seleksi, proses diklat, proses evaluasi dan penggajian, dan proses pengembangan. Integralitas keempat proses tersebut pada masing-masing prosesnya, pada umumnya dipersepsikan memiliki korelasi tinggi terhadap derajat sumbangan sumber daya insani di sebuah perusahaan.

Manajemen insani berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu. Manajemen insani tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan dan tuntutan masyarakat luas. Peranan manajemen insani adalah mempertemukan atau memadukan segitiga kepentingan tersebut, yaitu kepentingan perusahaan, karyawan dan masyarakat luas, menuju tercapainya efektifitas, efisiensi, produktivitas dan kinerja perusahaan.<sup>14</sup>

Tujuan dari MSDI adalah mengakomodir antara keinginan perusahaan yang menuntut kontribusi produktif karyawan ditempat dimana ia bekerja dan tujuan manusia bekerja. Secara umum tujuan pengelolaan sumberdaya insasni adalah meningkatkan kontribusi produktif sumberdaya insani pada organisasi dengan cara bertanggung jawab dari sisi strtategik, etik dan sosial, sedangkan manusia bekerja karena menginginkan sesuatu seperti gaji, penghargaan, jenjang karir, dan lain-lain. Dengan demikian, manajemen sumberdaya insani menjadi *win-win solution* melakukan sinkrinisasi antara tujuan organisasi dan tujuan individu.

## Metode Penelitian

---

<sup>13</sup>Arivatul Ni'mati Rahmatika, *Peran Pondok Pesantren Dalam Pemberdayaan Ekonomi Sosial Di Jombang Masa Pandemi, At Tauzi' : Jurnal Ekonomi Islam*, Vol 22 NO 2: Desember 2021, hal.7

<sup>14</sup> Abdus Salam, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hal.72-76



Article's contents are provided on a Attribution-Non Commercial 4.0 Creative commons license. To see the complete license contents, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Metode yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dan *Field research*. Metode Kualitatif merupakan Penelitian kualitatif yang menekankan pada deskripsi mendalam, interpretasi, dan pemahaman fenomena, bukan pengukuran kuantitatif. penelitian kualitatif menggunakan data deskriptif seperti wawancara, observasi, dan studi dokumen untuk memahami suatu fenomena. *Field Research* (Penelitian Lapangan) *Field research* adalah metode pengumpulan data dengan terjun langsung ke lapangan, atau lingkungan alami subjek penelitian. penelitian lapangan adalah cara mengumpulkan data kualitatif tentang interaksi orang atau kelompok dalam lingkungan alami mereka.<sup>15</sup>

### **Sumber Data**

Data primer adalah data yang peneliti peroleh dari lokasi penelitian (lapangan) secara langsung, bisa dengan melalui wawancara atau hasil pengamatan yang dilakukan peneliti, berkaitan dengan hal tersebut wawancara dilakukan kepada Manajer Swalayan di DUBA Putri.

Data sekunder adalah data yang peneliti peroleh secara tidak langsung dari responden dilokasi penelitian. Data bisa berupa dokumen yang berisikan data-data yang dengan peran berkaitan dengan Swalayan DUBA Putri dalam pemberdayaan ekonomi, sumber daya manusia, pembagian job kerja serta structural yang ada sarta program dan hasil pemberdayaan Ekonomi dalam meningkatkan sumber daya manusia di swalayan DUBA Putri. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi, teknik pengumpulan data ini merupakan bagian yang terpenting dalam penelitian. Teknik pengumpulan data ini meliputi;

Metode observasi (pengamatan) merupakan metode penelitian dengan pengamatan secara langsung yang dicatat secara sistematis mengenai objek yang sedang diteliti.<sup>16</sup> Dengan menggunakan teknik ini peneliti dapat memperoleh data yang dilihat secara tercatat serta hal-hal yang penting agar mendapatkan data yang valid. Dalam sebuah penelitian metode kualitatif, teknik wawancara atau cara pengumpulan data merupakan yang paling penting untuk mendapatkan data secara jelas dan dengan kata lain antara penulis dan informan melakukan pembicaraan empat mata. Dalam penelitian ini, peneliti akan mewawancarai para informan yang menjadi objek dari penelitian ini, sebagaimana yang telah disebutkan di atas. Dokumen ialah non catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen

---

<sup>15</sup><https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://survey.id/portal/metode-penelitian-pengertian-jenis-dan-contoh-penerapannya&ved=2ahUKEwiplpnoy6iOAxUT-DgGHXwDMPEQjJEMegQIGRAB&usg=AOvVaw1Ayw1yMVOVsDdmnRKJOii> diakses pada tanggal 25 Juni 2025, Pada Pukul 15:25

<sup>16</sup> Aditia Refita Sari, *Analisis Pemberdayaan Masyarakat Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Menurut Prespektif Ekonomi Islam*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2022, hal 25



Article's contents are provided on a Attribution-Non Commercial 4.0 Creative commons license. To see the complete license contents, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

merupakan pelengkap dari pengguna metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif . Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan data-data dari hasil penelitian yang di dapat dengan berupa gambaran tentang pengelolaan dan pengembangan pemberdayaan sosial yang dilakukan di swalayan DUBA Putri.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Hasil Analisis Pemberdayaan Ekonomi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Di Swalayan DUBA (Darul Ulum Banyuanyar) Putri.**

##### **Sejarah terbentuknya Swalayan DUBA Putri**

Dalam survei yang dilakukan oleh peneliti mendapatkan informasi mengenai asal mula adanya swalayan dan tahun pembangunannya. Dalam wawancara dengan salah satu manajer atau penanggung jawab swalayan yang ada di pondok pesantren darul Ulum banyuanyar menyatakan bahwa;

*"Swalayan nikah pertama kaleh e bangun taon 2014 selang waktu gnikah swalayan bisa e kenengin taon 2015, sabben sebelum bedeh swalayan nikah e pondhuk Bannyuanyar ngagungih tellok toko eantarannh se ajegeh bedeh ustadzah Rahemah, Ustadzah Shofiyah ben Ghuleh (Ustadzah Khodijah). anapah mak pas semangken e peteddih settong toko (Swalayan) karna dhebunnah nyai dimin makle fokus masing-masing dek jabatannah akadiyah se begiyan morok makle morok selaen gnikah e pebedeh swalayan kaangghuy nyokopeh kaperloannah santreh ben pesantren makle tak usah keluar seka' dintoh. "*<sup>17</sup>

Artinya; swalayan pertama kali dibangun pada tahun 2014 dan bisa digunakan untuk pelayanan pada tahun 2015, dulu sebelum ada swalayan dipondok Banyuanyar memiliki tiga toko yang dijaga masing-masing ustadzah diantaranya ustadzah Rohemah Anis, ustadzah Shofiyah dan saya sendiri (Ustadzah khodijah). alasan kenapa sekarang sudah dijadikan satu toko (swalayan) karena dawuh nyai biar mereka fokus masing-masing terhadap jabatannya seperti yang punya tugas mengajar biar fokus mengajar selain itu tujuan adanya swalayan ini agar kebutuhan santri bisa terpenuhi tanpa harus keluar pesantren.

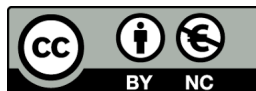
Dalam konteks ini dimana dulu, tiga ustadzah bertanggung jawab atas tiga toko berbeda. Hal ini bisa menimbulkan pemborosan tenaga, waktu, dan koordinasi, karena masing-masing harus membagi perhatian antara mengajar dan mengelola toko. Sedangkan Sekarang, satu swalayan dikelola terpusat, sementara para ustadzah bisa fokus pada tugas utamanya, yaitu mengajar, sesuai dawuh Nyai. Dengan ini mencerminkan penerapan prinsip manajemen klasik bahwa spesialisasi akan meningkatkan efisiensi dan hasil kerja.

##### **Mekanisme Pemberdayaan Ekonomi Di Swalayan DUBA Putri.**

Manajer atau penanggung jawab swalayan DUBA Putri dan Supplier juga menyatakan beberapa perihal mengenai cara mereka dalam meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia di swalayan DUBA Putri sebagai berikut;

*" Manabi begiye struktur kepegawaian sobung karena sareng pengasuh ampon e pasra aghi dek ghuleh (U. khodijah). untuk pegawai sebedeh e kantoh bedeh tellok eantarannah Matus,*

<sup>17</sup> Ustadzah Khodijah, selaku manajer swalayan pondok pesantren darul ulum banyuanyar tanggal 15 Juni 2025



Article's contents are provided on a Attribution-Non Commercial 4.0 Creative commons license. To see the complete license contents, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

*Syarifah ben sittatun. sabben gnikah se coman pengabdian ka'entoh matus selaen gnikah keng etarik polannah e compo'en jugen sobung kelakoannah e tembeng nganggur sae ngabdih dek pesantren. selaen karyawan gnikah bedeh pengabdian namong coman setaon masa ngabdinnah selaen gnikah dekghik agenteh pole."*<sup>18</sup>

Artinya; untuk struktur kepegawaian yang ada di swalayan tidak ada dikarenakan nyai sudah memasrahkan semuanya kepada saya, di swalayan terdapat tiga pegawai yang mengabdikan disana yaitu; Matus, Syarifah dan Sittatun. Mengenai perekrutan karyawan tidak ada pemilihannya ataupun persyaratannya karena pegawainya itu merupakan alumni yang diminta kembali kepesantren untuk membantu karena meskipun dirumahnya mereka tidak memiliki kegiatan. selain pegawai yang sudah disebutkan diatas di swalayan juga ada pengabdian yang hanya memiliki jabatan satu tahun di swalayan.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa struktur kepegawaianya tidak ada karena Nyai sudah memasrahkan semuanya kepada manajer swalayan. ini berarti swalayan menganut struktur organisasi *flat* atau datar, di mana didalamnya tidak banyak jenjang manajerial atau birokrasi, keputusan diambil oleh satu orang (manajer), tanpa banyak perantara dan komunikasi langsung dan sederhana. Menurut teori organisasi, struktur ini cocok untuk organisasi kecil yang masih bisa dikendalikan oleh satu orang, dan keputusan cepat itu sangat dibutuhkan.

*"Untuk pembagian job kerjannah sareng ghuleh e soro standbay e kasir sadhejeh e bektoh pagi sebelummah santreh masok sakolah polannah jam gnikah benyak santren se leh melleh, selaen bektoh gnikah bedeh pembagian job kerja akadiyeh abersian, nata bereng ben laundry nikah ampon bedeh jadwallah."*

Artinya; dalam pembagian kerjanya setiap pagi saya menyuruh mereka bertiga stand bay di kasir karena ketika pagi banyak sekali santri melakukan transaksi sebelum mereka berangkat sekolah, selain itu mereka juga memiliki beberapa job kerja seperti bersih-bersih, nata barang dan laundry itu sudah ada jadwal masing-masing.

Henri Fayol menyatakan bahwa pekerjaan harus dibagi agar tiap orang bisa fokus dan menjadi ahli dalam tugasnya. Penerapan yang sudah diterapkan di Swalayan ialah sebagai berikut diantaranya; Tugasnya dibagi menjadi: kasir, kebersihan, penataan barang, dan laundry dan masing-masing pegawai sudah punya jadwal tugas yang jelas. Ini merupakan penerapan prinsip pembagian kerja, yang akan meningkatkan efisiensi, mempercepat pelayanan, dan mengurangi kebingungan antar pegawai.

*"Masalah pengawasan sareng evaluasi karyawan nikah ghuleh jarang mebedeh kompolan sepa mebedeh kompolan manabi pon bedeh kasalaan deri pegawai baru sareng ghuleh e pakompol e parengih teguran. masalah bisyaroh perbulan ka'dintoh sobung palengan coman ding pon pleman karna sareng kiyai tak e idinih karna e pesantren benni tempat nyareh*

---

<sup>18</sup> Ustadzah Khodijah, selaku manajer swalayan pondok pesantren darul ulum banyuanyar tanggal 15 Juni 2025



Article's contents are provided on a Attribution-Non Commercial 4.0 Creative commons license. To see the complete license contents, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

*bejeren, namon manabi masalah de'eren sareng sabun mandi setak pateh larang nikah olle mondut dhibik e swalayan tanpa majer asalkan tak larang.*"<sup>19</sup>

Artinya; mengenai pengawasan dan evaluasi yang saya lakukan ketika sudah ada masalah selain itu saya tidak pernah, karna menurut saya jika tidak ada masalah tidak perlu adanya evaluasi. untuk masalah apresiasi seperti *bisyaroh* kiyai tidak mengizinkan karna menurut beliau dipesantren ini bukan tempat untuk mencari penghasilan, namun disitu saya memperbolehkan kepada pegawai saya untuk mengambil jajan mereka dan sabun mandi mereka di swalayan dengan tanda kutip tidak mahal.

Mengenai pengawasan, evaluasi, dan apresiasi dalam pengelolaan swalayan bisa dianalisis secara teoritis dari sudut pandang manajemen SDM (Sumber Daya Manusia), khususnya pada aspek kontrol, evaluasi, dan pemberian motivasi non-finansial.

### **Analisis Pemberdayaan Ekonomi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Di Swalayan Duba Putri**

*"Alhamdulillah kalaben bedennah Swalayan Duba Putri ka'dintoh bisa abentoh dek perekonomian masyarakat sekitar, kalaben e pareng tempat kaangghuy mengasok makanan ringan. Alhamdulillah hasil deri jualan abdinah ghik bisa menyisihkan obengngah kaangghuy e tabung dek Baitul Mall Pesantren. Kaangghuy simpanan takok buto e laen bektoh.*"<sup>20</sup>

Artinya; Alhamdulillah dengan adanya Swalayan DUBA putri dapat membantu perekonomian masyarakat sekitar, dengan memberikan peluang untuk mengasok makanan ringan ke Swalayan. Dengan hasil penjualan jajan tersebut saya bisa menyisihkan hasilnya untuk ditabung ke Baitul Maal Pesantren untuk persiapan dilain waktu.

Hasil wawancara dengan supplier adanya swalayan mencerminkan praktik manajemen yang tidak hanya berorientasi internal (untuk pesantren dan santri), tapi juga memberi dampak sosial ekonomi eksternal bagi masyarakat sekitar. Dalam manajemen, hal ini bisa dianalisis melalui berbagai teori ekonomi sosial, kewirausahaan sosial, dan manajemen keuangan syariah.

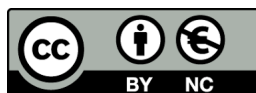
*"Manabi bahan-bahan se e yangghuy ka angghuy aghebey jajanan abdinah tak ngobengih e swalayan polannah e swalayan ka'dintoh tak menyediakan, engghi abdinah usa ngobengih e toko e sekitar compok"*

Artinya; Untuk bahan-bahan yang digunakan untuk membuat jajanan yang akan dijual saya tidak membeli di swalayan dikarenakan memang tidak disediakan disana, maka saya untuk bahannya membeli ditoko sekitar rumah.

Manajemen rantai pasok mengatur aliran barang dan informasi dari bahan baku sampai ke konsumen akhir, dengan tujuan untuk memastikan efisiensi, kualitas, dan ketersediaan produk. Supplier merupakan produsen makanan ringan, dan bahan

<sup>19</sup> Ustadzah Khodijah, selaku manajer swalayan pondok pesantren darul ulum banyuanyar tanggal 15 Juni 2025

<sup>20</sup> Ibu Mistiyah, selaku supplier di Swalayan DUBA Putri, tanggal 22 Juni 2025



Article's contents are provided on a Attribution-Non Commercial 4.0 Creative commons license. To see the complete license contents, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

baku merupakan bagian dari rantai pasok. Karena swalayan tidak menyediakan bahan tersebut, sehingga supplier mencari sumber alternatif di toko sekitar rumah. Ini menunjukkan bahwa para supplier menyesuaikan rantai pasok secara fleksibel agar produksi tetap berjalan. Hal ini sesuai dengan prinsip *adaptif supply chain*, yaitu kemampuan untuk beradaptasi dengan kondisi pasar dan keterbatasan internal.

*“selama abdinah ngasok aghi jajanan dek swalayan abdinah tak pernah norok pelatihan, karna lakar tak e sediakan deri swalayan.”<sup>21</sup>*

Artinya; Semenjak saya mengasok makanan ke swalayan tidak pernah ada program pelatihan untuk para supplier. semenjak mengasok makanan ke swalayan tidak pernah ada program pelatihan untuk para supplier bisa dianalisis dari sudut pandang manajemen mutu (*quality management*), manajemen pemasok (*supplier management*), dan pengembangan SDM (*human resource development*). Ketidak hadirannya pelatihan bagi supplier menunjukkan kekosongan dalam sistem pengendalian kualitas dan pemberdayaan mitra usaha.

### **Analisis Pemberdayaan Ekonomi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Di Swalayan DUBA (Darul Ulum Banyuwangi) Putri.**

#### **Mekanisme Pemberdayaan Ekonomi Di Swalayan DUBA Putri**

Manajer menyampaikan bahwa pegawai tidak melalui proses seleksi formal, karena mereka adalah alumni yang diminta kembali untuk membantu. Ini mencerminkan sistem perekrutan berbasis sosial dan loyalitas, bukan berbasis kualifikasi profesional. Dalam teori HRM (*Human Resource Management*), ini bisa dikaitkan dengan; *Recruitment based on trust* (kepercayaan dan pengalaman sebelumnya di lingkungan pesantren). Sistem kekeluargaan dan pengabdian, bukan sistem profesional modern berbasis CV dan wawancara. Meskipun ini memperkuat ikatan emosional dan loyalitas, namun ada risiko kekurangan kompetensi tertentu jika tidak dibarengi dengan pelatihan.

Tenaga pengabdian yang bersifat sementara dan memiliki masa kerja yang terbatas. Ini mencerminkan tenaga kerja temporer (*temporary workers*) atau magang dalam istilah manajemen. Fungsi mereka bisa meliputi; Membantu pekerjaan operasional ringan, memberikan pengalaman kerja sambil mengabdikan, menjaga kesinambungan kaderisasi di lingkungan pondok. Namun, secara teori ini perlu sistem evaluasi dan pelatihan agar mereka bisa tetap produktif dan berkembang selama masa pengabdian.

Seluruh pengelolaan diserahkan kepada manajer oleh pengasuh. Ini merupakan bentuk *centralized authority* (kewenangan terpusat), di mana satu orang menjadi pemegang kendali penuh atas operasional swalayan. Dalam jangka pendek bisa efektif, namun dalam jangka panjang, bisa menyebabkan kelelahan kerja (*burnout*) jika beban terlalu besar dan risiko kegagalan sistemik jika tidak ada sistem delegasi dan *backup*. Teori Manajemen Waktu (*Time Management*) Dalam manajemen modern, mengatur waktu kerja sesuai kebutuhan operasional adalah bagian penting dari

---

<sup>21</sup> Ibu Mistiah, selaku supplier di Swalayan DUBA Putri, tanggal 27 Juni 2025



Article's contents are provided on a Attribution-Non Commercial 4.0 Creative Commons license. To see the complete license contents, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

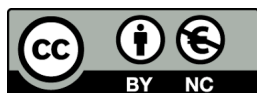
efisiensi. Penerapan yang ada di Swalayan ialah Pagi hari adalah jam sibuk, maka ketiga pegawai diminta *stand by* di kasir. Sehingga mereka menyesuaikan jadwal kerja berdasarkan kebutuhan pelanggan (santri). Ini mencerminkan penerapan prinsip manajemen waktu operasional yang responsif terhadap *peak hours* (jam sibuk).

Manajemen Operasional (*Operational Management*) Operasional yang baik mengharuskan adanya: Jadwal kerja, tugas yang jelas, penyesuaian terhadap volume pelanggan. Ini merupakan bentuk dari manajemen operasional berbasis kebutuhan pelanggan (*customer-centered operations*). Teori Koordinasi (*Coordination Theory*) Menurut Mary Parker Follett, koordinasi merupakan fungsi utama dalam manajemen. Tanpa koordinasi, pembagian tugas tidak akan berjalan dengan baik. Seorang manajer sebagai pemimpin mengatur siapa, melakukan apa dan kapan, ada jadwal dan sistem yang membuat setiap pegawai tahu tanggung jawabnya. Ini menunjukkan bahwa ada koordinasi vertikal (Manajer ke pegawai) dan horizontal (antar pegawai dalam kerja tim).

Dari hasil wawancara dengan manajer swalayan menyatakan bahwa evaluasi hanya dilakukan ketika ada masalah. Manajemen dalam hal ini terdiri dari dua bagian yaitu manajemen Reaktif dengan Proaktif yang manajer lakukan adalah bentuk manajemen reaktif, yaitu menunggu masalah muncul baru dilakukan tindakan. Sebaliknya, dalam manajemen proaktif, pengawasan dan evaluasi dilakukan secara berkala, bukan hanya saat ada masalah, agar kesalahan bisa dicegah lebih awal. Menurut teori manajemen modern seperti (*Total Quality Management atau Deming*), evaluasi seharusnya bersifat berkelanjutan (*continuous improvement*) untuk mencegah kesalahan dan meningkatkan mutu kerja secara perlahan.

Hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwasannya untuk karyawan swalayan tidak ada *bisyaroh* atau gaji bagi karyawan swalayan Karena pesantren bukan tempat mencari penghasilan, pegawai tidak diberi gaji (*bisyaroh*), sesuai dawuh pengasuh. Motivasi Intrinsik dengan Ekstrinsik (*Teori Herzberg*) *Frederick Herzberg* menyebutkan bahwa motivasi kerja bisa dibagi dua yaitu; Motivator (intrinsik): seperti makna pekerjaan, loyalitas, rasa pengabdian dan *Hygiene factors* (ekstrinsik): seperti gaji, fasilitas, keamanan kerja. Dalam sistem yang ada di swalayan, motivasi yang dominan adalah intrinsik (pengabdian, loyalitas terhadap pesantren). Meskipun tanpa *bisyaroh*, pekerja tetap bekerja karena memiliki nilai pengabdian. Ini mendukung teori *Herzberg*, tapi tetap perlu diperhatikan faktor kesejahteraan dasar agar tidak terjadi kelelahan atau demotivasi dalam jangka panjang.

Apresiasi Non-Finansial yang diberikan swalayan terhadap karyawannya ialah jajan dan sabun. Manajer memberikan izin kepada pegawai untuk mengambil kebutuhan pokok (jajan dan sabun) sebagai bentuk kompensasi tidak langsung. Sedangkan *Reward Non-Material* atau *Non-Financial Incentive* dalam teori motivasi, bentuk apresiasi tidak selalu harus uang dan Fasilitas seperti barang kebutuhan pribadi bisa menjadi bentuk *insentif non-finansial* yang mendukung kenyamanan kerja. Ini menunjukkan bentuk kompensasi informal, yang meskipun kecil, tetap bisa memotivasi pegawai bila disampaikan secara adil dan jelas.



Article's contents are provided on a Attribution-Non Commercial 4.0 Creative commons license. To see the complete license contents, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

## Analisis Pemberdayaan Ekonomi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Di Swalayan Duba Putri

Kewirausahaan sosial (*Social Entrepreneurship Theory*) merupakan model usaha yang bertujuan bukan hanya mencari keuntungan, tetapi juga memberikan manfaat sosial, seperti membuka lapangan kerja, memberdayakan masyarakat, dan meningkatkan kesejahteraan. Penerapan yang ada dalam Swalayan DUBA, memberikan peluang kepada masyarakat sekitar untuk mengasok makanan ringan itu merupakan bentuk pemberdayaan ekonomi lokal, dan manajernya juga tidak hanya menjalankan bisnis, tetapi menjadi saluran distribusi bagi usaha mikro masyarakat sekitar. Ini mencerminkan teori *social entrepreneurship*, di mana supplier menggunakan sistem swalayan sebagai alat untuk menggerakkan ekonomi masyarakat.

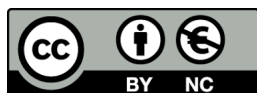
Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat (*Community Economic Empowerment*) Dalam teori pembangunan masyarakat, partisipasi aktif masyarakat dalam kegiatan ekonomi adalah kunci untuk menciptakan kemandirian. Di swalayan Masyarakat sekitar diberi akses untuk menjual produk ke swalayan. Artinya, swalayan DUBA bukan hanya unit internal pesantren, tetapi juga pasar lokal untuk ekonomi mikro sekitar. Swalayan ini menjadi contoh nyata praktik ekonomi gotong-royong atau model distribusi berbasis komunitas, yang memperkuat hubungan antara pesantren dan warga.

Supplier menyebutkan bahwa sebagian hasil penjualan disisihkan dan ditabung ke Baitul Maal Pesantren. Dalam manajemen keuangan syariah, pengelolaan dana berbasis niat kebaikan (*tabarru'*) sangat dianjurkan. Menyisihkan pendapatan untuk disimpan di Baitul Maal mencerminkan prinsip, Tanggung jawab sosial, perencanaan keuangan jangka panjang dan pendistribusian berkah secara kolektif. Ini merupakan penerapan dari prinsip *ta'awun* (tolong-menolong) dan *tadbir al-mal* (pengelolaan harta) dalam ekonomi Islam. Uang bukan hanya untuk kepentingan pribadi, tapi juga untuk kemaslahatan jangka panjang.

Sumber daya harus digunakan dengan cara yang paling efisien, baik dari segi waktu, biaya, maupun aksesibilitas. Karena swalayan tidak menyediakan bahan, memaksakan membeli di sana (jika pun ada) mungkin lebih mahal atau merepotkan dan supplier memilih sumber yang lebih dekat, tersedia, dan sesuai kebutuhan. Ini mencerminkan penerapan prinsip efisiensi dalam pengambilan keputusan operasional, yaitu memilih opsi yang lebih murah, cepat, dan praktis.

Dalam manajemen produksi, dikenal istilah "*make or buy decision*", yaitu keputusan untuk memproduksi atau mengadakan sendiri bahan dan barang, dengan membeli dari luar. Supplier memutuskan membeli bahan dari luar swalayan karena swalayan tidak menyediakannya. Ini adalah keputusan "*buy*" yang wajar dalam teori pengadaan, ketika internal tidak mampu menyediakan barang yang dibutuhkan. Ini merupakan bentuk pengambilan keputusan berdasarkan analisis kebutuhan dan ketersediaan, bukan semata loyalitas tempat.

Dalam sistem manajemen yang baik, pemasok (supplier) dianggap sebagai bagian penting dari rantai nilai. Maka harus ada hubungan jangka panjang,



Article's contents are provided on a Attribution-Non Commercial 4.0 Creative commons license. To see the complete license contents, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

komunikasi, dan pelatihan untuk memastikan, Kualitas produk tetap terjaga, standar layanan dan kebersihan dipenuhi dan kerja sama berjalan secara berkelanjutan. Tidak adanya pelatihan bagi supplier membuat potensi perbedaan kualitas, keamanan makanan, dan standar pengemasan menjadi tinggi. Ini menunjukkan bahwa swalayan belum menjalankan supplier development, yaitu program untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas mitra usaha.

TQM (*Total Quality Management*) menekankan bahwa kualitas adalah tanggung jawab semua pihak, termasuk pemasok. Salah satu aspek penting dalam TQM adalah: *Continuous training* (pelatihan berkelanjutan), *Quality partnership* dengan supplier. Karena tidak ada pelatihan, kualitas produk yang dipasok bisa jadi tidak konsisten atau tidak sesuai standar swalayan atau pesantren. Swalayan belum menerapkan prinsip kemitraan kualitas yang penting dalam TQM, padahal ini akan berdampak langsung ke konsumen (santri).

Teori Pengembangan SDM (*Human Resource Development*) Pemasok, meskipun dari kalangan eksternal, tetap bagian dari sistem usaha. Memberikan pelatihan dasar (misalnya soal pengemasan, kebersihan, manajemen stok) termasuk dalam upaya peningkatan kompetensi. Tidak ada pelatihan berarti potensi peningkatan kualitas dan efisiensi dari supplier menjadi stagnan. Ini bisa dilihat sebagai kelalaian dalam sistem pembinaan SDM eksternal, padahal mereka punya peran besar dalam keberlangsungan usaha.

### **Kesimpulan dan Saran**

Pengelolaan Swalayan DUBA Putri menunjukkan penerapan dengan berbagai prinsip manajemen klasik dan modern, khususnya dalam aspek efisiensi operasional, pembagian tugas yang berdasarkan spesialisasi, serta sentralisasi pengambilan keputusan. Perubahan dari tiga toko menjadi satu swalayan terpusat memungkinkan efisiensi tenaga, waktu, dan koordinasi kerja yang lebih baik. Dalam hal pemberdayaan SDM internal, sistem perekrutan lebih berbasis loyalitas dan pengabdian dari pada profesionalisme formal. Ini menunjukkan bahwasanya model yang digunakan berbasis kepercayaan dan nilai pengabdian khas pesantren, namun kurang dari sisi peningkatan kompetensi. Pegawai tidak menerima gaji, tetapi tetap termotivasi secara intrinsik, sesuai dengan Teori Herzberg, meski sistem apresiasi non-finansial tetap perlu ditingkatkan untuk mencegah kelelahan kerja dalam jangka panjang agar mereka merasa dihargai.

Dari sisi manajemen operasional, telah diterapkan sistem waktu kerja berdasarkan kebutuhan pelanggan, pembagian tugas yang jelas, dan koordinasi antara manajer dan pegawai berjalan baik. Namun, sistem evaluasi masih bersifat reaktif, belum menerapkan prinsip *continuous improvement* dari *Total Quality Management* (TQM) secara optimal. Di aspek pemberdayaan ekonomi eksternal, swalayan berperan sebagai saluran distribusi produk masyarakat sekitar, yang mencerminkan prinsip kewirausahaan sosial dan pemberdayaan ekonomi komunitas. Kerja sama ini meningkatkan hubungan sosial-ekonomi antara pesantren terhadap masyarakat. Namun, dengan belum adanya pelatihan untuk pemasok menunjukkan



Article's contents are provided on a Attribution-Non Commercial 4.0 Creative commons license. To see the complete license contents, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

bahwa pengembangan SDM eksternal belum menjadi prioritas, padahal hal ini sangat penting untuk menjaga kualitas dan keberlanjutan kerja sama. Dari sisi manajemen keuangan syariah, dengan adanya penyisihan dana yang dilakukan ke Baitul Maal mencerminkan nilai ta'awun dan keberpihakan pada kepentingan kolektif, bukan semata-mata keuntungan pribadi.

#### **Daftar Pustaka**

Anwarrosid, Muhammad fatkhul (2020) *Upaya Pengembangan Kewirausahaan Santri Melalui Unit Usaha Di Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar Ponorogo*, Fakultas Ekonomi Dan bisnis Islam institut Agama Islam negari Ponorogo.

Anwarrosid, Muhammad fatkhul (2020), *Upaya Pengembangan Kewirausahaan Santri Melalui Unit Usaha Di Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar Ponorogo*, Fakultas Ekonomi Dan bisnis Islam institut Agama Islam negri Ponorogo

Azhar, Lutfia (2024), *Implementasi Pemberdayaan Ekonomi Pesantren Dalam Menciptakan Kemandirian pesantren Di Era Ekonomi Digital persepektif Ekonomi Islam*, fakultas ekonomi dan Bisnis islam universitas islam negri raden intan lampung

Diperoleh dari data santri

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://survey.id/portal/metode-penelitian-pengertian-jenis-dan-contoh-penerapannya&ved=2ahUKEwiplpnoy6iOAxUT-DgGHXwDMPEQjJEMegQIGRAB&usg=AOvVaw1Ayw1yMVOVsDdmnRKJOii>

Hurriati, Laili (2020), *Pemberdayaan ekonomi kelompok usaha bersama untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat (studi Di Kube Waroh Dusun penangka desa sesaot)*, JPES (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan), Vol. 4, No. 2

Hutomo, Mardi Yatmo (2000), *"Pemberdayaan masyarakat Dalam Bidang Ekonomi: Tinjauan Teoritik dan Implementasi"* Bappenas, Jakarta

Ibu Mistiah, selaku supplier di Swalayan DUBA Putri

Ibu Mistiyah, selaku supplier di Swalayan DUBA Putri

Indrasari, Al fadjar Ansori & Meithiana (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Meithiana indrasari Edisi pertama sidoarjo: Indomedia Pustaka,

khasanah, Uswatun (2022), *Analisis Nilai Tambah Ekonomi Home Industry Keset Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja*, institut agama islam negri (lain) metro

Muttaqin, Rizal (2011), *Kemandirian dan Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Pesantren*, Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, Volume 1, No. 2

Naingolan, Dedeh maryani dan ruth roselin E. (2019) *Pemberdayaan Masyarakat Yogyakarta: Deepulbish.*



Article's contents are provided on a Attribution-Non Commercial 4.0 Creative commons license. To see the complete license contents, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Prihatini, Hidayah Babur Risqi, Chaerul Saleh, Dewi (2016) *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Melalui Perilaku Kerja Karyawan Honorer Hotel Dan Pemandian Kebonagung Jember*, Artikel Ilmiah Mahasiswa

Rahmatika, Arivatul Ni'mati, (2021), *Peran Pondok Pesantren Dalam Pemberdayaan Ekonomi Sosial Di Jombang Masa Pandemi, At Tauzi' : Jurnal Ekonomi Islam*, Vol 22 NO 2:

Salam, Abdus (2014), *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,

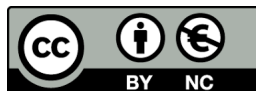
Sari, Aditia Refita (2022), *Analisis Pemberdayaan Masyarakat Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Menurut Prespektif Ekonomi Islam*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Sidqoh, Fajriyatus (2018) *Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat melalui koperasi pondok pesantren*, Fakultas ekonomi dan bisnis islam. Universitas Islam Negri Wali Songo Semarang.

Ustadzah Khodijah, selaku manajer swalayan pondok pesantren darul ulum banyuanyar

Ustadzah Khodijah, selaku manajer swalayan pondok pesantren darul ulum banyuanyar

Ustadzah Khodijah, selaku manajer swalayan pondok pesantren darul ulum banyuanyar.



Article's contents are provided on a Attribution-Non Commercial 4.0 Creative commons license. To see the complete license contents, please visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>