



Analisis Implimentasi *Human Capital Invesment* Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Sampang

Iftihor, Moh Holil Asy'ari, Husnul Hotimah

Institut Agama Islam Nazhatut Thullab Sampang

Email:

iftihor.kacong@gmail.com

Abstrak:

Peran pondok pesantren dalam pembangunan terhadap masyarakatnya kian memperkokoh eksistensi pondok pesantren, sehingga unsur-unsur pondok pesantren (kyai, jamaah/santri, pondok, dan badan atau organisasi di bawah pondok pesantren) telah memberikan pengaruh sosial, ekonomi, politik, dan kultural dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat sekitarnya. Hubungan pondok pesantren dengan masyarakat merupakan suatu bentuk pengaruh-mempengaruhi dan membentuk masyarakat terbuka. Fokus penelitian ini adalah Analisis Implimentasi *Human Capital Invesment* Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Sampang. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui proses *Human Capital Invesment* dalam, pengembangan Pondok Pesantren serta hambatan yang ditemui dalam melakukan *Human Capital Invesment* tersebut. Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian kualitatif deskriptif Berdasarkan temuan hasil penelitian dan pembahasan maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan *Human Capital Invesment* Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Sampang. yaitu dengan dengan bermacam cara agar potensi dan kualitas SDM yang ada bisa ditingkatkan secara maksimal sehingga dampaknya bisa dirasakan oleh organisasi. Salah satu cara yang digunakan oleh Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Sampang adalah dengan mengikutkan para SDM keberbagai pelatihan atau workshop yang ada dan juga dengan memberikan beasiswa agar dapat melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi sesuai dengan potensi yang dibutuhkan Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Sampang serta menaikkan upah ataupun riwerd para SDM yang ada .Implikasi dari penelitian ini diharapkan setiap rganisasi ataupun sebuah

lembaga tertentu dapat melakukan *Human Capital Investment* karena *human Capital* dalam sebuah organisasi sangat berperan penting dalam memajukan sebuah organisasi lebih-lebih dalam bidang perekonomian sebuah lembaga.

Kata Kunci: Pondok Pesantren, *Human Capital Investment*, SDM.

Abstract:

The role of Islamic boarding schools in the development of society has further strengthened the existence of Islamic boarding schools, so that elements of Islamic boarding schools (kyai, congregation/students, Islamic boarding schools, and bodies or organizations under Islamic boarding schools) have exerted social, economic, political and cultural influence in fulfilling the needs of the surrounding community. The relationship between Islamic boarding schools and the community is a form of influencing and forming an open society. The focus of this research is the Analysis of the Implementation of Human Capital Investment in the Development of Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Sampang Islamic Boarding School. The purpose of this research is to find out the process of Human Capital Investment in the development of Islamic Boarding Schools and the obstacles encountered in carrying out the Human Capital Investment. This type of research is a descriptive qualitative research. namely in various ways so that the potential and quality of existing human resources can be maximized so that the impact can be felt by the organization. One of the methods used by the Nazhhatut Thullab Prajjan Camplong Sampang Islamic Boarding School is by involving human resources in various existing training or workshops and also by providing scholarships so that they can continue to a higher level of education in accordance with the potential needed by the Nazhhatut Thullab Prajjan Camplong Sampang Islamic Boarding School and increase the wages or riwerd of existing HR. The implications of this research are that it is hoped that every organization or a particular institution can carry out Human Capital Investment because human Capital in an organization plays an important role in advancing an organization especially in the economic field of an institution.

Keywords: Islamic Boarding Schools, Human Capital Investment, HR.

Pendahuluan

Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga yang turut andil dalam menciptakan generaasi yang harus mempunyai kemampuan spiritual dan intelektual yang baik sehingga mampu bersaing di dunia modern. Pada saat ini pondok pesantren juga mendapatkan perhatian yang tinggi dari masyarakat,

untuk itu pondok pesantren mau tidak mau harus mengikuti perkembangan zaman yang semakin modern seperti saat ini sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan bagi masyarakat luas bahwasanya lulusan pesantren pun bisa bersaing dengan orang-orang yang non pesantren. Sehingga lulusan pesantrenpun mampu menatap masa depan dengan penuh percaya diri dengan berbekalkan pengalaman dan pengamalan yang di peroleh dari pondok pesantren, maka dari itu pondok pesantren di era modern seperti sekarang ini di tuntut untuk berkembang secara fisik dan intelektual, hal tersebut bisa terwujud dengan adanya Sumber Daya Manusia yang mempuni di lamanya.

Peran pondok pesantren dalam pembangunan terhadap masyarakatnya kian memperkokoh eksistensi pondok pesantren, sehingga unsur-unsur pondok pesantren (kyai, jamaah/santri, pondok, dan badan atau organisasi di bawah pondok pesantren) telah memberikan pengaruh sosial, ekonomi, politik, dan kultural dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat sekitarnya. Hubungan pondok pesantren dengan masyarakat merupakan suatu bentuk pengaruh-mempengaruhi dan membentuk masyarakat terbuka.

Sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam mengembangkan pondok pesantren, oleh sebab itu sumber daya manusia harus di siapkan sebaik mungkin dengan begitu adanya Sumber daya manusia yang mempuni di bidangnya bisa mengelola kekayaan alam yang ada pada pondok pesantren tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi berkembangnya suatu pondok pesantren dengan cara menginvestasikan sumber daya manusia yang ada, sehingga pondok pesantren mampu berkembang mengikuti derasnya arus globalisasi. .

Menurut Rivai, dalam bukunya Nurul Qomariah menyatakan sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya yang berkualitas tinggi sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti : intelegence, creativiti dan imagination tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot dan sebagainya

Human Capital (modal Manusia) Adalah unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Manusia dengan segala kemampuannya jika di kerahkan secara keseluruhan akan menghasilkan kinerja yang sangat luar biasa. Lennick Hall & Cynthia A. Menyatakan “ human Capital is the know how, skill and capabilities of individu in organization. Human capital reflect the competencies people bring to their work”. Artinya bahwa modal manusia merupakan

bagaimana mengetahui keterampilan dan kemampuan individu dalam organisasi.¹

Dalam kenyataannya, ada sejumlah negara yang dapat dikatakan tidak memiliki sumber daya alami tetapi sangat maju, baik dari sektor pendapatan ataupun perekonomiannya karena keunggulan sumber daya manusianya. Contohnya negara itu adalah Jepang, dan Singapura. Sebaliknya ada negara yang memiliki sumber daya alami yang melimpah ternyata terpuruk perekonomiannya hanya karena sumber daya manusianya berada dibawah standar unggul. Contohnya negara itu adalah Indonesia.

Sumber daya alam yang melimpah tidak akan ada artinya tanpa diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia yang mempunyai pada masing-masing individual, karena pengelolaan sumber daya alam tanpa adaya manusia membuat kekayaan alam tidak akan memberikan manfaat yang besar bagi manusia itu sendiri. Jadi, kekayaan suatu negara ternyata tidak di tentukan oleh sumber daya alam yang dimilikinya, karena banyak negara yang sumber alamnya melimpah, namun kehidupan rakyatnya mengeskakan dengan banyaknya pengangguran dan kemiskinan seperti di negara kita yaitu indonesia yang di sebabkan oleh pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri, dengan begini dapat kita lihat bahwasanya kekayaan suatu organisasi tertentu tidak menjadi jaminan bahwasanya akan berdampak fosistif tanpa di sandingkan dengan sumberdaya manusia yang mempunyai di dalamnya sehaingga bisa memberikan dampak yang signifikan. Sehingga demikian demi existensi sebuah organisasi maka harus mengadakan pengembangan sebuah organisasi salah satunya dengan cara melakukan investasi pada bidang sumber daya manusia yang ada atau biasa di kenal dengan Human Capital Investment.

Investasi sumber daya manusia adalah suatu biaya yang harus dikorbankan baik dalam bentuk uang, waktu, maupun kesempatan untuk membentuk modal manusia yang lebih baik di masa depan. Sedangkan modal manusia (human capital) adalah istilah yang sering di gunakan oleh para ekonom untuk pendidikan, kesehatan, dan kapasitas manusia yang lain yang dapat meningkatkan produktivitas jika hal-hal tersebut di tingkatkan.

Peningkatan investasi sumber daya manusia secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas tenaga kerja yang mendorong peningkatan pendapatan (produk domestik bruto) riil. Hal tersebut di tujukkan oleh peningkatan stok, neraca perdagangan dan konsumsi rumah tangga.²

¹ Latip Diat prasojo, dkk, *manajemen strategi human capital dalam pendidikan* , (Yogyakarta : uny press, 2017), 6

² Atmanti, Hastarini Dwi. 2005. *Investasi Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan*. Jurnal Dinamika Pembangunan, Vol 2, No. 1, 30-39.

Investasi sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti: pelatihan, pendidikan, dll. Kegiatan investasi sumber daya manusia selain bisa meningkatkan produktivitas juga bisa meningkatkan perkembangan pada suatu titik tertentu., dikarenakan jika sumber daya manusia pada suatu pondok pesantren tersebut mempunyai otomatis akan berdampak positif pada perkembangan pondok pesantren itu sendiri,

Pondok Pesantren Nazhatut Thullab adalah salah satu pondok tertua yang ada di wilayah madura sama halnya dengan pondok pesantren pada umumnya Pondok Pesantren Nazhatut Thullab berinisiatif untuk berkembang, pada pendirian Pondok Pesantren Nazhatut Thullab pioner sistem pendidikan klasik sehingga melahirkan lembaga pendidikan yang sama di masanya.

Pada 1702 M Pondok Pesantren Nazhatut Thullab terus mengembangkan diri dengan menghadirkan beberapa unit lembaga pendidikan formal yang berinduk dari beberapa departemen pendidikan dan kebudayaan Nasional, Departemen Agama, dan Departemen Kesehatan.³

Berdasarkan pemaparan singkat diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat judul “Analisis Implementasi Human Capital Investment Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Camplong Sampang.”

Metode penelitian

Pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif yang memiliki karakteristik alami (natural setting) sebagai sumber data langsung. Alasan penulis menggunakan metode ini karena peneliti akan langsung mengamati kondisi di lapangan yang berhubungan langsung dengan Analisis Implementasi *Human Capital Invetmen* dalam pengembangan pondok pesantren.

Sedangkan Pendekatan Kualitatif merupakan suatu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma pengetahuan berdasarkan pandangan konstruktivist (seperti makna jamak dari pengalaman individual, makna yang secara sosial dan historis dibangun dengan maksud mengembangkan suatu teori atau pola) atau pandangan advokasi/partisipatori (seperti, orientasi politik, isu, kolaboratif, atau orientasi perubahan) atau keduanya.⁴

Bogdan dan Taylor mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis

³ <https://matamaduranews.com/ponpes-nazhatut-thullab-sampang-pesantren-tertua-di-sampang/html>. diakses pada tanggal 20 maret 2022

⁴Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, cet. ke-viii(Jakarta: Rajawali Pres, 2014), hlm. 28

atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Secara sederhana dapat dinyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah meneliti informan sebagai subjek penelitian dalam lingkungan hidup kesehariannya. Untuk itu para peneliti kualitatif sedapat mungkin berinteraksi secara dekat dengan informan, mengenal secara dekat dunia kehidupan mereka, mengamati dan mengikuti alur kehidupan informan secara apa adanya (wajar). Pemahaman akan simbol-simbol dan bahasa asli masyarakat menjadi salah satu kunci keberhasilan penelitian ini.⁵

Pembahasan dan hasil penelitian

1. Implementasi *Human Capital Investment* di Pondok Pesantren Nazhatut Thullab.

- a. Penerapan *Human Capital Investment* di Pondok Pesantren Nazhatut Thullab.

Dalam upaya menjawab tantangan zaman dan perkembangan disegala sektor maka pondok pesantren melakukan inovasi dan terobosan baru dengan melakukan investasi di bidang sdm guna menemukan sdm yang benar-benar loyal terhadap pondok pesantren.

- b. Alasan penerapan *Human Capital Investment* di Pondok pesantren Nazhatut Tullab.

Pondok pesantren Nazhatut Tullab Prajjan Camplong Sampang menerapkan *Human Capital Investment* dikarenakan beberapa hal.

- c. Cara yang dilakukan oleh Pondok pesantren Nazhatut Tullab Prajjan Camplong Sampang dalam Investasi SDM

Dalam upaya Pondok pesantren Nazhatut Tullab Prajjan Camplong Sampang menginvestasikan SDM, maka ada beberapa cara yang digunakan oleh pengelola Pondok pesantren Nazhatut Tullab Prajjan Camplong Sampang.

- d. Pengembangan SDM di Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Sampang.

Para Sumber Daya manusia yang ada tentunya perlu untuk dikembangkan lagi agar kemampuan dan kinerjanya bisa lebih maksimal dalam melaksanakan setiap tugas ataupun pekerjaan yang ada di Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Sampang.

- e. Peran ketua yayasan dalam *Human Capital Investment* di Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Prajjan Sampang.

⁵ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2015), hlm. 4.

Peran seorang ketua dalam suatu organisasi sangatlah penting guna memonitor kegiatan organisasi apakah sudah sesuai dengan yang direncanakan atau masih perlu dilakukan perbaikan, begitu juga di Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Prajjan Sampang dalam menerapkan Human Capital Investment peran ketua yayasan sangatlah penting untuk mengoptimalkan upaya tersebut. Pentingnya *Human Capital Invesmet* di Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Prajjan Sampang

Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Prajjan Sampang merupakan sebuah lembaga pondok pesantren yang menyelenggarakan bukan hanya pendidikan informal saja akan tetapi juga pendidikan formal, hal yang demikian tentunya memerlukan SDM yang banyak demi menjakankan semua kegiatan yang ada dan investasi SDM merupakan hal yang sangat penting untuk tercapainya semua tujuan yang direncanakan oleh pihak pondok pesantren.

2. Faktor pendukung dan penghambat Human Capital Investment di Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Sampang

- a. Faktor pendukung *Human Capital Investment* di Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Sampang.

Setiap rencana dalam organisasi pasti membutuhkan sebuah pendukung yang bisa mensupport dalam segala bidang, diharapkan dengan adanya hal tersebut sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik, sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan oleh pihak pondok.

- b. Faktor penghambat *Human Capital Investment* di Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Sampang.

Setiap rencana dalam sebuah organisasi tidak akan pernah berjalan mulus pasti ada yang namanya rintangan yang terbentang didepannya hal yang sama juag pernah dirasakan oleh Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Sampang dalam melakukan *Human Capital Investment*.

Penutup

Berdasarkan sebuah penelitian Yang telah dilakukan mengenai Analisis Implementasi *Huaman Capital Investment* dalam penegembangan Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Sampang makadari hasil penelitian itulah maka peneliti dapat menarik sebuah kesimpulan sebagai berikut.

1. Implementasi *Human Capital Investment* di Pondok Pesantren Nazhatut Thullab.

Melihat perang seorang *Human Capital* sangat penting dalam penegembangan dari segala bidang yang ada di Pondok Pesantren Nazhatut Thullab maka upaya yang telah dilakukan oleh pihak Pondok Pesantren Nazhatut Thullab menerapkan *Human Capital Investment* dengan bermacam cara agar potensi dan kualitas SDM yang ada bisa ditingkatkan secara maksimal sehingga dampaknya bisa dirasakan oleh organisasi. Salah satu cara yang digunakan oleh Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Sampang adalah dengan mengikutkan para SDM keberbagai pelatihan atau workshop yang ada dan juga dengan memberikan beasiswa agar dapat melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi sesuai dengan potensi yang dibutuhkan Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Sampang serta menaikkan upah ataupun riwerd para SDM yang ada .

2. Faktor pendukung dan Penghambat dalam Implementasi *Human Capital Investment* di Pondok Pesantren Nazhatut Thullab

Adapun faktor pendukung dalam *Human Capital Investment* di Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Sampang selain kecukupan finansial yang harus terpenuhi juga perlu adanya andil seorang ketua yayasan di dalam mengatur dan mengevaluasi setiap kegiatan yang ada di dalam sebuah organisasi.

Sedangkan faktor penghambat yang didapati dalam penerapan *Human Capital Investment* di Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Sampang adalah dari individu masing-masing SDM itu sendiri. Seperti kurangnya sifat disiplin di beberapa SDM yang ada. Selain itu juga terkadang terjadi salah pilih dalam menentukan SDM yang akan dijadikan staf atau tenaga pengelola di Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Sampang. Yang dimaksud salah pilih itu sendiri adalah SDM yang dipilih yang akan dijadikan tenaga pengelola ternyata tidak dapat diharapkan kontribusinya secara signifikan terhadap Pondok Pesantren Nazhatut Thullab Prajjan Camplong Sampang

Daftar pustaka

- Aliyah ,Rusi Rusmiati. *Pengelolaan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Polimidia publishing. 2018.
- Atmaja , Purwa Prawira Purwa. *Psikologi Pendidikan, Dalam Persepektif Baru*. jogjakarta: ar-ruzz media. 2012.
- Aziz, Abdul. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis Praktis Menuju Profesionalisme Kerja*. Surabaya : Pena Salsabila. 2015.
- B.Uno, Hamzah. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Cet. Ke III. Jakarta : Bumi Aksara. 2008.

- Departemen pendidikan nasional. *kamus besar bahasa indonesia*. jakarta : pt. gramedia pustaka utama. 2011.
- Departemen agama ,RI. *Al-qura'n dan Terjemahannya*. Surabaya: Surya Cipta Aksara. 1993
- Djaali. *Psikologi Pendidikan*, Cet VI. jakarta: bumi aksara. 2012.
- Emzir. *Metodologi Penelitian Pendidikan*.cek. ke-viii. Jakarta : Rajawali Pres. 2014.
- Farikhah, Siti. *Manajemen Lembaga Pendidika*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo. 2015.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan Pengembangan Pengkompensasian Dan Peningkatan Pruduktivitas Pegawai*. Cet.Ke V Jakarta: PT .Gramedia. 2009.
- Hakim, Abdul *Dinamika Manajemen Sumberdaya Mansia dalam Organisasi, Pendekatan Konvensional dan Nilai-Niai Islam*, Semarang: EF Press Digimedia, 2014
- <http://ithasartika91.blogspot.com/2011/02/pengertian-pendidik-dan-tenaga.html> diakses pada tanggal 27 maret 2019
- Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya InSani*. Cet. Ke II. jakarta : PT. Bumi Aksara. 2014.
- Kompri. *Manajemen Pendidikan Komponen-Komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: ar-uz media . 2015.
- Malayu, Hasibun S.P.Malayu.*Manejemen Sumber Daya Manusia*. Cet.ke XVIII. Jakarta : Bumi Aksar. 2014.
- Marnis, Dan Priono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo : Zifatama Pubisher. 2008.
- Mu'ah, dan Masram. *Manajemen Sumberdaya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifama Publisher. 2017.
- Moleong, Lexi J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2015.
- Nurdin Muhamad, *Kiat Menjadi Guru Profesional* Jokjakarta: Ar-Ruzz Media, 2010
- Jauhar Mohammad, dan Nur Hamiyah. *Pengantar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: Prestasi Pustakaraya. 2015.
- Prastowo, Andi. *Memahami Metode-metode Penelitian*. cek. k-II. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media. 2011.
- putra Nusa. *Penelitian kualitatif: proses & Aplikasi*. jakarta: in deks. 2011.
- Rivai, Veithzal dkk, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Cet. II, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014
- Rusman. *Seri Manajemen Sekolah Bermutu Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru Edisi Kedua*. Cet.k-v. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2012.
- Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*. Cet. Ke II. Bandung : CV. Pustaka Setia. 2014.

- Sinambela , Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara. 2016.
- Sugiyono. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Cet. ke XXVII. Bandung : alfabeta. 2018.
- Supardi. *Sekolah Efektif Konsep Dasar dan Prakteknya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2013.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Premedia Grup, 2009.
- Tafsir Ahamad. *Filsafat Pendidikan Islam Integrasi Jasmani, Rohani Dan Kalb Memanisiakan Manusia*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya. 2017
- Wibowo. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: CV.RA.De.Rozari. 2017.