

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pernyataan Selesai Penelitian



PONDOK PESANTREN NURUL JADID
BADAN USAHA MILIK PESANTREN
KARANGANYAR PAITON PROBOLINGGO
 Box 1 Paiton Probolinggo 67291 Telp/Fax (0335) 774121 E-mail: bumpesnuruljadid@gmail.com

Nomor : NJ-N/034/A.VIII/04.2024
 Lampiran : -
 Perihal : **Surat Balasan**

Kepada:
 Yth. Dekan Fakultas Sosial & Humaniora
 di Universitas Nurul Jadid Paiton

Assalamualaikum War. Wab.

Salam silaturahmi untuk kita semua semoga selalu dalam lindunganNya.

Menindaklanjuti surat dari Fakultas Sosial & Humaniora Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo Nomor: NJ-T06/04/239/FSH/A.7/04.2024 tertanggal 27 April 2024 berkaitan dengan Permohonan Penelitian, maka dengan ini kami memberikan izin untuk melakukan penelitian di Badan Usaha Milik Pesantren (BUMPes) Pondok Pesantren Nurul Jadid kepada:

Nama : **FAIZURROFIQ LUTFIL HUDA**
 NIM : 204200005
 Program Studi : Ekonomi
 Judul Penelitian : Analisis Strategi Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Untuk Mengoptimalkan Kinerja dalam Menghadapi Dinamika Pasar Pesantren.

Demikian surat balasan ini, atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum War. Wab.

Paiton, 19 Syawal 1445 H
28 April 2024 M

Direktur,



SYARIFUL ANAM, M.E.
 NIUP. 31920908254

Lampiran 2. Berita Acara Skripsi



YAYASAN NURUL JADID PAITON
FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS NURUL JADID
 PROBOLINGGO JAWA TIMUR

PP. Nurul Jadid
 Karanganyar Paiton
 Probolinggo 67291
 ☎ 08883077077
 soshum@unuja.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : FaiJurrufiq Irfil Huda
2. NIM : 2042900005
3. Prodi : EKONOMI
4. Judul Skripsi : Analisis Strategi Peningkatan mutu Sumber Daya manusia Untuk Mengoptimalkan Kinerja Dalam Menghadapi Dinamika Pasar Pelantron
5. Pembimbing I
6. Fokus Bimbingan : Aspek Relevansi Judul, Landasan Teori, Aktualisasi Data, Dan Ketajaman Analisis
7. Konsultasi :

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	KETERANGAN KONSULTASI/ARAHAN	PARAF
23/5/2024	Penelitian Mj. Wart.	Surat pengantar Penelitian	[Signature]
02-5-24	Bab I - III	Perkuat teori & Bab II	[Signature]
05-5-24	Bab I - III	acc	[Signature]
08-5-24	Bab IV	Revisi hasil penelitian	[Signature]
15-5-24	"	Sesuaikan dg hasil wawancara	[Signature]
22-5-24	Bab IV	Pengembangan hasil dan teori	[Signature]
29-5-24	Bab IV	Novel tte/temuan baru	[Signature]
5-6-24	Bab IV acc	acc.	[Signature]
12-6-24	Bab V	acc.	[Signature]
19-6-24		acc usian SKRIPSI	[Signature]

8. Bimbingan telah selesai pada tanggal.....19 - Juni - 2024.....
 Dosen Pembimbing I

Muh. Hamzah, SE. MM

Lampiran 3. Foto



1. Wawancara dengan bapak Syafi'i selaku manager/Kepala Unit ENJEMART PP. Nurul Jadid Paiton, Probolinggo.



2. Wawancara dengan bapak Luqman Hakim selaku kepala toko ENJEMART Paiton, Probolinggo.



3. Wawancara dengan Masturricho selaku pelanggan dari ENJEMART yang menjadi salah satu narasumber yang turut merasakan dampak optimalisasi kinerja SDM di ENJEMART Paiton, Probolinggo.



Lampiran 4. Wawancara

Wawancara 1

Nama Narasumber : Mohammad Syafi'i

Jabatan : Manager/Kepala Unit ENJEMART

Tanggal : 07 Juni 2024

Jam : 10.00 – 11.00 WIB

Tempat : Kantor ENJEMART Paiton, Probolinggo.

Topik Wawancara : Sejarah dan strategi peningkatan mutu kinerja SDM.

Tabel Materi Wawancara

Subjek	Materi Wawancara
Peneliti	Apa saja langkah yang telah bapak lakukan selaku kepala unit usaha dalam pengembangan SDM di ENJEMART?
Narasumber	Ada beberapa hal yang telah dilakukan dalam pengembangan SDM di ENJEMART seperti pengembangan keterampilan, pengarahan saat bekerja, dan pengembangan melalui operasional kerja.
Peneliti	Apakah pengembangan SDM yang telah dilakukan dapat meminimalisir masalah dalam pengembangan, seperti kuantitas dan kualitas?
Narasumber	Iya sudah dapat mengatasi sedikit banyak dalam hal tersebut. Contohnya apabila pegawai sudah kurang secara jumlah maka akan diadakan perekrutan karyawan baru kemudian akan diadakan pengkaderan untuk tetap mempertahankan kualitas SDM disini.
Peneliti	Apa tujuan yang ingin dicapai lewat dari adanya pengembangan SDM di ENJEMART?
Narasumber	Hal yang ingin dicapai adalah peningkatan kualitas kinerja seperti kerja yang produktif, efisien, meminimalisir kesalahan kerja dan kerusakan barang lewat dari pengecekan barang.
Peneliti	Selain itu apa terdapat tujuan lainnya?
Narasumber	Adalagi seperti peningkatan kinerja.
Peneliti	Apa saja langkah yang telah dilakukan dalam optimalisasi kinerja karyawan di ENJEMART?
Narasumber	Langkah yang telah dilakukan dalam beberapa tahun terakhir adalah pelatihan secara langsung yang diberikan oleh atasan

	kepada karyawan atau dari karyawan senior kepada karyawan junior.
Peneliti	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, kami mencatat optimalisasi kinerja di ENJEMART meliputi beberapa hal antara lain metode <i>on job training</i> (pelatihan ditempat kerja) dan metode <i>off job training</i> (diluar tempat kerja). Apakah hal tersebut sesuai dengan fakta yang ada?
Narasumber	Iya benar, kami menggunakan cara itu. Akan tetapi untuk <i>off job training</i> kami tidak fokus pada itu.
Peneliti	Apa dari pelatihan yang sebelumnya pernah dilakukan ada kegagalan dari segi efektivitasnya bagi karyawan, dan kinerja yang tidak dinilai setelah pelatihan, dan tidak sesuai konsep pelatihan?
Narasumber	Iya tentunya dalam proses terdapat kegagalan, dan hal itu pernah kami alami.
Peneliti	Apakah standarisasi yang telah diterapkan ENJEMART dapat beradaptasi dengan dinamika pasar?
Narasumber	Iya bisa dalam beberapa hal, kami sudah bisa menyesuaikan, seperti contoh pada pramuniaga sudah sesuai dengan konsep ala pesantren.
Peneliti	Apa tujuan dari standarisasi tersebut?
Narasumber	Tujuannya untuk memantau kinerja karyawan apa sudah sesuai, kemudian untuk membuat pertimbangan dari kinerjanya.
Peneliti	Apakah dari pengembangan SDM, optimalisasi kinerja dan standarisasi yang diterapkan dapat beradaptasi dengan dinamika pasar pesantren?
Narasumber	Iya sudah dapat sedikit menyesuaikan dengan dinamika pasar pesantren, keinginan kami ENJEMART dapat bersaing di level Nasional seperti unit usaha serupa yaitu basmalah sidogiri.

Wawancara 2

Nama Narasumber : Luqman Hakim S.Pd.I

Jabatan : Manager/Kepala Unit ENJEMART

Tanggal : 07 Juni 2024

Jam : 09.00 – 10.15 WIB.

Tempat : Kantor ENJEMART Paiton, Probolinggo.

Topik Wawancara : Analisis strategi peningkatan mutu kinerja.

Subjek	Materi Wawancara
Peneliti	Apa dari pengembangan SDM yang pernah dilakukan dan turut bapak rasakan sudah optimal?
Narasumber	Iya sudah optimal, saya mendapat banyak pengalaman dari hal tersebut selama 5 tahun bekerja di ENJEMART.
Peneliti	Apa masalah yang pernah bapak alami dalam pengembangan SDM di ENJEMART?
Narasumber	Yang pernah saya alami adalah kekurangan karyawan/anggota, dan ketika mendapatkan anggota baru tentu kualitasnya tidak akan sama dengan yang sebelumnya.
Peneliti	Apakah bapak pernah mendapatkan pelatihan on job training dan off job training?
Narasumber	Iya saya awal menjadi karyawan mendapatkan pelatihan secara langsung dari atasan dan senior, kalau pelatihan diluar pekerjaan saya tidak mengikutinya karena memang belum pernah.
Peneliti	Apa anda ingin mengembangkan kinerja untuk kemudian menjadi karyawan yang profesional?
Narasumber	Tentunya saya ingin melakukan itu untuk menjadi lebih baik.
Peneliti	Apakah ada kebijakan dari pengelola ENJEMART untuk meningkatkan kinerja karyawannya?
Narasumber	Iya ada, untuk saat ini meliputi pengecekan barang dan pengawasan.

Wawancara 3

Nama Narasumber : Masturricho

Status : Pelanggan ENJEMART

Tanggal : 08 Juni 2024

Jam : 21.00 – 22.00 WIB.

Tempat : Asrama Santri PP. Nurul Jadid Paiton,

Probolinggo.

Topik Wawancara : komentar atas kinerja karyawan ENJEMART

Subjek	Materi Wawancara
Peneliti	Berapa lama anda menjadi pelanggan di ENJEMART?
Narasumber	Saya menjadi pelanggan ENJEMART mulai dari sejak saya mondok sampai sekarang, kurang lebih 4 tahun.
Peneliti	Apa yang membuat anda tertarik untuk berbelanja di ENJEMART?

Narasumber	Karena tempatnya yang dekat dan dengan harga yang lumayan terjangkau.
Peneliti	Manurut yang anda amati, apakah kinerja karyawan di ENJAMART makin hari makin meningkat?
Narasumber	Iya saya rasa begitu, dan saya merasa ENJEMART sudah banyak perkembangan, menurut saya ENJEMART juga perlu beradaptasi dengan keadaan sekarang untuk dapat bersaing dengan basmalah yang bidangnya juga sama. Masih ada perbedaan yang saya temukan seperti, belum terlalu menerapkan kinerja sesuai pendidikan pesantren.



Lampiran 5. Hasil Keterangan Cek Plagiasi



YAYASAN NURUL JADID PAITON
FAKULTAS SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS NURUL JADID
 PROBOLINGGO JAWA TIMUR

PP. Nurul Jadid
 Karanganyar Paiton
 Probolinggo 67291
 ☎ 08883077077
 soshum@unuja.ac.id

KETERANGAN HASIL CHECK PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini, tim check plagiasi Fakultas Sosial dan Humaniora menerangkan dengan sebenarnya, bahwa telah dilakukan check plagiasi dengan persentase 30 % (Exclude Quotes dan Exclude Bibliography) pada tugas akhir/skripsi mahasiswa berikut:

Nama : **FAIZURROFIQ LUTFIL HUDA**

NIM : **2042400005**

Judul Skripsi : **Analisis Strategi Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Untuk Mengoptimalkan Kinerja Dalam Menghadapi Dinamika Pasar Pesantren**

Demikian keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dijadikan persyaratan kelayakan mengikuti sidang tugas akhir/skripsi.

Paiton, 02 Juli 2024
 Ketua Tim,


 RM. FARUQ, S.H.I

RIWAYAT HIDUP



FAIZURROFIQ LUTFIL HUDA dilahirkan di Desa Jetis Biting, Kecamatan Besuki, Kabupaten Situbondo pada tanggal 26 Maret 2002 anak pertama dari dua bersaudara. Pendidikan Dasar ditempuh di SDN 1 Kalimas, Besuki, Situbondo.

Kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Besuki kemudian melanjutkan pendidikan di Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo pada tahun 2017 dengan konsentrasi sekolah di Madrasah Aliyah Nurul Jadid Probolinggo. Semasa di pondok pesantren aktif dalam kegiatan Keorganisasian, Pers, Bahasa Arab, Kajian Kitab, Kajian Keilmuan, forum diskusi, dan lain-lain Pendidikan berikutnya ia tempuh di Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo pada tahun 2020 hingga saat ini dengan mengambil jurusan Ekonomi di fakultas Sosial dan Humaniora.