

**METODE PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI PONDOK PESANTREN AL-MUNAWWIR
KOMPLEK R2
KRAPYAK YOGYAKARTA TAHUN 2018-2019**



**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Starta I**

Oleh:

Rizqi Atsiyl Labiybah

NIM 16240057

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

Pembimbing:

Dr. H. Andy Dermawan, M. Ag

NIP 19700908 200003 1 001

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-262/Un.02/DD/PP.00.9/02/2020

Tugas Akhir dengan judul : METODE PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN AL-MUNAWWIR KOMPLEK R2 KRASYAK YOGYAKARTA TAHUN 2018-2019

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RIZQI ATSIYL LABIYAH
Nomor Induk Mahasiswa : 16240057
Telah diujikan pada : Jumat, 14 Februari 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Andy Dermawan, M.Ag
NIP. 19700908 200003 1 001

Pengaji I

Drs. M. Rosyid Ridha, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

Pengaji II

Drs. Mohammad Nazili, M.Pd.
NIP. 19630210 199103 1 002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856
Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Rizqi Atsiyl Labiybah
NIM : 16240057
Judul Skripsi : Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta Tahun 2018-2019

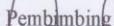
Telah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqosyahkan.
Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 10 Februari 2020

Pembimbing


Dr. H. Andy Dermawan, M.A.
NIP: 19700908 200003 1 001



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizqi Atsiyl Labiyah

NIM : 16240057

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul: Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krupyak Yogyakarta Tahun 2018-2019 adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung pelanggaran dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggung jawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 10 Februari 2020

Yang menyatakan,



Rizqi Atsiyl Labiyah
NIM: 16240057

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلَّدِينِ حَنِيفًاً فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ

عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذُلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ

النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾ الرُّوم: ٣٠

“ Maka hadapkanlah wajahmu (*Nabi Muhammad SAW*) kepada agama (*Islam*) dalam keadaan lurus. (Tetaplah mempertahankan) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia atasnya (yakni menurut fitrah itu). Tidak ada perubahan pada ciptaan (yakni fitrah) Allah. Itulah agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui (yakni tidak memiliki pengetahuan yang benar) ”.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Al-Quran, 30:30. Semua terjemah ayat Al-Quran di skripsi ini diambil dari Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2007), hlm. 407.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT dzat yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, yang telah memberikan banyak nikmat dan senantiasa memberikan hidayah kepada setiap makhluk-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian skripsi dengan judul: Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krupyak Yogyakarta Tahun 2018-2019. Selawat serta salam tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa umatnya *mina az-zulumatī ilā an-nūr* dan kesejahteraan semoga selalu tercurahkan kepada keluarga besar beliau, sahabat-sahabatnya, *tābi’i n-tābi’u at-tābi’iñ*, dan kita sebagai umatnya semoga mendapat syafaatnya kelak di *yaumi al-akhir*.

Peneliti menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, baik dalam proses maupun isinya. Namun dengan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materil, *Alhamdu lillahi* skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan target yang diharapkan. Oleh karena itu perkenankanlah peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. K.H. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Dr. Hj. Nurjannah, M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. Muhammad Rosyid Ridla, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Dr. H. Andy Dermawan, M.Ag selaku Dosen Pembimbing Skripsi, terima kasih peneliti sampaikan atas kesabaran dan ketulusannya yang telah membimbing serta mengarahkan peneliti dalam menyusun dan menyelesaikan penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah membagikan ilmunya serta membimbing peneliti dalam perkuliahan.
7. Seluruh Staff Tata Usaha (TU) Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Alm. K.H. Zainal Abidin Munawwir dan Ibu Nyai Hj. Ida Fatimah Zainal, M.Si selaku pengasuh Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krupyak Yogyakarta beserta keluarga.

9. *Asātīz, asātizah*, dan seluruh keluarga besar Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krupyak Yogyakarta.
10. Ayahanda tercinta Ali Muhlison dan Ibunda tercinta Rifatul Khoiriyyah yang telah membesar dan membimbing peneliti dari kecil hingga saat ini dengan penuh kesabaran dan ketulusan, serta tiada henti memberikan ridho, doa, dan dukungan kepada peneliti baik secara moril maupun materil. Semoga Allah senantiasa melindungi dan memberkahi ayahanda dan ibunda dengan nikmat kesehatan jasmani dan rohani.
Aāmiīn yā rabba al-‘ālamīn.
11. Adik-adikku, Ananda Zidan Sulhi Mukhlison, Rouzana Akmali Municha, dan Muhammad Ourusgan Mourad Kharzani. Jadilah anak yang berkepribadian baik dan membanggakan kedua orang tua. Semoga kita menjadi anak-anak yang berbakti dan bisa membawa orang tua menuju *jannah*-Nya.
12. Nenekku tercinta Marfuah, kakek tercinta Karsip, dan tante Nur Layli yang selalu memberikan doa, motivasi, dan nasihat kepada peneliti.
13. Gus Muhammad Ubaidillah Masruch yang memberikan semangat, bantuan, dan doa hingga skripsi ini selesai.
14. Keluarga besar Ikatan Pelajar Alumni Pondok Pesantren Nurul Ulum Yogyakarta (IKAP2NU Jogja).

15. Seluruh anggota Keluarga Santri Jawa Timur (KASAJI).
16. Seluruh *crew* Radio Siaran Dakwah (RASIDA) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
17. Keluarga Manajemen Dakwah 2016 (Rise of Madani) Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
18. Sahabat-sahabatku seperjuangan, Ika Katri, Nining, Hanin, Mia, Lily, Maria, Fitria, Anggi yang memberikan motivasi kepada peneliti.
19. Mbakku Az Zahraty An Nur yang memberikan semangat, arahan, dan selalu sabar memberi pengertian peneliti dalam mengerjakan skripsi.
20. Sahabat-sahabatku di Pondok Pesantren Nurul Ulum Wulan, Dian, Rina, Addin, Maisy, Fida yang selalu memberikan motivasi kepada peneliti.
21. Sahabat-sahabatku di Pondok Pesantren Al-Munawwir, Nadziya, Novi, Intan, Erika, Dila, Hida, Shuha, Fida, Rias, Umti, Mia, Lela yang selalu memberikan motivasi dan nasihat kepada peneliti.
22. Adek-adekku Abiy, Aziz, Mada, Juli yang telah memberikan motivasi dan bantuan sampai skripsi ini selesai.
23. Sahabat-sahabat KKN kelompok 82 tahun 2019 Mba Riska, Fatma, Faiz, Icha, Anin, Gaga, Mas Arif, dan

Vindra yang telah memberikan pelajaran hidup selama 2 bulan.

Skripsi ini masih membutuhkan perbaikan sebagai pengembangan penelitian selanjutnya. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat menambah ilmu pengetahuan bagi yang membaca dan selalu diberikan kemudahan oleh Allah SWT untuk semua hal yang memiliki niat dalam kebaikan. *Aāmīn*.

Yogyakarta, 15 Januari 2019

Rizqi Atsiyl Labiybah

NIM 16240057



ABSTRAK

Rizqi Atsiyl Labiybah (16240057) – skripsi berjudul Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta Tahun 2018-2019.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sumber daya manusia sebagai salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh mutu SDM sebagai modal utama (*human capital*), dalam menjalankan lembaga yang bergerak di bidang pendidikan tentu membutuhkan pengembangan sumber daya manusia yang baik, dengan demikian setiap kegiatan dapat berjalan efektif. Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta.

Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah *asatizah*, pengurus departemen keagamaan, dan santri. Observasi yang digunakan adalah observasi partisipatif, sedangkan dokumentasi berupa struktur organisasi dan foto kegiatan pengembangan SDM. Teknik analisis data melalui beberapa tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi teknik diantaranya wawancara, dokumentasi, dan observasi, sedangkan triangulasi sumber diperoleh dari tiga informan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini, metode pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 menggunakan tiga dari empat teori Andrew E. Sikula. Metode yang diterapkan yaitu metode pelatihan, rotasi jabatan, dan *coaching* yang sudah dilakukan dengan baik. Pelatihan sudah terlaksana dan memberi manfaat bagi *asatizah*, rotasi jabatan dilakukan saat terjadi penumpukan jadwal, sedangkan metode coaching dapat membentuk skala prioritas *asatizah*.

Kata Kunci : **Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta.**

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam penelitian ini menggunakan pedoman transliterasi dari Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987.²

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	bā'	B	-
ت	tā'	T	-
س	.sā	.s	s (dengan titik di atas)
ج	jīm	J	-
ح	hā'	h	h (dengan titik di bawah)
خ	khā'	Kh	-
د	dāl	D	-
ذ	.zāl	ż	z (dengan titik di atas)

² Waryono, dkk., *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2014), hlm. 78-83.

ر	rā'	R	-
ز	zai	Z	-
س	sīn	S	-
ش	syīn	Sy	-
ص	sād	s	s (dengan titik di bawah)
ض	ḍād	ḍ	d (dengan titik di bawah)
ط	ṭā'	ṭ	t (dengan titik di bawah)
ظ	zā'	z	z (dengan titik di bawah)
ع	'ain	,	Koma terbalik
غ	gain	G	-
ف	fā'	F	-
ق	qāf	Q	-
ك	kāf	K	-
ل	lām	L	-
م	mīm	M	-
ن	nūn	N	-
و	wāu	W	-
ه	hā'	H	-
ء	hamzah	,	apostrof (tidak dilambangkan jika terletak di awal kata)
ي	yā'	Y	-

2. Vokal

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Nama	Huruf Latin
------	-------------

Fathah	A
Kasrah	i
Damah	u

Contoh:

كتب – kataba	يذهب – yazhabu
سُؤل – su'ila	ذکر – zukira

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf	Nama
		Latin	Latin
سَى	Fathah dan ya	Ai	a dan i
سو	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh: كِيف – kaifa هُول – haul

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda:

Fathah diikuti Alif ā

Kasrah diikuti yā' ī

Dammah diikuti wāw ū

4. Ta' Marbūtah

Transliterasi untuk ta' marbūtah ada dua:

- a. Ta' marbūtah hidup

Ta' marbūtah yang hidup atau yang mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍammah, transliterasinya adalah /t/.

Contoh: مدینۃ المنورہ – Madinatul Munawwarah

- b. Ta' marbūtah mati

Ta' marbūtah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Contoh: طلاقہ – Talḥah

- c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta' marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang "al" serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbūtah itu di transliterasikan dengan /h/.

Contoh: روضۃ الجنة – rauḍah al-Jannah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda syaddah, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh: رَبُّنَا – rabbanā نَعْمٌ – nu'imma

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu " ل ۚ ". Namun, dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyyah.

- a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya yaitu “al” diganti huruf yang sama dengan huruf langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh: الْرَّجُل – ar-rajul

السَّيِّدَة – as-sayyidah

- b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah
Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya.

Contoh: القلم – al-qalamu

الجلال – al-jalālu

Bila diikuti oleh huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan tanda sambung (-).

7. Hamzah

Sebagaimana dinyatakan di depan, hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif. Comtoh :

شیء – syai'

امر - umirtu

النَّوْءُ – an-nau'ū

تأخدون – *ta'khudūn*

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim atau huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya. Contoh:

وَانَ اللَّهُ لَهُ خَيْرٌ	<i>Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn</i>
الرازقين	<i>laahuwa khairur-rāziqīn</i>
فَأُوفُوا الْكِيلَ وَ	<i>Fa'aufū al-kaila wa al-mīzāna</i>
الْمِيزَانَ	atau <i>Fa'auful-kaila wal-mīzāna</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
Catatan :

- 1) Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila mana diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis

dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ *wa mā Muḥammadun illā rasūl*

أَفَلَا يَتَدَبَّرُونَ الْقُرْآنَ *afalā yatadabbarūna al-Qur'ān*

- 2) Penggunaan huruf kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka huruf capital tidak diperhitungkan.

Contoh :

نَصْرُ اللَّهِ وَ فَتْحُ قَرِيبٍ *Naṣrum minallāhi wa fathun qarīb*

اللَّهُ أَكْبَرُ *Lillāhi al-amru jamī'an*

اللَّهُ أَكْبَرُ
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ...	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiii
DAFTAR ISI	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxiv
DAFTAR TABEL	xxv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Kajian Pustaka.....	10
G. Kerangka Teori	16
H. Metode Penelitian	28
I. Sistematika Pembahasan	38

**BAB II GAMBARAN UMUM PONDOK
PESANTREN AL-
MUNAWWIR KOMPLEK R2..... 41**

A.	Letak Geografis Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2.....	41
B.	Profil Pendiri Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2.....	44
C.	Profil Pengasuh Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2.....	47
D.	Sejarah Singkat Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2.....	51
E.	Visi, Misi, dan Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2.....	56
F.	Sistem Pendidikan Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2.....	57
G.	Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2.....	64
H.	Tugas dan Wewenang Pengurus Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 ..	68
I.	Kegiatan Santri Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2.....	72
J.	Tata Tertib Pengurus Departemen Keagamaan Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2.....	76

K.	<i>Asātizah</i> Penyimak Mengaji Al-Quran <i>bi an-nazri</i> Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2.....	80
L.	Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2.....	81
BAB III PEMBAHASAN		84
A.	Dinamika Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 ..	84
B.	Tujuan dan Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2.....	88
C.	Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2.....	99
1.	Metode Pelatihan	99
2.	Metode <i>Job Rotation</i> atau Rotasi Jabatan	145
3.	Metode <i>Coaching</i> dan <i>Conseling</i>	147
4.	Metode <i>Understudy</i>	153
BAB IV PENUTUP.....		155
A.	Kesimpulan.....	155
B.	Saran	156
DAFTAR PUSTAKA.....		158
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Komponen dalam Analisis Data (<i>Interactive Model</i>)	34
Gambar 1.2	Triangulasi Teknik Pengumpulan Data	37
Gambar 1.3	Triangulasi Sumber Data	38
Gambar 1.4	Skema Penelitian	40



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Jadwal Pelajaran Madrasah <i>Salafiyyah</i> V	61
Tabel 2.2	Susunan Pengurus Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Tahun 2018-2019..	66
Tabel 2.3	Jadwal Kegiatan Harian Santri Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2	73
Tabel 2.4	Jadwal Kegiatan Mingguan Santri Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2	75
Tabel 2.5	Sarana dan Prasarana Komplek R2.....	82



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penelitian ini berjudul “Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta Tahun 2018-2019”, agar tidak menimbulkan kesalahpahaman maka diberikan batasan dan penjelasan terlebih dahulu.

1. Metode

Metode berasal dari kata Yunani “*Methodos*” yang berarti cara atau jalan yang ditempuh. Metode adalah cara kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sararan ilmu yang bersangkutan.¹

Metode yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu cara yang dilakukan untuk mencapai tujuan dalam proses pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta.

¹ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 4.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang dapat dihitung jumlahnya atau potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.² Pengertian lain sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas maupun pekerjaan pada suatu organisasi tertentu.³

Jadi, sumber daya manusia (selanjutnya disebut SDM) dalam penelitian ini adalah *asātizah* penyimak mengaji Al-Qur'an *bi an-nazri* di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan persiapan karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik akibat adanya perubahan pekerjaan/jabatan (untuk memikul

² Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 66.

³ Nazar Almasri, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Implementasi dalam Pendidikan Islam". *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 19, No. 2 Juli-Desember 2016, hlm. 134.

tanggung jawab yang lebih tinggi) sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi.⁴

Pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah metode pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan kepada *asātīzah* di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta.

4. Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2

Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 diresmikan pada tanggal 04 Agustus 2005. Komplek R2 ini menggunakan program pendidikan dengan metode klasikal yang dinamakan Madrasah *Salafiyah* V. Komplek yang terletak di Dusun Krapyak Kulon, Desa Panggungharjo, Kecamatan Sewon, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ini tidak terlepas dari kegiatan wajib disetiap pondok pesantren pada umumnya yaitu program mengaji Al-Qur'an.

Berdasarkan istilah-istilah yang dijelaskan, maksud dari skripsi yang berjudul "Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok

⁴ Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Dee Publish, 2010), hlm. 87.

Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krupyak Yogyakarta” adalah penelitian yang diadakan di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2. Penelitian ini membahas tentang metode pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2.

B. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan. Kegiatan pengembangan ini diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik sesuai perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan termasuk ketertinggalan serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati, dan perputaran SDM. Menghadapi tantangan tersebut, Unit Kepegawaian/Personalia/SDM dapat memelihara para

SDM yang efektif dengan program pengembangan SDM.⁵

Pengembangan sumber daya manusia pada pondok pesantren merupakan suatu keharusan, karena pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial, yang secara naluri ingin hidup berkelompok. Manifestasi dari kehidupan kelompok diantaranya timbul banyak organisasi sosial atau lembaga-lembaga pendidikan, termasuk pondok pesantren. Organisasi pondok pesantren terdiri dari berbagai individu yang berupaya untuk memenuhi kebutuhannya dengan menunjukkan peran dan fungsinya masing-masing.

Pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren diharapkan memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemampuan kader-kader pondok pesantren yang baik akan meningkatkan pemenuhan kebutuhan fisik meliputi kemampuan bekerja, berpikir, serta berbagai macam keterampilan *non* fisik yang meliputi pendidikan dan pelatihan.

⁵ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 5.

Upaya inilah yang dimaksud dengan pengembangan SDM.⁶

Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta bisa dikatakan sebagai pondok pesantren Al-Qur'an pertama di Nusantara yang berdiri pada masa penjajahan, yakni pada tanggal 15 November 1911 M. Pesantren inilah yang menjadi cikal bakal lahirnya pesantren-pesantren Al-Qur'an di Daerah Istimewa Yogyakarta maupun diberbagai daerah lainnya. Pondok pesantren yang didirikan oleh K.H. Muhammad Moenawwir bin Abdullah Rosyad ini memiliki 1844 santri yang tersebar di 23 komplek, salah satunya adalah komplek R2. Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 terletak di Dusun Krapyak Kulon, Desa Panggungharjo, Kecamatan Sewon, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta di bawah pengasuhan langsung oleh K.H. Zainal Abidin Munawwir dan Ny. Hj. Ida Fatimah, M.Si. Komplek R2 ini merupakan komplek putri program *takhaṣṣus* dan Madrasah *Salafiyyah* V dengan santri yang menjalani pendidikan formal di luar pondok pesantren, diantaranya mahasiswi, siswi Aliyah maupun SMA di Yogyakarta.

⁶ Halim, *Manajemen Pesantren*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005), hlm. 4.

Salah satu kegiatan di Komplek R2 setiap harinya adalah mengaji Al-Qur'an *bi an-nazri* dengan metode *sorogan* (sistem belajar di mana santri maju satu persatu untuk membaca dan menguraikan isi kitab dihadapan seorang guru atau kiai).⁷ Mengaji Al-Qur'an *bi an-nazri* yang dilaksanakan di Mushola Komplek R setelah shalat Subuh dan shalat Magrib ini dilakukan secara bergantian dengan disimak oleh *asātizah*. Namun tidak jarang dalam berlangsungnya pembelajaran santri harus menunggu antri yang lama karena dari lima belas jumlah *asātizah* di Komplek R2 hanya satu atau dua *asātizah* yang datang meskipun sudah diberlakukan jadwal menyimak, namun pada akhirnya tidak berjalan. Mengaji Al-Qur'an *bi an-nazri* di Komplek R2 pernah kosong karena tidak ada *asātizah* yang menyimak.

Tidak konsisten dan sedikitnya *asātizah* yang menyimak, membuat santri tidak jarang kembali ke kamar dan memilih tidak mengaji terdampak dari antri yang panjang, sehingga santri mendapatkan takzir (hukuman) karena absensi mengaji yang tidak sesuai dengan ketentuan pondok. Ketidak efektifnya proses pembelajaran tersebut diperlukan ikhtiar

⁷ Suprihatiningsih, *Perspektif Manajemen Pembelajaran Program Keterampilan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 36.

pengembangan sumber daya manusia yang ada di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krupyak Yogyakarta.

Pengembangan sumber daya manusia yang diberikan kepada *asātizah* di Pondok Pesantren Komplek R2 Krupyak Yogyakarta menarik untuk diteliti karena dalam menjalankan lembaga yang bergerak di bidang pendidikan tentu membutuhkan pengembangan sumber daya manusia yang baik sehingga kegiatan dapat berjalan lebih efektif, salah satunya mengaji Al-Qur'an *bi an-nazri*.

Pengembangan SDM merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh mutu SDM sebagai modal utama (*human capital*), khususnya orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut.⁸ Berdasarkan dari uraian yang telah dipaparkan, peneliti terdorong untuk mengadakan penelitian tentang metode pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krupyak Yogyakarta tahun 2018-2019.

⁸ Adie E. Yusuf dan Suwarno, *Pengembangan SDM*, cet. 4, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), hlm. 1.1.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalahnya adalah bagaimana metode pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta tahun 2018-2019 ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui metode pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta tahun 2018-2019.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu teoritis mengenai metode pengembangan sumber daya manusia.
 - b. Penelitian ini sebagai penambah kepustakaan dan bahan untuk memperluas wawasan intelektual di bidang metode pengembangan sumber daya manusia Program Studi Manajemen Dakwah.
2. Manfaat Praktis
 - a. Manfaat bagi Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta, penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran

mengenai metode pengembangan sumber daya manusia.

- b. Manfaat bagi peneliti selanjutnya, sebagai sumber referensi untuk memperkaya data penelitian mengenai metode pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren lainnya.

F. Kajian Pustaka

Peneliti merasa perlu menyajikan beberapa hasil kajian atau penelitian terdahulu yang fokus perhatiannya berkaitan dengan penelitian ini. Kajian pustaka digunakan untuk menambah data penelitian, menghindari adanya duplikasi dari penelitian sebelumnya, dan menjadi perbandingan dari penelitian sebelumnya. Berikut adalah penelitian yang membahas tentang pengembangan sumber daya manusia:

Skripsi M. Muhammin, mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dompet Dhuafa Yogyakarta*”, penelitian ini dilakukan pada tahun 2017 yang hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa manajemen pengembangan SDM diadakan dari masing-masing divisi, setiap bidang

kompetensi seluruh Amil Zakat baik informal maupun formal dengan metode *On The Job Training* ataupun *Off The Job Training* serta tantangan dalam meningkatkan *skill* amil.

Pelaksanaan manajemen pengembangan di Dompet Dhuafa Yogyakarta dilakukan pada sektor bidang, ekonomi, layanan masyarakat, pendidikan, dan kesehatan yang memberikan dampak baik terhadap kinerja Amil Zakat. Amil Zakat menjadi paham dan memiliki kemampuan lebih terampil, sigap dalam menghadapi masalah, dan lebih totalitas dalam melaksanakan *job desk*.⁹

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah pada teori yang digunakan. Penelitian ini menggunakan teori *On The Job Training* dan *Off The Job Training*, sedangkan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti menggunakan teori metode pengembangan sumber daya manusia dari Andrew E. Sikula diantaranya metode pelatihan, *understudy*, rotasi jabatan, dan *coaching-counseling*.

⁹ Muhammin, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dompet Dhuafa Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2017), hlm. 81.

Skripsi Ahmad Nuraenil Aziz, mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul “*Pengembangan Sumber Daya Santri di Pondok Pesantren Al Luqmaniyah Umbulharjo Yogyakarta*”, penelitian ini dilakukan pada tahun 2017 yang hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa bentuk pengembangan sumber daya santri di Pondok Pesantren Al-Luqmaniyah terdiri dari tiga aspek, yaitu aspek kepribadian (akhlik dan keilmuan), aspek spiritual, dan aspek ekstrakurikuler. Adapun faktor pendukung internal Pondok Pesantren Al-Luqmaniyah meliputi adanya dukungan dari pengasuh, pengurus, dan santri, sedangkan faktor eksternal mendapat dukungan dari masyarakat sekitar. Faktor penghambat pengembangan sumber daya santri secara internal yaitu pribadi santri, keterbatasan waktu, dan keterbatasan dana, sedangkan hambatan secara eksternal tidak ada.¹⁰

¹⁰ Ahmad Nuraenil Aziz, *Pengembangan Sumber Daya Santri di Pondok Pesantren Al Luqmaniyah Umbulharjo Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2017), hlm. 102-103.

Titik pembeda dari penelitian yang diteliti oleh peneliti yakni pada aspek pembahasan. Penelitian Ahmad Nuraenil Aziz ini membahas tentang bentuk pengembangan dan hasil dari adanya pengembangan itu sendiri, sedangkan penelitian yang diteliti oleh peneliti membahas tentang metode pengembangan sumber daya manusia.

Skripsi Pikri Mulyana, mahasiswi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul "*Efektivitas Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Alif-A Group Yogyakarta*", penelitian ini dilakukan pada tahun 2017 yang hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM melalui pengawasan dan motivasi memiliki efektivitas yang kuat. Metode pengembangan SDM yang dilakukan Alif-A Group selama ini juga dinyatakan efektif karena berdampak terhadap meningkatnya kualitas kompetensi, kemampuan dan *skill* karyawan dan dilihat dari meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan Alif-A Group.¹¹

¹¹ Pikri Mulyana, *Efektivitas Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Alif-A Group Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2017), hlm. 80.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti terletak pada segi waktu, tempat penelitian, dan pembahasannya. Penelitian Pikri Mulyana menggunakan jenis-jenis dari pengembangan SDM, sedangkan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti menggunakan metode pengembangan sumber daya manusia.

Skripsi Rofikoh Wanuroh, mahasiswi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul “*Pengembangan Sumber Daya Santri Mahasiswa di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta*”, penelitian ini dilakukan pada tahun 2019 yang hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk pengembangan sumber daya santri mahasiswa yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim meliputi dua bidang, yaitu bidang kepribadian atau *akhlāq al-karīmah* dan bidang *life skill* atau kecakapan hidup.

Bidang kepribadian santri di Pondok Pesantren Wahid Hasyim dituntut untuk lebih peka terhadap keadaan atau dapat membaca situasi yang kemudian langsung mengambil tindakan, sedangkan dalam bentuk pengembangan dibidang *life skill* atau kecakapan hidup lebih diarahkan kepada pelatihan di tempat kerja agar santri-santri mahasiswa di Pondok

Pesantren dapat berkembang melalui penerjunan langsung ke lembaga-lembaga formal maupun *non-formal*. Hasil dari adanya pengembangan sumber daya santri yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta menjadi 2, yaitu perubahan kinerja dan perubahan kepribadian serta tingkah laku. Dua hal ini yang kemudian dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan dari pengembangan sumber daya manusia yang telah diselenggarakan.¹²

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah pada fokus pembahasannya. Penelitian ini membahas tentang bentuk-bentuk pengembangan, sedangkan penelitian yang diteliti oleh peneliti membahas macam-macam metode pengembangan sumber daya manusia.



¹² Rofikoh Wanuroh, *Pengembangan Sumber Daya Santri Mahasiswa di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2019), hlm. 106-107.

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - a. Pengertian pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini, sebagaimana yang dijelaskan oleh Gilley dan Maycunich yang dikutip oleh Adie E. Yusuf dan Suwarno adalah proses memajukan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan perbaikan perilaku baik pribadi maupun profesional, merefleksikan fokus individual dan organisasional yang dihasilkan dari komitmen terhadap SDM. Jadi, dengan perbaikan individu tersebut akan bermanfaat bagi organisasi maupun lembaga.¹³

Pengembangan SDM adalah salah satu cara yang efektif untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan dengan memperbaiki kualitas SDM.¹⁴ Menurut Rozalena dan Dewi yang dikutip oleh

¹³ Adie E. Yusuf dan Suwarno, *Pengembangan SDM*, hlm. 1.3.

¹⁴ Budy Purnawanto, *Manajemen SDM Berbasis Proses*, (Jakarta: Grasindo, 2010), hlm. 143.

Yohanes Arianto, pengembangan SDM adalah konsekuensi dari hasil pendidikan dan pelatihan yang diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan sikap, dan sifat-sifat kepribadian.¹⁵

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya perusahaan atau lembaga untuk membentuk karyawan yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja serta loyalitas kerja pada perusahaan. Pengembangan SDM di pondok pesantren merupakan upaya peningkatan profesionalitas SDM yang memberikan manfaat baik untuk individu dengan menambah pengetahuan dan wawasan tentang tugas maupun peran yang harus dijalankan, serta upaya peningkatan kualitas dengan mempertahankan eksistensi pondok pesantren di tengah-tengah masyarakat.

¹⁵ Yohanes Arianto, *Pelatihan dan Pengembangan SDM*, (Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019), hlm. 3.

b. Tujuan pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan SDM memiliki tujuan yang penting dan strategis dalam rangka meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap, dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program serta tujuan organisasi.¹⁶ Tujuan pengembangan SDM adalah meningkatkan kinerja organisasi dengan memaksimalkan efisiensi dan kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, tindakan dan standar, motivasi, intensif, sikap dan lingkungan kerja.¹⁷

c. Manfaat pengembangan sumber daya manusia

Adanya pengembangan SDM menunjukkan tingkat kesadaran yang cukup tinggi bahwa pimpinan organisasi memberi kepercayaan yang lebih besar kepada pegawai/karyawan untuk berbuat dan menunjukkan prestasi kerjanya. Mampu atau

¹⁶ Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan*, hlm. 87.

¹⁷ Adie E. Yusuf dan Suwarno, *Pengembangan SDM*, hlm. 1.15.

tidaknya dalam melaksanakan tugasnya bergantung pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), kepercayaan (*trust*), dan tanggung jawab (*responsibility*) yang bersangkutan kepada organisasi. Seorang pegawai atau karyawan yang mempunyai potensi dan berkemauan besar, tentu penugasan tersebut akan diterima dengan antusias dan penuh dedikasi sebagai tantangan sekaligus sebagai peluang, terutama peluang pengembangan karier.¹⁸

d. Metode pengembangan sumber daya manusia

Ada banyak cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi maupun lembaga guna mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas serta mutu tiap individu. Metode dalam pengembangan sumber daya manusia pun bervariasi, menurut Andrew E. Sikula dalam bukunya Anwar Prabu Mangkunegara menyebutkan:¹⁹

¹⁸ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan*, hlm. 40.

¹⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 57-58.

1) Metode Pelatihan

Beberapa metode pelatihan dapat digunakan untuk metode pengembangan. Hal ini karena beberapa pegawai adalah manajer dan semua manajer adalah pegawai. Metode pelatihan yang sering digunakan dalam pengajaran pengembangan antara lain metode konferensi, studi kasus, dan bermain peran.²⁰

2) Metode *Understudy*

Understudy adalah mempersiapkan peserta untuk melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu. Peserta pengembangan pada masa yang akan datang akan menerima tugas dan bertanggung jawab pada posisi jabatannya. Konsep *understudy* merupakan suatu teknik perencanaan pegawai yang berkualifikasi untuk mengisi jabatan manajer. Teknik pengembangan *understudy* serupa dengan metode *on the job*. Belajar dengan berbuat ditekankan melalui kebiasaan. Pada teknik

²⁰ *Ibid.*, hlm. 57.

understudy tugas tidak dilakukan secara penuh, tetapi tanggung jawablah yang diberikan. Peserta diberikan beberapa latar belakang masalah dan pengalaman-pengalaman tentang suatu kejadian, kemudian mereka harus menelitiya dan membuat rekomendasi secara tertulis tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan tugas-tugas unit kerja.²¹

Motivasi dan minat peserta pada umumnya tinggi bilamana digunakan teknik *understudy*. Konsep *understudy* memungkinkan perencanaan pegawai secara sistematis dan terkoordinasi serta dapat digunakan dengan jarak waktu yang lama.²²

3) *Job Rotation* (rotasi jabatan)

Rotasi jabatan melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Terkadang dari satu penempatan kepada penempatan lainnya

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*, hlm. 58.

direncanakan atas dasar tujuan belajar. Kemajuan bersama tidak mengubah keseimbangan status dan gaji, tetapi melibatkan penempatan kembali dengan asumsi mempunyai tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Sering rotasi jabatan dilakukan dalam waktu tiga bulan sampai dua tahun. Peserta diberi tugas-tugas dan tanggung jawab atas bagian yang dirotasikan. Kegiatan-kegiatan mereka dimonitor, diawasi, dan dievaluasi.²³

Keuntungan rotasi jabatan antara lain peserta mendapatkan gambaran yang luas mengenai berbagai macam jenis pekerjaan, mengembangkan kerja sama antara pegawai, menentukan jenis pekerjaan yang sangat diminati oleh pegawai, mempermudah penyesuaian diri dengan lingkungan tempat bekerja sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan

²³ *Ibid.*

penempatan kerja yang sesuai dengan potensi pegawai.²⁴

4) *Coaching dan Counseling*

Coaching adalah suatu prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan-keterampilan kepada pegawai bawahan. Peranan *job coach* adalah memberikan bimbingan kepada pegawai bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya. *Counseling* atau penyuluhan merupakan pemberian bantuan kepada pegawai agar dapat menerima diri, memahami diri, dan merealisasikan diri sehingga potensinya dapat berkembang secara optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai.²⁵

Perbedaan *coaching* dan penyuluhan, antara lain pertama, *coaching* biasanya dilakukan dengan pengawasan langsung yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, sedangkan penyuluhan dilakukan oleh seorang ahli

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*

kepegawaian yang melibatkan hubungan manusiawi dan bantuan pemecahan masalah. Kedua, *coaching* membutuhkan proses yang lama, sedangkan penyuluhan menggunakan waktu tertentu.²⁶

Adapun yang ketiga, *coaching* didasarkan hubungan antara atasan dan bawahan, sedangkan penyuluhan merupakan hubungan seorang ahli dengan pegawai atau karyawan. Keempat, coaching pelaksanaannya langsung pada area pekerjaan, sedangkan penyuluhan pelaksanaannya dilakukan pada ruang tersendiri yang mengutamakan penjagaan kerahasiaan secara pribadi.²⁷

2. Tinjauan Tentang Pondok Pesantren

a. Pengertian pondok pesantren

Menurut Manfrod Ziemik yang dikutip oleh Kompri, kata pondok berasal dari kata *funduq*²⁸ (Arab) yang berarti ruang tidur atau wisma sederhana, karena pondok

²⁶ *Ibid.*

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Ahmad Warson Munawwir, *Kamus Al Munawwir Arab Indonesia Terlengkap*, (Surabaya: PT. Pustaka Progresif, 1997), hlm. 1073.

memang merupakan tempat penampungan sederhana bagi para pelajar yang jauh dari tempat asalnya. Sementara menurut A. Halim sebagaimana yang dikutip dalam buku Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren karya Kompri mengatakan bahwa pesantren ialah lembaga pendidikan Islam yang mengajarkan ilmu-ilmu keislaman yang dipimpin oleh kiai sebagai pemangku/pemilik pondok pesantren dan dibantu oleh ustaz/guru yang mengajarkan ilmu-ilmu keislaman kepada santri melalui metode dan teknis yang khas.²⁹

Beberapa pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pesantren adalah suatu lembaga pendidikan Islam di mana

para santrinya tinggal di pondok pesantren yang dipimpin oleh kiai. Para santri tersebut mempelajari, memahami, mendalami, menghayati, dan mengamalkan ajaran agama Islam dengan menekankan pada pentingnya

²⁹ Kompri, *Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 2.

moral keagamaan sebagai pedoman perilakunya dalam kehidupan sehari-hari.³⁰

b. Tujuan pondok pesantren

Tujuan pendidikan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan itu sendiri, salah satunya kualitas sumber daya manusia. Menurut H.M. Arifin yang dikutip oleh Kompri terbentuknya pesantren dapat dilihat pada dua tujuan, yaitu :³¹

1) Tujuan umum

Membimbing anak didik untuk menjadi manusia yang berkepribadian Islam. Anak didik sanggup menjadi mubalig dalam masyarakat sekitar melalui ilmu dan agamanya.³²



³⁰ *Ibid.*, hlm. 3.

³¹ *Ibid.*, hlm. 3 dan 4.

³² *Ibid.*, hlm. 3.

2) Tujuan khusus

Mempersiapkan para santri untuk menjadi orang alim dalam ilmu agama yang dianjurkan oleh kiai serta mengamalkannya kepada masyarakat.³³

Menurut Mastuhu yang dikutip oleh Suwito tujuan pesantren adalah menciptakan dan mengembangkan kepribadian muslim, yaitu kepribadian yang beriman dan bertakwa kepada Allah, berakh�ak mulia, bermanfaat bagi masyarakat atau berkhidmat kepada masyarakat dengan jalan menjadi *kawula* atau abdi masyarakat.³⁴

Perjalanan sejarahnya pesantren dikatakan sebagai kelembagaan pendidikan yang tidak punya tujuan tertulis, jelas, dan terprogram. Akan tetapi pondok pesantren didirikan semata-mata untuk ibadah kepada Allah, melahirkan generasi yang berakh�ak,

³³ *Ibid.*, hlm. 4.

³⁴ Suwito, *Manajemen Mutu Pesantren*, (Yogyakarta: Deepublish, 2012), hlm. 26.

dan *mutafaqqih fi ad-ddīn* (ahli di bidang ilmu agama Islam).³⁵

H. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.³⁶

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Metode penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian di mana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna generalisasi.³⁷

Metode penelitian kualitatif itu dilakukan secara intensif, peneliti ikut berpartisipasi lama di lapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan di lapangan

³⁵ Zuhri, *Kurikulum Pendidikan Pesantren Konsepsi dan Aplikasinya*, (Yogyakarta: Deepublish, 2012), hlm. 187.

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 3.

³⁷ *Ibid.*, hlm. 13.

dan membuat laporan penelitian secara mendetail.³⁸ Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran umum secara lengkap mengenai metode pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta.

2. Sumber Data

a. Data primer

Data primer adalah data atau keterangan yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya.³⁹ Sumber data primer dalam penelitian ini adalah empat *asatizah*, dua pengurus keagamaan, dan tiga santri Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah keterangan yang diperoleh dari pihak kedua, baik berupa orang maupun catatan, seperti buku, laporan, buletin, dan majalah yang sifatnya dokumentasi.⁴⁰ Data sekunder dalam

³⁸ *Ibid.*, hlm. 16.

³⁹ Bagja Waluya, *Sosiologi, Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*, (Bandung: PT Setia Purna Inves, 2007), hlm. 79.

⁴⁰ *Ibid.*

penelitian ini adalah data yang didapatkan dari Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta.

3. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek penelitian

Subjek penelitian disebut dengan istilah informan, yaitu orang yang memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan.⁴¹

Orang yang dapat memberikan informasi dalam penelitian ini adalah *asātizah*, pengurus keagamaan, dan santri Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta. *Asātizah* yang dimaksud disini adalah penyimak mengaji

Al-Qur'an *bi an-nazri*, sedangkan pengurus keagamaan merupakan seseorang yang sedang melaksanakan tugas serta tanggung jawab di bidang ibadah, dan santri yakni seseorang yang mencari ilmu Pendidikan Agama Islam di Pondok Pesantren Al-

⁴¹ Fitrah dan Luthfiyah, *Metodologi Penelitian, Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*, (Sukabumi: CV Jejak, 2017), hlm. 152.

Munawwir Komplek R2 Krapyak
Yogyakarta.

b. Objek penelitian

Objek penelitian menurut Supranto sebagaimana yang dikutip oleh Fitrah dan Luthfiyah adalah himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi atau barang yang akan diteliti.⁴² Fokus pada penelitian ini adalah terkait dengan metode pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta melalui beberapa teori Andrew E. Sikula.

4. Metode Pengumpulan Data

Data akan dikumpulkan melalui beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

a. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang atau lebih untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat mengambil makna dalam suatu topik tertentu.⁴³ Tujuan dari wawancara adalah untuk memperoleh informasi yang faktual.⁴⁴

⁴² *Ibid.*, hlm. 156.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, hlm. 316.

Wawancara dalam penelitian ini yakni menggali informasi dengan *asātizah*, pengurus keagamaan, dan santri di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta mengenai metode pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan. Alat yang digunakan untuk wawancara adalah alat perekam suara dari *handphone*, buku catatan, dan alat tulis. Bahan yang perlu disiapkan untuk wawancara adalah daftar pertanyaan.

b. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan sesuatu objek dengan sistematika fenomena yang diselidiki.⁴⁵ Penelitian ini menggunakan teknik observasi partisipatif yang mana peneliti ikut di dalam kehidupan orang yang akan diobservasi tentang metode pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta.

⁴⁴ Kunto Anggara, *Panduan Lengkap Tes Masuk Kerja*, (Jakarta: Bintang Wahyu, 2015), hlm. 456.

⁴⁵ Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), hlm. 69.

c. Dokumentasi

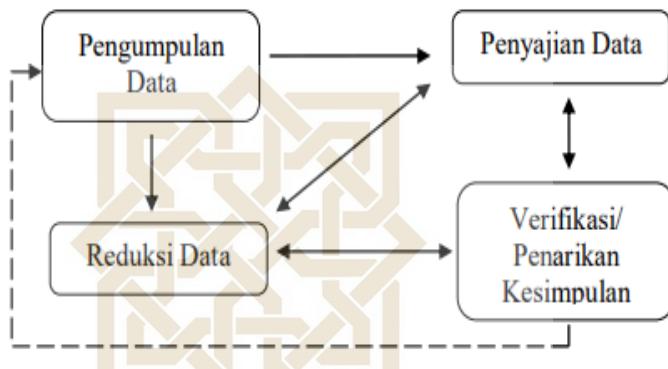
Dokumentasi merupakan data secara tertulis, baik itu berupa absensi, struktur organisasi maupun foto kegiatan metode pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta. Alat yang digunakan untuk dokumentasi adalah kamera *handphone*.

5. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono sebagaimana dikutip oleh Hengky Wijaya, analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁴⁶

⁴⁶ Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif*, (Sulawesi Selatan: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2018), hlm. 52.

Gambar 1.1
Komponen dalam Analisis Data (Interactive Model)



Sumber: Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)

Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

a. Pengumpulan data

Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dikumpulkan untuk kemudian disusun data mana yang diperlukan.

b. Reduksi data

Reduksi data adalah proses merangkum dan memilih data yang menjadi hal pokok dan penting. Mencari tema dan polanya dengan tujuan memberikan

gambaran yang lebih jelas dan mempermudah pengelolaan data.⁴⁷

c. Penyajian data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sebagainya.⁴⁸ Penyajian data dalam penelitian ini dalam bentuk teks naratif yang diuraikan sesuai dengan kondisi yang ada di tempat penelitian.

d. Verifikasi data

Melalui langkah ini peneliti membuat kesimpulan awal yang dapat berubah bila tidak didukung dengan bukti-bukti yang kuat. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah atau mungkin juga tidak setelah peneliti menemukan adanya perkembangan ketika berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 56.

⁴⁸ *Ibid.*, hlm. 57.

objek yang sebelumnya belum jelas sehingga setelah diteliti akan menjadi jelas.⁴⁹

6. Teknik Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas (validitas internal). Kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan penelitian, peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *member check*.⁵⁰ Triangulasi merupakan uji kredibilitas yang digunakan dalam penelitian ini. Triangulasi dalam uji kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, cara, dan waktu.⁵¹ Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yakni triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi sumber.

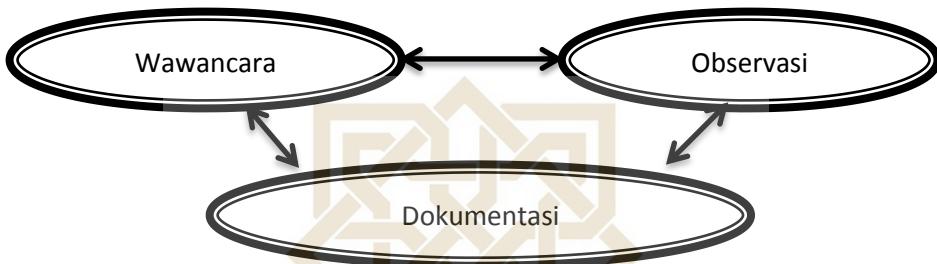
⁴⁹ *Ibid.*, hlm. 59.

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 119.

⁵¹ *Ibid.*, hlm. 121.

Berikut uji keabsahan data menggunakan triangulasi teknik pengumpulan data:

Gambar 1.2
Triangulasi Teknik Pengumpulan Data



Sumber: Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi

Triangulasi teknik pengumpulan data digunakan untuk menguji kredibilitas data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.⁵²

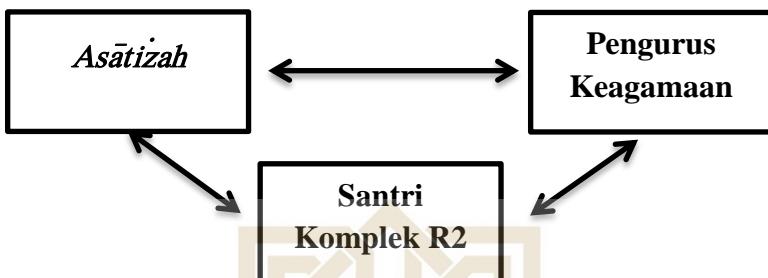
Uji keabsahan data berikutnya

menggunakan triangulasi sumber sebagai berikut:

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

⁵² *Ibid.*

Gambar 1.3
Triangulasi Sumber Data



Sumber: Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi

Triangulasi sumber data digunakan untuk menguji keabsahan data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.⁵³ Sumber data dari penelitian ini adalah empat *asātizah*, dua pengurus keagamaan, dan tiga santri Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krupyak Yogyakarta.

I. Sistematika Pembahasan

Gambaran sistematika dalam penelitian ini akan peneliti paparkan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi penegasan judul yang digunakan untuk membatasi masalah, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka

⁵³ *Ibid.*

teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II GAMBARAN UMUM LEMBAGA

Bab ini berisi tentang letak geografis, profil pendiri, profil pengasuh, sejarah, visi dan misi, sistem pendidikan, struktur kepengurusan, tugas dan wewenang pengurus, kegiatan santri, tata tertib departemen keagamaan, *asātizah* penyimak mengaji Al-Qur'an *bi an-nazri*, dan sarana prasarana di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta.

BAB III PEMBAHASAN

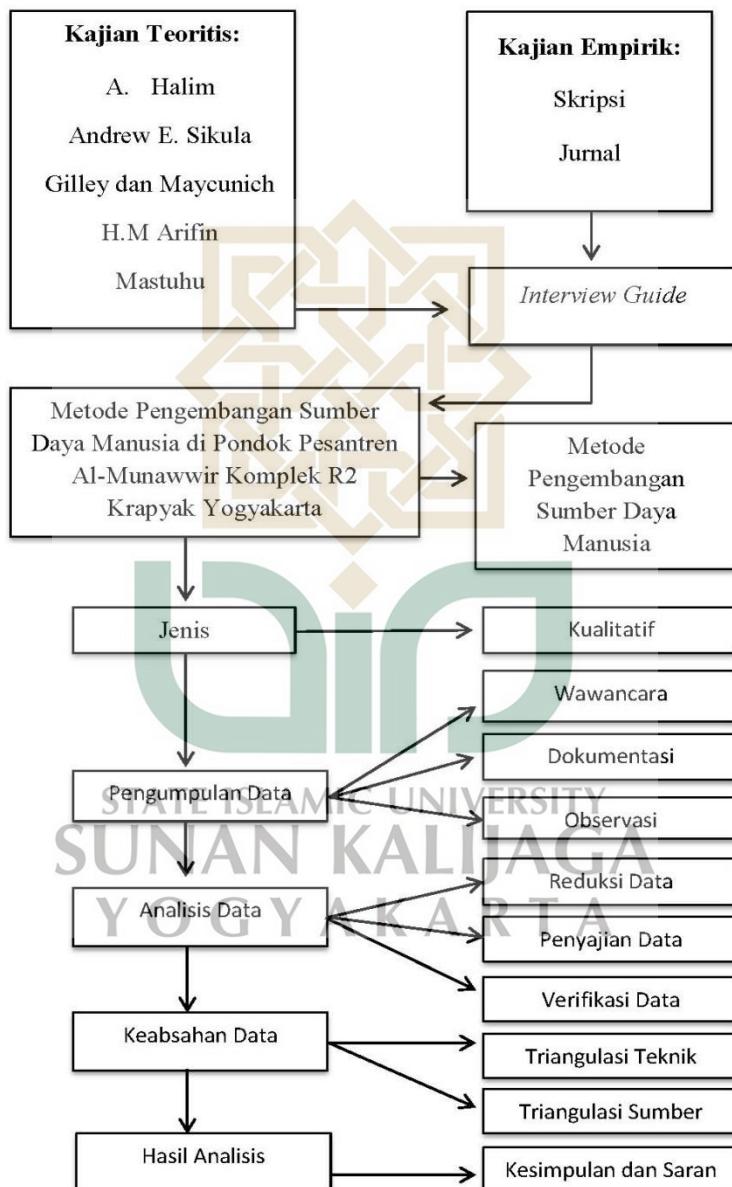
Bab ini berisi pembahasan tentang metode pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta tahun 2018-2019.

BAB IV PENUTUP

Bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan, saran, daftar pustaka, dan lampiran-lampiran yang menjadi pendukung dalam skripsi ini.

Bagan 1.4

Skema Penelitian



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan bahwa metode pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krupyak Yogyakarta tahun 2018-2019 dilaksanakan dengan baik. Penerapan metode pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 menggunakan tiga dari empat metode yang diambil dari teori Andrew E. Sikula. Metode tersebut adalah pelatihan, *job rotation/rotasi jabatan*, dan *coaching*. Pelatihan sudah terlaksana dan memberi manfaat bagi *asātizah*, rotasi jabatan dilakukan saat terjadi penumpukan jadwal, sedangkan metode coaching dapat membentuk skala prioritas *asātizah*. Adapun enam dari lima belas *asātizah* yang boyong (keluar dari pondok pesantren) ditindaklanjuti oleh pengurus departemen keagamaan dengan membuat jadwal baru, hanya saja proses pembuatan jadwal baru dan memilih *asātizah* penggantinya cukup lama sehingga terdampak pada

ketidak lancarnya kegiatan mengaji Al-Qur'an *bi an-nazri*.

B. Saran

1. Saran untuk Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krupyak Yogyakarta

Saran untuk Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2, sebaiknya menggunakan metode *understudy* dalam pengembangan sumber daya manusianya, karena SDM perlu mempersiapkan diri agar dapat mengisi tugas baru yang akan diberikan padanya. Adanya metode *understudy* pengurus keagamaan akan lebih mudah untuk memilih *asatizah* baru dan tidak terjadi kekosongan jadwal, karena kesempurnaan ilmu yang diberikan kepada santri dan kelancaran pembelajaran di Komplek R2 juga ditentukan oleh dedikasi dan tanggung jawab *asatizah* dalam melaksanakan pengabdianya.

Counseling juga dapat dilakukan sebagai upaya pengembangan SDM di Komplek R2 jika dengan metode *coaching* tidak terjadi perubahan, karena dengan *counseling* *asatizah* dapat menyampaikan keluhan dan saran tanpa harus dihadapkan banyak orang, sehingga bisa dijadikan perbaikan pembelajaran selanjutnya.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan meneliti manajemen perencanaan, *controlling* maupun evaluasi terhadap kegiatan pengembangan sumber daya manusia.

Perencanaan merupakan langkah awal yang memberi arahan untuk pencapaian tujuan. *Controlling* atau pengawasan yang dilakukan secara berkala dapat menjamin kegiatan yang sudah diimplementasikan terlaksana dengan baik sesuai rencana sebelumnya, sedangkan evaluasi untuk mengidentifikasi serta memperbaiki kesalahan yang terjadi sehingga setiap pembelajaran dapat berjalan efektif.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

Almasri, Nazar, “Manajemen Sumber Daya Manusia, Implementasi dalam Pendidikan Islam”, *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 19, No. 2 Juli-Desember 2016.

Anggara, Kunto, *Panduan Lengkap Tes Masuk Kerja*, Jakarta: Bintang Wahyu, 2015.

Arianto, Yohanes, *Pelatihan dan Pengembangan SDM*, Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, 2019.

Badan Pusat Statistik Kecamatan Sewon, *Kecamatan Sewon dalam Angka 2019*, Yogyakarta: CV. Grape Java, 2019.

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2007.

Djunaidi, A Syakur, dkk., *Sejarah dan Perkembangan Pondok Pesantren Al-Munawwir Krupyak Yogyakarta*, Yogyakarta: Pengurus Pusat Pondok Pesantren Al-Munawwir Krupyak Yogyakarta, 2001.

Fadhila, Lita Nala, “Pendidikan Alternatif dengan Model Pesantren Salafi-Khalafi (Studi Komplek R2 Pondok Pesantren Al-Munawwir Krupyak Yogyakarta)”, dalam *Jurnal At-Tanbawi*, Volume 2 No. 1, Januari-Juni 02-17-2017.

Fitrah dan Luthfiyah, *Metodologi Penelitian, Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*, Sukabumi: CV Jejak, 2017.

Halim, *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005.

Hamalik, Oemar, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.

Haromain, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren”, *Jurnal Pendidikan Humaniora*, Vol. 01, No. 02, Juni 2013.

Idris, Amiruddin, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.

Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.

Kompri, *Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.

Muhaimin, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dompet Dhuafa Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2017.

Mulyana, Pikri, *Efektivitas Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Alif-A Group Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2017.

Munawwir, Ahmad Warson, *Kamus Al Munawwir Arab Indonesia Terlengkap*, Surabaya: PT. Pustaka Progresif, 1997.

Nuraenil, Ahmad, *Pengembangan Sumber Daya Santri di Pondok Pesantren Al Luqmaniyah Umbulharjo Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2017.

Purnawanto, Budy, *Manajemen SDM Berbasis Proses*, Jakarta: Grasindo, 2010.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012.

Sulistyoningsih, *Pesantren dan Otoritas: Studi Pemikiran Nyai. Hj. Ida Fatimah Krupyak*, Yogyakarta, Tesis, Yogyakarta: Interdisiplinari Islamic Studies, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.

Suprihatiningsih, *Perspektif Manajemen Pembelajaran Program Keterampilan*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.

Sutadji, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Dee Publish, 2010.

Suwito, *Manajemen Mutu Pesantren*, Yogyakarta: Deepublish, 2012.

Tim Penyusun, *K.H. M. Moenawwir: Pendiri Pondok Pesantren Krapyak Yogyakarta*, ttp.: tnp., tt.

Wahid, Muhammad Yeni Rahman, “Kontribusi K.H. Zainal Abidin Munawwir di Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta 1989-2014”, dalam *Jurnal Sejarah Peradaban Islam*, Vol. 02 No. 02 Tahun 2018.

Waluya, Bagja, *Sosiologi, Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*, Bandung: PT Setia Purna Inves, 2007.

Wanuroh, Rofikoh, *Pengembangan Sumber Daya Santri Mahasiswa di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta: Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2019.

Waryono, dkk., *Pedoman Penulisan Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2014.

Wijaya, Hengki, *Analisis Data Kualitatif*, Sulawesi Selatan: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2018.

Yusuf Adie E. dan Suwarno, *Pengembangan SDM*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014.

Zuhri, *Kurikulum Pendidikan Pesantren Konsepsi dan Aplikasinya*, Yogyakarta: Deepublish, 2012.

Internet

Pemerintah Desa Panggungharjo, “Wilayah”, diakses dari <http://www.panggungharjo.desa.id/wilayah/>, pada tanggal 30 November 2019.

Munawir, “Kisah Muda K.H. Zainal Abidin Munawwir Krapyak”, diakses dari <https://bangkitmedia.com/kisah-muda-kh-zainal-abidin-munawwir-krapyak/>, pada tanggal 29 November 2019.

Fajar Budi Adi, “Sekapur Sirih KH. Zainal Abidin Munawwir”, diakses dari <http://www.panggungharjo.desa.id/sekapur-sirih-kh-zainal-abidin-munawwir/> pada tanggal 12 Desember 2019.

Irfan Asyhari, Mbah Zainal “Enam Tahun Silam”, diakses dari <http://www.almunawwir.com/mbah-zainal-enam-tahun-silam/>, pada tanggal 14 Desember 2019 pukul.

Tim Media, “Selayang Pandang Komplek R2”, diakses dari www.almunawwir.com, pada tanggal 29 November 2019.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

www.uin-suska.ac.id | email@uin-suska.ac.id | bit.ly/uinsuska

Lampiran I

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Rizqi Atsiyl Labiybah
Tempat, tanggal lahir : Blitar, 04 Agustus 1998
Alamat : Ds. Darungan RT 02 RW 02,
Kecamatan Kademangan
Kabupaten Blitar
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Nama Ayah : Ali Muhlisin
Nama Ibu : Rifatul Khoiriyah, S.Pd

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. TK Al-Hidayah Darungan Kademangan Blitar (2002 – 2004)
 - b. SDI Lukmanul Hakim Kademangan Blitar (2004-2010)
 - c. Mts Maarif NU Kota Blitar (2010 – 2013)
 - d. MA Maarif NU Kota Blitar (2013 – 2016)
2. Pendidikan Non Formal
 - a. PP. Nurul Ulum Kota Blitar (2010-2016)
 - b. PP. Minhajut Tamayiz Yogyakarta (2016-2017)
 - c. PP. Al-Munawwir Krupyak Yogyakarta (2017 – sekarang)

C. Riwayat Organisasi

1. Anggota Divisi Minat Bakat IPPNU PP. Nurul Ulum (2010 – 2011)
2. Koordinator Divisi Minat Bakat IPPNU PP. Nurul Ulum (2011-2012)

3. Anggota Divisi Minat Bakat IPPNU PP. Nurul Ulum (2013 – 2015)
4. Anggota RHETOR UIN Sunan Kalijaga (2016)
5. Bendahara IKAP2NU Jogja (2017 – 2019)
6. Dewan Penasehat IKAP2NU Jogja (2019 – sekarang)
7. Anggota Koperasi Pondok Pesantren Al-Munawwir (2017 – sekarang)
8. Bendahara Radio Siaran Dakwah UIN Sunan Kalijaga (2019 – 2020)
9. Anggota Minat Bakat Keluarga Santri Jawa Timur (2017-2018)
10. Ketua II Keluarga Santri Jawa Timur (KASAJI) (2019 – sekarang)
11. Reporter Al Munawwir TV (2019 – sekarang)

D. Prestasi

1. Peringkat 10 Besar Musabaqah Syarhil Quran se-Jawa Bali (2016)
2. Juara II Hadrah atau Sholawat
3. Juara II Musabaqah Syarhil Quran se-DIY Jateng (2017)
4. Juara II Paduan Suara (2017)
5. 5 besar Kreasi Syiir Muharroman Krapyak (2018)
6. Harapan I Duta Santri Blitar (2018)
7. Juara II Musabaqah Syarhil Quran se-DIY (2018)
8. Juara I Musabaqah Syarhil Quran se-DIY (2018)
9. Harapan III Musabaqah Syarhil Quran Muharroman Krapyak (2019)

Lampiran II

INTERVIEW GUIDE
METODE PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA
DI PONDOK PESANTREN AL-MUNAWWIR
KOMPLEK R2 KRAPYAK YOGYAKARTA TAHUN
2018-2019

A. Interview Guide untuk *Asatizah*

1. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - a. Dimana letak urgensi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta?
 - b. Apakah tujuan pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta ?
2. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - a. Apakah manfaat diadakannya pengembangan sumber daya manusia kepada *asatizah* bagi santri ?
 - b. Apakah manfaat diadakannya pengembangan sumber daya manusia kepada *asatizah* bagi *asatizah* itu sendiri ?

- c. Apakah manfaat diadakannya pengembangan sumber daya manusia kepada *asātizah* bagi pondok pesantren ?
3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia
- a. Metode pelatihan
 - 1) Apakah bentuk kegiatan pengembangan sdm menggunakan metode pelatihan ?
 - 2) Pelatihan apa saja yang pernah dilaksanakan ?
 - 3) Kapan terakhir kalinya diadakan pelatihan tersebut ?
 - 4) Apakah semua sdm mengikuti kegiatan tersebut ?
 - 5) Bagaimana pengembangan sdm tersebut dijalankan ?
 - 6) Bagaimana pendapat sdm terhadap kegiatan pelatihan yang diadakan ?
 - 7) Apakah dampak diadakannya kegiatan tersebut terhadap sdm (*asātizah*) ?
 - 8) Apa dampak diadakannya kegiatan tersebut bagi Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 ?

b. Metode *Understudy*

- 1) Apakah bentuk kegiatan pengembangan sdm menggunakan metode *understudy* ?
- 2) Kapan terakhir kalinya diadakan kegiatan pengembangan tersebut ?
- 3) Apakah semua sdm mengikuti kegiatan pengembangan tersebut?
- 4) Bagaimana pengembangan sdm tersebut dijalankan ?
- 5) Bagaimana pendapat sdm terhadap kegiatan pengembangan yang dilakukan ?
- 6) Apakah dampak setelah diadakannya kegiatan pengembangan terhadap sdm ? baik *asātizah* maupun pondok pesantren ?

c. Metode *Job Rotation* (Rotasi Jabatan)

- 1) Apakah bentuk kegiatan pengembangan sdm menggunakan metode *job rotation* atau rotasi jabatan ?
- 2) Apakah semua sdm mendapatkan rotasi jabatan pada waktu tertentu ?
- 3) Kapan terakhir kalinya diadakan kegiatan pengembangan tersebut ?
- 4) Bagaimana pengembangan sdm tersebut dijalankan ?

- 5) Bagaimana pendapat sdm terhadap kegiatan pengembangan yang dilakukan ?
- 6) Apakah dampak setelah diadakannya kegiatan pengembangan terhadap sdm bagi *asātizah* dan pondok pesantren ?

d. Metode *Coaching-Counseling*

- 1) Apakah bentuk kegiatan pengembangan sdm menggunakan metode *Coaching-Counseling* ?
- 2) Kapan terakhir kalinya diadakan kegiatan pengembangan tersebut ?
- 3) Siapa saja yang mengikuti kegiatan pengembangan tersebut ?
- 4) Bagaimana pengembangan sdm tersebut dijalankan ?
- 5) Bagaimana pendapat sdm terhadap kegiatan pengembangan yang dilakukan ?
- 6) Apakah dampak setelah diadakannya kegiatan pengembangan terhadap *asātizah* dan pondok pesantren ?

B. Interview Guide untuk Pengurus Departemen Keagamaan

1. Apakah ada pengembangan khusus *asātizah*?
2. Apa bentuk pengembangan tersebut?
3. Bagaimana pengembangan tersebut dijalankan ?
4. Bagaimana tanggapan anda terhadap pengembangan tersebut?
5. Apakah pernah diadakan musyawarah antar *asātizah*?
6. Bagaimana kegiatan tersebut dilaksanakan?
7. Tanggapan Pengurus Keagamaan tentang *asātizah* yang tidak tertib jadwal ?
8. Bagaimana untuk menindaklanjutinya ?

C. Interview Guide untuk Santri

1. Bagaimana tanggapan santri kepada *asātizah* yang tidak tertib jadwal?
2. Bagaimana tanggapan santri dengan adanya pengembangan yang dilakukan di Komplek R2 ?

Lampiran III

**Wawancara *Asātizah* Penyimak Mengaji Al-Qur'an *bi an-Nazri* Pondok Pesantren Al-Munawwir
Komplek R2**

A. Wawancara dengan Ustazah Siti Fatimah (Ustazah dan *Steering Commite* di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2)

1. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a. Dimana letak urgensinya pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta?

“ee ya kalo menurut saya sih, memang yang terpenting dalam pondok pesantren itu memang untuk kegiatannya sendiri kan tentang keagamaan yaa. Keagamaan itu kan pastinya selalu arahnya ke guru ya asātizah tadi. Jadi memang di pondok itu yang terpenting ya asātizah itu. Bagaimana urgensinya ya kalo menurut saya ini memang apa namanya pondok itu akan terlihat ketika kegiatan keagamaannya itu juga unggul. Salah satunya dari asātizah. Bagaimana asātizah itu sendiri itu ee bagaimana kita menciptakan kesadaran diri kepada orang-orang yang terpilih menjadi asātizah.

Orang-orang yang diamanahi menjadi asātizah, dan amanah itu sendiri tidak terlepas dari Bu Nyai. Jadi mandat itu dari Bu Nyai langsung kemudian kita sebagai tangan kanan beliau kalau beliau menyampaikan keinginan

beliau begini begini begini. Kemudian bagaimana kita menyadarkan asatizahnya itu memang bener-bener dikasih harapan diberi harapan oleh Bu Nyai agar memajukan dan mengaktifkan segala kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan keagamaan di pondok kayak gitu. Kasus selama ini kan mbak bisa temukan kan yaa.. ya kayak gitu. Jadi sebenarnya kalau misalkan yang dikelirukan itu santrinya itu juga keliru kalaupun yang dikelirukan asatizahnya juga keliru. Jadi seharusnya keduanya itu berjalan beriringan. Jadi adanya asatizah itu kalau tidak ada santrinya tidak berfungsi, kalau ada santri tidak ada asatizah itu juga tidak berfungsi. Emang harusnya keduanya itu berjalan dengan beriringan. Aslinya asatizah membutuhkan santri dan santri juga membutuhkan asatizah”.

- b. Apakah tujuan pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krupyak Yogyakarta ?

“Ya kalau berbicara tentang tujuan pengembangan sdm tentunya ya untuk kemajuan komplek itu sendiri. Seorang santri ditaruh di pesantren tentunya ada apa namanya ini pesan untuk orang tua yaitu pesannya biar untuk ngaji, untuk belajar seperti itu, jadi lha mau ngapain kalo ngga ngaji. Nah ngajinya disini kan juga untuk asatizah itu sendiri. Nah kemajuannya itu juga untuk keinginan orang tua kepada anak itu biar terwujud”.

2. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a. Apakah manfaat diadakannya pengembangan sumber daya manusia kepada *asātizah* bagi santri ?

“Manfaatnya tentunya nanti santri akan semakin rajin tentunya kemudian apa namanya ini, kemampuan kemampuan santri yang sebelumnya tidak bisa atau bisanya cuman tahap awal-awal. Asātizah itu akan berusaha agar si anak ini menjadi lebih baik bagaimana anak ini levelnya itu naik. Sehingga pas keluar dari sini sudah tidak lagi seperti pas masuk kesini. Tentunya kan harapannya lebih baik”.

- b. Apakah manfaat diadakannya pengembangan sumber daya manusia kepada *asātizah* bagi *asātizah* itu sendiri ?

“Bagi asātizahnya sendiri, beliau tetap bisa menyalurkan ilmu yang didapat. Bagaimanapun juga apapun yang kita dapat baik itu sekolah umum, entah itu sekolah tentang agama, itukan kita harus memanfaatkan keilmuan kita. Khairu An-Nās anfa’uhum linnās. Bagaimana kita seorang manusia bermanfaat bagi manusia lain”.

- c. Apakah manfaat diadakannya pengembangan sumber daya manusia kepada *asātizah* bagi pondok pesantren ?

“Bagi pondok pesantren kembali lagi untuk memajukan pondok itu, jadi misalkan kegiatan itu tidak ada penunjang-penunjangnya otomatis kan tidak bisa jalan.nah salah satu penunjang pondok

pesantren itu ya asatizah, selain dari pengurus ada asatizah”.

3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Metode pelatihan

- 1) Apakah bentuk kegiatan pengembangan sdm menggunakan metode pelatihan ?

“Iya menggunakan”

- 2) Pelatihan apa saja yang pernah dilaksanakan ?

“Februari itu pembentukan asatizah setelah itu ada kegiatan yang namanya itu tartil, kok tartil apa namanya itu talaqqi”.

- 3) Kapan terakhir kalinya diadakan pelatihan tersebut ?

“Masih berlajut sampai sekarang mbak”.

- 4) Apakah semua sdm mengikuti kegiatan tersebut ?

“Yaa ditujukan untuk santri-santri baru yang belum lancar baca Al-Qur'an”.

- 5) Bagaimana pengembangan sdm tersebut dijalankan ?

“Ada yang namanya program talaqqi. Jadi ada asatizah terpilih itu untuk mengembangkan untuk melaksanakan program talaqii. Dimana sasarannya itu adalah mba mba yang belum mengerti atau mengerti tapi masih level rendah. Jadi diajurkan untuk mengikuti talaqqi.

Kemudian ada langsung mba mba itu untuk menjadi penenggung jawab talaqqi juga penanggung jawab bi an-nazri. Itu dibagi menjadi kelompok-kelompok. Jadi beberapa asatizah itu mencakup atau mee mendidik berapa anak kayak gitu. Nah ini nanti asatizahnya harus mengerti perkembangan dari anak-anaknya. Februari maret april kemudian setelah romadhan, kurang lebih Juli, nah ini fase dimana ternyata sdm kami sebagai asatizah itu menurun. Entah itu semangatnya menurun ataupun personilnya itu sendiri berkuang. Untuk kegiatannya seperti itu.

Selain itu ada iku ding, rihlah. Mengunjungi pondok-pondok gitu. Disana itu yaa pelatihan tentang organisasi kepengurusan, manajemen kepengurusan, dan hasil dari sebuah pengabdian. Alhamdulillah adanya rihlah terlahir proker tahajud dan juga pembentukan asatizah terorganisir. Sebenarnya kalau asatizah itu ya mba, sebelum beliau dimandati sebagai asatizah itu sudah dipertimbangkan bahwasannya tentang tahninya, tentang tajwidnya, tentang makhorijul hurufnya itu sudah ada taskhiah dari guru”.

- 6) Bagaimana pendapat sdm terhadap kegiatan pelatihan yang diadakan ?

“Besar sekali manfaatnya, sejak adanya talaqqi yang menjadi ini memang sebenarnya program lama tapi bener terlaksananya bener-bener sampai khatam itu ini yang kemarin ini. Program talaqqi

itu ngambilnya juz'ama. Mulainya dari An-Nass sampai An-Naba itu khatam. Alhamdulillah setelah adanya talaqqi ini mbak mbak yang ngajinya tajwidnya kurang tidak sebanyak yang kemarin sebelum adanya talaqqi. Jadi memang terlihat hasil dari talaqqi itu sendiri”.

- 7) Apakah dampak diadakannya kegiatan tersebut terhadap sdm (*asātizah*) ?

“Dampak positifnya kemampuan dari asātizah tidak lagi diragukan karena ini langsung dari mandat bu nyai dari pengasuh dan salah satu dari bu nyai itu memberi mandat kepada salah satu ini ini itu untuk memperbaiki sanad. Jadi yang ditunjuk untuk menjadi asātizah InsyaAllah sanadnya udah terjamin”.

- 8) Apa dampak diadakannya kegiatan tersebut bagi Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 ?

“Dengan adanya metode itu tadi untuk pondok pesantren itu sendiri mba mba yang memiliki kemampuan itu bisa langsung terjaring. Jadi ketika sudah memiliki program ini dan sudah ada apa namanya pelaksana program ini itu langsung bisa dilaksanakan. Kalau misalkan understudy ini belum terpakai. Misalkan ada pelatihan-pelatihan belum tentu pelatihan ini arahnya kepada pengasuh. Jadi untuk komplek sendiri untuk pondok sendiri itu dengan adanya metode ini program dan pelaksana sudah ada. Otomatis bisa mempercepat kinerja yang menjadi tujuan pondok itu sendiri”.

b. Metode *Job Rotation* (Rotasi Jabatan)

- 1) Apakah bentuk kegiatan pengembangan sdm menggunakan metode *job rotation* atau rotasi jabatan ?

“Pernah mbak”.

- 2) Apakah semua sdm mendapatkan rotasi jabatan pada waktu tertentu ?

“Tidak, hanya beberapa”.

- 3) Kapan terakhir kalinya diadakan kegiatan pengembangan tersebut ?

“Ya ketika ada asatizah yang boyong, langsung ada pergantian jadwal”.

- 4) Bagaimana pengembangan sdm tersebut dijalankan ?

“Ya tadi memilih asatizah yang berkompeten, maksudnya berkompeten itu ya bacaannya bagus, lancar, sesuai dengan persyaratan menjadi asatizah. Meskipun bentuknya pengabdian, tapi disini ya harus memperhatikan kualitas”.

- 5) Bagaimana pendapat sdm terhadap kegiatan pengembangan yang dilakukan ?

“Ya bagus, bisa mengisi kekosongan asatizah yang boyong itu”.

- 6) Apakah dampak setelah diadakannya kegiatan pengembangan terhadap sdm bagi asatizah dan pondok pesantren ?

“Ya mungkin beberapa kali sering kosong, adanya Asatidzah tambahan ini kan

jadinya ada yang nyimak di mushola. Santri gak ngantri panjang”.

c. Metode *Coaching-Counseling*

- 1) Apakah bentuk kegiatan pengembangan sdm menggunakan metode *Coaching-Counseling* ?

“Iya menggunakan coachingnya”.

- 2) Kapan terakhir kalinya diadakan kegiatan pengembangan tersebut ?

“Terakhir kalinya yaa masih berlanjut”.

- 3) Siapa saja yang mengikuti kegiatan pengembangan tersebut ?

“Belum semua asatizah mengikuti, kalau menurut saya sendiri sih karena kesadaran”.

- 4) Bagaimana pengembangan sdm tersebut dijalankan ?

“Coaching ini sifatnya lebih menuju arahann ya mba, karena gimana ya Bu Ifah kan tangan kanannya Ibu Nyai, jadi arahan dari beliau itu juga merupakan pesan dari Bu Nyai. Mengadakan pertemuan, jadi ya dijelaskan kan adanya pertemuan kan karena adanya problem ketika pertemuan kita sharing apa sih sebenarnya problemnya kalau ternyata problemnya karena wirid terlalu lama atau ngantuk dsb tentunya kan kalo ngantuk bisa diatasi kalo kayak zikir lama sholat sunnah lama itu kan kesadaran ya. Ya mbok yo o kalau kita diberi amanah untuk megang yang ngaji ya kita megang

yang ngaji. Kita ga wirid tapi kita istiqomah, kalau misalkan kita molor kan berarti kita memolorkan kegiatan berikutnya to. Jadi kalo misalkan kita awal. Kegiatan yang seharusnya dilakukan sesuai waktu yang ditentukan. Alangkah baiknya memang harus diadakan pertemuan kemudian disadarkan dan diingatkan”.

- 5) Bagaimana pendapat sdm terhadap kegiatan pengembangan yang dilakukan ?

“Sangat bermanfaat buat nyadarin *asātizahnya* mba”.

- 6) Apakah dampak setelah diadakannya kegiatan pengembangan terhadap *asātizah* dan pondok pesantren ?

“Negatifnya ya kesel lo ya.. perubahan sih ada tapi ya lupa si iya kemudian tugasnya kan banyak kan ya gak cuman itu saja. Kalau cuman ngingetin trus padahal kita itu sama. Sama-sama ngabdi masak iya kita ngingetin trus. Gimana dengan *asātizah*, *asātizahnya* aja begitu apalagi yang bukan *asātizah*. Tapi Alhamdulillahnya bagus, jadi kita jarang melihat kekosongan di Mushola. Menyadarkan tentang pentingnya pengabdian. Penagbdian nya istiqomah insyaAllah tetep lancar. Jadi manfaatnya sangat mendukung sekali lancarnya kegiatan keagamaan khususnya mengaji bi an-nazri di Pondok, untuk pondoknya kegiatan bisa berjalan dengan lancar”.

d. Metode *Understudy*

“Tidak menggunakan metode Understudy, karena ya untuk menjadi asatizah itu ada beberapa persyaratan, jadi kita nggak hanya main ambil saja dari santrinya. Harus sesuai dengan syarat-syarat asatizah di Komplek R2. Jadi ya biar kalau santri ya fokus membenarkan bacaan, asatizahnya sendiri fokus membenarkan santri kalau ada salah”.

B. Wawancara dengan Ustazah Intan Mauliana

(Ustazah *Hafizah* 30 Juz di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2)

1. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Dimana letak urgensinya pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta?

“Ya pentingnya itu ialah dimana asatizah ini nanti memiliki keilmuan yang cukup untuk kemudian ee diamalkan kepada para santri sebagai bentuk pengabdiannya kepada pondok. Karena ngajar atau nyima’ Al-Qur'an iki gak boleh asal-asalan artinya yaa paling tidak asatizah sudah pernah khatam agar sanad Al-Qur'annya bisa dipertanggung jawabkan.

Ya jangan sampai terjadi lagi yang kayak gini, ya yang sudah-sudah buat pelajaran untuk asatizahnya. Kan sudah ada jadwalnya juga tuh, paling tidak yang bertugas sesuai jadwalnya punya rasa tanggung jawab lebih besar untuk turun nyimak. Tapi sebenarnya ya mbak, hal-hal kaya gini itu

kudu didasari dari kretek hati. Nek patokan jadwal gak menjamin bisa stabil, asatizah harus nduweni semangat dari dalam batinnya ngabdikan awak e untuk pondok, kudu merelakan waktu-waktu seng sebenere bisa dimanfaatkan untuk kepentingan pribadinya. Karena yaa kita tahu juga, asatizah punya urusan-urusan lain. Hal-hal kayak gini kudu dimengerti sama santrinya, boleh lah diingetin ke atas atau misale asatizah jek bubuk ya dibangunkan, menowo memang kecapean. Santri dan asatizah kudu saling menghusnudzoni.

Ya namanya manusia, setiap orang aja cuacanya bisa berubah-ubah. Nggak hanya santri ya mbak, asatizah pun terkadang juga gitu. Gimana ya apa pengaruh mood juga, jadi yaa misal santrinya rajin, rajin ngaji misalnya kadang asatizah ya yang jarang turun. Pas asatizah nya pada turun santrinya sedikit yang turun atau kalau turun telat”.

- b. Apakah tujuan pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir

Komplek R2 Krupyak Yogyakarta ?

“Tujuannya itu sendiri yaa eee untuk memberikan semangat kepada para asatizah dan santri, juga buat njaga stabilnya kegiatan ngaji Al-Qur'an bi an-nazri”.

2. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a. Apakah manfaat diadakannya pengembangan sumber daya manusia kepada *asatizah* bagi santri ?

“Selain bermanfaat untuk asatizah yaa tentu santri-santri yang disima' juga lebih

yakin jika akan menyertakan ngaji Al-Qur'an bi an-nazri. Karena bagaimanapun santri tentu memiliki keinginan untuk disimak oleh *asatizah* yang bacaannya sudah benar dan baik dan juga sanad Al-Qur'annya jelas dan sampai kepada Kanjeng Nabi"

- b. Apakah manfaat diadakannya pengembangan sumber daya manusia kepada *asatizah* bagi *asatizah* itu sendiri ?

"Asatizah itu lebih mantap dan yakin untuk mengabdikan dirinya serta ilmu yang didapatkannya, *asatizah* juga bisa ee mengoreksi dimana letak kekurangannya meskipun kalau difikir-fikir loo tugasnya sii ringan".

- c. Apakah manfaat diadakannya pengembangan sumber daya manusia kepada *asatizah* bagi pondok pesantren ?

"Jika manfaat itu sudah dapat dirasakan oleh *asatizah* dan santri tentu saja too pesantren yang berperan sebagai wadah bagi keduanya akan mendapatkan efek baiknya. Misalkan nih yaa, kalau santri dan *asatizah* sama-sama semangat dalam nyimak dan disimaki yaa sistem dalam pesantren tersebut artinya sudah berjalan dengan baik. Pesantren berhasil mencetak santri yang mahir membaca Al-Qur'an".

3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Metode pelatihan

1) Apakah bentuk kegiatan pengembangan sdm menggunakan metode pelatihan ?

“Iya menggunakan mba”.

2) Pelatihan apa saja yang pernah dilaksanakan ?

“Hmm.. selain talaqqi disini juga memperhatikan penanaman akhlak mbak, karena gimana yaa di era yang sekarang ini perlu sekali membekali ya anak-anaknya ya santri-santrinya pemahaman tentang moral, dan juga diberi amalan-amalan agar hatinya bersih, menjauhkan diri dari hal yang buruk lah ya intinya.

Hmm itu apa sih ya, ya itu sih mba tarbiyah dzatiyah, maksudnya itu ya binaan diri sendiri, mendidik diri sendiri. Ya emang sih mendidik diri sendiri itu lebih susah, misalnya nih ya sholat malam tahajud lah, ya itu merupakan ritual yang harus dilakukan dengan istiqomah, dijadikan kebiasaan tapi ya butuh waktu”.

3) Kapan terakhir kalinya diadakan pelatihan tersebut ?

“Masih berlanjut InsyaAllah, orang kan beda-beda”.

4) Apakah semua sdm mengikuti kegiatan tersebut ?

“Iku enggak nya ya ya tergantung pribadinya mba, ya menurut saya sih ga semua karena faktanya juga pernah to yang

ngajar cuman satu jadinya santri antri banget, harapannya sih ya ditingkatkan kesadarannya”.

- 5) Bagaimana pengembangan sdm tersebut dijalankan ?

“Proses ya, jadi begini mbak kalau prosesnya yaa, ada tiga. Itu yang saya lakukan sih mba. Jadi ada muhasabah, terus ya mencari wawasan yang lebih luas dan juga yang terpenting adalah menjaga akhlak. Lha asatizah ya harus bisa jadi contoh biar santrinya ada panutan. muhasabah ee ya pembersihan diri ya intropesi diri. Dalam mendidik diri sendiri itu gimana, intropesi itu kan evaluasi ya, ya jadinya kita tahu sudahkah bertanggung jawab dengan amanah menyimak ngaji bin nadzri, sudahkah melakukan kewajiban-kewajiban. Menghindari sifat syirik juga, misal bukan jadwal ngajar dan akhirnya merelakan turun. Itukan juga wujud muhasabah to.

Kedua ya asatizah gak cukup ngaji aja, ya sebagai manusia yang diberi akal harus nyari ilmu sebanyak-banyaknya. Misalnya kuliah, kan mayoritas asatizah disini kuliah, ada yang sudah lulus dan bekerja. Bekerjapun itu mencari ilmu, mencari wawasan. Akhlak ee kalau sudah bermuhasabah, sudah berilmu santri pasti akan mengikuti asatizahnya, hal-hal yang dilakukan asatizah akan dicontoh. Ada santri yang bisa memilah ya yang baik aja yang diikuti, tapi juga ada buruk diikuti, nah itu makanya asatizah kan jadi panutan

untuk santrinya harus bener-bener berusaha bersikap baik berperilaku baik”.

- 6) Bagaimana pendapat sdm terhadap kegiatan pelatihan yang diadakan ?

“Kalau muhasabah dijalankan ya menurut saya bagus banget kalau semua menerapkan, ga hanya asatizah, santri pun juga harus bisa bermuhasabah, biar sama-sama enak, asatizah banyak yang turun dan santri juga gak antri, tambah rajin. Kalau menurutku ya mba ya, kan sudah ada jadwalnya juga tuh, paling tidak yang bertugas sesuai jadwalnya punya rasa tanggung jawab lebih besar untuk turun nyima’. Tapi sebenarnya ya mbak, hal-hal kaya gini itu kudu didasari dari *kreteg* hati. Nek patokan jadwal gak menjamin bisa stabil”.

- 7) Apakah dampak diadakannya kegiatan tersebut terhadap sdm (*asatizah*) ?

“Ya bagusnya jelas bagus ya mba, karena dengan intropesi kita tahu kesalahannya dimana, apa saja yang perlu diperbaiki. Ngrasa tenang juga kalau kita sudah benar, selain itu ya kita mendapat ridho Allah, kan berbuat baik”.

- 8) Apa dampak diadakannya kegiatan tersebut bagi Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 ?

“Buat pondok yaa, kalau tarbiyah dzatiyah ini dilakukan oleh semua asatizah, saya yakin nggak ada lagi mushola kosong ketika jam mengaji, karena disini intine ya

kudu ikhlas namanya juga sama-sama cari ilmu”.

b. Metode *Job Rotation* (Rotasi Jabatan)

- 1) Apakah bentuk kegiatan pengembangan sdm menggunakan metode *job rotation* atau rotasi jabatan ?

“Pakai mba”.

- 2) Apakah semua sdm mendapatkan rotasi jabatan pada waktu tertentu ?

“Tidak mba, yang berkompeten aja”.

- 3) Kapan terakhir kalinya diadakan kegiatan pengembangan tersebut ?

“Kapan ya mba, yaa saat terjadi kekosongan gitu mba”.

- 4) Bagaimana pengembangan sdm tersebut dijalankan ?

“Sebenarnya bukan dari asatizahnya

yang pindah posisi, karena disini kita itu sama, yaa di rotasi jabatan ini ya santri yang diangkat menjadi salah satu dari asatizah untuk membantu menyimak”.

- 5) Bagaimana pendapat sdm terhadap kegiatan pengembangan yang dilakukan ?

“Bagus, yaa banyak asatizah kan jadi lebih ringan kitanya”.

- 6) Apakah dampak setelah diadakannya kegiatan pengembangan terhadap sdm bagi *asātizah* dan pondok pesantren ?

“Bagi asātizahnya ya terbantu, untuk pesantren ya pembelajarannya efektif”.

c. Metode *Coaching-Counseling*

- 1) Apakah bentuk kegiatan pengembangan sdm menggunakan metode *Coaching-Counseling* ?

“Pakek mbak. Tapi yang Coaching, untuk counseling nya enggak ya mba. Arahnya memberi nasihat aja kalau counseling kan lebih khusus ya, kita sifatnya umum untuk seluruh asātizah”.

- 2) Kapan terakhir kalinya diadakan kegiatan pengembangan tersebut ?

“Ngg a mba, ngga sebulan sekali, setiap tahun ajaran baru kayane. Kalo ngga ya setiap satu semesteran”.

- 3) Siapa saja yang mengikuti kegiatan pengembangan tersebut ?

“Seharusnya ya ikut semua, tapi yang kemarin ini ada beberapa seng ngga bisa hadir”.

- 4) Bagaimana pengembangan sdm tersebut dijalankan ?

“Kemarin juga asātizah dikumpulin, lha Bu Nyai Khudzaifah seng ngasih arahan beliau ini kan sebagai apa yaa.. sebagai orang pertama yang dapat amanah dari Bu

nyai Ida untuk membimbing kita sebagai asatizah maksudnya juga santri-santri. Intinya asatizah bi an-nazri diatas kita semua, beliau menyampaikan apa-apa dan bagaimana seharusnya kita menerima ngaji bi an-nazri dari santri.

Contoh arahan, nek yang santri masih belum lancar dan kesalahannya masih cukup banyak yaa ngajinya setengah kaca tapi diulang dua kali, dan ngga Cuma itu sii, beliau juga ngasih arahan bahwasane kita dipilih untuk nyimak ini dengan niat lillahi ta'ala terus ngestuaken dhawuh Bu Nyai Ida, kudu ikhlas dan jangan sampai dikalahkan dengan kegiatan-kegiatan yang lain meskipun sibuk ya kudu nyempetke bisa mbantu nyimak bi nadzri, InsyaAllah pasti akan mendatangkan kebarokahan”.

- 5) Bagaimana pendapat sdm terhadap kegiatan pengembangan yang dilakukan ?

“Harapannya mba, santri-santri semangat ngajine, karena nek santrine semangat insyaAllah asatizah e tambah semangat. Pernah juga kan asatizah wes nunggu suwi santrine tekone siji-siji, dadi kudu semangat. Santri ya kudu pengerten nek asatizahya ya punya kegiatan pribadi, asatizahnya ya ngono, semangat nyima’nya. Saling ingat mengingatkan”.

- 6) Apakah dampak setelah diadakannya kegiatan pengembangan terhadap *asatizah* dan pondok pesantren ?

“Sebenere kayak gitu untuk mengingatkan lagi aja mbak, ben

semangatnya bertambah. Kalo untuk pesantren ya tadi, agar sistem dalam lembaga itu bisa berjalan stabil”.

d. Metode *Understudy*

“Tidak memakai mba, jadi disini sistemnya nggak coba-coba. Siapa yang sesuai yaa menjadi asatizah”.

C. Wawancara dengan Ustazah Puput Lestari, S.Hum., M.A. (Ustazah di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2)

1. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a. Dimana letak urgensinya pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krupyak Yogyakarta?

“Sdm emm pengembangan sdm yah eeee, mungkin lebih ke ini ee apa bagaimana ini, kita kan kalo ngajar santri kan campur baur antara yang bisa dan nggak bisa. Kalo semisal kita tahu ee ini apa teknik untuk mengelompokkan ee cara ngajarin itu bisa enak kalo misalkan kita tahu teknik tentang mengajari anak yang kurang gitu yang kurang bisa gitu sama yang bisa, kalau yang bisa biasanya cenderung kalo ngantri nunggu temennya yang nggak bisa kan lama kan yo males, makanya kita bisa tau tekniknya cara mengaturnya dirasa akan lebih mudah dipahamkan gitu. Tapi kalo misalkan belum tertata ya susah ya ala kadarnya yang penting ngaji, biar dia bisa ya nunggu waktu yang panjang. Jadi penting juga sii untuk mencari teknik ini apa mengajar biar tepat sasaran itu tadi lo”.

- b. Apakah tujuan pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krupyak Yogyakarta ?

“Tujuannya ya kita bisa meningkatkan mengajar eee kita tau cara mengatasi cara mengatasi santri yang sudah mahir ngaji jadi kalo ada masalah apa-apa kita bisa mengatasi”.

2. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a. Apakah manfaat diadakannya pengembangan sumber daya manusia kepada *asātizah* bagi santri ?

“Kalau untuk santri yaa, ya ini apa santri akan merasakan tujuan dari ee nyantri itu bakal krasa, dia pulang ke rumah dia akan mahir, awalnya belum bisa ketika pulang jadi bisa. Kalo yang ngajar itu bisa pas ya enak ngajarnya ya cepat berkembangnya, dan bermanfaat juga bagi pesantren”.

- b. Apakah manfaat diadakannya pengembangan sumber daya manusia kepada *asātizah* bagi *asātizah* itu sendiri ?

“Ya itu tadi bisa meningkatkan mengajarnya kita”.

- c. Apakah manfaat diadakannya pengembangan sumber daya manusia kepada *asātizah* bagi pondok pesantren ?

“Yaa itu bisa memajukan pondok pesantren itu sendiri to, karena ada asātizah yang mumpuni itu kan ini apa ee perkembangan tujuan dari pondok pesantren

kan mendidik santri-santri. Jadi kan ketika yang mengajar ini memiliki ee kemampuan untuk mengajar oke maka itu akan mempercepat ini apa pesantren itu maju berkembang kayak gitu, berkompetisi dengan pesantren lain dan itu ya kualitas pesantren jebolan dari pesantren itu ya akan unggul ya kayak gitu”.

3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Metode pelatihan

- 1) Apakah bentuk kegiatan pengembangan sdm menggunakan metode pelatihan ?
“Iya”
- 2) Pelatihan apa saja yang pernah dilaksanakan ?

“Ee apa selain ngaji, ngaji itu kan secara ee ini apa secara dzahir nampak yaitu belajar di kelas, didukung atau ditirakati melalui mujahadah. Artinya dengan zikiran bisa *diterangi atine*. Santri mendekatkan diri kepada Allah sehingga proses belajar dikelas itu akan mudah, jadi ini apa terkait mujahadah prosesnya itu gimana ya emang dari mbah yai kemudian diteruskan”.

- 3) Kapan terakhir kalinya diadakan pelatihan tersebut ?

“Masih berlanjut, kegiatan rutin jadi ya aktif”.

- 4) Apakah semua sdm mengikuti kegiatan tersebut ?

“Mengikuti, tidak hanya santri saja, semuanya ikut asatizah juga. Mungkin beberapa ada yang ngumpet”.

- 5) Bagaimana pengembangan sdm tersebut dijalankan ?

“Kalo mujahadah itu, itu emang apa namanya kegiatan rutinan yang itu emang sudah zamannya mbah yai sudah dilakukan ada mujahadah tiap malam jumat, kalo dulu ada mbah yai zainal itu yang mimpin mbah yai. Mbah yai sedo yang mimpin pak kurdi. Ee apa selain ngaji, ngaji itu kan secara ee ini apa secara zahir Nampak yaitu belajar di kelas, didukung atau ditirakati melalui mujahadah. Artinya dengan zikiran bisa diterangi atine. Santri mendekatkan diri kepada Allah sehingga proses belajar dikelas itu akan mudah, jadi ini apa terkait mujahadah prosesnya itu gimana ya emang dari mbah yai kemudian diteruskan awal mulanya rutinan ya ikut dari ndalem ya, waktunya ba'da Maghrib ya di Aula AB. Dulu ya masih desak-desakan di Aula AB kalo sekarang sudah difasilitasi salon sehingga terdengar di mushola”.

- 6) Bagaimana pendapat sdm terhadap kegiatan pelatihan yang diadakan ?

“Tanggapan tentang mujahadah ya baik itu, rutinan yang baik. Istilahnya ya kita kan harus usaha zahir dan batin, zahirnya kan berupa ngaji ke guru di

kelas-kelas dan hadirnya kita taqarrub mendekatkan diri kepada Allah agar ilmu itu bisa masuk ke hati yang bersih, melalui mujahadah. Jadi seminggu full kita disibukkan dengan kegiatan madin, kegiatan kampus, nah hanya malam jumat itu ajang atau sarana kita berzikir bersama yang bisa untuk melatih kita untuk terbiasa zikiran, dampak setelah santri setelah mujahadah ya santri dilatih untuk disiplin, dibiasakan untuk zikiran”.

- 7) Apakah dampak diadakannya kegiatan tersebut terhadap sdm ?

“Dampaknya ya.. dampak setelah santri setelah mujahadah ya santri dilatih untuk disiplin, dibiasakan untuk zikiran, Dulu ya masih desak-desakan di aula AB kalo sekarang sudah difasilitasi salon sehingga terdengar di mushola”.

- 8) Apa dampak diadakannya kegiatan tersebut bagi Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 ?

“Ya santri terbekali dengan amalan-amalan yang bisa disalurkan nanti ketika sudah tidak mondok disini. Kan pondok juga dapat manfaatnya, ee ini apa oo lulusan Komplek R2 kayak gitu”.

b. Metode *Job Rotation* (Rotasi Jabatan)

- 1) Apakah bentuk kegiatan pengembangan sdm menggunakan metode *job rotation* atau rotasi jabatan ?

“Iya, pakek”.

- 2) Apakah semua sdm mendapatkan rotasi jabatan pada waktu tertentu ?

“Bukan asatizahnya sih, tapi santrinya”.

- 3) Kapan terakhir kalinya diadakan kegiatan pengembangan tersebut ?

“Kalau dirasa perlu ada perombakan jadwal gitu”.

- 4) Bagaimana pengembangan sdm tersebut dijalankan ?

“Yaa santri yang punya kemampuan, potensi menjadi asatizah direkrut untuk menutup itu, apa kekosongan jadwal”.

- 5) Bagaimana pendapat sdm terhadap kegiatan pengembangan yang dilakukan ?

“Bermanfaat sekali, jadi kegiatan mengaji bi an-nazri lancar”.

- 6) Apakah dampak setelah diadakannya kegiatan pengembangan terhadap sdm bagi asatizah dan pondok pesantren ?

“Asatizah yang lama terbantu karena ada beberapa yang boyong yaa”.

c. Metode *Coaching-Counseling*

- 7) Apakah bentuk kegiatan pengembangan sdm menggunakan metode *Coaching-Counseling* ?

“Iya memakai coaching”.

- 8) Kapan terakhir kalinya diadakan kegiatan pengembangan tersebut ?

“Terakhir dilakukan yaa ini apa, agak lama kayaknya, karena arahannya itu sekali dua kali lancar, aktif tapi habis itu ya sudah ga pernah lagi istiqomah, masih di bulan-bulan awal tahun 2019 kok”

- 9) Siapa saja yang mengikuti kegiatan pengembangan tersebut ?

“Nggak semua asatizah hadir, biasanya yang shalat shubuh di mushola kana ada satu dua asatizah itu langsung al waqiah bersama-sama, ar rahman bersama-sama, kan biasanya ada yang jamaah di masjid, itu pasti nututin ngajinya”.

- 10) Bagaimana pengembangan sdm tersebut dijalankan ?

“Mungkin kalo arahan dari atasan ini apa sekedar missal pengamatan secara umum, misalkan kurangnya apa ngaji quran nya ee misalkan ini habis shubuh membaca bergantian secara tertentu dari Bu NYai, misal Al Waqiah, bersama-sama.. jadi ya lebih ke kebiasaan. Jadi ya coaching itu lebih bersifat untuk semuanya. Kalau ada yang urgent pasti tiba-tiba dikasih tau hal yang penting itu apa. hmm ya membaca bersama-sama prosesnya, bukan kayak talaqqi secara bergantian kan tapi ini membaca bersama-sama yang dipimpin oleh Bu NYai.

Kalau disini yaa, sebenarnya untuk asatizah lebih ke kayak metode sorogan

ke guru yang sudah senior untuk mengajи bin nadzri disana itu kan kita otomatis sorogan ke guru yang senior itu kan juga meningkatkan kemampuan kita dalam membaca, otomatis kalo kita membenarkan maupun menyalahkan santri yang membaca itu kita juga bisa mengeluarkan ilmunya, itu yang masih konsisten masih kita lakukan”.

- 11) Bagaimana pendapat sdm terhadap kegiatan pengembangan yang dilakukan ?

“Yaa itu mungkin bisa untuk pembiasaan nya bagus, itu kan surat pilihan. Itu juga bisa untuk metode ee itu kan dilakukan bersama-sama jadi ya daya ingatnya lebih kuat, karena kan rutin dilakukan gitu, itu kan oleh-oleh dari rihlah dulu dari As-Sidiqiyah itu lo”.

- 12) Apakah dampak setelah diadakannya kegiatan pengembangan terhadap *asātizah* dan pondok pesantren ?

“Yaa dampaknya menjadi salah satu kebiasaan santri, sebelum ngaji kana da rutinan baca surat. Paling engga secara tidak sadar dia melakukan pembiasaan pada diri sendiri. Kalau dilakukan secara benar yaa akan hilang jika tidak dilakukan. Karena kan sudah jadi kebiasaan, kalau untuk pesantren yaa ini apa ciri khas pesantren pasti akan Nampak, di peantren kan ini yaa ee ini apa rutinitas pengalaman surat-surat pilihan, kan di pondok modern belum tentu ada pembiasaan membaca surat-surat penting. Kalo ada kan jadi ciri khas pesanren ya

mbaca surat penting, tahajud itu lebih
peningkatan kulturnya”.

d. Metode *Understudy*

“Sepertinya tidak menggunakan”.

D. Wawancara dengan Ustadah Tria Tsani Lailatur Rohmah, S.H. (Ustazah dan *Steering Commite* di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2)

1. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a. Dimana letak urgensinya pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta?

“Letak urgensinya yaa, ya intinya pertama kita ee kita memang harus sebagai pengurus harus membantu ya, baik itu Bu Nyai ataupun Bu dhoifah selaku tangan kananya bu Nyai itu sendiri itu yang utama. Karena kita niatnya membantu karena tidak mungkin sekian banyak santri itu hanya dipegang oleh asatizah satu saja atau bu nyai, bu nyai pernah menyimak nah trus selanjutnya selain itu pentingnya apa tadi pengembangan sdm nya itu karena gini kan di pondok ee di pondok kan kita gak selamanya dalam arti kayak gini selalu ada yang boyong jadi ada regenerasi gitu”.

- b. Apakah tujuan pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta ?

“Tujuannya yang paling utama si pengabdian, yang kedua itu ya untuk apa namanya asatizah kan sebenarnya memprioritaskan yang tahfidz tapi tahfidz nya

dalam arti yang ga punya, hemm gini sebenarnya kita sudah ngambil yang setoran di mbak emil, tapi ya agak repot karena kan yaa harus setoran harus nyimak kayak gitu agak repot tapi dulu-dulu banget itu ada yang kayak apa ya setorannya udah ke mbah najib ga ke mba emil, jadi habis maghrib sama habis shubuh itu bisa leluasa. Jadi salah satu tujuannya untuk memperlancar mereka juga karena hafalan mereka jadi lancar jadi kuat gitu”.

2. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a. Apakah manfaat diadakannya pengembangan sumber daya manusia kepada *asātizah* bagi santri ?

“Ee ya santrinya puas mengajar pada *asātizah* yang berkompeten”.

- b. Apakah manfaat diadakannya pengembangan sumber daya manusia kepada *asātizah* bagi *asātizah* itu sendiri ?

“Bagi *asātizahnya* ini sebagai bentuk latihan juga sih, latihan nanti kalo missal udah pulang ke masyarakat itu kan dalam kondisi tertentu kita memang harus terjun ke masyarakat ikut andil dalam emm apa ya dalam kegiatan keagamaan setempat”.

- c. Apakah manfaat diadakannya pengembangan sumber daya manusia kepada *asātizah* bagi pondok pesantren ?

“Hemm untuk pondok sendiri yaa ini ee sistem pendidikan di pondok sendiri menjadi lancar”.

3. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Metode pelatihan

1) Apakah bentuk kegiatan pengembangan sdm menggunakan metode pelatihan ?

“Iya ada, banyak”.

2) Pelatihan apa saja yang pernah dilaksanakan ?

“Ada mujahadah, maqbarah, rihlah, tahfidz, talaqqi, kepemimpinan”.

3) Kapan terakhir kalinya diadakan pelatihan tersebut ?

“Mujahadah, maqbarah, tahfidz, talaqqi masih berlanjut. Kalau rihlah sama kepemimpinan itu dua tahun sekali”.

4) Apakah semua sdm mengikuti kegiatan tersebut ?

“InsyaAllah ikut, nggak hanya untuk asatizah lebih umum sih”.

5) Bagaimana pengembangan sdm tersebut dijalankan ?

“Mujahadah itu setiap malam Jumat, maqbarah setiap Minggu pagi. Yaa dilakukan bersama-sama. Nanti dari keagamaan mengkoordinir begitu”.

6) Bagaimana pendapat sdm terhadap kegiatan pelatihan yang diadakan ?

“Bagus sekali, jadi buat mbersihin hati kita juga dengan adanya kegiatan keagamaan kayak gitu”.

- 7) Apakah dampak diadakannya kegiatan tersebut terhadap sdm (*asātīzah*) ?

“Asātīzah bisa intropesi, santrinya rajin masak kita engga. Begitupun sebaliknya”.

- 8) Apa dampak diadakannya kegiatan tersebut bagi Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 ?

“Yang pasti kegiatannya lancar, efektif dengan SDM yang peka dengan keadaan”.

b. Metode *Job Rotation* (Rotasi Jabatan)

- 1) Apakah bentuk kegiatan pengembangan sdm menggunakan metode *job rotation* atau rotasi jabatan ?

“Iya menggunakan”.

- 2) Apakah semua sdm mendapatkan rotasi jabatan pada waktu tertentu ?

“Kita kan melakukan pengamatan per satu orang tingkat kelancarannya seperti apa itu nah kita ngamatin itu yang pertama, nah kedua untuk penyimak bi an-nazri itu kita mengusahakan yang khatam dan lancar, yang ketiga ya desakan yang ini apa yang pasca sebagai bentuk pengabdian, selain itu klo pasca pertimbangannya itu eek an ada ngaji ba'da maghrib seperti itu ya berarti biar gak mengganggu tapi ya nggak pasti ya, ada yang masih Madrasah

Salafiyyah dan masih ikut nyimak ya ngga mesti ya, karena pertimbangan kita emang sudah bagus, biasanya sih kalau di pasca sudah mentok, biasanya sih gini setelah kita mempertimbangkan kita setorkan bu dzoifah untuk di tashih, buk seperti ini ini ini pripun gitu, kalau ibunya iya berarti ya kita ngasih yaa semacam SK kayak gitu”.

- 3) Kapan terakhir kalinya diadakan kegiatan pengembangan tersebut ?

“Terakhir kalinya diadakan itu 2019, itu pas generasinya Mbak Alfi”

- 4) Bagaimana pengembangan sdm tersebut dijalankan ?

“Ee apa ya karena tidak tertibnya jadwal itu faktor utama, dan banyak yang boyong, kan sebenarnya jadwal udah ada dan apa yaa ada yang gak tertib jadwal dulu sih awal-awal missal si A jadwalnya senin maghrib nah terus dulu itu terkadang saya amati, ini kok beberapa kali kok ga ada, yo wes lah saya turun, kan sebenarnya ini di jadwal tapi kalo mau membantu yang kerso ya monggo, ada beberapa yang gak tertib, nah pas sdm nya belum pada boyong itu masih aman, kemudian ada beberapa yang boyong nah kesalahannya itu gak segera diganti, nah masalahnya juga gak semua asatizah mau nyimak kalo haid, dan ada yang gak cari badal kalau haid, jadi ya agak susah pas bukan jadwalnya trus turun, kadang saya juga haid lama missal 2 minggu mau minta tolong juga sungkan mosok minta tolong kok terus ehehhe.

Jadi kendalanya ya seperti itu, ya kemudian akhir-akhir ee apa yaa mungkin ee mungkin ya mungkin akhir-akhir kepengurusan itu akhir-akhir menurun, tapi jujur ya akhir-akhir kemarin itu emang yang parah, sebelum-sebelumnya itu masih oke gitu keadaannya itu masih gak separah ini, tapi yang terakhir kemarin saya akui emang paling parah, dari *asātizah* beberapa juga merasa kok seperti ini, karena memang dari beberapa keadaan juga aku haid gimana, pada boyong juga gimana ini, giliran dikasih jadwal lagi, aktif lagi santrinya yang menurun, jadi ya fase nya itu naik turun, *asātizahnya* rajin anak-anaknya males, beberapa minggu kemarin sudah diperbarui dan sistemnya juga lebih ditekankan kalau gak bisa ya disuruh ngomong monggo siapa yang mau menggantikan apa ya emang agak susah tapi ya ayolah di coba, kemudian ada yang beberapa mengingatkan ke mba ini, ini jadwalnya, meskipun kadang mba nya juga lupa”

5) Bagaimana pendapat sdm terhadap kegiatan pengembangan yang dilakukan ?

“Baik yaa, karena jadwal gak kosong lagi”.

6) Apakah dampak setelah diadakannya kegiatan pengembangan terhadap sdm bagi *asātizah* dan pondok pesantren ?

“Dampaknya yaa emm ya itu sih salah satunya membentuk rasa tanggung jawab ya sebenarnya kembali pada pribadi masing-masing. Missal itu dipertanyakan

kadang kalo kemarin kenapa gak aktif, tergantung kayak ini sih ada beberapa kesibukan atau halangan dan kurangnya koordinasi, melatih tanggung jawab si sebenery”

c. Metode *Coaching-Counseling*

- 1) Apakah bentuk kegiatan pengembangan sdm menggunakan metode *Coaching-Counseling* ?

“Iya”

- 2) Kapan terakhir kalinya diadakan kegiatan pengembangan tersebut ?

“Karena gak berkala ga bisa ditentukan, dan itu gak mesti ke ustazah satu, tapi ya ke asatizah semuanya, cuman di share aja ke semua”.

- 3) Siapa saja yang mengikuti kegiatan pengembangan tersebut ?

“Harusnya semua asatizah, tapi belum tertib”.

- 4) Bagaimana pengembangan sdm tersebut dijalankan ?

“Untuk arahan sih ee ngaji harus dua kali ya untuk selanjutnya harus ada evaluasi jadi itu tapi engga secara berskala, jadi hanya menyampaikan beberapa keluhan kayak gitu, eh ehe iki dulu kok ada tanda tangan kayak gini belum lancar tapi kok dilulusin kayak gitu. Kita dari asatizah juga mencari siapa, kalau bisa ya ditegur, kalau emang belum lancar ya jangan dilulusin atau missal bu dzofiah pernah ngendiko

yang anak-anak baru ngajinya jangan ke bu dzoifah itu salah satu instruksi ke kita, karena bu dzoifah kan nyimaknya tiga gitu kan jadi untuk biar lancar, kalau ada yang gak lancar kan kasian gak fokus,kalau *asātizah* biasa kan ga langsung tiga kadang kan satu-satu”.

- 5) Bagaimana pendapat sdm terhadap kegiatan pengembangan yang dilakukan ?

“Ee itu sih baik jadi beliau itu langsung menyampaikan gak harus nunggu jadi ya beliau langsung bilang gitu”.

- 6) Apakah dampak setelah diadakannya kegiatan pengembangan terhadap *asātizah* dan pondok pesantren ?

“Yaa kita dapat nasihat harusnya lebih rajin lagi, bersemangat lagi. Nah kalau kita berkembang kan santri juga ngrasain, pondok juga aktif pembelajarannya”.

- d. Metode *Understudy*

“Enggak, enggak menggunakan metode

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Wawancara Pengurus Departemen Keagamaan Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2

A. Wawancara dengan Afrida Zulfia Fatimah (Koordinator Pengurus Departemen Keagamaan di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2)

1. Apakah ada pelatihan khusus *asātizah*?

“Kalau khusus itu gak ada, jadi sifat e lebih umum gitu lo”.

2. Apa bentuk pelatihan tersebut?

“Pelatihan apa ya namanya, pembinaan ruhiyyah nya ya mba, pengajian gitu. Ya tidak khusus untuk *asātizah*, santri juga diwajibkan untuk ikut. Waktunya yaa Minggu Wage, dan semua santri mengikuti karena kan diwajibkan disuruh ngrangkum ngajinya diliburkan. Selain pengajian ada mujahadah juga, sama sih lebih untuk pelatihan batin, mujahadah itu kan secara umum kan berjuang ya, bersungguh-sungguh. Nah maksudnya yaa bersungguh-sungguh mendekatkan diri kepada Allah”.

3. Bagaimana pengembangan tersebut berjalan ?

“Itu sebenarnya *dawuhnya* mbah zainal kan, mulai sekarang kayaknya ya diberlakukan. Habis maghrib itu ada kayak sholat sunnah hajat gitu trus nanti habis Isya baru pengajian”.

4. Bagaimana tanggapan anda terhadap pengembangan tersebut?

“Tanggapan saya ya ya bagus, kan mendapat banyak pesan dari pengajian itu, gimana ya ee dapat pencerahan lah. Selain itu ya manfaat e bisa

diterapkan di masyarakat besok. Meningkatkan keimanan kalo bisa mengambil pesan dari pengajian itu. Ya itu sebagai apa ya, bisa intropesi dengan adanya pengajian, bisa mengambil nasehat yang baik, yang kemudian bisa diterapkan”.

5. Apakah pernah diadakan musyawarah antar *asātizah*?

“Ya ada, cuman jarang dilakukan. Cuman berapa kali gitu. Terakhir Agustus kayaknya, ya mbahas banyak anak yang bacaannya kurang biasanya, yang dibahas yang seperti itu, ga ada jadwal tetap siii”.

6. Bagaimana kegiatan tersebut dilaksanakan?

“Persyaratan menjadi *asātizah* itu ada, ee yang satu khatam bin nadzri kan, atau yang sudah khatam 30 juz bi al-hifzi, yang kedua ya pasca, trus nanti ada tes oleh bu ifa, ya mbaca gitu. Musyawarah antar *asātizah* ada, keagamaan juga ada. Itu pasti, karena kan ya kita pasti akan menyusun jadwal, memilih *asātizah* yang akan menyimak, jadi ya perlu mempersiapkan pembelajaran, *asātizahnya* milih hari sendiri, seminggu ya tiga atau empat. Selain itu ya mbahas jadwalnya, nah jadwal jadi selesai, kadang juga mbahas *asātizah* kenapa kok jarang turun, ya ada perubahan setelah itu, tapi ya habis itu yang turun *iku iku wae*”.

7. Tanggapan Pengurus Keagamaan tentang *asātizah* yang tidak tertib jadwal ?

“Dulu kan pernah dibagi perkelompok kan ya, trus gak berjalan lagi ya kurangnya tanggung jawab ya, mungkin karena kesibukan ya. Ya *sebenere* dibagi kelompok si bagus kalo konsisten, kan *asātizah* jadi tahu perkembangan santrinya

sampai mana, kalo sekarang sih tu cuman kan beda-beda, ada yang sudah nglancarin ada yang merasa belum”.

8. Bagaimana untuk menindaklanjutinya ?

“Tidak ada teguran karena *sungkan* siii, sebenere juga sudah dipanggil lewat mic an. gak tau kemarin kok bisa kayak gitu ya. Nggak ada ketentuan buat *asātizah* mengajar berapa kalinya juga. *Sebenere* ya cari badal kalaupun nggak bisa tapi yaa belum gitu juga, belum aktif”.

**B. Wawancara dengan Nilna Maghfiratul Ilah
(Anggota Pengurus Departemen Keagamaan di
Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2)**

1. Apakah ada pelatihan khusus *asātizah*?

“Kalau khusus nggak ada, umum ya buat santri *asātizah* nya juga ikut”

2. Apa bentuk pelatihan tersebut ?

“Banyak banget, untuk ruhiyahnya ya maqbarah, mujahadah, trus ada lagi pelatihan itu kepemimpinan, rihlah, tafhiz. Apa lagi ya, itu sih ada mungkin sudah dijelaskan dengan yang lain ya”.

3. Bagaimana pengembangan tersebut berjalan ?

“Pertama mujahadah dulu ya, itu kan rutinan. Jadi tidak hanya *asātizah* nya saja, santri juga ikut. ya tergantung apa ya, *piye* ya istilahe. Kan ada punishment gitu lo mereka bukan karena kesadaran gitu. Mujahadah itu kan rutinan tapi ya yang mengikuti ngga semua. Jadi mujahadahnya itu sama pak kurdi, kalo ga ada pak kurdi ya dibadali. Ya setelah maghrib membaca zikir gitu di aula AB.

Trus maqbarahnya ya, maqbarah di Komplek R2 yaa dilakukan setiap hari Minggu pagi, untuk jamnya sih kondisional tapi ya setelah mengaji bin nadzri biar gak kesiangan. Maqbarah itu ya ziarah ke makam nya masyayikh. Kalau yang ikut sih, ngga semua juga yang ikut, *sebenere* anjuran cuman ya gak semua yang ikut, namanya program ya pasti ada beberapa yang ikut ga semua. Maqbarah nggak cuman buat asatizah, santri juga mengikuti. Prosesnya maqbaroh kita kan ada dua makam kan, ya gantian misal minggu ini di mbah munawwir trus minggu depan di mbah zainal, kalau untuk teknisnya biasanya yang ngimamin maqbarah itu dari mbak mbak madin, kalo berhalangan yaa dibadalin gitu. Jadi ada jadwalnya, yang buat dari pengurus madin.

Pelatihan kepemimpinan terakhir kalinya itu yaa bulan Desember tahun 2018 ya, masih awal-awal kepengurusan gitu. Jadi pelatihan ini itu untuk pengurus baru, ada beberapa asatizah yang ikut juga. Prosesnya kemarin itu kita LPJ an dulu trus mbentuk program kerja, ya udah kemudian pelatihan kepemimpinan yang mimpin mba Elok, ya dikasih motivasi *wejangan-wejangan*.

Nek seng rihlah iku ya, eee rihlah itu ya refreshing setelah penat dengan kegiatan pondok, nggak hanya refreshing juga sih tapi juga mencari ilmu baru di tempat yang dikunjungi. Tahfidz itu dulu cuman sekedar setoran sekarang ada program baru seperti simaan, gak cuman santri aja. Ada sebagian asatizah yang masih dalam proses menghafal juga. Sekarang ya udah ada simaan, simaan dilakukan dua minggu sekali, karena kita sama-sama masih berproses. Jadi biasanya mulai juz 1-5 dibaca pakek mic kemudian yang lain dibagi. Misal minggu ke

- depannya 6-10 yang dibaca di speaker dan gitu seterusnya”.
4. Bagaimana tanggapan anda terhadap pengembangan tersebut?

“Manfaatnya ya itu, maqbarah kan kirim doa lah ya istilahe, apalagi muassis ya pendirinya jadi kita mencari barokahnya juga dari situ, kan kita gak kenal beliau, tidak pernah bertemu beliau ya lewat dari situ maqbarah kita mengunjungi makam beliau. Kalau pelatihan kepemimpinan manfaatnya menurutku, itu kan awal periode, itu semacam suntikan semangat, kita sebelum bekerja di motivasi gitu jadi ya tambah semangat”.

5. Apakah pernah diadakan musyawarah antar *asātizah*?

“Pernah, cuman ya gak rutin”.

6. Bagaimana kegiatan tersebut dilaksanakan?

“Kumpul kalau ada problem aja, selebihe nggak kumpul”.

7. Tanggapan Pengurus Keagamaan tentang *asātizah* yang tidak tertib jadwal ?

“Ya itu sih kesadaran yaa, karena kita nggak mungkin ngingetin apalagi maksa, kita kan minta tolong kepada mereka”.

8. Bagaimana untuk menindaklanjutinya ?

“Kita oprec *asātizah* lagi, kan sekarang *asātizah* nya dibikin ketentuan, jadi satu periode, untuk mengantisipasi biar gak boyong biar gak susah menentukan *asātizah*”.

Wawancara Santri Pondok Pesantren Al-Munawwir

Komplek R2

A. Wawancara dengan Norma Fadhila (Santri Komplek R2).

1. Bagaimana tanggapan santri kepada *asatizah* yang tidak tertib jadwal ?

“Ya masalahnya kan itu *asatizah* gak turun, ya mungkin turun cuman satu dua, menurutku kan yang jarang turun habis shubuh ya, mungkin malamnya lembur tugas atau apa gitu jadi kan bangun siang, atau emang gak pengen berangkat. Yaa dampaknya kita males juga turun kita kan ngandelin, kalo turun *asatizah* cuman satu antrinya lama keburu kuliah jadi ya pilih gak turun. Kurangnya rasa tanggung jawab ya kalau menurutku. Ya santri ya *asatizahnya*, tapi kalau dari kasus kemarin sih memang datangnya dari *asatizahnya* mba”.

2. Bagaimana tanggapan santri dengan adanya pengembangan yang dilakukan di Komplek R2 ?

“Kalau mujahadah ya, ee manfaatnya malam jumat baca sholawat bagus, ya zikir, kan kita gak tau ya namanya manusia lalai, kadang lupa sholawat, gak baca zikir meskipun sekali. Ya malam jumat itu kita cari berkahnya”.

B. Wawancara dengan Silma Uldkhiya (Santri Komplek R2).

1. Bagaimana tanggapan santri kepada *asātizah* yang tidak tertib jadwal ?

“Dimulai lagi dari kesadaran ya, jadi kalau nggak dimulai dari sendiri ya sulit dek. Kita kan hidup bareng-bareng jadi harus sadar akan tanggung jawab dan tugas masing-masing”.

2. Bagaimana tanggapan santri dengan adanya pengembangan yang dilakukan di Komplek R2 ?

“Buat yang rihlah yaa terakhir dilaksanakan tanggal 18-22 November 2018. Proses dan pelaksanaannya, kita kan study banding ya di pondok, nah disana kita tuh memahami pondok disana. Bagaimana kegiatannya, programnya, ngajinya, ikut ngaji juga kayak gitu. Trus ee dari situ kita ee tujuan rihlah kan agar kita kalau pulang itu bawa oleh-oleh. Oleh-olehnya itu tadi apa yang baik di pondok itu bisa kita terapkan di komplek. Trus kalo disana itu lebih ke seminar gitu lo dek, kepengurusan yang baik disana itu gimana kayak gitu. Jadinya kita tahu cara mengoptimalkan kegiatan pesantren, gimana agar tetap eksis di era sekarang, kan tantangannya lebih besar, jadi kita harus merespon, jadi kita tapi cara perkembangan zaman, tau arus global”.

C. Wawancara dengan RRT (Santri Komplek R2)

1. Bagaimana tanggapan santri kepada *asātizah* yang tidak tertib jadwal?

“Kalau menurut saya tentunya itu kurang baik untuk seluruh santri-santri dan kedisiplinan dalam kerja sama antara pengurus dan *asātizah*. Mungkin juga salah satu penyebab dari *asātizah* yang jarang

turun atau malas turun karena kurangnya kesadaran dari hati mereka sendiri, bahwa mereka mempunyai kewajiban untuk mengamalkan setiap ilmu-ilmu yang mereka miliki kepada teman-teman atau orang lain. Dan penyebab yang lain juga mungkin kurang aktifnya pengurus memberikan semangat bantuan dan dukungan dalam terlaksananya ngaji sorogan. Contohnya coba dari pengurus sendiri memberikan reward atau hadiah kepada asatizah yang rajin turun dan selalu semangat dalam mengajari santri.

Berdampak pada santri, ya pastinya mbak, karena itu salah satu penyebab santri malas ngaji, karena tidak adanya asatizah. Walaupun asatizah ada tapi kadang cuman 2 orang itu membuat santri males ngantri karena terlalu lama menunggu antrian ngaji sorogan. Untuk ngaji santrikan biasanya setelah ngaji pasti mau cepet-cepet untuk siap-siap berangkat kuliah, karena posisi kita di R2 kan bukan hanya mengaji tapi kita juga punya kewajiban untuk kuliah. Jadi usulan saya untuk mengaji maghrib, terutama shubuh diharuskan asatizahnya ada 5/6 supaya santri-santri yang mengaji lebih semangat mengaji dan itu juga membantu santri agar bisa melaksanakan kegiatan lain terutama seperti kuliah”.

2. Bagaimana tanggapan santri dengan adanya pengembangan yang dilakukan di Komplek R2 ?

“Bagus sih mba sebenarnya, tapi ya gitu aku jarang berangkat. Yaa males mba hehe. Menurutku nggak terlalu penting aja kan juga gak wajib di pondok. Kalau menurut aku kan di pondoknya setiap minggu ya, jadi dalam sebulan itu bisa empat kali maqbarahnya jadi menurutku terlalu sering gitu. Dan kebanyakan juga dari orang-orang,

santri-santri yang lain sudah kesana, kan ibaratnya makamnya juga sudah bersih kita cuman ngirim Al-fatihah dari sini aja. Kalau menurutku ya secukupnya aja dua kali gitu misalnya”.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran IV





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

Jl. Marsela Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

SERTIFIKAT

Nomor : B-033/Un.02/MD/TQ.00/01/2019

Diberikan kepada:

RIZQI ATSIYL LABIYBAH
NIM: 16240057

Dinyatakan LULUS dalam Tahfid Qur'an Juz 30 yang diselenggarakan oleh program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga dengan nilai: A
Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



Dr. Hj. Nurjannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 15 Januari 2019
Ketua Program Studi

Drs. M. Rosyid Ridha, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
Jl. Marsela Adisucipto, Telp. (0274) 515856 e-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta



SERTIFIKAT

Nomor : B-014 /Un.02/MD/PP.00/01/2020

Diberikan kepada:

RIZQI AISIYL LABIYAH
NIM: 16240057

Dinyatakan **Praktikum Profesi** yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, di DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI DIY dengan nilai: A. Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Amengetahui

Depon



Yogyakarta, 08 Januari 2020
Ketua Program Studi


Drs. M. Rosyid Ridha, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003





شهادة

اختبار كفاءة اللغة العربية

UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.15.16/2019

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Rizqi Atsiyl Labiyah

تاريخ الميلاد : ٤ أغسطس ١٩٩٨

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٤ ديسمبر ٢٠١٩، وحصلت على درجة :

فهم المسموع	٥٠
الstrukturen التراكيب النحوية والتعبيرات الكتابية	٥١
فهم المقرء	٢٧
مجموع الدرجات	

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

جوهارتا، ٤ ديسمبر ٢٠١٩

المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.A.
قم التهظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٥





MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
CENTER FOR LANGUAGE DEVELOPMENT

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.13.1/2020

This is to certify that:

Name : Rizqi Atsiyl Labiybah
Date of Birth : August 04, 1998
Sex : Female

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on **January 16, 2020** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	39
Structure & Written Expression	40
Reading Comprehension	40
Total Score	397

Validity: 2 years since the certificate's issued

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005





Nomor : B-1686/UIN.02/DD/PM.03.2/08/2016

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Sertifikat

diberikan kepada

Nama : RIZQI ATSYIL LABIBAH
NIM : 16240057
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

dalam kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2016/2017
dan telah mengikuti seluruh kegiatan yang berlangsung mulai tanggal 22 s.d. 24 Agustus 2016 (24 jam pelajaran)

Yogyakarta, 24 Agustus 2016



Dr. Marjannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
**LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)**

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

SERTIFIKAT

Nomor: B-4683.14/UN/L3/PM.3.2/P3.947/09/2019

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada:

Nama	:	Rizqi Atsiyl Labiyah
Tempat, dan Tanggal Lahir	:	Blitar, 04 Agustus 1998
Nomor Induk Mahasiswa	:	16240057
Fakultas	:	Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2018/2019 (Angkatan ke-99), di:

Lokasi	:	Kalirejo
Kecamatan	:	Salaman
Kabupaten/Kota	:	Kab. Magelang
Propinsi	:	Jawa Tengah

dari tanggal 01 Juli s.d. 29 Agustus 2019 dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai 94,12 (A-). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 26 September 2019

Ketua

Prof. Dr. Phir. Al Makin, S.Ag., M.A.
NIP : 19720912 200112 1 002





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fdk@uin-suka.ac.id

S E R T I F I K A T

NO : B-835.1/JUn.02/DD/PF/01.2/04/2017

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan ini menyatakan bahwa :

RIZQI ATSIYL LABIYBAH

NIM: 16240057

LULUS dengan Nilai 90 (A)

Ujian Sertifikasi Baca Tulis Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dekan

Yogyakarta, 13 April 2017
Ketua Panitia



Dr. Nurjannah, M.S.
NIP. 19600310198703 2 001

INTEGRATIF-INTERKONEKTIF
DEDIKATIF-INOVATIF
INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT

SERTIFIKAT

Nomor: UIN-02/L3/PP.00.9/0.24.17.1408/2016

TRAINING TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

: Rizqi Atsiyy Labyibah

: 162440057

: Dakwah Dan Komunikasi

: Manajemen Dakwah

Dengan Nilai

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	80	B
2.	Microsoft Excel	75	B
3.	Microsoft Power Point	75	B
4.	Internet	95	A
5.	Total Nilai	81.25	B
Predikat Kelulusan		Memastikan	

Standar Nilai:

Angka	Nilai	Predikat	
		Huruf	
86 - 100	A	-	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	-	Memuaskan
56 - 70	C	-	Cukup
41 - 55	D	-	Kurang
0 - 40	E	-	Sangat Kurang

23 Desember 2016

YOGYAKARTA



Dr. Shofwatul Uyun, S.T., M.Kom.

NIP. 19820511 200604 2 002



HIMPUNAN MAHASISWA PROGRAM STUDI ILMU HADIS
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN



SERTIFIKAT

Nomor : 03/1/Pan_Munatash/IHPS.IIHA/XII/2018

diberikan kepada :

Rizqi Atsiyil Labiyyah

Sebagai

JUARA I

Lomba Musabaqah Syarhil Qur'an dalam acara Musabaqah Mahasiswa Tafsir Hadis 3 Tingkat Provinsi DIY yang diselenggarakan pada Sabtu-Minggu, 08-09 Desember 2018 di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.

Kaprodi IHSA



Dr. Wanariani, M.Ag
NIY. 80920105

Fadhil Iqbal
NIM. 1600027073

PANITIA PELAKUAN
HMPS ILHA UA Yuliadi
NIM. 1700027016

Ketua Panitia



PANITIA PELAKUAN
HMPS ILHA UA Yuliadi
NIM. 1700027016



diberikan kepada

Rizqi Atsiyyah Sabiyah

sebagai

Juara II

Lomba Syarhij Qur'an

dalam rangka Musabaqoh Tilawatil Qur'an (MTQ) ke-V lembaga dakwah jamaah al-kahfi tingkat umum se-DIY dan JATENG, yang diselenggarakan pada tanggal 2 - 8 April 2017 di kampus STIKes Surya Global Yogyakarta

Yogyakarta, 8 April 2017

Mengetahui,
Bid. Kemahasiswaan

Pembina
LDK Jamaah Al-Kahfi

Ketua
LDK Jamaah Al-Kahfi

Ketua Panitia
Rasman Saleh Putun

Muhammad Wahiddin

Juju Rarem Pandey, SIP

Dedy Kuswoyo, S.I.P., M.Pd

No 25/01.III/B/I/2018

PIAGAM

di berikan kepada

PRIYATI SYAHRIL QUR'AN JUARA 2 LOMBA ATSIYAH LABIYAH

sebagai,

Dalam acara MTQ VI Lembaga Dakwah Kampus Jama'ah Al Kahfi
STIKes Surya Global Yogyakarta yang dilaksanakan pada tanggal
8 - 14 April 2018 di Kampus STIKes Surya Global Yogyakarta

Wakil Ketua III
Bidang Kemahasiswaan

Suyatno, S.Pd.I., M.Pd.I.

Pembina
LDK Jakarta

Juju Ramen Pandey, S.I.P.

Ketua
Panitia

M. Sukma Mutal Amrin

Iswandi Zulpahmiansyah

Lampiran V

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Santri Komplek R2

Wawancara *Asatizah* Komplek R2



Wawancara *Asatizah* Komplek R2

Wawancara Pengurus Keagamaan



Wawancara *Asatizah* Komplek R2



Wawancara *Asatizah* Komplek R2



Mujahadah Malam Jumat



Pembacaan Dibā' di Mushola R



Maqbarah Makam Masyayikh



Pelatihan Kepemimpinan Tahun 2018



Kegiatan Mengaji Al-Qur'an *bi an-nazri*



Simaan oleh santri *Tahfiz Al-Qur'an*



Program *Talaqqi* Santri



Madrasah *Salafiyyah* V Komplek R2



Kegiatan *Riqliyah* Komplek R2



Shalat berjamaah santri di Mushola



Bagian Depan Komplek R2



Gedung Baru Komplek R2



Gedung Lama Komplek R2 Suasana Depan Kamar Komplek R2

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran VI

Setoran Mengaji Al-Qur'an
Ponpes Al Munawwir Komplek R2 Krupyak Yogyakarta

Bulan :

**Objek Pengembangan SDM di Pondok
Pesantren Al-Munawwir
Komplek R2 Krupyak Yogyakarta Tahun
2017-2019**

A. Daftar I *asātizah* penyimak mengaji Al-Qur'an *bi an-nazri* tahun 2017-2018.

1. Ustazah Mahfudzhoh
2. Ustazah Umi Mardiyah
3. Ustazah Naila Latifatul L
4. Ustazah Afrida Zulfia Fatimah
5. Ustazah Puput Lestari, S.Hum., M.A.
6. Ustazah Tria Tsani Lailatur Rahmah, S.H.
7. Ustazah Siti Fatimah, S.Hum.
8. Ustazah Umi Luthfiyani
9. Ustazah Minhatul Mughitsah
10. Ustazah Zulfia Nailatul L
11. Ustazah Tsani Rohana
12. Ustazah Nurul Fatimah
13. Ustazah Hana Lailia Ustazah Anugerah Elva
14. Ustazah Fithrotunnisa
15. Ustazah Anis Nur Baiti
16. Ustazah Fakhrun Nisa
17. Ustazah Lia Luthfiyani

B. Daftar II (setelah perubahan) *asātizah* penyimak mengaji al-Qur'an *bi an-nazri* tahun 2018.

1. Ustazah Syarifatul Mar'a
2. Ustazah Hida Tatimatur Rohmah
3. Ustazah Lia Luthfiyani
4. Ustazah Intan Mauliana
5. Ustazah Mahfudzoh
6. Ustazah Umi Mardiyah
7. Ustazah Afrida Zulfia Fatimah
8. Ustazah Naila Latifatul L
9. Ustazah Minhatul Mughitsah
10. Ustazah Zulfia Nailatul L
11. Ustazah Puput Lestari
12. Ustazah Tria Tsani Lailatur R
13. Ustazah Siti Fatimah
14. Ustazah Fathul Tsani Rohana
15. Ustazah Nurul Fatimah

C. Daftar Daftar II (setelah perubahan) *asātizah* penyimak mengaji al-Qur'an *bi an-nazri* tahun 2018-2019

1. Ustazah Tria Tsani Lailatur Rohmah
2. Ustazah Minhatul Mughitsah
3. Ustazah Siti Fatimah
4. Ustazah Umi Mardhiyah
5. Ustazah Nurul Fatimah

6. Ustazah Afrida Zulia Fatimah
7. Ustazah Naila Latifatul Lu'eah
8. Ustazah Fathul Tsani Rohana
9. Ustazah Intan Mauliana
10. Ustazah Nurul Hikmah
11. Ustazah Puput Lestari
12. Ustazah Hana Lailia
13. Ustazah Silfiyana Fitriyani
14. Ustazah Shofuro Mufida Azmia
15. Ustazah Zulfia Nailatul Izzah



KELOMPOK NGAJI BI-NADZRI IPP AL MUNAWWIR KOMPLEK R2

Kelompok H: Ustadzah Siti Fatimah / Anisah Basit			T (tin) (2)	L (tym) Shohure / Kholifah
Malihatul Hikmah			Asfa Khairani	
Al Mananua Balqis			Eva Afifana	
Rita Barokah			Hidayatus Sa'adah	
Shuhua Ma'muriah H			Iaiatul Nikmah	
Desi Meliana			Islamiatur Rohunah	
Aulia Rizki A			Minhatul Maula	
Vicky Nahdaturizki			Ermawati S	
Vizda			Nati Farcha	
Eliza Syarofah			Arum Megeasari	
Fatinatuuz Zahro			Lailatul Qomaryah	
Shoba Asyiqi Salsabila				
Pojok Lemari Mushola Riset				
Kelompok I: Ustadzah Imran Matullah			L (tym) Ustazah Imran Matullah	Z (tym) Ustazah Imran Matullah
Dwi Febriani			Ziadul R	
Feini Nurwiyanti			Tsuabatul Aslamiyah A	
Jihan Inayah			Mia Rizka T	
Laili Kusuma Ningrum			Siti Nur Haliza	
Rizka Nur F			Neneng Chansya	
Inayatun N			Eni Noer Aeni	
Sariyatun H			Siti Fitriyah	
Rojihatul Jaannah			Muarifatun Azizah	
A'inaya S			Febriana Kurniawati	

-anaknya galakada. Depan Kanan Tengah
max. 3 orang.

KELOMPOK NGAJI BI-NADZRI PP AL MUNAWWIR KOMPLEK R2

Nilna Maghfiroh I	4	Kelompok A: Ibu Hudzoifah / Ustadzah Syarifatul Mar'a / Umi Lubisnya
Fitriyah	5	Aminah
Witan Faestri	5	Zilda Mufida (3).
Lestika Ani	4	Hidayatun Siti Q 4
Ratna Dwi Astuti	3	Fairuz Zunaedah 3
Silviana Fitriyani	3	Nurul Hikmah 5
Raiil Qoning		Hida Tatinnatur R 5
Chaulia Cholili S	5	Itaqi Faizlia 3
Latifatu Fajriyah	3	Iya Riyadus Sholihah 3
Erika Putri	2	Fajar Susilowati 3
Atithi Matukhatal H	3	
Faiqotul Khosiyah	W	Charisma Layrina 2
Latifah	5	Lia Fachillah (3)
Norma Fadillah	5	Nidau Hasenah 5
Ayna Jamila	(3)	Niina Miftahatun 2

Ustadzah Umi Lubisnya

- 1. Wahyu Dwitas (4)
 - 2. Nur Alflani S (4)
 - 3. Ulis Elina C(4)
 - 4. ~~Fitri~~ Figri (4)
 - 5. Sulma (4)
- 6. Ulfaturs Shofa (4)
 - 7. Ulleatul Ula (4)
 - 8. Shofa (4)
 - 9. Eka Fadilla (4)

Tempat
Imaman
Mushola

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN YOGYAKARTA

KELOMPOK NGAJI BI-NADZRI PP AL MUNAWWIR KOMPLEK R2

AERIDA N. Tria Sari

Kelompok B: Ustadzah Papat Lestari/ Hj. Sani / Zulmiyatun F

Maya Ulfau

~~_____~~

Rizki Atsyil L

~~_____~~

Rohmah

~~_____~~

Anik Naimah

~~_____~~

Alwafis Refining A

~~_____~~

Najiatul Ula

~~_____~~

Tamara

~~_____~~

Murfi Alif Masturoh

~~_____~~

Najmul Hikmah

~~_____~~

Endah Rahmawai

~~_____~~

Nadziriyah

~~_____~~

Dini Astriani
Laulia Anafinta
Rahmadina Maulida
Indah Nur R
Panatus Sholihah
~~_____~~
Anugri Anggarani

Perpus Barat

Sister Wahidah, Natta, Lukrah.

(5)

Kelompok C: Estradeh Syarifatul Mar'a/ Minhatul Mugisah/Ade Sani Syarifah

Oktavia Ningsih
Fadhlillatur Rohman

~~_____~~

Nuraini Agustina

~~_____~~

Widyka Nur M

~~_____~~

Vikatul Ula

~~_____~~

Reinita Riastri

~~_____~~

Ferlinia Amindah S

~~_____~~

(3)

~~_____~~

Ottounnada

~~_____~~

Siti Rojatul A

~~_____~~

Rizki Willia Putri

~~_____~~

Eka Wahyuni

~~_____~~

Zakiatus Salsabila

~~_____~~

Faikkuh Ula R

~~_____~~

(5)

~~_____~~

Yeni Lestari

~~_____~~

Nadziriyah

~~_____~~

Khoeriyah

~~_____~~

Nadziriyatun

~~_____~~

Khoeriyah

~~_____~~

Nadziriyah

~~_____~~

Khoeriyah

Perpus Barat

Perpus Tamur

KELOMPOK NGAJI BI-NADZRI PP AL MUNAWWIR KOMPLEK R2

PUPUT		Nurul - Hikmah	Syafiqah
Kelompok F : Ustadzah Mahfudzoh/Siti Sardah/Zukhrufa(R1)			
Hana Rosita	(3)	Lutfatun Nisa'	(3)
Indah Fitri	(3)	Latifah Nur Aini	(4)
Rian Dien	(18ad)	Khanza Syaridah	(1)
Aninda Wibowo	(3)	Noviaty Agusraeni	(1)
Riza Milati Azka	(2)	Arina Nur Aeni	
Mariatus Sholichah	(4)	Fikriyanti Muysasarah	(1)
Tempat Sampang Mic	(18)	Hilfaul Hamidah	(1)
Kelompok G: Ustadzah Umi Mardiyah / Naila Latifatul E/Maya(R1)			
Putri Handayani			
Aini Rahayu			
Kabijabatur Rohmah			
Nurul Aini			
Ariska Rahmawati			
Nur Afifi			
Alfitur Rohmaniah			
Dita Kumala N			
Rikhlul Jamiah			
Tempat Bawekh Cermui	(1)		

KELOMPOK NGAJI BI-NADZRI PP AL MUNAWWIR KOMPLEK R2

Kelompok D: Ustadzah Zulfia Nailatul I/Fatkhu'l Sani Rohana/Zidna

Subchita Nur Laelia	Khomsa Fadhilah Al Hakim
Walyu Erranti	Rosyidah N L
Isna Sholihatur Rohmaniah	Nurwahidah
Dewi Ayuni	Rahmawati Dewi
Annisa Hafizah	Asma Fuadiyah
Dias Trita	Alfiatu Rohmaniah
Kusnia	Siti Maisah
Eka Fadillah	Ajeng Widjaya
Munadhirotul Azizah	Ulfatussofa

Tempat Bawahan Jem Dindong

Kelompok E: Ustadzah Nurul Fatimah/Hana Lailia/Nur Khoififah

Hanuning	Astriomun Nisa'
Najihah Yustika	Azizah Hanifatur R
Khoniq Nur A	Syubih Thoata R
Siti Mufidatur Reofiah	Nurul Penadani
Ade Peri	Reini Dea
Kholifatul Husna	Eka Fadillah Ayu
Filda Rahma	Azza Awani
Khudijah Hafidha	Siti Khoedijah
Shofiqah Mahdina	Amira Zainab

Tempat Camping Tempat Wudhu

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNGAI LIJAU
YOGYAKARTA

KETENTUAN UJIAN AL-QUR'AN SANTRI BARU KOMPLEK R2

TAHUN 2019/2020

- Waktu dan Tempat :
 - ✓ dilaksanakan pada tanggal 14 Juli 2019
 - ✓ di Mushola komplek R2
- Ujian Al-Qur'an diikuti oleh :
 - ✓ Seluruh santri baru komplek R2
 - ✓ Calon Santri tahlidz
- Ketentuan santri yg lulus/tidak lulus :
 - ✓ Jika LULUS : pembimbing
 - ✓ Jika TIDAK LULUS : ikut Talaqqi
- Bagi santri tahlidz :
 - ✓ hanya diperuntukkan untuk santri yang lulus ujian al-qur'an
 - ✓ jika belum mempunyai setoran : pembimbing
 - ✓ jika sudah mempunyai setoran : ujian juz amma, juz 1 dan juz 2



KEAGAMAAN 11.49 2019/2018

Tanggapan:

1. Mukena di masjid maksimal 5pcs (Jannah)
2. Buku keagamaan segera di launching
3. Jamaah jangan diabsen, dioprak-oprak aja
4. Suara mic dari mushola ke lantai 3 GB tidak terdengar
5. Keberlanjutan Tahajjud → Ronda Malam (keamanan) (Frida)
6. Jamaah Ibu Nyai jangan nunggu iqomah dari masjid (Naila)
7. Menegaskan waktu ibadah (maghrib jangan makan) (witan)
8. Membangunkan mbak-mbak santri harus tega (Maisah)
9. Amalan-amalan dari Ibu Nyai (Maisah)
10. Harus diabsen (Rohana)
11. Peraturan untuk tidak jamaah dalam seminggu (Zaza)
12. Penegasan hafalan juz amma untuk santri baru (Fatimah)
13. Yang bangun tahajjud sekalian membangunkan sholat shubuh, ada takziran tidak jamaah (tidak boleh jamaah di gedung)
14. Presensi jamaah berkoordinasi dengan santri yang udzur
15. Ustadzah yang tidak hadir di mushola menjadi kendala bagi santri (lilis)
16. Boleh mengaji pada ustadzah lain tetapi harus lapor pada ustadzah utama (Frida)
17. Solusi: mujahadah diaktifkan dulu. Jika sudah aktif maka dari bendahara akan mengadakan sound system yang terhubung dari AB ke Mushola
18. Presensi ngaji: 12 dikurangi jam ke 0 madin
19. Fungsi absen: formalitas, kesadaran kita sendiri.
20. Mujahadah dan Tahil masuk presensi ngaji (12 x)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

V
 PROGRAM KERJA DEVISI KEAGAMAAN PERIODE 2017/2018
 PENGURUS PP. AL-MUNAWWIR KOMPLEK R2 KRAYAK YOGYAKARTA

NO	PROGRAM KERJA	RENCANA PELAKASAN AN	EVALUASI	SARAN/SOLUSI
1	Pemutaran Muottal	Pukul 04.15 a.m Pukul 17.30 p.m	Jadwal sudah tersedia tetapi karena halangan kesibukan dan kurang nya istiqomah pada masing-masing pribadi sehingga tdk baru jalan secara efektif	1. Meningkatkan koordinasi antar anggota dan kesadaran akan tanggungjawab. 2. Pembagian jadwal murotalsubuh (R1) dan maghrib (R2)
2	Sholawatan sebelum sholat	Sebelum sholat maghrib dan subuh	Kurang berjalan karena	1. Membuat jadwal sholawatan setiap anggota pengurus 2. Koordinasi dengan pengurus R1 di setiap pembagian jadwal (kegiatan subuh R1)
3	Ngaji tankikhul qoul (pk. Toifur)	Sabtu pagi jam 05.00-06.00 a.m	Sudah berjalan Santri telat datang	Mengoprakri santri lebih awal
4	Maqbaroh	Minggupagisebel um jam 08.00 a.m	Sudah berjalan Ada yang tidak mengikuti kegiatan	membangun kesadaran untuk santri yang tidak mengikuti kegiatan maqbaroh
5	Diba'an	Setiap malam jum'at	Sudah berjalan	
6	Ngaji Al-qur'an maghrib dan subuh <i>(6 wajib kefalan Juz Anna)</i>	Setiap ba'da maghrib ibdansubuh	Ustadzah Takziran masih banyak yg menyepelakan	1. 3x takziran binadzri mendapat lanjutan takziran di depan ndalem 2. 3x ngaji di depan ndalem mendapat sanksi 3 bulan tidak diizinkan pulang 3. Takziran diganti malam jum'at 4. Jam ngaji di per tegaskan
7	Mujahadah	Setiap malam jum'at ba'da maghrib	Sudah berjalan Tentap tidak mencukupi	Satir di geser ke kiri sehingga wilayah mujahadah perempuan lebih luas.
8	Yasian Jum'at Pagi	Setiap jum'at pagi ba'da subuh	Sudah berjalan	Takziran yasian bekerjasama dengan dep. kebersihan belum berjalan
9	Buku presensi	Kondisional	Sudah berjalan	

5. Analisis wajib ngaji ke lantai
6. Agenda & menentukan pertemuan



10	PHBI (Peringatan Hari Besar Islam)	Kondisional	Maulid nabi sudah berjalan koordinasi dengan PMB	
11	Muqaddaman			
12	Buku keagamaan			Isi: 1. Asmaul husna 2 versi 2. Doa sebelum ngaji 3. Tawasul yasin tahlil 4. Doa bulan-bulan mulia 5. Doa khataman qur'an 6. Sholawatan (nariyah, ashil, tibil qulub, ...)

Rencana program kerja

- 1. Memperbarui jadwal imam
- 2. Sholat tahajud

14. Jamaah.

↳ opname ²

↳ fitrah bangunin (?)

↳ absen - per lantai

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran VII

NO	ISTILAH	ARTI
1	<i>Ahlain</i>	Keluarga
2	<i>Asātiz</i>	Bentuk jamak (banyak) dari guru laki-laki yaitu guru-guru laki-laki
3	<i>Asātizah</i>	Bentuk jamak (banyak) dari guru perempuan yaitu guru-guru perempuan
4	<i>As-Salaf As-Salih</i>	Tiga generasi muslim yaitu para sahabat, tabi'in dan tabi'ut tabi'in
5	<i>As-Salafi</i>	Metode pangkajian kitab kuning
6	<i>Ba'da</i>	Setelah
7	<i>Bi al-hifzi</i>	Mengaji tidak melihat mushaf (sudah hafal)
8	<i>Bi an-nazri</i>	Mengaji sambil melihat mushaf
9	<i>Boyong</i>	Keluar dari pondok pesantren
10	<i>Dibā'</i>	Tradisi membaca atau melantunkan selawat kepada Nabi Muhammad SAW
11	<i>Hablu mina an-nnās</i>	Hubungan dengan manusia
12	<i>Hafizah</i>	Para penghafal Al-Qur'an
13	<i>I'dād</i>	Kelas untuk membangun kesiapan individu
14	Risalah <i>Islāmiyyah</i>	Pesan Allah SWT yang dirangkum dalam ajaran Islam
15	<i>Istidrāj</i>	Suatu jebakan berupa kelapangan rezeki padahal yang diberi dalam keadaan terus menerus bermaksiat kepada Allah SWT
16	<i>Istiqa'mah</i>	Berpendirian kuat dan teguh
17	<i>Ittiḥad Al-'Ulūm wa</i>	Integrasi keilmuan

	<i>Al-Ma'rifah</i>	
18	<i>Khalāfiyyah</i>	Sistem pendidikan modern
19	<i>Khatam</i>	Telah menyelesaikan hafalan atau bacaan
20	<i>Kutub as-salafī</i>	Kitab-kitab salaf
21	<i>Ma'had 'Ali</i>	Perguruan Tinggi Keagamaan berbasis pesantren
22	<i>Makhārijul al-hurūf</i>	Tempat keluarnya huruf hijaiyah
23	<i>Masyāyikh</i>	Jamak dari Syekh atau pemimpin yang ahli dalam agama Islam
24	<i>Muraja'ah</i>	Mengulangi hafalan atau bacaan
25	<i>Murottalān</i>	Mendengarkan ayat-ayat Al-Qur'an yang dibacakan secara tartil dan benar
26	<i>Muqoddaman</i>	Prosesi pembacaan Al-Qu'an bersama-sama dalam satu waktu
27	<i>Rihlah</i>	Perjalanan menuju suatu tempat guna mencari ilmu
28	<i>Ro'an akbar</i>	Kegiatan bersih-bersih secara bersama-sama
29	<i>Salafiyyah</i>	Salah satu metode dalam agama Islam yang mengajarkan syariat Islam secara murni tanpa adanya tambahan dan pengurangan, berdasarkan syariat yang ada pada generasi Muhammad dan para sahabat
30	<i>Silatu ar-rahim</i>	Tradisi saling mengunjungi atau berkunjung ke suatu tempat
31	<i>Tadabbur</i>	Memfokuskan hati untuk memikirkan makna yang diucapkan
32	<i>Tahfīz Al-Qur'an</i>	Menghafalkan Al-Qur'an

33	<i>Tahqīq</i>	Tingkatan dalam membaca Al-Qur'an yang paling lambat, agar pelafalannya jelas
34	<i>Takhasṣus</i>	Fokus atau khusus
35	<i>Talaqqi</i>	Suatu cara belajar dan mengajar Al-Qur'an dari Rasulullah SAW kepada para sahabat yang diteruskan kepada generasi berikutnya, guru langung bertemu dengan murid
36	<i>Tarbiyyah zātiyyah</i>	Sejumlah sarana pembinaan yang diberikan oleh seorang muslim atau muslimah kepada dirinya sendiri untuk membentuk pribadi yang baik
37	<i>Qiraah sab'ah</i>	Membaca Al-Qur'an dengan menggunakan ragam bacaan yang mempunyai nilai sanad mutawatir yang dinisbatkan kepada imam qiraah tujuh.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



معهد لينات الإسلامي المنور كرابيak جقاكارت

PONDOK PESANTREN AL-MUNAWWIR

KOMPLEK R-2

KRAPYAK YOGYAKARTA

Sekretariat: Tromol Pos 5 Krapyak Yogyakarta 55002 Telp.(0274) 372589

SURAT KETERANGAN

004/PP.AM/R2/1/20

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan Hormat,

Surat Keterangan di bawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Rizqi Atsiyl Labiyah
Tanggal Lahir : Blitar, 04 Agustus 1998
NIM : 16240057
Prodi/Fak : Manajemen Dakwah/ Dakwah dan Komunikasi
Judul : Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta Tahun 2018-2019

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek R2 Krapyak Yogyakarta guna menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikianlah surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 20 Januari 2020

Pengasuh PP. Al-Munawwir Komplek R2



Hj. Ida Fatimah Z. A., M. Si