

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(ASATIDZ) DI RUMAH TAHFIDZQU DERESAN YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

Disusun oleh:

Dini Dahlia
NIM: 12490067

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2016**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dini Dahlia
NIM : 12490067
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi saya ini adalah asli hasil penelitian penulis sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 29 Januari 2016

Yang Menyatakan,



Dini Dahlia
NIM.12490067

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dini Dahlia
NIM : 12490067
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

menyatakan dengan sesungguhnya bawa saya tidak menuntut kepada Prodi
Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan
Kalijaga Yogyakarta, atas pemakaian jilbab dalam ijazah Strata Satu saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan dengan
penuh kesadaran mengharap Ridla Allah SWT.

Yogyakarta, 29 Januari 2016

Yang Menyatakan,



Dini Dahlia
NIM. 12490067



**Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
FM-UINSK-BM-05-03/R0**

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Dini Dahlia
Lamp : 3 Eksemplar

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku Pembimbing berpendapat bahwa Skripsi Saudari:

Nama : Dini Dahlia

NIM : 12490067

Judul Skripsi : Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia
(*Asatidz*) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta

sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 03 Februari 2016
Pembimbing Skripsi,

Drs. Misbah Ulmunir, M.Si
NIP. 19550106 199303 1 001



**Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
FM-UINSK-BM-05-03/R0**

SURAT PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah dilaksanakan munaqasyah pada hari Kamis tanggal 03 Maret 2016, dan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini dinyatakan lulus dengan perbaikan, maka setelah membaca, meneliti dan mengoreksi perbaikan seperlunya, kami selaku Konsultan berpendapat bahwa Skripsi Saudari:

Nama : Dini Dahlia

NIM : 12490067

Judul Skripsi : Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia
(Asatidz) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta

sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 14 Maret 2016
Konsultan,

Drs. Misbah Ulmunir, M.Si
NIP. 19550106 199303 1 001



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
FM-UINSK-BM-05-03/R0

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: UIN.02/DT/PP.01.1/16/2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (ASATIDZ)
DI RUMAH TAHFIDZQU DERESAN YOGYAKARTA**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Dini Dahlia
NIM : 12490067

Telah dimunaqasyahkan pada :

Nilai Munaqasyah : A-

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga.

TIM MUNAQASYAH:

Ketua Sidang

Drs. Misbah Ulmunir, M.Si
NIP. 19550106 199303 1 001

Pengaji I

Zainal Arifin, M.SI
NIP.19800324 200912 1 005

Pengaji II

Dra. Nur Rohmah, M.Ag
NIP.19550823 198303 2 002

Yogyakarta, 17 MAR 2016

Dekan

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dr. H. Tasman, M.A

NIP. 19611102 198603 1 003



MOTTO

عَنْ عُثْمَانَ بْنِ عَفَّاً نَّبِيِّ اللَّهِ عَنْهُ الْأَنْبَيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ :”خَيْرُكُمْ مَنْ تَعْلَمَ الْقُرْآنَ وَعَلَمَهُ”. (رواه البخاري)

Artinya: “Dari ‘Utsman bin ‘Affan Radhiyallahu ‘Anhu, ia berkata; Rasulullah Shalallahu ‘Alaihi Wa Sallam bersabda, “Orang terbaik di antara kalian adalah yang belajar Al Qur'an dan mengajarkannya.” (HR. Bukhari)¹

¹ Hartanto Saryono, *Tajwid Al Qur'an Riwayat Hafsh dari 'Ashim*, (Depok: Yayasan Rumah Tahfidz Indonesia, 2014), hal. 6.

PERSEMBAHAN

Bismillah,

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

*Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، أَشْهَدُ أَنَّ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ
مُحَمَّداً عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ لَا نَبِيَ بَعْدُهُمْ. أَللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِ مُحَمَّدٍ.
أَللَّهُمَّ إِنِّي آسْأَلُكَ فَهْمَ النَّبِيِّنَ وَ حِفْظًا الْمُرْسَلِينَ الْمُقَرَّبِينَ. أَمَّا بَعْدُ.

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan nikmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa dalam proses penyusunan karya ini tidak terlepas dari kemudahan dan pertolongan dari Allah SWT. Shalawat teriring salam dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai *uswah* terdepan dalam memajukan dunia pendidikan Islam yang patut ditiru dan perjuangkan hingga akhir zaman.

Skripsi ini merupakan kajian singkat tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia (*asatidz*) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terwujud atas bantuan, bimbingan, dukungan serta doa dari berbagai pihak. Dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Tasman, M.A., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengarahan yang berguna kepada penulis.
2. Bapak Dr. Subiyantoro, M.Ag selaku Ketua Prodi MPI dan Bapak Zainal Arifin, M.SI, selaku Sekretaris Prodi MPI yang telah memberi motivasi dan arahan selama penulis menempuh studinya.
3. Bapak Drs. Misbah Ulmunir, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi sekaligus Dosen Penasehat Akademik yang dengan penuh kesabaran telah memberikan arahan, bimbingan serta doa untuk kelancaran penyusunan skripsi ini.
4. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang dengan sabar telah mendidik dan membimbing penulis.
5. Bapak Jody Broto Suseno dan Ibu Siti Hariani selaku pemilik Yayasan Rumah Tahfidz Indonesia yang telah memberikan izin dan kelapangan tempat untuk melaksanakan kegiatan penelitian di Rumah TahfidzQu.

6. Segenap *asatidz*: Ustadz Danin, Ustadz Afif, Ustadz Ilfan, Ustadzah Husna, Ustadzah Masrokah, Ustadzah Hasna, Ustadzah Catur, Ustadzah Anis dan keluarga besar Rumah TahfidzQu yang tiada henti memberikan dukungan, bantuan dan beragam informasi penting demi terlaksananya penelitian ini.
 7. Ayahanda Didin Wahyudin dan Ibunda Hotimah, selaku orang tua penulis. Adinda Ilma Hisnatu Sabila selaku adik penulis. Semoga Allah senantiasa meridhai ketiganya. Aamiin.
 8. Ayah Adudin, Bunda Dea dan Sahabat Surga (Rizza, Fitri, Bella dan Hani), selaku keluarga kecil penulis yang berperan besar memberikan *support* dalam mewujudkan cita – cita.
 9. Saudariku “Humaira 2”: Ammah Mia dan keluarga, Mbak Puji dan keluarga, Mbak Sofi, Mbak Lena, Mbak Nurin, Mbak Dina, Mbak Esty, Kak Agil, Mbak Dian, Mbak Difah, Uni, Teh Gina juga Teh Rima. Kalian amanah dan anugerah terindah. Terimakasih selalu mengingatkan, menguatkan dan mendoakan. *Uhibbukunna fillah.*
 10. Sahabat MPI *Blue Community* (2012). Terimakasih untuk kebersamaan selama 4 (empat) tahun terakhir ini. Semoga Allah membala kebaikan kalian dengan kesuksesan dunia-akhirat. *Aamiin.*
- Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Namun demikian, penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat dan menambah khazanah keilmuan terutama dalam bidang kajian Manajemen Pendidikan Islam. *Allahumma aamiin.*



Yogyakarta, 29 Januari 2016

Penulis,

Dini Dahlia
NIM. 12490067

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BERJILBAB	iii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN KONSULTAN	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAGTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
D. Kajian Penelitian Terdahulu	7
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN	11
A. Landasan Teori	11
1. Tinjauan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2. Tinjauan Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia	14
3. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia	22
B. Metode Penelitian	24
1. Jenis Penelitian	24
2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	24
3. Sumber Data Penelitian	25
4. Teknik Pengumpulan Data	26
5. Teknik Penentuan Validitas dan Keabsahan Data.....	28
6. Teknik Analisis Data	29
BAB III GAMBARAN UMUM	31
A. Letak Geografis	31
B. Sejarah dan Perkembangan Rumah TahfidzQu	32
C. Visi, Misi dan Tujuan Rumah TahfidzQu	34
D. Struktur Organisasi	35

E. Kondisi <i>Asatidz</i> dan Santri.....	37
F. Kondisi Sarana dan Prasarana.....	39
G. Program Pengembangan SDM (<i>Asatidz</i>) Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta.....	41
BAB IV MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (ASATIDZ) DI RUMAH TAHFIDZQU DERESAN YOGYAKARTA	43
A. Perencanaan Pengembangan SDM (<i>Asatidz</i>) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta.....	43
1. Analisis Kebutuhan Pengembangan	43
2. Tujuan Pengembangan	47
3. Strategi Pengembangan	48
B. Implementasi Pengembangan SDM (<i>Asatidz</i>) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta	48
1. Rekrutmen Sumber Daya Manusia (<i>Asatidz</i>)	48
2. Program Pengembangan	51
C. Evaluasi Pengembangan SDM (<i>Asatidz</i>) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta.....	63
BAB V PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	69
C. Kata Penutup.....	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Daftar <i>Asatidz</i> Rumah TahfidzQu Deresan.....	38
Tabel 2	: Daftar Jumlah Santri Mukim Rumah TahfidzQu Deresan.....	39
Tabel 3	: Daftar Sarana dan Prasarana Rumah TahfidzQu Deresan.....	40
Tabel 4	: Daftar Kegiatan <i>Up Grading</i> Tahsin Al Qur'an Tahun 2015.....	54
Tabel 5	: Daftar Materi <i>Up Grading</i> Tahsin Al Qur'an.....	55
Tabel 6	: Daftar Agenda Rapat <i>Asatidz</i> Tahun 2015.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	: Konsep Struktur Organisasi Rumah TahfidzQu	35
Gambar 2	: Buku Rujukan Materi <i>Up Grading</i> Tahsin Al Qur'an	55
Gambar 3	: Buku Mutaba'ah Tahfidz Pengajar	57
Gambar 4	: Kegiatan Studi Banding Koperasi di Pasuruan	58
Gambar 5	: <i>Up Grading</i> Tenaga Pengajar Rumah TahfidzQu Binaan	59
Gambar 6	: Kegiatan Rapat <i>Asatidz</i>	62
Gambar 7	: Kegiatan Rapat <i>Asatidzah</i>	63

DAFTAR LAMPIRAN

- | | |
|----------------|---|
| Lampiran I | : Surat Penunjukan Pembimbing |
| Lampiran II | : Bukti Seminar Proposal |
| Lampiran III | : Berita Acara Seminar |
| Lampiran IV | : Surat Izin Penelitian |
| Lampiran V | : Pedoman Pengumpulan Data |
| Lampiran VI | : Pedoman Wawancara |
| Lampiran VII | : Catatan Lapangan |
| Lampiran VIII | : Data Santri Rumah TahfidzQu Deresan |
| Lampiran IX | : Data Rumah TahfidzQu Binaan |
| Lampiran X | : Program Kerja Rumah TahfidzQu Binaan |
| Lampiran XI | : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian |
| Lampiran XII | : Kartu Bimbingan Skripsi |
| Lampiran XIII | : Surat Keterangan Bebas Nilai C- |
| Lampiran XIV | : Sertifikat PLP 1 |
| Lampiran XV | : Sertifikat PLP – KKN Integratif |
| Lampiran XVI | : Sertifikat ICT |
| Lampiran XVII | : Sertifikat IKLA |
| Lampiran XVIII | : Sertifikat TOEC |
| Lampiran XIX | : <i>Curriculum Vitae</i> |
| Lampiran XX | : Foto Lokasi, Kondisi dan Kegiatan Rumah TahfidzQu |

ABSTRAK

Dini Dahlia, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Asatidz) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

Fakta kondisi kemajuan Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta menuntut adanya upaya pengembangan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia (SDM) secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen pengembangan SDM yang meliputi kegiatan perencanaan, implementasi dan evaluasi pengembangan terhadap SDM, yaitu tenaga pengajar (*asatidz*) di lingkungan Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan mengambil latar di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi. Teknik analisis data dengan cara mereduksi data, menyajikan data dan menarik kesimpulan. Teknik penentuan validitas dan keabsahan data dengan cara triangulasi sumber dan triangulasi teknik serta disandarkan pada teori.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Tahapan perencanaan pengembangan sumber daya manusia (*asatidz*) di Rumah TahfidzQu Deresan ditempuh melalui 3 (tiga) tahapan, sebagai berikut: a) Analisis kebutuhan pengembangan; b) Penentuan tujuan pengembangan; dan c) Perumusan strategi pengembangan. (2) Implementasi pengembangan sumber daya manusia (*asatidz*) di Rumah TahfidzQu Deresan dilaksanakan melalui program – program sebagai berikut: a) Rekrutmen SDM; b) Pelatihan/*up grading*; c) Setoran hafalan; d) Studi banding; e) Kajian keilmuan; dan f) Pembinaan SDM. (3) Evaluasi proses pengembangan sumber daya manusia (*asatidz*) di Rumah TahfidzQu Deresan menekankan pada 2 (dua) aspek, sebagai berikut: 1) kemampuan *asatidz* dalam bidang tahsin dan tahfidz; dan 2) perubahan perilaku *asatidz* dalam mengemban peran dan tanggung jawabnya. Sedangkan evaluasi terhadap hasil pengembangannya meliputi 3 (tiga) aspek berikut ini: 1) kedisiplinan *asatidz*; 2) metode pembelajaran dan 3) pemberian motivasi.

Kata kunci: Manajemen SDM, Pengembangan SDM

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) menurut I Komang Ardana ialah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.² Sementara itu, pengembangan (*development*) merupakan salah satu fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Dalam lingkup organisasi, pengembangan sumber daya manusia dipahami sebagai usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, serta moral anggota sesuai kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan dengan tujuan agar prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil optimal.

Adapun I Komang Ardana mengutip Gouzali mengemukakan pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Development*) merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowladge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.³ Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi segala bentuk kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menjadi lebih efektif dan efisien.

² I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hal.5.

³ M. Kadarisman, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hal.5.

Kajian manajemen sumber daya manusia membahas pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan sebuah organisasi, termasuk bagi sebuah lembaga pendidikan.

Pada hakikatnya sebuah lembaga pendidikan terutama pendidikan agama mempunyai peranan penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan Islam sebagai bagian integral dari pendidikan agama berfungsi dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, baik dalam penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi maupun dalam pembentukan karakter, sikap, moral, serta pengamalan ajaran agama. Demi mewujudkan pendidikan yang berkualitas tersebut diantaranya membutuhkan sumber daya manusia berupa tenaga pendidik yang memiliki kompetensi unggul. Keunggulan tersebut dapat diupayakan melalui program pengembangan sumber daya manusia.

Pondok pesantren adalah salah satu lembaga pendidikan bersifat non-formal yang keberadaannya dilindungi oleh pemerintah. Pada dasarnya, lembaga pendidikan pondok pesantren bertujuan untuk mempersiapkan anak didik yang beriman dan bertakwa, yang cerdas secara intelektual maupun spiritual, sehingga membekali para santrinya dengan pengetahuan agama, umum dan keterampilan yang dipersiapkan untuk menghadapi kehidupan bermasyarakat. Sebagaimana telah diatur

dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional,⁴ bahwa masyarakat memiliki peran serta tanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan, sehingga pengelolaan pendidikan akan berkembang seiring dengan tuntutan masyarakat.

Haromain dalam risetnya yang berjudul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren menyatakan bahwa pondok pesantren sebagai salah satu lembaga pendidikan masyarakat yang keberadaannya dikelola langsung oleh swasta dalam praktiknya harus mampu mempertahankan eksistensinya sehingga keberadaannya tetap diakui oleh masyarakat. Kondisi riil di lapangan banyak ditemukan adanya pondok pesantren yang justru tidak mampu mengikuti perkembangan. Faktor regenerasi sumber daya manusia yang gagal memperlihatkan kondisi pesantren yang boleh dikata “hidup segan mati tak mau”. Keberadaan pondok pesantren dengan kondisi seperti ini hanya tinggal menunggu waktu untuk lenyap hingga terlupakan oleh masyarakat. Maka penting dalam hal ini pesantren menyiapkan generasi penerus yang tentunya mampu untuk mempertahankan eksistensinya ditengah masyarakat. Salah satu strategi yang perlu dilakukan untuk tetap menjaga eksistensi pondok pesantren adalah melalui pengembangkan sumber daya manusianya. Pengembangan SDM ini penting dilakukan di pondok pesantren untuk dapat memberikan jaminan kualitas lulusan yang dihasilkan oleh pondok pesantren, karena bagaimanapun juga lulusan

⁴ UU RI No. 20 Tahun 20013 tentang Sistem Pendidikan Nasional

pondok pesantren yang telah menyelesaikan pendidikannya akan berhadapan langsung dengan masyarakat sebagai *user* atau pengguna lulusan tersebut.⁵ Maka dari itu, segala upaya pengembangan sumber daya manusia yang mengacu pada masa depan perlu diperhatikan secara sungguh-sungguh terutama oleh lembaga penyelenggara pendidikan, termasuk oleh pondok pesantren.

Dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia pada pondok pesantren ini, penulis telah mengadakan penelitian di pondok pesantren modern dengan sistem pendidikan berbasis asrama, yaitu di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta. Hal ini dilakukan karena Rumah TahfidzQu merupakan pondok pesantren dengan latar belakang keilmuan *tahfidzul Qur'an* yang tengah mengalami perkembangan cukup pesat apabila ditinjau dari jumlah santri yang terus meningkat setiap tahunnya. Namun, kondisi tersebut belum diimbangi dengan upaya pengembangan sumber daya manusia secara optimal. Hal ini terbukti dari perbandingan rasio yang tidak seimbang antara *asatidz* dengan santri sehingga mempengaruhi kualitas pembinaan. Selain itu, *background* keilmuan tahfidz al Qur'an yang dimiliki oleh setiap tenaga pengajar (*asatidz*) sangat beragam sehingga berdampak pada lemahnya konsistensi kurikulum pengajaran.⁶ Maka dari itu, penulis mengadakan penelitian dan mengkaji lebih lanjut tentang bagaimana pengelolaan pengembangan

⁵ Haromain, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren," *Jurnal Pendidikan Humaniora* 1, No. 2 (2013): 137.

⁶ Hasil observasi pra penelitian dan pengalaman pribadi selama peneliti belajar di Rumah TahfidzQu sejak tahun 2013 hingga sekarang.

sumber daya manusia (*management of human resources development*) yang dijalankan oleh Rumah TahidzQu dalam upaya mempertahankan eksistensi dan pencapaian tujuan lembaga secara optimal melalui strategi pengembangan sumber daya manusia (*asatidz*). Yang dimaksud *asatidz* dalam penelitian ini adalah tenaga pengajar (*asatidz*) yang tergabung di Rumah TahfidzQu Deresan sejak tahun 2009 hingga tahun 2015.

Penelitian ini dituangkan ke dalam bentuk skripsi dengan judul “MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (ASATIDZ) DI RUMAH TAHFIDZQU DERESAN YOGYAKARTA”. Penelitian ini penting, terutama bagi pengelola Rumah TahfidzQu dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan kebijakan yang bersifat kreatif, inovatif dan produktif guna menumbuhkembangkan Rumah TahfidzQu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah perencanaan pengembangan sumber daya manusia (*asatidz*) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta?
2. Bagaimanakah implementasi pengembangan sumber daya manusia (*asatidz*) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta?
3. Bagaimanakah evaluasi pengembangan sumber daya manusia (*asatidz*) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia (*asatidz*) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta.
2. Implementasi pengembangan sumber daya manusia (*asatidz*) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta.
3. Evaluasi pengembangan sumber daya manusia (*asatidz*) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta.

Adapun penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoretis maupun praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan secara teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi dunia pendidikan khususnya dalam bidang kajian manajemen pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan secara praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat dipakai pengelola yayasan sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan kebijakan yang bersifat kreatif, inovatif dan produktif guna menumbuhkembangkan Rumah TahfidzQu.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Sebelumnya terdapat beberapa penelitian yang dijumpai penulis mengenai pengembangan sumber daya manusia. Menurut Muhammad Imdad dalam skripsinya yang berjudul “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pondok Pesantren Roudlotul Muttaqien Jangkrikan Kepil Wonosobo*”, pesatnya perkembangan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Salah satu cara untuk dapat memenuhi tuntutan tersebut melalui pengembangan pengetahuan dan kemampuan sumber daya manusia dalam bentuk pendidikan dan pelatihan.⁷ Dalam penelitian ini, saudara Muhammad Imdad menjelaskan urgensi pengembangan sumber daya manusia dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu memenuhi tuntutan zaman.

Kemudian Siti Chotijah pada tahun 2008 melakukan penelitian dengan judul “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di TKIT Mu’adz Bin Jabal Kota Gede Yogyakarta*”. Dalam penelitiannya, peneliti membahas aktivitas – aktivitas pengembangan karyawan sebagai sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, penilaian prestasi karyawan, mutasi dan promosi karyawan di TKIT Mu’adz Bin Jabal Kota Gede Yogyakarta.⁸ Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan pengembangan

⁷ Muhammad Imdad, “Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pondok Pesantren Roudlotul Muttaqien Jangkrikan Kepil Wonosobo”, (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2006)

⁸ Siti Chotijah, “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di TKIT Mu’adz Bin Jabal Kota Gede Yogyakarta”, (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008)

sumber daya manusia berhubungan dengan peningkatan kualitas kerja dalam sebuah organisasi khususnya di lembaga pendidikan.

Sementara itu, skripsi Hanifah Alif Fitri yang berjudul “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Spiritual Management di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta*” menitikberatkan pada analisa pengembangan SDM (karyawan), pelatihan dan nilai – nilai spiritual di Yayasan tersebut.⁹ Fokus kajian penelitian yang dilakukan oleh saudari Hanifah Alif Fitri ini adalah mengenai perencanaan dan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif *Spiritual Management*.

Hal serupa telah dinyatakan Haromain dalam penelitiannya yang berjudul “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren*” memaparkan bahwa kondisi di lapangan banyak ditemukan adanya pondok pesantren yang justru tidak mampu mengikuti perkembangan.¹⁰ Maka dari itu, pondok pesantren perlu melakukan strategi pengembangan untuk menjaga eksistensinya salah satunya melalui pengelolaan pengembangan sumber daya manusianya.

Dari beberapa literatur yang telah dikaji sebelumnya, banyak penelitian yang membahas mengenai pengembangan sumber daya manusia yang direalisasikan ke dalam bentuk program – program pengembangan di berbagai organisasi termasuk lembaga pendidikan. Dengan adanya

⁹ Hanifah Alif Fitri, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Spiritual Management di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta”, (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015)

¹⁰ Haromain, “*Manajemen...*,hal.137.

pembahasan tersebut, penulis terdorong untuk mengkaji lebih lanjut mengenai bagaimana sebenarnya sebuah lembaga pendidikan mengelola pengembangan sumber daya manusia melalui fungsi – fungsi manajemen yaitu perencanaan, implementasi dan evaluasi. Dengan harapan ketika perkembangan lembaga pendidikan tersebut berbanding lurus dengan perkembangan sumber daya manusianya maka tujuan pendidikan dapat tercapai dengan efektif.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran secara utuh terhadap isi penelitian ini, maka perlu disusun sistematika pembahasannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN. Bab ini terdiri dari penjabaran latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian penelitian terdahulu serta sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN.
Dalam bab ini, penulis menguraikan landasan teoritis yang berkaitan dengan judul penelitian, sebagai berikut: teori manajemen sumber daya manusia, teori pengembangan sumber daya manusia dan manajemen pengembangan sumber daya manusia. Selanjutnya pada bagian metode penelitian, penulis menjelaskan jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, teknik penentuan validitas dan keabsahan data serta teknik analisis data yang diakhiri dengan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

BAB III GAMBARAN UMUM. Pada bab ketiga ini berisi tentang paparan (deskripsi) sejumlah data empiris yang diperoleh melalui wawancara dan tinjauan lapangan. Mencakup gambaran umum lokasi penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. Dalam bab ini penulis menyajikan data penelitian yang berhasil dihimpun, kemudian dianalisis berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya berkaitan dengan perencanaan, implementasi dan evaluasi pengembang sumber daya manusia (*asatidz*) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta.

BAB V PENUTUP. Bab ini berisi tentang uraian kesimpulan yang dilengkapi dengan saran – saran dan kata penutup.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan judul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Asatidz*) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta, dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

- Tahapan perencanaan pengembangan sumber daya manusia (*asatidz*) di Rumah TahfidzQu Deresan ditempuh melalui 3 (tiga) tahapan, sebagai berikut: 1) Analisis kebutuhan pengembangan; 2) Penentuan tujuan pengembangan; dan 3) Perumusan strategi pengembangan.
- Implementasi pengembangan sumber daya manusia (*asatidz*) di Rumah TahfidzQu Deresan dilaksanakan melalui program – program sebagai berikut: 1) Program rekrutmen SDM; 2) Program pelatihan/*up grading*; 3) Setoran hafalan; 4) Studi banding; 5) Program kajian keilmuan; dan 6) pembinaan SDM.
- Evaluasi proses pengembangan sumber daya manusia (*asatidz*) di Rumah TahfidzQu Deresan menekankan pada 2 (dua) aspek, sebagai berikut: 1) kemampuan *asatidz* dalam bidang tahsin dan tahfidz; dan 2) perubahan perilaku *asatidz* dalam mengemban peran dan tanggung jawabnya. Sedangkan evaluasi terhadap hasil pengembangannya meliputi 3 (tiga) aspek berikut ini: 1) kedisiplinan *asatidz*; 2) metode pembelajaran dan 3) pemberian motivasi.

B. Saran

1. Bagi Lembaga Penyelenggara Pendidikan Keagamaan

Bagi lembaga penyelenggara pendidikan keagamaan khususnya Rumah TahfidzQu Deresan agar dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan kajian yang dapat membantu proses berfikir inovatif dalam mengembangkan sumber daya manusianya.

2. Bagi Kementerian Agama

Bagi Kementerian Agama khususnya Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren agar dapat membuat kebijakan dan semacamnya yang berkaitan dengan upaya – upaya pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan keagamaan, baik berupa sarana dan prasarana maupun pembiayaan program pengembangan.

C. Kata Penutup

Alhamdulillahi rabbil ‘alamin. Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat serta karuaniaNya, yang senantiasa memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Penulis juga menghaturkan terimakasih kepada seluruh elemen yang telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca. Penulis berharap karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Al Qur'an, QS. Al Hasyr [59] ayat 18. Terjemahan Yayasan At Tartil.

Al Qur'an, QS. Ar Ra'd [13] ayat 11. Terjemahan Yayasan At Tartil.

Ardana, I Komang, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Arikunto, Suharsimi dan Yuliana, Lia, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media, 2012.

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogayakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2014.

Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research I*, Yogyakarta: Andi Offset, 2001.

Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPFE UGM, 2014.

Hidayat, Ara dan Machali, Imam, Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah, Yogyakarta: Kaukaba, 2012.

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

Mutaba'ah Tahfidz Pengajar, Yogyakarta: Rumah TahfidzQu.

Nawawi, Hadari, *Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2010.

Ndraha, Taliziduhu, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2012.

Ranupandojo, Heidjachman dan Husnan, Suad, *Manajemen Personalia Edisi Keempat*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2013.

Saryono, Hartanto, *Mutqin: Panduan Mudah dan Tepat Membaca Al Qur'an*, Depok: Yayasan Rumah Tahfidz Indonesia, 2014.

Saryono, Hartanto, *Tajwid Al Qur'an Riwayat Hafsh dari 'Ashim*, Depok: Yayasan Rumah Tahfidz Indonesia, 2014.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Tim Asatidz/Asatidzah dan Musyrif/Musyrifah, *Buku Pedoman Rumah TahfidzQu Dewasa/Umum*, Yogyakarta: Tim Rumah TahfidzQu Dewasa/Umum, 2015.

UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

B. Artikel / Jurnal

Haromain, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren," *Jurnal Pendidikan Humaniora*, Vol.1, No.2, 2013.

C. Karya Ilmiah

Chotijah, Siti, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di TKIT Mu'adz Bin Jabal Kota Gede Yogyakarta", *Skripsi*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2008.

Fitri, Hanifah Alif, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Spiritual Management di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta", *Skripsi*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga 2015.

Imdad, Muhammad, “Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pondok Pesantren Roudlotul Muttaqien Jangkrikan Kepil Wonosobo”, *Skripsi*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2006.

D. Internet

[Http://tahfidzqu.com/profil/](http://tahfidzqu.com/profil/) diakses pada 10 Desember 2015 pukul 14.54 WIB.



Lampiran I



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
YOGYAKARTA

Alamat :Jl. Marsda Adisucipto Telp. 513056, 7103871, Fax. (0274) 519734 E-mail :fik@uin-suka.ac.id.
YOGYAKARTA 55281

Yogyakarta, 16 Oktober2015

Nomor : UIN/KJ/PP.00.9/290/2015
Lampiran : TOR
Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth
Drs. Misbah Ulmunir, M.Si.
Dosen Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan pengajuan judul dan hasil seleksi terhadap judul proposal skripsi yang diajukan mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Bapak ditetapkan sebagai pembimbing Saudara:

Nama : Dini Dahlia
NIM : 12490067
Fak./Prodi : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)
di Yayasan Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta**

Demikian surat penunjukan pembimbing skripsi ini disampaikan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan:

1. Ketua Prodi MPI
2. Bina Riset Skripsi
3. Mahasiswa yang bersangkutan
4. Arsip

Lampiran II

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH & KEGURUAN**
Jln. Marsda Adisucipto , Telp. (0274) 513056, Yogyakarta; E-mail : tabiyah@uin-suka.ac.id

BUKTI SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa	:	Dini Dahlia
Nomor Induk	:	12490067
Jurusan	:	MPI
Semester	:	VII
Tahun Akademik	:	2015/2016

Telah Mengikuti Seminar Riset Tanggal : 2 November 2015

Judul Skripsi :

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI YAYASAN RUMAH
TAHFIDZQU DERESAN YOGYAKARTA

Selanjutnya, kepada Mahasiswa tersebut supaya berkonsultasi kepada dosen pembimbing berdasarkan hasil-hasil seminar untuk penyempurnaan proposal yang telah diseminarkan.

Yogyakarta, 2 November 2015
Program Studi MPI

Dr. Subiyantoro, M. Ag
NIP. 19590410 198503 1 005



Lampiran III



**MENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

Jln. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 513056, Yogyakarta; E-mail : tabiyah@uin-suka.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Pada Hari : Senin
Tanggal : 2 November 2015
Waktu : 15.30
Materi : Seminar Proposal Skripsi

NO.	PELAKSANA		TANDA TANGAN
1.	Moderator	Drs. Misbah Ulumunir, M. Si	1.

Mahasiswa Pembuat Proposal Skripsi

Nama Mahasiswa : Dini Dahlia
Nomor Induk : 12490067
Jurusan : MPI
Semester : VII
Tahun Akademik : 2015/2016

Tanda Tangan

Telah mengikuti seminar riset tanggal : 2 November 2015

Judul Skripsi :

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI YAYASAN RUMAH
TAHFIDZQU DERESAN YOGYAKARTA**

Pembahas (Minimal 4 orang)

NO.	NIM	NAMA	TANDA TANGAN
1.	12490008	Faradilla Ummary	1.
2	12490018	Dyah qit'iu qatimah	2.
3	12490003	Falyatmu Winaq lil Insani	3.
4	12490024	Etnita Rohmanicafe	4.
5	12490071	Eva Zatulip Azizah	5.
6	12490097	Malita	6.
7	12490045	Nurul Layla karimah	7.
8.	12490031	Heri Wijaya	8.
9.	12490110	Karia Halisandi	9.

Yogyakarta, 2 November 2015

Moderator

Drs. Misbah Ulumunir, M. Si
NIP. : 195501061993031001

Keterangan :

Setelah seminar difoto copy sebanyak yang ikut membahas proposal, kemudian dibagikan sebagai tanda bukti pernah ikut seminar proposal.

Lampiran IV



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat: Jln.Marsda Adisucipto Telp.0274-513036 Fax.0274-51973
Email: tarbiyah@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

Nomor : UIN.02/DT.1/PN.01/5052/2015

Yogyakarta, 12 November 2015

Lamp. : 1 Bendel Proposal

Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada
Yth: Direktur Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul: "**Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Asatidz) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta**", diperlukan penelitian.

Oleh karena itu, kami mengharap dapatlah kiranya Bapak.Ibu berkenan memberi izin kepada mahasiswa kami:

Nama : Dini Dahlia
NIM : 12490067
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Jl Deresan 2 No.4 Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta

untuk mengadakan penelitian di **Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta** dengan metode pengumpulan data Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. Adapun waktunya mulai

tanggal : 16 s.d 30 November 2015

Demikian atas perkenan Bapak, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

a.n Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik



Tembusan:

1. Dekan (sebagai laporan)
2. Kajur MPI
3. Mahasiswa yang bersangkutan (untuk dilaksanakan)
4. Arsip

Lampiran V

PEDOMAN PENGUMPULAN DATA

A. Observasi

1. Letak geografis Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta
2. Keadaan fisik Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta
3. Kegiatan pengembangan SDM (*asatidz*) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta

B. Wawancara

1. Bagaimanakah perencanaan pengembangan SDM (*asatidz*) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta?
2. Bagaimanakah implementasi pengembangan SDM (*asatidz*) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta?
3. Bagaimanakah evaluasi pengembangan SDM (*asatidz*) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta?

C. Dokumentasi

1. Sejarah dan perkembangan Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta
2. Visi dan Misi Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta
3. Struktur organisasi Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta
4. Keadaan pegawai, *asatidz* dan santri Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta
5. Sarana dan prasarana Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta
6. Program kerja Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta
7. Foto – foto kegiatan pengembangan SDM (*asatidz*) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta
8. Foto lokasi dan kondisi Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta

Lampiran VI

PEDOMAN WAWANCARA

a. Wawancara Direktur Rumah TahfidzQu

1. Apa yang melatar belakangi didirikannya Rumah TahfidzQu?
2. Apa saja tujuan/ target awal didirikannya Rumah TahfidzQu?
3. Apa Visi dan Misi dari Rumah TahfidzQu?
4. Strategi apa yang ditempuh Rumah TahfidzQu untuk mempertahankan eksistensinya di tengah masyarakat?
5. Pada proses perumusannya, siapa sajakah pihak yang dilibatkan dalam pembahasan Visi, Misi, Tujuan dan Strategi Rumah TahfidzQu?
6. Apakah Bapak/ Ibu melibatkan pakar/ konsultan khusus untuk menganalisis Visi, Misi, Tujuan dan Strategi Rumah TahfidzQu?
7. Bagaimana *Ustadz/Ustadzah* mensosialisasikan Visi, Misi, Tujuan dan Strategi Rumah TahfidzQu?
8. Apa saja cara yang ditempuh Rumah TahfidzQu dalam menghadapi hambatan dan kendala baik internal maupun eksternal?
9. Pada saat rekrutmen sumber daya manusia, upaya apa saja yang ditempuh sebelum dipublish ke masyarakat luas?
10. Apa tanggung jawab *Ustadz/Ustadzah* sebagai pimpinan dalam pengadaan SDM di Rumah TahfidzQu?
11. Program pengembangan SDM apa saja yang sudah dijalankan Rumah TahfidzQu sejauh ini?

b. Wawancara Koordinator Divisi SDM

1. Bagaimanakah mekanisme promosi amanah ketika *Ustadz/Ustadzah* dipercaya sebagai Koordinator Divisi SDM Rumah TahfidzQu?
2. Bagaimanakah koordinasi yang dilakukan saat ini antara Direktur dengan *Ustadz/Ustadzah* sebagai Koordinator Divisi SDM Rumah TahfidzQu?
3. Sebagai Koordinator Divisi SDM di Rumah TahfidzQu, apakah *Ustadz/Ustadzah* diberi kebebasan untuk melakukan upaya-upaya personal dalam rangka mengembangkan SDM?
4. Atas dasar pertimbangan apa saja *Ustadz/Ustadzah* melakukan rekrutmen SDM pada Rumah TahfidzQu?
5. Dalam hal penempatan posisi SDM di Rumah TahfidzQu, hal apa saja yang jadi bahan pertimbangan dan skala prioritas?
6. Pada saat rekrutmen SDM di Rumah TahfidzQu, substansi wawancara manakah yang paling krusial dan sensitif untuk disampaikan?
7. Bagaimana cara mengevaluasi kinerja SDM di Rumah TahfidzQu?
8. Berkaitan dengan promosi jabatan, bagaimana *Ustadz/Ustadzah* menumbuhkan semangat kompetisi yang sehat bagi seluruh komponen SDM di Rumah TahfidzQu?
9. Apa saja *follow up* yang *Ustadz/Ustadzah* lakukan *pasca* melaksanakan evaluasi terhadap SDM yang ada di Rumah TahfidzQu?
10. Apa yang *Ustadz/Ustadzah* lakukan ketika ada SDM yang melakukan tindakan indisipliner?

c. Wawancara Koordinator Divisi Pendidikan

1. Bagaimana *Ustadz/Ustadzah* memahami Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi yang ada pada Rumah TahfidzQu?
2. Bagaimanakah mekanisme promosi amanah ketika *Ustadz/Ustadzah* dipercaya sebagai Koordinator Divisi Pendidikan di Rumah TahfidzQu?
3. Bagaimanakah pembinaan yang dilakukan pimpinan Rumah TahfidzQu?
4. Bagaimanakah pola kerja yang dikembangkan antara Koordinator Divisi Pendidikan dengan Koordinator Divisi SDM di Rumah TahfidzQu?
5. Bagaimana *Ustadz/Ustadzah* mengkomunikasikan pentingnya rekrutmen SDM baru kepada Koordinator Divisi SDM?
6. Pertimbangan apa sajakah yang mendasari perlunya melakukan rekrutmen SDM di Rumah TahfidzQu?
7. Bagaimana peranan *Ustadz/Ustadzah* dalam pengembangan dan pembinaan SDM pada Rumah TahfidzQu?
8. Bagaimana cara *Ustadz/Ustadzah* memotivasi dan meningkatkan kinerja khususnya para tenaga pengajar (*asatidz*) di Rumah TahfidzQu?
9. Bagaimana upaya *Ustadz/Ustadzah* dalam menyelesaikan konflik internal di level tanggung jawab *Ustadz/Ustadzah* sebagai Koordinator Divisi SDM?
10. Bagaimana *Ustadz/Ustadzah* menangani anggota divisi yang melakukan tindakan indisipliner?

d. Wawancara Dewan Asatidz

1. Bagaimana kronologis *Ustadz/Ustadzah* bergabung di Rumah TahfidzQu?
2. Tahapan apa saja yang *Ustadz/Ustadzah* lalui pada saat awal masuk di lingkungan Rumah TahfidzQu?
3. Bagaimana *Ustadz/Ustadzah* mendapatkan informasi dan penjelasan tentang Visi, Misi, Tujuan dan Strategi Rumah TahfidzQu?
4. Bagaimana cara *Ustadz/Ustadzah* mendapatkan pembinaan dari unsur pimpinan pada Rumah TahfidzQu?
5. Apakah *Ustadz/Ustadzah* diberikan keleluasaan untuk melakukan berbagai inovasi dalam mengembangkan Rumah TahfidzQu?
6. Bagaimana cara *Ustadz/Ustadzah* memberikan kontribusi terhadap pengembangan Rumah TahfidzQu?
7. Bilamana *Ustadz/Ustadzah* mendapatkan motivasi dan arahan dari unsur pimpinan Rumah TahfidzQu?
8. Bagaimanakah pola pengembangan SDM yang *Ustadz/Ustadzah* rasakan selama mengabdi di Rumah TahfidzQu?
9. Bagaimana respon unsur pimpinan Rumah TahfidzQu terhadap saran dan kritik yang *Ustadz/Ustadzah* sampaikan?
10. Bagaimana *Ustadz/Ustadzah* memperoleh kesempatan untuk promosi jabatan di Rumah TahfidzQu?

e. Wawancara Santri

1. Apakah asatidz selalu datang mengajar tepat waktu?
2. Bagaimana pendapat kalian tentang metode belajar yang digunakan oleh *asatidz* di Rumah TahfidzQu?
3. Apakah kalian merasa puas dengan gaya belajar yang diterapkan oleh asatidz di Rumah TahfidzQu?
4. Apakah asatidz selalu memberikan motivasi dan kesempatan untuk *sharing*?

Lampiran VII

Catatan Lapangan 1 Metode pengumpulan data: Wawancara

Hari, Tanggal : Kamis, 19 November 2015

Waktu : 12.15 – 12. 58 WIB

Lokasi : Sekretariat Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta

Narasumber : Ustadzah Diah Husna Nugraheni

Deskripsi Data:

Narasumber menjabat sebagai koordinator Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) sejak tahun ajaran 2015/2016. Bersamaan dengan itu narasumber juga diberi amanah sebagai ustadzah pengampu tahfidz untuk santri dewasa putri. Kegiatan wawancara berlangsung di ruang sekretariat Rumah TahfidzQu. Materi wawancara yang disampaikan berkaitan dengan program pengadaan/rekrutmen SDM, program pengembangan dan evaluasi kinerja SDM.

Menurut penuturan narasumber, pada awal berdirinya Rumah TahfidzQu tidak memiliki kepengurusan formal. Kebutuhan akan hal tersebut mendorong narasumber dan beberapa SDM lainnya untuk merumuskan struktur kepengurusan atas persetujuan pimpinan Rumah TahfidzQu. Adapun mekanisme pemberian amanah dalam kepengurusan yang berjalan pada saat itu masih bersifat subyektif dan berdasarkan asas kepercayaan semata. Selama menjabat sebagai koordinator SDM, pola koordinasi yang dilakukan oleh pimpinan bersifat insidental dengan menggunakan bahasa komunikasi non formal. Narasumber sebagai koordinator divisi SDM juga diberi kebebasan untuk melakukan upaya – upaya personal dalam mengembangkan SDM di Rumah TahfidzQu. Contohnya, program pendidikan tahsin Al Qur'an bersama Ustadz Hartanto Saryono, Lc dilaksanakan secara rutin oleh divisi SDM mengingat kebutuhan *asatidz* dalam penyeragaman bacaan Al Qur'an.

SDM pada Rumah TahfidzQu dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu *asatidz* pembimbing dan *asatidz* tahfidz. Dalam hal ini, yang menjadi dasar pertimbangan dalam pengadaan dan penempatan posisi SDM di Rumah TahfidzQu adalah: 1) orientasi kebutuhan; 2) kemampuan/konsistensi bacaan Al Qur'an. Pengadaan/rekrutmen SDM dilaksanakan berdasarkan hasil analisis rasio antara jumlah *asatidz* dengan jumlah santri. Adapun sumber SDM yang direkrut terdiri atas santri anak – anak, santri mahasiswa dan masyarakat pada umumnya. Substansi wawancara yang penting untuk disampaikan pada saat rekrutmen SDM adalah kemauan atau kesediaan calon SDM dalam belajar membersamai santri – santri di Rumah TahfidzQu.

Rumah TahfidzQu menjalankan berbagai program pengembangan SDM berdasarkan kebutuhan. Sebagian program pengembangan telah dijalankan seperti kajian keagamaan yang bertujuan untuk memback-up ruhiyah *asatidz* dan *up grading* bacaan Al Qur'an (tahsin). Sebagian program lainnya masih dalam perencanaan seperti kajian psikologi untuk membekali *asatidz* dalam membersamai santri – santri. Beberapa kendala yang menghambat dalam

pelaksanaan program pengembangan SDM seperti kurikulum pendidikan *asatidz* yang belum tersusun secara periodik. Kesulitan dalam menentukan materi pendidikan dan tokoh pengampu menjadi salah satu faktor penyebabnya. Sehingga pelaksanaan program tersebut belum berjalan secara efektif. Bentuk program pengembangan lainnya ialah membekali *asatidz* dengan keterampilan berwirausaha. Harapannya, melalui program ini *asatidz* bisa memperoleh pendapatan yang lebih dengan merintis usaha mandiri. BisnisQu merupakan program wirausaha yang dijalankan oleh *asatidz* sebagai bentuk pengembangan karier SDM. Adapun evaluasi program pengembangan SDM yang pernah dilaksanakan yaitu dengan cara pengisian angket.

Budaya kompetisi yang ditumbuhkan Rumah TahfidzQu terhadap komponen SDMnya adalah semangat untuk saling belajar dan bekerjasama. Tumbuhnya budaya tersebut mengakibatkan kinerja SDM menjadi kurang fokus. Ketika dihadapkan pada suatu permasalahan tindakan indisipliner SDM, narasumber selaku koordinator divisi SDM cenderung memberi pemakluman terhadap masalah tersebut. Dengan kata lain, belum ada konsep aturan yang diberlakukan dan dikukuhkan dalam bentuk tertulis. Oleh karena itu, hingga saat ini Rumah TahfidzQu masih mencari formula sistem pengorganisasian yang tepat untuk diterapkan.

Rumah TahfidzQu akan terus membesar dan mengalami perkembangan, harapannya akan ada beberapa SDM yang fokus untuk merumuskan sistem manajemen bagi Rumah TahfidzQu sampai pada akhirnya sistem tersebut dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Interpretasi:

Rumah TahfidzQu belum memiliki sistem manajemen kelembagaan yang jelas dan terarah. Sehingga, kuantitas dan kualitas program pengembangan SDM di Rumah TahfidzQu belum mampu berjalan secara optimal.

Catatan Lapangan 2

Metode pengumpulan data: Wawancara

Hari, Tanggal : Sabtu, 21 November 2015

Waktu : 15.30 – 16.07 WIB

Lokasi : Komplek Rumah TahfidzQu Remaja di Jl Deresan II No. 4

Narasumber : Ustadzah Masrokah

Deskripsi Data :

Narasumber merupakan salah satu *asatidz* pengampu tahfidz di Rumah TahfidzQu. Pada mulanya, narasumber diberi amanah sebagai *asatidz* tahfidz di Rumah TahfidzQu Putri, namun saat ini narasumber bertugas menyimak setoran hafalan *asatidzah* dan sebagian santri mahasiswi. Substansi wawancara kali ini mencakup pembahasan tentang rekrutmen SDM dan implementasi pengembangan SDM di Rumah TahfidzQu.

Narasumber mengawali kariernya sebagai pengajar di Rumah TahfidzQu dengan modal keinginan untuk mencari lingkungan Qur'an. Informasi keberadaan Rumah TahfidzQu diperoleh dari penuturan temannya yang sudah lebih dulu bergabung sebagai *asatidz* pembimbing di Rumah TahfidzQu. Kemudian, narasumber dipertemukan dengan pimpinan (Bu Anik) dan mengutarakan komitmennya untuk bergabung sebagai pengajar di Rumah TahfidzQu. Dari pihak pimpinan hanya melakukan *interview* secara non formal terhadap narasumber berkaitan dengan pengalaman narasumber belajar Al Qur'an. Sehingga tidak ada tahapan khusus yang dilalui narasumber ketika masuk di lingkungan Rumah TahfidzQu. Kondisi santri pada saat itu masih sedikit yaitu sekitar 20 – 30 orang dengan jumlah *asatidz* sebanyak 5 orang yang terdiri atas 3 orang *asatidz* tahfidz dan 2 orang *asatidz* pembimbing.

Salah satu bentuk perkembangan lembaga ditandai dengan dirumuskannya struktur kepengurusan Rumah TahfidzQu. Jabatan Direktur menempati posisi sebagai pimpinan lembaga sebelumnya telah merumuskan visi dan misi lembaga. Namun, visi dan misi tersebut belum disosialisasikan secara jelas terhadap SDM yang tergabung di lembaga. Sehingga menurut pengakuan narasumber, sebagian besar SDM tidak memahami dengan baik visi dan misi tersebut. Oleh karena itu, beberapa tahun belakangan ini lembaga melakukan perbaikan sistem organisasi secara bertahap.

Selain itu, lembaga juga melaksanakan program pengembangan di bidang SDM. Latar belakang pemilik lembaga sebagai "wirausahawan" yang menumbuhkan sikap saling percaya sehingga setiap individu SDM diberi keluasan untuk melakukan berbagai inovasi dalam rangka mengembangkan Rumah TahfidzQu. Namun, saat ini program pengembangan tersebut menjadi tugas dan tanggung jawab dari divisi SDM. Misalnya, divisi SDM menyelenggarakan program pembinaan setiap hari sabtu pagi dalam bentuk forum kajian keagamaan dan *parenting* sekaligus dimanfaatkan sebagai *moment* untuk *sharing* masalah kelembagaan. Dan program seperti ini baru berjalan selama 3 tahun terakhir.

Adapun kontribusi yang diberikan narasumber pada awal mula berdirinya Rumah TahfidzQu ialah mengajarkan teknik atau cara belajar Al Qur'an sesuai

dengan pengalaman narasumber ketika belajar di pondok pesantren Al Irsyad Pekalongan. Karena pada saat itu Rumah TahfidzQu belum memiliki panduan berupa kurikulum pembelajaran yang jelas. Hal tersebut mendorong pihak lembaga untuk melakukan kegiatan studi banding bagi *asatidz* ke beberapa tempat pilihan seperti halnya Pesantren Yanbu' Al Qur'an dan Al Bukhari.

Asatidz memiliki latar belakang keilmuan tafsir Al Qur'an dan tingkat kemampuan yang beragam. Untuk itu, pihak lembaga juga menyelenggarakan program tahsin bersama Ustadz Hartanto Saryono, Lc untuk mengup-grade kualitas *asatidz*nya. Kegiatan tersebut juga dapat dijadikan sebagai salah satu bentuk motivasi bagi *asatidz*.

Pola pengembangan SDM yang dirasakan narasumber selama berada di lingkungan Rumah TahfidzQu terjadi dalam berbagai aspek seperti pada prosedur perekrutan SDM, pola pikir dan karakter *asatidz*, budaya berpakaian serta hubungan komunikasi yang mengalami perkembangan ke arah lebih baik. Hal tersebut didukung oleh unsur pimpinan Rumah TahfidzQu yang selalu terbuka menanggapi saran dan kritik yang disampaikan pihak *asatidz*.

Tidak ada ketentuan khusus agar SDM memperoleh jabatan di Rumah TahfidzQu, karena pemberian amanah dalam kepengurusan dilakukan dengan cara penunjukan secara langsung oleh unsur pimpinan berdasarkan pertimbangan tertentu.

Narasumber berharap agar pengembangan SDM khususnya bagi *asatidz* di Rumah TahfidzQu dapat terus dilakukan demi meningkatkan mutu dan kualitas keilmuannya dalam bidang tafsir, tahsin, keagamaan, sosial dan sebagainya.

Interpretasi:

Implementasi pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas Rumah TahfidzQu. Namun pada praktiknya, Rumah TahfidzQu mengalami beberapa hambatan sehingga pola pengembangannya berjalan secara bertahap.

Catatan Lapangan 3

Metode pengumpulan data: Wawancara

Hari, Tanggal : Senin, 23 November 2015

Waktu : 13.20 – 14.03 WIB

Lokasi : Sekretariat Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta

Narasumber : Ustadz Afifudin Kamali

Deskripsi Data:

Narasumber menjabat sebagai Direktur Rumah TahfidzQu mulai tahun ini. Belum ada patokan yang jelas tentang periode jabatan, kemudian penyampaian amanah pun tidak dilakukan secara formal yaitu hanya melalui penuturan lisan. Mengingat Yayasan Rumah Tahfidz Indonesia yang baru berumur 1 tahun ini berdiri atas dasar kebutuhan legalitas lembaga Rumah TahfidzQu. Selain menjadi Direktur, narasumber juga mendapat amanah sebagai *asatidz* tahfidz di komplek Rumah TahfidzQu putra. Konten wawancara kali ini berhubungan dengan profil lembaga, strategi lembaga dan pengembangan SDMnya.

Rumah TahfidzQu berdiri sekitar bulan November tahun 2009. Berdasarkan hasil wawancara, latar belakang berdirinya Rumah TahfidzQu berangkat dari keinginan Pak Jody dan Bu Anik untuk membentuk lingkungan Qur'an di keluarganya. Kemudian Ustadz Yusuf Mansur pada saat itu menawarkan untuk membuka program Rumah Tahfidz. Sebagai langkah awal, Pak Jody dan Bu Anik merintis program Rumah Tahfidz dengan membeli sebuah rumah di dekat kediamannya. Ketika itu, pengelolaan Rumah TahfidzQu diserahkan kepada sebuah keluarga (sepasang *hafidz* dan *hafidzah*). Kebutuhan akan pengadaan santri dan *asatidz* menuntut Rumah TahfidzQu untuk membuka peluang rekrutmen SDM sebanyak mungkin. Hingga saat ini Rumah TahfidzQu terus mengalami perkembangan.

Narasumber termasuk *asatidz* yang diamanahi menjadi pengajar pada awal berdirinya Rumah TahfidzQu. Selain itu adapula Ustadz Yitno, Ustadz Manan, Ustadz Shobirin dan *asatidz* lainnya. Belajar Al Qur'an (*tahfidz Al Qur'an*) adalah prinsip pendidikan yang memandu *asatidz* untuk mengajar di Rumah TahfidzQu. Belum ada target khusus yang ingin dicapai dari pengajaran tersebut. Bahkan kurikulum pendidikannya pun baru terbentuk belum lama ini. Secara umum, tujuan dari Rumah TahfidzQu ingin membentuk kepribadian anak agar terbiasa menghafal Al Qur'an. Narasumber menyadari bahwa target dan tujuan yang belum jelas tergambar ini menjadi satu kelemahan bagi Rumah TahfidzQu.

Rumah TahfidzQu berdiri atas dasar kekeluargaan dan tidak memiliki struktur organisasi secara formal. Sehingga dalam mengatasi setiap permasalahan yang ada dilakukan dengan cara musyawarah bersama. Sementara itu, visi dan misi yang dirumuskan mengalami beberapa kali perubahan. Visi awal dari Rumah TahfidzQu ialah mencetak pemimpin yang hafidz Qur'an. Kemudian dalam 2 tahun terakhir hingga saat ini visi kembali berubah yaitu mencetak pemimpin yang berakhlaq Qur'an. Dari kedua visi tersebut belum dirumuskan misi yang jelas. Beberapa pihak yang terlibat dalam penyusunan visi dan misi lembaga menunda untuk menindak lanjutnya. Sementara ini yang menjadi kendala adalah

arah kebijakan dari pimpinan yayasan. Dengan segala keterbatasan lembaga, penyampaian visi dan misi baik kepada pihak internal SDM maupun eksternal lembaga pun belum dapat dilakukan secara optimal. Sehingga sebagian besar internal SDM menafsirkan visi dan misi lemaganya secara personal.

Seiring dengan perkembangannya, Rumah TahfidzQu yang saat ini berada di bawah kendali Yayasan Rumah Tahfidz Indonesia (RTI) banyak mengalami perbaikan. Misalnya, mekanisme pengambilan kebijakan mulai tertata rapi. Pola hubungan komunikasi antara Rumah TahfidzQu dengan Yayasan menjadi lebih jelas dan terarah. Direktorat yayasan terbagi menjadi 2, yaitu pendidikan formal dan pendidikan non formal. Narasumber sendiri menduduki jabatan Direktur pada pendidikan non formal, yaitu Rumah TahfidzQu. Sedangkan pendidikan formal yang membawahi SMP TahfidzQu berada dalam kendali dan tanggung jawab Ustadz Ilfan sebagai Direkturnya.

Target yang ingin dicapai oleh yayasan bagian pendidikan formal adalah dapat membidangi keinginan para santri untuk sekolah di lembaga pendidikan formal mulai dari tingkat SD, SMP hingga SMA. Sedangkan target dari Rumah TahfidzQu sebagai lembaga pendidikan non formal berupa pesantren ini adalah mendapat legalitas kenegaraan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama.

Semenjak berdirinya Yayasan RTI pada tahun 2014 lalu, mulai banyak pebaikan di bidang manajerial lembaga. Rumah TahfidzQu pun mulai menyusun struktur organisasi dan AD/ART secara tertulis. Namun, belum dapat dipublish secara luas karena konsep yang belum matang.

Lembaga ini semakin berkembang terlihat dari bertambah luasnya kompleks Rumah TahfidzQu. Bersamaan dengan itu, semakin banyak pula permasalahan yang muncul. Dari sisi internal lembaga, yaitu berkaitan dengan masalah standarisasi bacaan Al Qur'an dan metode pengajaran Al Qur'an. Sejauh ini upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan menyelenggarakan program pendidikan tahsin Al Qur'an dan penyusunan kurikulum pembelajaran di Rumah TahfidzQu. Berkaitan dengan ini, narasumber berharap Rumah TahfidzQu ke depannya bisa memiliki sistem manajerial yang bagus. Sementara yang menjadi permasalahan eksternal berkaitan dengan dualisme beban mengajar *asatidz* pada program LQA non mukim. Strategi Rumah TahfidzQu untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan mengadakan rekrutmen SDM.

Sumber SDM yang direkrut terdiri dari santri anak-anak, santri mahasiswa/mahasiswi dan alumni LQA (Learning Qur'an for All) non mukim. Secara garis besar, penempatan posisi SDM terbagi menjadi 2, yaitu 1) kebutuhan *asatidz* di asrama (*asatidz* tahfidz dan *asatidz* pembimbing); dan 2) kebutuhan *asatidz* di LQA non mukim. Sebelum melakukan rekrutmen, narasumber membentuk tim khusus (Divisi SDM) untuk melakukan pemetaan dan analisis kebutuhan. Beberapa pihak yang terlibat dalam perencanaan rekrutmen SDM ialah Direktur, Divisi SDM dan Koordinator Asrama. Pengadaan atau rekrutmen SDM disesuaikan dengan kebutuhan di lapangan atas pertimbangan tertentu. Adapun tanggung jawab narasumber sebagai pimpinan dalam hal ini berada pada ranah pengawasan dan evaluasi.

Secara umum, program pengembangan SDM yang telah diselenggarakan Rumah TahfidzQu dari awal berdirinya hingga saat ini, sebagai berikut:

6. *Up Grading* kurikulum PPPA
7. *Up Grading* Tahsin dan standarisasi bacaan Al Qur'an
8. Kajian keilmuan dan keagamaan
9. Promosi dan mutasi non formal

Letak geografis Rumah TahfidzQu Deresan memiliki potensi tinggi karena terletak di Sleman. Kabupaten Sleman termasuk daerah dengan profit tertinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Selain itu, Rumah TahfidzQu Desan berdekatan dengan universitas ternama seperti Universitas Gajah Mada (UGM), Universitas Negeri Yogyakarta (UNY), Universitas Islam Negeri (UIN), AMIKOM dan UPN. Ditinjau dari sisi pariwisata, lokasi Rumah TahfidzQu dekat dengan Jalan Kaliurang dan Ring Road Utara sehingga bernilai strategis. Adapun kondisi fisik Rumah TahfidzQu Deresan hingga saat ini memiliki 12 rumah dalam satu komplek yang dipakai untuk kegiatan Rumah TahfidzQu. Status rumah tersebut beragam, sebagian milik personal pimpinan dan sebagian lainnya bersifat pinjaman dan kontrak.

Interpretasi:

Perkembangan Rumah TahfidzQu mengantarkannya pada perbaikan lembaga.

Catatan Lapangan 4

Metode pengumpulan data: Wawancara

Hari, Tanggal : Selasa, 24 November 2015

Waktu : 19. 25 – 19.50 WIB

Lokasi : Pesantren TahfidzQu, Pakem

Narasumber : Ustadzah Muhsinah Mujahidah

Deskripsi Data:

Narasumber menjabat sebagai Koordinator Divisi Pendidikan di Rumah TahfidzQu. Bersamaan dengan itu, narasumber mendapat amanah sebagai *asatidz* tahfidz di Pesantren TahfidzQu yang berlokasi di daerah Pakem. Substansi wawancara yang penting untuk disampaikan pada pertemuan ini adalah mengenai rekrutmen SDM, program pengembangan SDM dan evaluasi proses pengembangan SDM.

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh informasi bahwa latar belakang pendidikan *asatidz* mempengaruhi pemahamannya terhadap visi, misi, tujuan dan strategi yang ada pada Rumah TahfidzQu.

Berdasarkan pengalaman narasumber, mekanisme pemberian amanah terhadap individu SDM dilaksanakan oleh unsur pimpinan yayasan melalui perencanaan dan analisis tertentu. Periode jabatan terhitung tidak lama setelah Yaysan RTI disahkan sekitar tahun 2014. Pada saat itu, pemberian amanah disampaikan langsung secara lisan oleh pihak yayasan terhadap SDM yang bersangkutan.

Pembinaan yang dilakukan pimpinan yayasan terhadap SDM (*asatidz*) berdasarkan konsep kekeluargaan. Artinya, pihak pimpinan turut andil bersama *asatidz* dalam menyelesaikan suatu permasalahan krusial yang tengah dihadapi oleh lembaga. Pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan bersifat insidental melalui pendekatan personal maupun struktural.

Sementara itu, komunikasi yang terjalin antara koordinator divisi pendidikan dengan koordinator divisi SDM cukup intens. Kedua belah pihak sering melakukan diskusi strategis termasuk dalam membahas perencanaan rekrutmen SDM. Selanjutnya, hasil diskusi tersebut disampaikan kepada pihak yayasan sebagai bahan pengambilan kebijakan.

Berkenaan dengan perencanaan rekrutmen SDM, dari pihak divisi pendidikan mengkomunikasikan kebutuhan SDM kepada divisi SDM atau sebaliknya. Dalam hal ini, posisi divisi SDM sebagai pelaksana kegiatan rekrutmen SDM, sedangkan divisi pendidikan cenderung berada pada ranah konseptor.

Menurut narasumber, beberapa pertimbangan yang mendasari perlunya melakukan rekrutmen SDM diantaranya sebagai berikut: 1) analisis kebutuhan pengembangan jumlah santri dan *asatidz*; 2) kondisi kekosongan *asatidz* yang mengundurkan diri karena hajat syar'i; dan 3) Program pengembangan lembaga;

Peran narasumber sebagai koordinator divisi pendidikan dalam pengembangan dan pembinaan SDM adalah 1) merumuskan SOP *asatidz* yang mencakup *asatidz* pembimbing maupun *asatidz* tahfidz; dan 2) merancang

kurikulum diniyah. Secara garis besar, peran narasumber berada pada tataran perencanaan, pengontrolan dan evaluasi pelaksanaan pendidikan di Rumah TahfidzQu.

Divisi pendidikan bekerjasama dengan divisi SDM menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka memotivasi dan meningkatkan kinerja *asatidz*. Beberapa diantaranya dengan mengadakan forum sharing bersama tokoh/tutor terkemuka, seperti Ustadz Faudhil Adzim, Ustadz Syatori Abdurrauf, Teh Deri dan suami, Ustadz Hartanto dan tokoh lainnya.

Upaya narasumber dalam mengatasi konflik internal dilakukan secara kekeluargaan. Ibaratnya dalam sebuah keluarga pasti ada yang berperan sebagai "Ayah dan Ibu". Maka tugas orang tua yang utama mengatasi konflik dalam keluarga. Seperti halnya itu, konsep awal Rumah TahfidzQu juga memegang teguh prinsip kekeluargaan. Dengan demikian, tanggung jawab narasumber sebagai anggota keluarga dalam menyelesaikan konflik internal terbatas pada ranah permukaan saja.

Sementara itu, salah satu cara untuk menangani konflik internal berupa tindakan indisipliner *asatidz* ialah dengan mengadakan program pembinaan dan pendidikan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Program – program tersebut sebagai bagian dari upaya pengembangan SDM yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalitas kinerja SDM (*asatidz*) di Rumah TahfidzQu.

Narasumber berharap setiap SDM yang tergabung sebagai sebuah keluarga dapat berperan serta secara optimal dan saling bekerjasama dalam memajukan Rumah TahfidzQu.

Interpretasi:

Program pengembangan SDM adalah salah satu bentuk upaya atau strategi Rumah TahfidzQu untuk mengatasi konflik internal lembaga.

Catatan Lapangan 5

Metode pengumpulan data: Wawancara

Hari, Tanggal : Kamis, 26 November 2015
Waktu : 12.40 – 12.50 WIB
Lokasi : Ruang Guru SMP TahfidzQu
Narasumber : Ustadz Ahmad Ilfan Rifa'i

Deskripsi Data:

Narasumber menjabat sebagai Direktur pendidikan formal di Yayasan Rumah Tahfidz Indonesia. Selain itu, narasumber juga mendapat amanah sebagai Koordinator Komplek Aduhai Qur'an di Pogung yang merupakan cabang dari Rumah TahfidzQu. Pada wawancara kali ini, informasi yang ingin diperoleh dari narasumber berkaitan dengan rekrutmen SDM dan implementasi pengembangan SDM di Rumah TahfidzQu.

Narasumber bergabung dengan Rumah TahfidzQu sekitar maret tahun 2010. Status narasumber pada saat itu sebagai santri mahasiswa. Informasi tentang keberadaan Rumah TahfidzQu diperoleh langsung dari salah satu pengelola Rumah TahfidzQu, yaitu Pak Heri. Selain menjadi santri, narasumber juga diberi amanah untuk membimbing santri anak – anak hingga sekarang. Menurut penuturan narasumber, tidak ada tahapan seleksi khusus yang dilalui oleh narasumber ketika bergabung di Rumah TahfidzQu. Penempatan posisi atau pemberian amanah oleh pengelola berdasarkan hasil wawancara dan unsur pertimbangan lainnya, seperti kepercayaan dan prestasi kinerja selama berada di Rumah TahfidzQu. Pada intinya, proses seleksi tidak dilakukan secara formal mengingat Rumah TahfidzQu adalah lembaga pendidikan non formal dengan latar belakang pendiri sebagai pengusaha yang memegang teguh prinsip kepercayaan dan kekeluargaan.

Berangkat dari latar belakang tersebut, pada awalnya Rumah TahfidzQu belum memiliki struktrur organisasi, AD/ART, maupun visi, misi dan tujuan lembaga secara tertulis. Hal ini dipandang sebagai salah satu tugas dan inovasi yang harus dilakukan oleh SDM yang berada di Rumah TahfidzQu.

Seiring perkembangan lembaga dengan berdirinya yayasan, maka visi, misi, tujuan dan strategi mulai disusun secara tertulis. Hanya saja belum siap untuk disosialisasikan kepada halayak masyarakat. Rencana untuk ke depannya, pihak pengelola akan mengurus legalitas lembaga pesantren secara hukum melalui Kementrian Agama. Dengan demikian, harapannya dapat menambah nilai positif bagi lembaga.

Selama berada di Rumah TahfidzQu, bentuk pembinaan yang telah dilakukan unsur pimpinan terhadap SDM diantaranya berupa program pendidikan dan pelatihan tahnin bersama Ustadz Hartanto, adapula kajian ruhiyah yang diberikan setiap pekan sekali. Sedangkan bentuk pengembangan yang bersifat teknis cenderung diperoleh dari pengalaman dan kemampuan pribadi SDM. Karenanya, asatidz diberi keleluasaan untuk melakukan berbagai inovasi dalam rangka mengembangkan lembaga dengan catatan tetap menjaga keharmonisan di lingkungannya.

Kontribusi yang diberikan narasumber kepada lembaga cenderung pada tataran konseptor organisasi lembaga dan program – program pengembangan lembaga. Meski demikian, tidak dipungkiri narasumber juga pernah berkontribusi di bagian teknis. Intinya, kontribusi yang diberikan dalam bentuk apapun dalam rangka untuk kemajuan Rumah TahfidzQu.

Motivasi dan arahan dari unsur pimpinan disesuaikan dengan situasi dan kondisi atau bersifat insidental. Namun adakalanya narasumber mendapat motivasi dan arahan tersebut melalui forum diskusi/rapat secara langsung maupun melalui pemanfaatan kecanggihan teknologi berupa media sosial, seperti aplikasi Whatsapp dan sebagainya.

Rumah TahfidzQu sudah berdiri sekitar 5 – 6 tahun. Akan tetapi secara badan hukum baru mendirikan yayasan sekitar 1 tahun yang lalu. Kondisi ini menuntut SDM untuk berinovasi dalam rangka mengembangkan lembaga. Pengembangan tersebut dijalankan dengan sistem kekeluargaan dan kepercayaan.

Ketika dihadapkan pada suatu permasalahan, unsur pimpinan bersikap terbuka dalam menerima kritik dan saran yang membangun dan realistik untuk diterapkan.

Tidak ada ketentuan khusus untuk memperoleh promosi jabatan di Rumah TahfidzQu. Biasanya amanah jabatan diperoleh dengan cara penunjukkan secara langsung oleh pihak yayasan melalui pertimbangan tertentu.

Narasumber berharap Rumah TahfidzQu semakin maju dengan terus melakukan beragam perbaikan terhadap input, proses maupun output lembaga. Sehingga keinginan atau tujuan dari Rumah TahfidzQu dapat tercapai. Lebih utama, Rumah TahfidzQu dapat berguna bagi masyarakat, bangsa, negara dan dunia pada umumnya.

Interpretasi:

Rumah TahfidzQu sebagai lembaga yang akan terus berkembang membutuhkan sistem manajemen yang baku agar kualitas dan eksistensi lembaga tetap terjaga.

Catatan Lapangan 6

Metode Pengumpulan data: Observasi

Hari, Tanggal : Sabtu – Minggu, 05 – 06 Desember 2015
Lokasi : Pesantren TahfidzQu, Pakem, Yogyakarta
Acara : Tarqiiz Al Qur'an Asatidz Rumah TahfidzQu

Deskripsi Data:

Kegiatan Tarqiiz Al Qur'an Asatidz Rumah TahfidzQu diikuti sejumlah 48 orang *asatidz*. Kegiatan dimulai pada hari sabtu sekitar pukul 09.25 dipandu oleh ustadz Afifudin Kamali. Setelah itu, setiap *asatidz* diberikan formulir target pribadi selama kegiatan. Dalam kegiatan tarqiiz ini, setiap *asatidz* mempunyai dua tugas pokok yang terdiri atas tugas wajib dan tugas pribadi. Tugas wajib meliputi tahsin dan setor hafalan berpasangan, sedangkan tugas pribadi diantaranya tilawah, muraja'ah, membaca tafsir dan lain – lain.

Kegiatan tahsin diisi dengan kegiatan setor hafalan kepada Ustadz Hartanto Saryono, Lc. Setiap *asatidz* menyetorkan hafalan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh divisi SDM. Jadwal setoran terbagi menjadi 6 sesi dengan durasi waktu setoran yang diberikan untuk setiap *asatidz* sekitar 15 menit. Sementara menunggu urutan setoran, *asatidz* diberikan kebebasan untuk melaksanakan target – target pribadi yang telah direncanakan. Secara umum, kegiatan tarqiiz yang berlangsung selama dua hari ini bertujuan untuk memicu dan meningkatkan semangat *asatidz* bersama Al Qur'an.

Setoran sesi I berakhir pada waktu dzuhur. Setelah itu dilanjutkan dengan kegiatan shalat dzuhur berjama'ah dan istirahat makan siang. Kemudian kegiatan setoran sesi II kembali berlangsung hingga waktu ashar tiba. Menjelang shalat ashar, kegiatan setoran diberhentikan dan setoran sesi III akan dilanjut setelah melaksanakan kegiatan shalat ashar berjama'ah. Setoran sesi III diberhentikan menjelang waktu maghrib. Kemudian *asatidz* diperkenankan untuk melakukan aktivitas pribadi seperti halnya MCK dan persiapan melaksanakan shalat maghrib berjama'ah. Setelah selesai shalat, *asatidz* melanjutkan kegiatan makan malam hingga tiba waktu isya. Selepas shalat isya' berjama'ah, kegiatan setoran sesi IV dilanjutkan kembali sampai sekitar pukul 21. 00 WIB. Kemudian *asatidz* diperkenankan untuk beristirahat di tempat yang telah dipersiapkan sebelumnya.

Keesokan harinya, kegiatan *asatidz* diawali dengan tahajud berjama'ah hingga menjelang waktu shubuh. Selain setoran hafalan, kegiatan tarqiiz juga diisi dengan tausiyah oleh Ustadz Hartanto Saryono, Lc. Tausiyah dimulai setelah melaksanakan shalat shubuh berjama'ah sampai sekitar pukul 06.00 WIB dipandu oleh Ustadz Danin Billah. Pada tausiyah kali ini, Ustadz Hartanto menyampaikan tema tentang "Kesabaran Menuntut Ilmu". Dalam tausiyahnya ustadz Hartanto berpesan agar *asatidz* sebagai pendidik/guru harus memiliki semangat belajar yang tinggi, kemudian semangat tersebut harus diimbangi oleh kesabaran, niat yang tulus dan doa yang tidak pernah putus agar ilmu yang disampaikan dapat bermanfaat bagi dunia dan akhirat. Kegiatan tausiyah ditutup dengan *sharing* bersama ustadz Hartanto.

Selepas kegiatan tausiyah, asatidz kembali melanjutkan kegiatan pagi dengan olah raga, MCK, sarapan dan shalat dhuha mandiri. Kemudian berlanjut lagi kegiatan setoran sesi V hingga berakhir menjelang waktu dzuhur.



Catatan Lapangan 7

Metode Pengumpulan data: Observasi

Hari, Tanggal : Minggu, 06 Desember 2015

Lokasi : Pantai Kukup, Gunung Kidul, Yogyakarta

Acara : *Up Grading* Tenaga Pengajar Rumah TahfidzQu Binaan Se-Gunung Kidul

Deskripsi Data:

Kegiatan *Up Grading* dihadiri sekitar 170 orang tenaga pengajar TPA di kawasan Gunung Kidul Yogyakarta. Kegiatan berlangsung pukul 08.00 WIB hingga menjelang waktu dzuhur. Pada kesempatan kali ini, kegiatan *up grading* dibersamai oleh Ustadz Muhsin dengan Ustadz Danin Billah sebagai moderatornya. Meski cuaca hujan, peserta nampak bersemangat mengikuti kegiatan ini hingga akhir.

Kegiatan up grading bertujuan untuk menjalin tali silaturahim antara para tenaga pengajar dan menambah wawasan dan pengalaman mereka dalam melaksanakan kegiatan pengajaran. Ustadz Muhsin sebagai *trainer* dalam kegiatan ini menyampaikan materi tentang manajemen pengelolaan kelas TPA. Dalam forum tersebut, *trainer* mempraktikan beberapa strategi pengkondisian kelas mulai dari pembukaan, proses sampai kelas berakhir. Pada intinya, seorang pengajar diharapkan mampu menciptakan suasana belajar/mengaji yang menyenangkan sehingga anak didik mampu menyerap ilmu yang diajarkannya dengan baik. Kegiatan *up grading* diakhiri dengan doa penutup dan acara makan siang bersama.

Lampiran VIII

DATA SANTRI RUMAH TAHFIDZQU DERESAN

a. Deresan Putra

No	No. Induk	Nama Lengkap
1	DPA-10004	Iftikar Ahmad
2	DPA-10005	M. Nur Ali Shodiqin
3	DPA-12009	Rosyad Dzorif Fadhlullah
4	DPA-12019	Bismar Satria Maulana
5	DPA-12021	M. Luqmanul Hakim
6	DPA-13022	Muhammad Fahmi Fuady
7	DPA-13024	Adib Muhammad Irham
8	DPA-13027	Yahya Ayasy Arsyad
9	DPA-13028	Arfin Maulana
10	DPA-13029	Ardian Wisnu N
11	DPA-13030	Ahmad Zakaria
12	DPA-13031	Rayhan Fitra E
13	DPA-13032	Alauddin Ramadhan Haq
14	DPA-13033	Muhammad Naim Almarham
15	DPA-13034	Thorieq Abdillah
16	DPA-13035	Afif Nugroho Rianto
17	DPA-13036	Harun Najmudin Syarif
18	DPA-13037	Rhaya Avandra
19	DPA-13038	Rosyid Ridho M
20	DPA-13039	F. Deka Dian Baresi
21	DPA-13040	Wahyu Susetyo Adji P
22	DPA-13041	Ulin Nuha Asyrofi
23	DPA-13042	Ahmad Umar Halim
24	DPA-14047	Maulana Nadrata N
25	DPA-14048	Abdurrahman
26	DPA-14049	Hasan Kusuma W
27	DPA-14050	Wildan Habibullah
28	DPA-14053	M. Fikry Ulil Al-Bab
29	DPA-14054	Nur Fikri Khuluq
30	DPA-14056	Abdullah Zidane N
31	DPA-14057	M. Iqbal Ramadhan
32	DPA-14060	Afief Ramadhan
33	DPA-14061	Irfan Rifai Arifin
34	DPA-14062	Royhan Bayhaqi
35	DPA-14064	M. Qoirul Misbahudin

36	DPA-14066	Akmal Yusam
37	DPA-14067	M. Ikhsan
38	DPA-14070	M. Luqman Firmansyah
39	DPA-14072	Muhammad Hanif A
40	DPA-14073	Abdurahman Ilham R
41	DPA-14075	Manarul Fadhlil 'Adzim
42	DPA-14076	Adham Shultan Setya H
43	DPA-14077	M. Syifa Dhiya Ulhaq™
44	DPA-15079	Yafi Ilham Muwafik
45	DPA-15081	Nandana Ayudya Natasaskara
46	DPA-15082	Faisal As Syam Abrar
47	DPA-15083	Ferdy Alam Pranata
48	DPA-15084	Alfan Alfian Rachman
49	DPA-15085	Davin Eliandra Taruwara
50	DPA-15086	Falih Habibur Rahman
51	DPA-15087	Muhammad Fathi Rizqullah
52	DPA-15088	Ghulaman Zakiyya Al Ammar
53	DPA-15089	Fathoni Anwar Nur
54	DPA-15090	Guntur Maulana Putra Projo
55	DPA-15091	Muhammad Arifkhan Ilhan Momoa
56	DPA-15092	Hariz Mahfuddien Abdussalaam
57	DPA-15093	Sulthan Tsabit Haqi Arif Robbani
58	DPA-15094	Wildan Albirruni Yahya
59	DPA-15095	Muhammad Thoriqul Islam
60	DPA-15096	Rizky Akbar Rakasiwi
61	DPA-15097	Ahmad Ridlo Muttaqi
62	DPA-15098	Faisal Rahman
63	DPA-15099	Herlambang Prasetya Nugraha
64	DPA-15100	Muhammad Iqbal Arrofqi
65	DPA-15102	Muhammad Muhlis
66	DPA-15103	Naufal Darinawa Farid
67	DPA-15104	Rizki Nur Faizin
68	DPA-15105	Abdullah Khalidul Mufid
69	DPA-15106	Ilyas Jati Panuntun
70	DPA-15107	Muhammad Amin
71	DPA-15108	Ilham Zakaria
72	DPA-15109	M. Alfatih Nur Seto

b. Deresan Putri

No	No. Induk	Nama Lengkap
1	DPI-10001	Anbiyaa Gusti Maha
2	DPI-11003	Faza Ulin Niqo
3	DPI-11004	Ayu Luthfiah Nur
4	DPI-12007	Faza Safira Mahardika Putri
5	DPI-13017	Niswah Hazratil Mufidah
6	DPI-13019	Tsania Qurrota A'yun
7	DPI-13020	Jayanti Kharisma Putri
8	DPI-13021	Nur Hasanah Zulkarnain
9	DPI-13022	Sauqi Biru Fitria
10	DPI-13024	Putri Zulfa Magfudhoh
11	DPI-13025	Destria Nur Andita
12	DPI-13026	Kanaya Islamy Balqis
13	DPI-13027	Vita Inggani
14	DPI-13028	Puspita Wulan Rahma
15	DPI-13029	Umu Azizah Munawaroh
16	DPI-13030	Umi Farikhatal 'Amah
17	DPI-13031	Sulistya Khoirunnisa
18	DPI-13033	Arina Fadhilaatika
19	DPI-14036	Hasna Sekar Utami
20	DPI-14037	Salwa Salsabila
21	DPI-14041	Sholiha Sarah Tsabita
22	DPI-14043	Salsabila
23	DPI-14044	Iffah Nur Fauziah
24	DPI-14045	Nuri Dini Auliya
25	DPI-14046	Dzakiyya Husna A M
26	DPI-14047	Zahra Yumna Nasriyani
27	DPI-14048	Yekti Nugrahani Pangestu
28	DPI-14049	Ayu Kusnaini ™
29	DPI-14051	Fadiannushrah Galuh P
30	DPI-14052	Atikah Nur Aini ™
31	DPI-14053	Nurul Husna Zulkarnain
32	DPI-14055	Aulia Al Hikmah ™
33	DPI-14056	Adinda Patricia R
34	DPI-14057	Annisa Octiaris Narwa ™
35	DPI-14058	Fathimah Az-zahra
36	DPI-14059	Alfi Berkah Maulida

37	DPI-14061	Winda Kurnia Anggita
38	DPI-14062	Annisa Syahnindita Salsabila
39	DPI-15064	Chusnu Alya Selma Fachira
40	DPI-15066	Aisyah Qurota Ayun K.
41	DPI-15067	Miura Dwi Putri Mevia
42	DPI-15069	Dwi Ayu Komalasari
43	DPI-15070	Najma Mutiara Mariam
44	DPI-15071	Amiroh 'Alimah Z. A
45	DPI-15072	Fatia Karimah
46	DPI-15073	Nayla Rakhmadina
47	DPI-15074	Asma Tsamarah Yumna
48	DPI-15076	Afifah Azzahra Putri Indradi
49	DPI-15077	Afifah Nurchasanah
50	DPI-15078	Allysa Bianca Azzahra B.
51	DPI-15079	Azza Nadila Khusna
52	DPI-15080	Cantika Qolbu Anisa
53	DPI-15081	Dea Delfinda Fatima
54	DPI-15082	Debby Adinda Putri
55	DPI-15083	Ekaputri Kurniasari Maulidina
56	DPI-15084	Esha Dhiya Ulhaq
57	DPI-15085	Fatin Haya Nafisah
58	DPI-15086	Hanifah Muslimah
59	DPI-15087	Kunti Ainun Nikmah
60	DPI-15088	Nadzira Atalla Muthi' A.
61	DPI-15089	Nastiti Kautsar Fitrianti
62	DPI-15090	Nurul Fatimah Azahra
63	DPI-15091	Nur Baini
64	DPI-15092	Yaqutun Nafis
65	DPI-15093	Ziyan Sakinati Adzkia
66	DPI-15094	Alfia Rachmawati
67	DPI-15095	Dyandra Nisrina
68	DPI-15096	Nisrina Nabiha
69	DPI-15097	Sabrina Hayya Isyfi
70	DPI-15098	Saniatul Maghfiroh
71	DPI-15099	Winda Fatikhatul Munawaroh
72	DPI-15100	Mia Fuji Sofiana
73	DPI-15101	Bella Nur Safrida A. H
74	DPI-15102	Intan Faizul Rahmah
75	DPI-15103	Kharisma Zahra N. F
76	DPI-15104	Lulu Laely Nahariyah

77	DPI-15105	Nafisa Nur Zaima
78	DPI-15106	Nur Baitina
79	DPI-15107	Nur Izza Malikha
80	DPI-15109	Sakilah Afifah
81	DPI-15110	Rasya Mutiara Putri

c. SMA Putri

No	No. Induk	Nama Lengkap
1	RTS-10001	Endarwati
2	RTS-10003	Atiya Fiki Rahma Mumtazah
3	RTS-10004	Khoirun Nisa'
4	RTS-11005	Nur Na'imatum Maulida
5	RTS-12006	Dina Erdiana Yusup
6	RTS-12008	Putri Dina Addifa
7	RTS-14009	Zulaikha Fajrotul Haq
8	RTS-14011	Ari Agustina
9	RTS-14012	Hafshah Fitri Afifah
10	RTS-14013	Hijri Hanifah
11	RTS-14015	Inas Arifah Mujahidah
12	RTS-14016	Jihan
13	RTS-14017	Hizba Dina Hafiyana
14	RTS-14019	Annisa Qonita Halim
15	RTS-14021	Khilda Qonitaturrobbby
16	RTS-14023	Zulfa Isnaeni
17	RTS-14024	Salma Rosikhatul Muniroh

d. Dewasa Putra

No	No.Induk	Nama
1	RTM-14002	Areski
2	RTM-14003	Muhammad Zaki Fathoni
3	RTM-14006	Farizqi Ismail
4	RTM-14008	Legi Pratama
5	RTM-15001	Affan Rasyid Ridha
6	RTM-15002	Ardian Ferdy Prahengga
7	RTM-15003	Azmi Prakoso
8	RTM-15004	Ceceng Andri Ripki Hadi
9	RTM-15005	Djaenuddin Latief

10	RTM-15006	Fauzi Ari Nurcahyo
11	RTM-15007	Minan Zuhri
12	RTM-15008	Muhammad Fajar M.
13	RTM-15009	Muhammad Izharuddin T.
14	RTM-15010	Muhammad Saiful Haris
15	RTM-15011	Muhammad Yufaldo
16	RTM-15012	Sophi Irfan F.
17	RTM-14009	Agung Dwi Prasetyo
18	RTM-14004	Wahyudin

e. Dewasa Putri

No	No.Induk	Nama
1	RTH-14001	Khozainu Rohma
2	RTH-14003	Adi Putri Anisa W
3	RTH-14004	Mulyani Widiyaningsih
4	RTH-14007	Cici Afridawati
5	RTH-14008	Fatimah Fatmawati
6	RTH-14011	Salwa Sofia Windiyana
7	RTH-14012	Uni Nofianti
8	RTH-14015	Shaffira Munafatin U
9	RTH-15001	Rizkiana
10	RTH-15002	Arina Damayanti
11	RTH-15003	Nurma Audina
12	RTH-15004	Pujiana
13	RTH-15005	Fifian Arizona Pertiwi
14	RTH-15006	Hestina Wigati
15	RTH-15007	Fatimah Fatmawati
16	RTH-15008	Ardina Shulhah Putri
17	RTH-15009	Zainab
18	RTH-15010	Anis Tuing Isti Nur S.
19	RTH-15011	Syifa Anugerah
20	RTH-15012	Anjarmi Lestari
21	RTH-15013	Kharismadhany
22	RTH-15014	Rini Muliani
23	RTH-15015	Nurul Hidayah
24	RTH-15016	Riva Aprilia
25	RTH-14006	Septilistiana
26	RTH-14010	Nisa Fadilah

Lampiran IX

DATA RUMAH TAHFIDZQU BINAAN SAPTOSARI - GUNUNG KIDUL

No	Nama		
1	Al-Amin Klumpit	26	Sunan Kalijaga
2	Mushola Al-Amin	27	Sabilul Muhtadin
3	Nurul Ilmi	28	Al Falaq
4	Al Hasanain	29	Jilul Umati Islamiyah
5	Al Hidayah	30	Nurul Huda Banjaran
6	Al Khusna	31	Al Hikmah Wuluh
7	Al Ikhlas Mendak	32	Al Fatah
8	Al Istikhoro	33	Al Mudazir
9	Al Maimun	34	Ahlun Thoyibun
10	Al Masyitoh	35	Ar Rohman
11	Al Azhar	36	At Ta'lim
12	Al Mu'minun	37	Al Hidayah
13	An Nadziir	38	Al Huda Giring
14	An Nur Bacak	39	Al Kautsar
15	Asy Syura	40	Nurussalam
16	At Taubah	41	Al Huda Kedungkeris
17	Al Hikmah Sengon	42	Roudhatu Jannah
18	Baiturrahman	43	As Salam
19	Miftaql Jannah	44	Bustanul Ulum
20	Madin Nurul Inayah	45	Yambu'ul Qur'an
21	Mambaul Ullum	46	Al Mubarokah
22	Nailul Muna	47	An Nur Pakel
23	Nur Hidayah	48	Nurul Anwar
24	Nurul Huda Bacak	49	An Nur Kenongo
25	Roudlotut Tholabah		

Lampiran X

**PROGRAM KERJA RUMAH TAHFIDZQU BINAAN
PERIODE 2015/2016**

**PROGRAM KERJA RUMAH TAHFIDZ GUNUNG KIDUL
PERIODE 2015/ 2016**

No.	Nama Program	Mekanisme pelaksanaaan/ Deskripsi	Jangka Waktu	PJ	Sumber Anggran
1. PEMBINAAN ASATIDZ	1. Tahsin pengajar		minggu ke 4/ bln	Ust. Danin	RT Dereasan
	2. koordinasi asatidz		minggu ke 4/ bln	Mas Medi	RT GK
	3. Tahsin dan pengkaderan pengurus		2 x / bln	Ust. Affif	RT Dereasan
	4. Pertukaran pengajar		2 x/ bln	pengurus harian	RT GK
	5. Up Greading asatidz		2x/ thn	Ust Danin	RT Dereasan
2. PEMBINAAN SANTRI	1.Tasmi'		1 x/ bln	ust/zh Rmh Tahfidz GK	RT Masing2
	2. Penyelenggaran pendidikan (baca iqra', tahlidz, diniyah)		harian	ust/zh Rmh Tahfidz GK	RT Masing2
	3. Dongeng, CCA, lomba		1x/ bulan	ust/zh Rmh Tahfidz GK	RT Masing2
	4. Sedekah Keliling		2 x/ bln	ust/zh Rmh Tahfidz GK	RT Masing2
	5. Bersih-bersih masjid, rumah tahlidz		1x / bln	ust/zh Rmh Tahfidz GK	RT Masing2
3. PEMBINAAN WALI (Masyarkat)	1. Kajian bulanan autar Rumah tahlidz		1 x/ bln	koordinator Rmh Tahfidz	RT GK & RT Masing2
	2. Sedekah Rumah tahlidz		1 x / 2 bln	koordinator Rmh Tahfidz	RT GK & RT Masing2
	3. Tasmi dari santri dikajian bulanan		1 x/ 3 bln	koordinator Rmh Tahfidz	RT GK & RT Masing2
	4. silaturrahim Warga		menyesuaikan	koordinator Rmh Tahfidz	RT GK & RT Masing2

No.	Nama Program	Mekanisme pelaksanaaan/ Deskripsi	Jangka Waktu	PJ	Sumber Anggaran
4	PROGRAM BULANAN	1. Laporan Kegiatan Rumah tahlidz Masing-masing	2 x/ bln	Mas Medi	RT GK
		2. Pembagian dana oprasinal dan kajian bulanan	2 x / 2 bln	Ust. Danin	RT Deresan
		3. Evaluasi Program	2 x/ 3 bln	Ust Danin	RT GK
		4. Program Pengaderan asatidz	2x/ bln	Ust Affif	RT Deresan
5.	PROGRAM PENGEMBANGAN	1. Membentuk Kurikulum Rumah Tahlidz	Maret	Pengurus harian	RT GK
		2. Membahas mekanisme pelaksanaan kegiatan Harian	Maret	Pengurus harian	RT GK
		3. menentukan materi Pembelajaran (diniyah)	Maret	Pengurus harian	RT GK
		4. Membuat standar ujian (tahlidz, diniyah, iqra)	April	Pengurus harian	RT GK
		5. membuat ijazah Santri	juni	Pengurus harian	RT GK
		6. Pelaksanaan Wisuda Santri	Agustus	Pengurus harian	RT GK

Lampiran XI



Lampiran XII

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dini Dahlia
NIM : 12490067
Pembimbing : Drs. Misbah Ulmunir, M.Si
Mulai Pembimbingan : 23 Oktober 2015
Judul Skripsi : *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Asatidz) di Rumah TahfidzQu Deresan Yogyakarta*
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

No	Tanggal	Bimbingan ke	Materi Bimbingan	Tanda tangan
1.	23 Oktober 2015	1	Pembuatan skripsi	
2.	02 November 2015	2	Seminar proposal	
3.	10 November 2015	3	Penyusunan daftar pertanyaan	
4.	17 November 2015	4	BAB I (Perbaikan proposal)	
5.	24 November 2015	5	BAB II	
6.	09 Desember 2015	6	BAB III	
7.	06 Januari 2016	7	BAB IV	
8.	08 Januari 2016	8	BAB V	
9.	29 Januari 2016	9	Koreksi naskah skripsi lengkap	

Yogyakarta, 03 Februari 2016

Pembimbing,



Drs. Misbah Ulmunir, M.Si.
NIP. 19550106 199303 1 001

Lampiran XIII



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta 55281.
Telp. (0274) 513056, Fax. (0274) 586117. Email: ftk@uin-suka.ac.id

SURAT KETERANGAN
NOMOR : UIN.02/TU.T/PP.09/ 0919 /2016

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama	: DINI DAHLIA
NIM	: 12490067
Fakultas	: Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Semester	: VIII (Delapan)

Telah menyelesaikan semua beban SKS dengan :

Nilai C- sebanyak : - (NIHIL) tanpa nilai E dan telah menyelesaikan tugas Praktek PPL I, PPL-KKN Integratif.

Jumlah Mata Kuliah Wajib : 133 SKS
Jumlah Mata Kuliah Eleksi : 8 SKS
Jumlah : 141 SKS

IP Komulatif : 3.63 (Tiga Koma Enam Tiga)

Dan memenuhi persyaratan untuk mengikuti sidang munaqasyah.

Demikian agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 18 Februari 2016

Petugas Pengecek Nilai
Jurusan KI

Supriyono
NIP. : 19600218 199203 1 001



Lampiran XX

FOTO LOKASI DAN KONDISI RUMAH TAHFIDZQU DERESAN



Logo Rumah TahfidzQu



Logo Yayasan Rumah Tahfidz Indonesia



Aula Rumah TahfidzQu Deresan Putra



Asrama Rumah TahfidzQu Deresan Putra



Piala Penghargaan Santri Rumah TahfidzQu



Up Grading Tahsin bersama Ustadz Hartanto Saryono, Lc

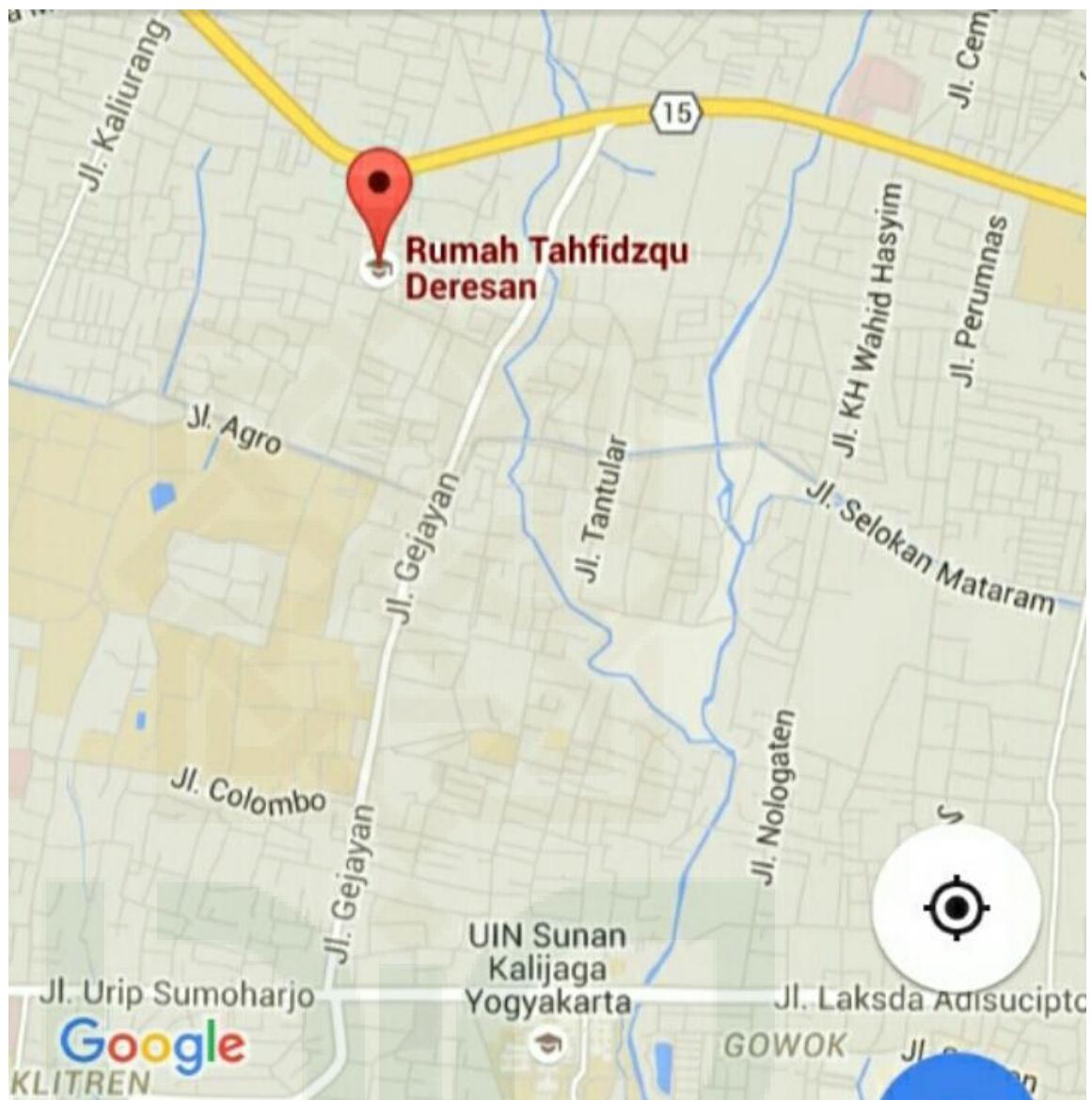


Outbond Camp TahfidzQu



Kegiatan Wisuda Akbar

B612
SELFIE



Peta Lokasi Rumah TahfidzQu Deresan



Sekretariat Rumah TahfidzQu

Lampiran XIX

CURRICULUM VITAE

1. Nama : Dini Dahlia
2. No Telp/HP : 085759215452
3. Tempat, Tgl Lahir : Subang, 09 Juni 1994
4. Program studi : Manajemen Pendidikan Islam
5. Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
6. Agama : Islam
7. Alamat di Yogyakarta : Jl Deresan III No. 24 Catur Tunggal, Depok, Sleman
8. Orangtua a) Ayah : Didin Wahyudin umur : 46
 tahun
 Pekerjaan : Wiraswasta
- b) Ibu : Hotimah umur : 44
 tahun
 Pekerjaan : Wiraswasta
9. Alamat orangtua : Subang, Jawa Barat
10. No Telp/HP : 085814189350 / 085846101478
11. Email : dinidahlia96@gmail.com

Yogyakarta, 29 Januari 2016

Yang Membuat,

Dini Dahlia