



Langkah Bersama Intelektual

Jurnal Inovasi dan Pengabdian Masyarakat (JIPM)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jipm>

ISSN: 3123 - 3058 (Media Online)

Volume 2, No 5 Juli 2026 (Halaman 680-686)

PENGUATAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI MELALUI PEMBENTUKAN UNIT KEGIATAN SANTRI (UKS) ECO-AGRIBUSINESS DI PONDOK PESANTREN AL-HADI

**Veronika Joan Jasmine¹, Cokorda Agung Wibowo², Irma Rahmawati³, Asyifa Vera
Fitriansyah⁴, Tazkiya Febriatu Nufus⁵, Fadia Meyshi Laudya⁶**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang^{1,2,3,4,5,6}
Kota Serang, Indonesia

Email : dosen03377@unpam.ac.id¹, dosen03080@unpam.ac.id², dosen03211@unpam.ac.id³

ABSTRAK

Program Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini bertujuan meningkatkan kapasitas kepemimpinan dan manajerial santri melalui pembentukan Unit Kegiatan Santri (UKS) Eco-Agribusiness di Pondok Pesantren Al-Hadi, Kabupaten Serang. Program dilatarbelakangi oleh rendahnya minat santri terhadap sektor pertanian, belum adanya wadah organisasi formal, serta belum optimalnya pemanfaatan lahan pesantren. Metode yang digunakan adalah Participatory Learning and Action (PLA) melalui kegiatan sosialisasi, pelatihan, pendampingan, dan evaluasi. Hasil kegiatan menunjukkan terbentuknya struktur organisasi UKS Eco-Agribusiness, meningkatnya kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan tanggung jawab manajerial santri, serta tumbuhnya budaya kerja produktif dan berwawasan lingkungan. Program ini diharapkan menjadi model pemberdayaan santri berbasis pengembangan sumber daya manusia dan ketahanan pangan pesantren

Kata kunci: Kepemimpinan santri, Eco-agribusiness, Green Human Resource Management, Pesantren, Pengabdian kepada masyarakat.

ABSTRACT

This Community Service Program aimed to enhance students' leadership and managerial capacities through the establishment of an Eco-Agribusiness Student Activity Unit (UKS) at Al-Hadi Islamic Boarding School, Serang Regency. The program was initiated due to students' low interest in agriculture, the absence of a formal organizational platform, and the underutilization of the boarding school's land resources. The Participatory Learning and Action (PLA) approach was employed through socialization, training, mentoring, and evaluation activities. The results showed the successful establishment of the Eco-Agribusiness UKS organizational structure, improved leadership, communication,

Article History

Received: 19 Juli 2026

Reviewed: 29 Juli 2026

Published: 29 Juli 2026

Copyright : Author

Publish by : JIPM



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

and managerial responsibilities among students, and the development of a productive and environmentally conscious work culture. This program is expected to serve as a model for student empowerment through human resource development and food security initiatives in Islamic boarding schools.

Keywords: *Student Leadership, Eco-Agribusiness, Green Human Resource Management, Islamic Boarding School, Community Service.*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memiliki tanggung jawab untuk mengimplementasikan Tri Dharma, salah satunya melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang mampu memberikan dampak nyata terhadap penyelesaian permasalahan mitra. Program pengabdian tidak hanya menjadi sarana hilirisasi ilmu pengetahuan, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kapasitas masyarakat melalui penerapan inovasi yang sesuai dengan kebutuhan lokal. Dalam konteks tersebut, Pondok Pesantren Al-Hadi di Kabupaten Serang, Banten, memiliki potensi yang besar untuk dikembangkan sebagai pusat pemberdayaan sumber daya manusia berbasis agribisnis. Potensi tersebut didukung oleh jumlah santri yang berada pada usia produktif serta ketersediaan lahan yang dapat dimanfaatkan sebagai media pembelajaran sekaligus pengembangan usaha produktif. Namun demikian, potensi tersebut belum dioptimalkan melalui tata kelola organisasi yang terstruktur sehingga belum mampu memberikan manfaat ekonomi maupun edukatif secara maksimal.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa Pondok Pesantren Al-Hadi menghadapi beberapa permasalahan utama, yaitu rendahnya minat santri terhadap sektor pertanian, belum tersedianya wadah organisasi formal sebagai media pengembangan kepemimpinan, belum optimalnya pemanfaatan lahan pesantren akibat ketiadaan pembagian tugas yang jelas, serta rendahnya pemahaman mengenai tata kelola organisasi yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan. Kondisi tersebut menyebabkan pengembangan kompetensi kepemimpinan, kemampuan manajerial, dan budaya kerja produktif di kalangan santri belum berjalan secara sistematis. Padahal, organisasi santri merupakan media pembelajaran yang efektif untuk menumbuhkan kemampuan komunikasi, pengambilan keputusan, kerja sama tim, serta tanggung jawab yang sangat dibutuhkan dalam kehidupan bermasyarakat maupun dunia kerja.

Di sisi lain, tantangan regenerasi tenaga kerja pada sektor pertanian menjadi isu strategis yang memerlukan perhatian serius. Fenomena aging farmer yang ditandai dengan semakin berkurangnya minat generasi muda untuk terjun ke bidang pertanian berpotensi mengancam keberlanjutan sektor agribisnis nasional. Oleh karena itu, pesantren sebagai lembaga pendidikan berbasis masyarakat memiliki peluang untuk berkontribusi dalam mencetak generasi muda yang tidak hanya memiliki kompetensi keagamaan, tetapi juga memiliki jiwa kepemimpinan, kemampuan berwirausaha, serta kepedulian terhadap pengelolaan lingkungan melalui pengembangan kegiatan agribisnis yang terintegrasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, tim pengabdian melaksanakan program pembentukan Unit Kegiatan Santri (UKS) Eco-Agribusiness sebagai strategi penguatan kepemimpinan dan budaya organisasi di Pondok Pesantren Al-Hadi. Program ini dirancang melalui pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan menekankan pembentukan struktur organisasi, pembagian tugas (job design), peningkatan kapasitas kepemimpinan, serta internalisasi budaya organisasi berbasis Green Human Resource Management (GHRM). Melalui pembentukan UKS Eco-Agribusiness, santri diharapkan memperoleh pengalaman belajar yang bersifat aplikatif dalam

mengelola organisasi, mengembangkan usaha agribisnis, serta membangun budaya kerja yang profesional, kolaboratif, dan berorientasi pada keberlanjutan lingkungan.

Program ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan pesantren, tetapi juga menghasilkan model pemberdayaan yang dapat direplikasi oleh lembaga pendidikan berbasis pesantren lainnya. Dengan demikian, penguatan organisasi santri melalui UKS Eco-Agribusiness diharapkan mampu mendukung terciptanya kemandirian pesantren, meningkatkan kualitas human capital santri, serta berkontribusi terhadap pengembangan agribisnis berkelanjutan di tingkat masyarakat.

METODE KEGIATAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Hadi yang berlokasi di Desa Penggalang, Kecamatan Ciruas, Kabupaten Serang, Provinsi Banten. Sasaran kegiatan adalah santri dan pengelola pesantren yang memiliki peran dalam pengembangan organisasi serta pemanfaatan potensi agribisnis pesantren. Program dirancang menggunakan pendekatan Participatory Learning and Action (PLA) yang menempatkan mitra sebagai subjek utama dalam setiap tahapan kegiatan, mulai dari identifikasi permasalahan hingga evaluasi program. Pendekatan ini dipilih agar solusi yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan mitra serta dapat diterapkan secara berkelanjutan.

Tahapan pelaksanaan kegiatan terdiri atas empat tahap. Tahap pertama adalah identifikasi kebutuhan (needs assessment) melalui observasi lapangan, diskusi dengan pengurus pesantren, dan wawancara untuk mengidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan santri, tata kelola organisasi, pemanfaatan lahan, serta budaya kerja berbasis lingkungan. Hasil identifikasi menunjukkan perlunya pembentukan wadah organisasi yang mampu mengembangkan kompetensi kepemimpinan sekaligus menjadi media pembelajaran agribisnis bagi santri.

Tahap kedua adalah perencanaan program, yaitu penyusunan konsep Unit Kegiatan Santri (UKS) Eco-Agribusiness sebagai organisasi yang berfungsi mengembangkan kapasitas kepemimpinan, manajerial, dan kewirausahaan santri. Pada tahap ini disusun struktur organisasi, pembagian tugas (job description dan job specification), Standar Operasional Prosedur (SOP), serta materi pelatihan yang mengintegrasikan prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Green Human Resource Management (GHRM).

Tahap ketiga merupakan implementasi program, yang meliputi sosialisasi pembentukan UKS Eco-Agribusiness, pelatihan kepemimpinan dan manajemen organisasi, pendampingan penyusunan program kerja, serta praktik pengelolaan lahan produktif berbasis agribisnis. Kegiatan pendampingan dilakukan secara partisipatif melalui diskusi kelompok, simulasi penyelesaian masalah, praktik kerja lapangan, dan evaluasi berkala sehingga peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan, tetapi juga pengalaman dalam mengelola organisasi secara langsung.

Tahap terakhir adalah monitoring dan evaluasi, yang dilakukan untuk mengukur ketercapaian tujuan program. Evaluasi dilakukan melalui observasi terhadap partisipasi santri, keterlaksanaan struktur organisasi yang telah dibentuk, kemampuan peserta dalam menjalankan tugas sesuai pembagian kerja, serta peningkatan pemahaman mengenai kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengelolaan agribisnis berwawasan lingkungan. Hasil evaluasi menjadi dasar dalam penyusunan rekomendasi untuk menjaga keberlanjutan UKS Eco-Agribusiness sebagai wadah pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Pondok Pesantren Al-Hadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Hadi dengan tujuan memperkuat kepemimpinan dan budaya organisasi melalui pembentukan Unit Kegiatan Santri (UKS) Eco-Agribusiness. Seluruh rangkaian kegiatan dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan pengurus pesantren dan santri sebagai peserta utama. Pendekatan ini dipilih agar setiap program yang diimplementasikan sesuai dengan kebutuhan mitra serta dapat diterapkan secara berkelanjutan.

Hasil Kegiatan

1. Pembentukan Unit Kegiatan Santri (UKS) Eco-Agribusiness

Tahapan awal kegiatan difokuskan pada pembentukan struktur organisasi UKS Eco-Agribusiness sebagai wadah pengembangan kapasitas kepemimpinan santri. Sebelum program dilaksanakan, kegiatan pengelolaan di lingkungan pesantren masih bersifat informal sehingga belum terdapat pembagian tugas maupun tanggung jawab yang jelas. Kondisi tersebut menyebabkan pemanfaatan sumber daya, khususnya lahan pertanian pesantren, belum berjalan secara optimal. Oleh karena itu, tim pengabdian memfasilitasi penyusunan struktur organisasi yang terdiri atas ketua, sekretaris, bendahara, serta beberapa divisi operasional yang memiliki fungsi dan tanggung jawab masing-masing. Penyusunan struktur organisasi disertai dengan perumusan job description dan job specification sehingga setiap anggota memahami tugas serta target kerja yang harus dicapai. Pembentukan organisasi ini memberikan perubahan terhadap pola kerja santri. Aktivitas yang sebelumnya hanya berorientasi pada rutinitas pembelajaran mulai berkembang menjadi aktivitas kolaboratif yang menuntut kemampuan komunikasi, koordinasi, dan pengambilan keputusan. Keberadaan UKS juga menjadi media pembelajaran praktik manajemen sehingga santri memperoleh pengalaman langsung dalam mengelola organisasi.

2. Peningkatan Kapasitas Kepemimpinan Santri

Setelah organisasi terbentuk, kegiatan dilanjutkan dengan pelaksanaan pelatihan kepemimpinan dan manajemen organisasi. Materi pelatihan meliputi kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, pembagian tugas, penyelesaian konflik, pengambilan keputusan, serta manajemen waktu. Pelatihan dilakukan melalui metode ceramah interaktif, diskusi kelompok, simulasi kasus, dan praktik organisasi sehingga peserta tidak hanya memahami konsep, tetapi juga mampu menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari.

Hasil pendampingan menunjukkan bahwa santri mulai mampu menjalankan fungsi organisasi sesuai dengan struktur yang telah dibentuk. Pengurus mulai terbiasa menyusun agenda kerja, melaksanakan koordinasi antardivisi, serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan. Selain meningkatkan kemampuan teknis organisasi, proses pendampingan juga mendorong tumbuhnya rasa tanggung jawab, kepemimpinan, dan kerja sama antarsantri. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi santri dapat menjadi learning laboratory yang efektif dalam membentuk kompetensi kepemimpinan dan karakter profesional.

3. Implementasi Green Human Resource Management melalui Eco-Agribusiness

Salah satu fokus utama program adalah mengintegrasikan konsep Green Human Resource Management (GHRM) dalam pengelolaan kegiatan agribisnis pesantren. Konsep ini diterapkan melalui pembiasaan perilaku kerja yang berorientasi pada pelestarian lingkungan, seperti pemanfaatan lahan secara produktif, pengelolaan limbah organik menjadi kompos, efisiensi penggunaan air, serta penyusunan prosedur kerja yang mendukung keberlanjutan lingkungan.

Pendekatan tersebut bertujuan agar santri tidak hanya memiliki keterampilan bertani, tetapi juga memahami pentingnya pengelolaan sumber daya alam secara bertanggung jawab

Penerapan prinsip GHRM juga diintegrasikan dengan nilai-nilai pesantren seperti keikhlasan, kedisiplinan, tanggung jawab, dan gotong royong. Integrasi antara nilai keagamaan dan praktik manajemen modern menghasilkan budaya organisasi yang lebih adaptif terhadap tantangan lingkungan sekaligus memperkuat karakter santri dalam menjalankan aktivitas organisasi.

Pembahasan

Hasil pelaksanaan program menunjukkan bahwa pembentukan organisasi formal menjadi salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kapasitas kepemimpinan santri. Organisasi memberikan ruang bagi peserta untuk belajar melalui pengalaman langsung (experiential learning), sehingga proses pengembangan kompetensi berlangsung secara berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia yang menempatkan organisasi sebagai sarana pengembangan kompetensi individu melalui pembagian peran, koordinasi, dan tanggung jawab yang jelas.

Di sisi lain, penerapan konsep Green Human Resource Management memperlihatkan bahwa budaya organisasi dapat dibangun melalui pembiasaan perilaku kerja yang berorientasi pada keberlanjutan lingkungan. Pengintegrasian nilai-nilai pesantren dengan prinsip GHRM menjadi keunggulan program karena mampu menghasilkan model pengembangan organisasi yang tidak hanya meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, tetapi juga mendukung kemandirian pangan dan pelestarian lingkungan. Model ini berpotensi direplikasi pada pesantren lain yang memiliki karakteristik serupa sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus memperkuat ketahanan ekonomi berbasis agribisnis.



Gambar 1 : Foto Kegiatan PKM Berlangsung

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Program Pengabdian kepada Masyarakat melalui pembentukan Unit Kegiatan Santri (UKS) Eco-Agribusiness di Pondok Pesantren Al-Hadi berhasil menjadi media penguatan kepemimpinan dan budaya organisasi bagi santri. Melalui pendekatan partisipatif, program ini mampu membentuk struktur organisasi yang lebih sistematis, memperjelas pembagian tugas, serta meningkatkan kapasitas kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, dan tanggung jawab peserta. Selain itu, integrasi konsep Green Human Resource Management (GHRM) dalam pengelolaan kegiatan agribisnis mendorong terbentuknya budaya kerja yang lebih disiplin, produktif, dan berorientasi pada keberlanjutan lingkungan.

Keberadaan UKS Eco-Agribusiness tidak hanya memberikan pengalaman belajar yang bersifat praktis bagi santri, tetapi juga menjadi langkah awal dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dan pemanfaatan lahan pesantren secara lebih produktif. Program ini diharapkan mampu mendukung terciptanya kemandirian pesantren sekaligus menjadi model pengembangan organisasi santri yang dapat direplikasi pada lembaga pendidikan berbasis pesantren lainnya.

Saran

Keberlanjutan program memerlukan komitmen dari pihak pesantren untuk terus melakukan pendampingan dan evaluasi terhadap pelaksanaan UKS Eco-Agribusiness agar organisasi yang telah terbentuk dapat berjalan secara konsisten. Pengurus pesantren diharapkan melakukan regenerasi kepengurusan secara berkala, menyusun program kerja tahunan, serta menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai pedoman dalam pelaksanaan setiap kegiatan.

Selain itu, pengembangan program dapat diarahkan pada perluasan unit usaha agribisnis, pemanfaatan teknologi pertanian sederhana, serta penguatan jejaring kemitraan dengan pemerintah, perguruan tinggi, maupun dunia usaha. Dengan demikian, UKS Eco-Agribusiness tidak hanya berfungsi sebagai sarana pembelajaran kepemimpinan dan organisasi, tetapi juga mampu menjadi unit pemberdayaan ekonomi pesantren yang berkelanjutan dan memberikan manfaat yang lebih luas bagi masyarakat sekitar.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N., Fitriyah, A., Supriatna, A., Wahyudi, A. D., Rosaeti, L., Gulo, Y. N., & Taufik, R. (2025). Membangun Generasi Mandiri: Kombinasi Pendidikan Keuangan dan Pengembangan SDM di MA Al-Ulya Al Mubarak. *Aksi Kita: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 1(4), 551-557.
- Amaludin. (2025). Pengembangan kepemimpinan santri melalui organisasi pesantren dalam meningkatkan soft skills abad ke-21. *Jurnal Pendidikan Islam*, 11(1), 55-68.
- Food and Agriculture Organization. (2022). The State of Food and Agriculture 2022: Leveraging automation in agriculture for transforming agrifood systems. FAO. <https://doi.org/10.4060/cb9479en>
- Harefa, D. (2024). Green human resource management sebagai strategi membangun budaya organisasi berkelanjutan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 134-148.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2024). Panduan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat tahun 2024. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi.
- Kurniasihanto, D., & Nurrahmaniah. (2025). Organizational behavior dalam pembentukan kepemimpinan santri melalui organisasi pesantren. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 21-36.
- Prayoga, R., Nugraha, A., & Sari, N. (2023). Youth perception toward agriculture career and agripreneurship development in Indonesia. *Journal of Agribusiness and Rural Development Research*, 6(2), 95-107.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2022). *Organizational behavior* (14th ed.). Wiley.
- Taufik, R., Dewi, M. W., Laksana, M. W., Febriani, A. A., & Muthmainnah, M. (2025). EDUKASI MANAJEMEN RISIKO KEUANGAN PRIBADI UNTUK MENGHINDARI PERILAKU KONSUMTIF PADA SISWA SMK 1 CIRUAS. *Jurnal Inovasi dan Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 62-69.
- Taufik, R., Triani, R. A., Herlambang, R., Aprida, S., & Apriyana, R. (2025). PELATIHAN PERHITUNGAN HARGA POKOK PRODUKSI (HPP) DALAM USAHA KECIL UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI SISWA SMK 1 CIRUAS. *Jurnal Inovasi dan Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 70-76.

- United Nations. (2023). The Sustainable Development Goals Report 2023. United Nations.
- Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. (2020). Linking green human resource management practices to environmental performance through green behavioural outcomes. *Business Strategy and the Environment*, 29(3), 1249-1263. <https://doi.org/10.1002/bse.2436>.