

**UPAYA PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA ASATIDZ  
PENGABDIAN DI PONDOK PESANTREN IBNUL QOYYIM PUTRA  
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 :

**AM SAIFULLAH ALDEIA**

**NIM : 12490073**

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



**PENGESAHAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR**

Nomor : UIN.02 / DT / PP.01.1 / 57 / 2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : “Upaya Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Asatidz Pengabdian di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putra Yogyakarta”

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :  
Nama : AM Saifullah Aldeia  
NIM : 12490073  
Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 19 Mei 2016  
Nilai Munaqasyah : A/B

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

**TIM MUNAQASYAH:**

Ketua Sidang

Dr. Ahmad Arifi, M.Ag  
NIP. 19661121 199203 1 002

Penguji I

Zainal Arifin, S.Pd.I, M.S.I  
NIP.19800324 200912 1 005

Penguji II

Rohinah, M.A  
NIP. 19800420 20101 2 004

Yogyakarta, 17 Juni 2016  
UIN Sunan Kalijaga  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

DEKAN.

Dr. H. Tasman Hamami, MA  
NIP. 19611102 198603 1 003

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AM Saifullah Aldeia

NIM : 12490073

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

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

Yogyakarta, 26 April 2016

Yang Menyatakan



AM SAIFULLAH ALDEIA  
12490073



## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal :

Lamp :

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 saudara :

Nama : AM Saifullah Aldeia  
NIM : 12490073  
Judul Skripsi : Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Asatidz  
Pengabdian Di Pondok Pesantren Ibnu'l Qoyyim Putra  
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 saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 26 April 2016  
Pembimbing Skripsi

Dr. Ahmad Arifi, M.Ag  
196611211992031002

## MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan Katakanlah. “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasul-Nya dan orang-orang mu'min, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. AT-Taubah : 105)

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ  
وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ  
الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan (QS. Al-Qashas : 77)

<sup>1</sup> *Qur'an Hafalan*, ( Jakarta : Almahira, 2012) hlm 203

<sup>2</sup> *Ibid.*, hlm 394

**PERSEMBAHAN**

**SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN UNTUK :**

**ALMAMATERKU TERCINTA PROGRAM STUDI**

**MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَ أَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ  
اللَّهِ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ  
وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ، 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 sederhana ini tidak terlepas dari kemudahan dan pertolongan dari Allah SWT. Shalawat dan salam semoga dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai figur teladan dalam dunia pendidikan Islam yang patut ditiru dan perjuangankan hingga akhir zaman.

Skripsi ini merupakan kajian singkat tentang peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja *asatidz* pengabdian pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terwujud atas bantuan, bimbingan, dukungan serta doa dari berbagai pihak. Sehingga, 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 kepada penulis selama menempuh studi.
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. Ibu Dr. Juwariyah, M.Ag selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan bimbingan serta arahan selama masa perkuliahan di program studi Manajemen Pendidikan Islam
4. Bapak Dr. Ahmad Arifi, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan penuh kesabaran telah memberikan arahan, bimbingan, motivasi, serta doa untuk kelancaran penyusunan skripsi ini.

5. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang dengan sabar telah mendidik dan membimbing penulis.
6. Pimpinan pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra beserta seluruh *Asatidz* pengabdian yang telah bekerjasama selama penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Drs. Alfian Helmy dan Ibu Dra. Sumarni Karim yang senantiasa memberikan doa restu dan dukungan baik dalam bentuk materi maupun non materi. Terimakasih atas semua yang bapak ibu lakukan, semoga Allah SWT memberi pahala dan barakahnya.
8. Adikku tercinta Tegar Salahuddin Ruhutama yang selalu memberikan motivasi dan mendukung baik dalam keadaan senang maupun susah. Semoga kita bisa menjadi orang yang sukses nantinya dan bisa memberikan kebahagiaan untuk bapak dan ibu.
9. Semua sahabat MPI *Blue Community* (2012). Terimakasih untuk kebersamaan selama 4 (empat) tahun terakhir ini. Semoga Allah membalas kebaikan kalian dengan kesuksesan dunia-akhirat. Aamiin.
10. Teman-teman alumni pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra angkatan 2012 *MIZON* Indra, Imam, Dika, Bagus, Fadil, Dimas, Fatah, Fahri, Aziz, dkk yang masih terus bersama dan saling mendukung untuk kesuksesan
11. Semua pihak yang telah ikut berjasa dalam penyusunan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Semoga semua bantuan, bimbingan, dukungan amal baik yang telah diberikan dapat diterima di sisi Allah SWT dan mendapat limpahan rahmat dari-Nya. Amin.

Yogyakarta, 27 April 2016

Penulis,

AM Saifullah Aldeia

NIM. 12490073

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN KONSULTASI .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	10
D. Kajian Pustaka.....	11
E. Sistematika Penulisan .....	16
BAB II: LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN .....	18
A. Kajian Teori.....	18
1. Tinjauan Tentang Kepemimpinan .....	18
2. Tinjauan Tentang Etos Kerja.....	26
3. Tinjauan Tentang Motivasi (Hierarki Kebutuhan Maslow) .....	35
B. Metode Penelitian .....	39
1. Pendekatan Penelitian.....	39
2. Jenis Penelitian .....	39
3. Subjek Penelitian .....	40
4. Metode Pengumpulan Data .....	41
5. Metode Validitas dan Keabsahan Data.....	45
6. Analisis Data .....	46
BAB III: GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN IBNUL QOYYIM PUTRA .....	48
A. Sejarah Singkat.....	48
B. Letak Geografis .....	50
C. Visi, Misi dan Tujuan Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putra .....	51

D. Struktur Organisasi.....	54
E. Keadaan Guru, Karyawan dan <i>Asatidz</i> pengabdian.....	63
F. Data Santri Pondok Pesantren Ibnu Qoyyim Putra.....	67
G. Sarana dan Prasarana.....	69
<b>BAB IV: PENINGKATAN ETOS KERJA <i>ASATIDZ</i> PENGABDIAN PONDOK PESANTREN IBNUL QOYYIM PUTRA YOGYAKARTA.....</b>	<b>72</b>
A. Etos Kerja <i>Asatidz</i> Pengabdian Pondok Pesantren Ibnu Qoyyim Putra.....	72
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja <i>Asatidz</i> Pengabdian Pondok Pesantren Ibnu Qoyyim Putra .....	80
1. Motivasi.....	80
2. Faktor Ekonomi.....	82
3. Lingkungan Kerja Pesantren .....	84
4. Agama .....	86
C. Upaya Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja <i>Asatidz</i> Pengabdian .....	88
1. Memberikan Apresiasi Terhadap <i>Asatidz</i> Pengabdian yang Kinerjanya Baik .....	89
2. Melakukan Evaluasi Terhadap <i>Asatidz</i> yang Kinerjanya Menurun .....	91
3. Memotivasi <i>Asatidz</i> Pengabdian Agar Bekerja Lebih Baik .....	93
4. Menciptakan Suasana Kekeluargaan antara pimpinan dan <i>Asatidz</i> Pengabdian .....	95
<b>BAB V: PENUTUP .....</b>	<b>98</b>
A. Simpulan.....	98
B. Kritik.....	99
C. Saran-saran dan Rekomendasi.....	100
D. Kata Penutup .....	100
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>101</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Komponen dan sub komponen teori kebutuhan Maslow .....	38
Tabel 2	: Daftar <i>Musyrif</i> kamar pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra.....	61
Tabel 3	: Daftar guru pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra.....	62
Tabel 4	: Daftar Staf Tenaga Kependidikan .....	65
Tabel 5	: Daftar <i>Asatidz</i> yang mendapat tugas mengajar dan staf tata usaha..	65
Tabel 6	: Daftar Santri MTs pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra .....	66
Tabel 7	: Daftar santri MA pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra.....	66
Tabel 9	: Daftar total santri pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra .....	67
Tabel 10	: Daftar masa waktu pengabdian <i>Asatidz</i> .....	72

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Pedoman Wawancara
Lampiran II	: Catatan Lapangan
Lampiran III	: Surat Penunjukan Pembimbing
Lampiran IV	: Bukti Seminar Proposal
Lampiran V	: Berita Acara Seminar
Lampiran VI	: Surat Izin Penelitian ke Sekolah
Lampiran VII	: Surat Izin Penelitian ke Gubernur
Lampiran VIII	: Surat Izin Penelitian dari Gubernur
Lampiran IX	: Surat Izin Penelitian dari Bapeda Bantul
Lampiran X	: Pedoman Wawancara
Lampiran XI	: Catatan Lapangan
Lampiran XII	: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
Lampiran XIII	: Kartu Bimbingan Skripsi
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	: Sertifikat PKTQ
Lampiran XX	: <i>Curriculum Vitae</i>

## DAFTAR GAMBAR

Tabel 1	: Hierarki kebutuhan menurut Maslow.....	36
Tabel 2	: Hierarki kebutuhan Maslow yang telah direvisi .....	37



## ABSTRAK

**AM Saifullah Aldeia.** Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Asatidz Pengabdian di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putra Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta : Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2016

Dewasa ini, pembahasan tentang etos kerja menjadi semakin penting. Hal ini dikarenakan dilema kerja semakin kompleks. Terlebih etos kerja pengasuh di pesantren. Karena input maupun output dari pesantren adalah manusia yang harus dikembangkan potensi-potensinya. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana Bagaimana etos kerja asatidz pengabdian di pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra; Apa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja asatidz pengabdian pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra; Bagaimana peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja asatidz pengabdian pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui etos kerja asatidz pengabdian pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra; mengetahui faktor yang mempengaruhi etos kerja asatidz pengabdian; mengetahui peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja asatidz pengabdian.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan Fenomenologi. Subjek dari penelitian ini adalah direktur dan wakil direktur pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra dan Asatidz pengabdian pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan beberapa tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Etos kerja asatidz pengabdian di pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra sudah cukup baik. Indikator baiknya etos kerja dapat dilihat dari loyalitas atau kesetiaan para asatidz untuk melaksanakan pengabdian. Ciri lain dari etos kerja asatidz pengabdian pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra adalah santun, rendah hati, sabar, dan memiliki emosi yang stabil dalam melaksanakan tugas-tugasnya. menganggap tugas-tugas pengabdiannya sebagai pelayanan kepada santri dan wali ataupun orang tuanya. Para asatidz juga mengutamakan tugas-tugas pesantren untuk diselesaikan terlebih dahulu daripada urusan pribadi. Namun dalam beberapa kondisi asatidz mengalami penurunan etos kerja karena merasa jenuh dengan tugas-tugas pesantren yang diemban. (2) faktor yang mempengaruhi etos kerja asatidz pengabdian yaitu motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik, faktor yang dalam hal ini adalah honor yang diberikan pihak pesantren, motivasi dari pimpinan pesantren, etos kerja rekan pengabdian yang lain, dan pengaruh keilmuan Islam yang berkaitan dengan etos kerja. (3) Peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja yaitu memberikan apresiasi kepada asatidz pengabdian yang kinerjanya baik, melakukan evaluasi terhadap asatidz yang kinerjanya kurang baik, menjaadi motivator untuk asatidz pengabdian dan menciptakan suasana kekeluargaan antara pimpinan dengan asatidz pengabdian.

**Kata Kunci :** Etos Kerja, Kepemimpinan, Pesantren

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan yang mendidik peserta didiknya (santri) agar dapat memahami keilmuan agama dengan baik. Tidak cukup disitu, pondok pesantren juga membiasakan santrinya untuk berakhlak terpuji agar dapat menjadi teladan yang baik di lingkungan sosial tempatnya berinteraksi. Ciri khas tersebut yang membuat pondok pesantren dikenal oleh masyarakat sebagai lembaga pendidikan Islam yang memiliki peranan penting untuk mencerdaskan bangsa baik dari segi kognitif, perilaku maupun spiritual. Seiring perkembangan zaman pondok pesantren terus berbenah diri agar bisa mendidik para santrinya untuk menjadi pribadi yang tidak hanya memahami keilmuan agama dengan baik dan mendalam namun juga bisa mengembangkan teknologi terkini yang bermanfaat untuk masyarakat. Dengan demikian lembaga pendidikan pesantren telah melaksanakan proses pendidikan yang mempunyai tujuan selaras dengan tujuan pendidikan nasional seperti yang tercantum dalam UU no 20 tahun 2003 bab II pasal 3 yang bunyinya<sup>1</sup>

*Pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman, bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.*

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia. Saat ini banyak dijumpai pesantren-pesantren yang berkembang di

---

<sup>1</sup> [Lidyapusasaripknr08.blogspot.co.id/2015/05/resume-uu-sisdiknas-pendidikan.html](http://Lidyapusasaripknr08.blogspot.co.id/2015/05/resume-uu-sisdiknas-pendidikan.html)  
[25 April 2016]

Indonesia. Setiap pesantren mempunyai ciri khas yang berbeda. Namun secara garis besar pesantren-pesantren yang ada di Indonesia dikategorikan ke dalam 3 bentuk yaitu : (a) Pondok pesantren salafiyah; (b) Pondok pesantren Khalafiyah; Pondok Pesantren campuran/kombinasi<sup>2</sup>. Pondok pesantren Salafiyah adalah pondok pesantren yang sistem pembelajarannya menggunakan pendekatan tradisional dan berkonsentrasi pada pembahasan kitab kuning berbahasa arab. Sedangkan pondok pesantren Khalafiyah (modern) merupakan pondok pesantren yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan dengan pendekatan modern melalui satuan pendidikan formal, baik madrasah ( MI, MTs, MA, atau MAK), maupun sekolah (SD, SMP, SMA, SMK). Pada pondok pesantren Khalafiyah, “pondok” lebih banyak berfungsi sebagai asrama yang memberikan lingkungan kondusif untuk pendidikan agama. Adapun pondok pesantren kombinasi merupakan penggabungan dua sistem antara salafiyah dengan khalafiyah. Artinya pesantren tersebut mengadakan pendidikan formal berjenjang namun juga menerapkan sistem pendidikan tradisional yang berkonsentrasi pada pembahasan kitab kuning.<sup>3</sup>

Dari tiga kategori pesantren yang telah disebutkan semuanya mempunyai ciri khas masing-masing. namun ada satu hal yang menjadi persamaan dari tiga kategori pesantren tersebut, yaitu proses pendidikannya berlangsung selama 24 jam penuh dan berkesinambungan. Menjadi ciri khas sebuah pesantren adalah para peserta didiknya (santri) bermukim di asrama yang sudah disediakan pihak pesantren. Dengan demikian segala hal yang dilihat, didengar, dan dikerjakan adalah bagian dari pendidikan pesantren itu sendiri. Walaupun dalam beberapa

---

<sup>2</sup> Anonim, *Pondok Pesantren dan Madrasah Diniyah Pertumbuhan dan Perkembangannya*, (Jakarta : Departemen Agama RI : 2003), hlm 29

<sup>3</sup> *Ibid.*, hlm 29-30

kasus ada santri yang hanya datang ke pesantren sore hari untuk belajar kitab (santri kalong), idealnya para santri haruslah bermukim di asrama agar pendidikan pesantrennya bisa tertanam kuat.

Pola pendidikan pesantren yang berlangsung selama 24 jam ini menuntut para pengelola maupun pengasuh untuk bekerja maksimal agar tujuan-tujuan pendidikan yang dicanangkan oleh pesantren bisa dicapai oleh para santri. Untuk itu pengelolaan pesantren membutuhkan sumber daya manusia berkualitas dan memahami pola pendidikan pesantren dengan baik. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pengasuh. Namun kualitas dan kemampuan mengelola pendidikan pesantren tidaklah cukup jika tidak dibarengi dengan etos kerja yang baik dari pengasuh yang ada. Dengan adanya etos kerja yang baik maka seseorang akan bekerja keras dengan dedikasi tinggi dan kejujuran. Etos kerja yang baik juga mendorong seseorang untuk memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia.

Etos berasal dari bahasa Yunani ( *Ethos* ) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula *etika*, *etiket* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral). Sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat

untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.<sup>4</sup>

Dewasa ini, pembahasan tentang etos kerja menjadi semakin penting. Hal ini dikarenakan dilema kerja semakin kompleks.<sup>5</sup> Terlebih etos kerja pengasuh di pesantren. Karena input maupun output dari pesantren adalah manusia yang harus dikembangkan potensi-potensinya. Etos kerja merupakan refleksi dari sikap hidup yang mendasar, maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai yang berdimensi pada transenden. Nilai-nilai transeden itu akan menjadi dasar bagi pengembangan spiritualitas yang sangat diperlukan sebagai kekuatan yang membentuk suatu kepribadian yang menentukan kualitas eksistensial dalam hidupnya.<sup>6</sup>

Mochtar Buchori dalam Janan Asifudin (2004) mengemukakan adanya kemungkinan etos kerja manusia terwujud sebagai hasil dari suatu proses sosial historis. Berarti etos kerja bukan suatu sifat yang konstan . ia bisa mengalami pasang surut. Musa Asy'arie dalam Janan Asifudin (2004) juga berpendapat bahwa etos kerja adalah suatu kebudayaan. Terbentuk oleh proses yang panjang dan pada akhirnya membentuk sebuah kepribadian.<sup>7</sup> Dengan demikian dapat ditemui perbedaan etos kerja antara satu kelompok dengan kelompok lainnya. Dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan bagian dari budaya, upaya pembinaan dan peningkatan etos kerja individu ataupun kelompok.

---

<sup>4</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta : 2002) hlm 15

<sup>5</sup> Musa Asy'arie, *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, (Yogyakarta : 1997) hlm 33

<sup>6</sup> *Ibid.*, hlm 34

<sup>7</sup> Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta : 2004) hlm 28

Seperti yang telah dipaparkan di atas, bahwasanya etos kerja bukanlah suatu hal yang konstan melainkan mengalami peningkatan maupun penurunan. Menurunnya etos kerja seseorang akan berdampak pada kualitas kerjanya. Jika dilihat dari sisi organisasi maupun kelembagaan, penurunan etos kerja dapat memperlambat perkembangan lembaga tersebut. Menurunnya etos kerja seseorang bisa disebabkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal adalah pengaruh yang datang dari dalam seseorang seperti kejenuhan dalam melaksanakan sebuah tugas sehingga menurunkan etos kerjanya. Sedangkan faktor eksternal adalah hal-hal yang datang dari luar seperti rekan kerja yang kurang baik, sistem yang tidak berjalan dengan baik maupun metode kepemimpinan yang kurang baik.

Menurunnya etos kerja dapat menghambat perkembangan sebuah lembaga pendidikan tidak terkecuali pondok pesantren. Untuk mengatasi pemasalahan ini pimpinan pesantren harus membuat kebijakan dan mengarahkan orang-orang yang secara struktural berada di bawahnya untuk meningkatkan etos kerjanya. Karena setiap aktivitas pesantren tidak bisa lepas dari daya guna manusia. Maka dari itu, kepemimpinan pendidikan di pesantren berperan sangat penting dalam rangka mengarahkan dan menggerakkan organisasi di pesantren untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Husna Asmara (1985 : 18), kepemimpinan pendidikan adalah segenap kegiatan dalam usaha mempengaruhi personal di lingkungan pendidikan pada situasi tertentu agar mereka melalui usaha kerjasama, mau

bekerja dengan penuh tanggung jawab dan ikhlas demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.<sup>8</sup>

Kepemimpinan dapat dimaknai sebagai kemampuan untuk menggerakkan, memengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membina, membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum ( jika diperlukan ) dengan maksud agar manusia sebagai bagian dari organisasi mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan dirinya sendiri maupun organisasi secara efektif dan efisien. Pengertian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan terdapat tiga unsur yaitu pemimpin ( *leader* ), anggota ( *leader* ), dan situasi ( *situation* ).<sup>9</sup> Kepemimpinan juga mempunyai fungsi mengusahakan keefektifan organisasi dengan mengusahakan etos kerja yang positif kepada orang-orang yang secara struktural harus dipimpin.<sup>10</sup>

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pimpinan mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan etos kerja orang-orang yang secara struktural berada di bawahnya. hal ini dikarenakan seorang pimpinan mempunyai fungsi untuk mengusahakan keefektifan organisasi. Kewajiban pimpinan untuk memperhatikan etos kerja bawahannya berlaku untuk seluruh lembaga pendidikan tidak terkecuali pesantren khususnya pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra Yogyakarta. Terjadi penurunan etos kerja di kalangan pengasuh atau asatidz pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra. Hal ini

---

<sup>8</sup> Ara Hidayat, Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip, dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, ( Yogyakarta : Kaukaba, 2012), hlm 77

<sup>9</sup> Imam Machali, *Kepemimpinan Pendidikan dan Pengembangan Karakter*, ( Yogyakarta: Pedagogia, 2012), hlm 3

<sup>10</sup> Ara Hidayat, Imam Machali, "*Pengelolaan....*", hlm 7

dikarenakan para *Asatidz* kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan.<sup>11</sup> *Asatidz* merupakan istilah *Jama'* yang digunakan untuk menyebut pengasuh di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra. Sedangkan secara personal pengasuh di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra oleh para santri dipanggil dengan sebutan *Ustadz*. Adapun pengabdian merupakan status untuk para *asatidz* yang mendapatkan tugas untuk mengurus segala hal yang berkaitan tentang kepesantrenan. *Asatidz* pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra direkrut dari alumni pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra sendiri.<sup>12</sup> Ada perbedaan antara *asatidz* pengabdian dengan staf pengajar ataupun karyawan di pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra. Dalam perekrutannya *asatidz* pengabdian tidak menggunakan syarat keserjanaan sedangkan untuk menjadi staf pengajar dibutuhkan syarat keserjanaan sesuai dengan bidangnya. Walaupun pada prakteknya ada juga *asatidz* pengabdian yang diminta menjadi staf pengajar karena dianggap mumpuni.<sup>13</sup> Untuk staf pengajar dan karyawan kompensasinya telah ditetapkan namun untuk *asatidz* pengabdian tidak ada aturan khusus mengenai kompensasi hanya saja pihak pesantren berusaha untuk memberikan kompensasi terbaik untuk *Asatidz* pengabdian.<sup>14</sup>

Dalam proses kepemimpinan di pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra pemegang kebijakan tertinggi adalah direktur KMI ( *Kulliyatul Mu'allimin Al*

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan direktur Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putra K.H Rohadi Agus Salim S.Pd.I hari Rabu 30 Desember 2015 pukul 08.00 WIB

<sup>12</sup> Wawancara dengan direktur Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putra K.H Rohadi Agus Salim S.Pd.I hari Rabu 30 Desember 2015 pukul 08.00 WIB

<sup>13</sup> Wawancara dengan direktur Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putra K.H Rohadi Agus Salim S.Pd.I hari Rabu 30 Desember 2015 pukul 08.00 WIB

<sup>14</sup> Wawancara dengan direktur Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putra K.H Rohadi Agus Salim S.Pd.I hari Rabu 30 Desember 2015 pukul 08.00 WIB

*Islamiyah*) dan wakil direktur KMI. Adapun kepemimpinan kyai di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra diposisikan sebagai kepemimpinan yang bersifat spiritual. Kyai tidak dibebani tanggung jawab manajemen pesantren namun nasehat serta petuahnya dijadikan pertimbangan penting untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan pesantren. Kyai pondok pesantren Ibnul Qoyyim sekaligus pendiri adalah beliau K.H.R Hisyam Syafi'i. Namun pada tahun 2013 beliau meninggal dunia sehingga digantikan menantunya ustadz K.H Rohadi Agus Salim, S.Pd.I yang menjabat juga sebagai direktur KMI.<sup>15</sup> Setelah K.H.R Hisyam Syafi'i meninggal, terjadi pergeseran fungsi kyai. Kyai yang pada awalnya diposisikan sebagai kepemimpinan spiritual, kini mempunyai wewenang dan tanggung jawab dalam struktur kelembagaan pesantren dan juga dalam menentukan kebijakan-kebijakan manajerial pesantren termasuk berkaitan dengan peningkatan etos kerja *asatidz* pengabdian. dikatakan demikian karena saat ini amanah sebagai direktur dan tanggung jawab sebagai kyai dipegang oleh individu yang sama yaitu ustadz K.H. Rohadi Agus Salim, S.Pd.I. Sehingga setiap kebijakan yang beliau buat tidak bisa dipisahkan antara kebijakan direktur ataupun kebijakan kyai, melainkan merupakan satu kesatuan.

Salah satu faktor yang menyebabkan turunnya etos kerja *asatidz* pengabdian adalah kejenuhan dalam melaksanakan tugas-tuga pesantren.<sup>16</sup> Indikasi kejenuhan dapat dilihat dari berjalannya kegiatan – kegiatan pesantren yang kurang maksimal. Kegiatan-kegiatan tersebut yaitu kumpul rutin mingguan antara

---

<sup>15</sup> Wawancara dengan direktur Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putra K.H Rohadi Agus Salim S.Pd.I hari Rabu 30 Desember 2015 pukul 08.00 WIB

<sup>16</sup> Wawancara dengan Ustadz Burhanadinurdin, S.I.Kom pada hari Senin 29 Februari 2016 pukul 18.53 WIB di kantor tata usaha

*asatidz* dengan para santri kamar yang dibimbing. Beberapa *asatidz* tidak menghadiri forum tersebut sehingga keadaan santri kurang kondusif dan menjadi tidak disiplin. Beberapa *asatidz* juga tidak melaksanakan bimbingan belajar kepada para santri yang sudah ditetapkan jadwalnya. Dalam koordinasi rutin mingguan beberapa *asatidz* juga tidak hadir tanpa ada izin yang jelas.<sup>17</sup>

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait peran pimpinan pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra dalam meningkatkan etos kerja *asatidz* pengabdian. Persoalan ini diangkat dengan judul **“Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja *Asatidz* Pengabdian Di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putra Yogyakarta”**. Penelitian ini penting untuk dilaksanakan karena pimpinan akan mengathui aspek-aspek apa saja yang harus di penuhi dan dilaksanakan untuk meningkatkan etos kerja *Asatidz* pengabdian. Dengan meningkatnya etos kerja *Asatidz* pengabdian maka perkembangan pesantren akan menjadi lebih baik.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan beberapa masalah yang menjadi fokus penelitian, yaitu :

1. Bagaimana etos kerja *Asatidz* pengabdian pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra ?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja *Asatidz* pengabdian pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra ?

---

<sup>17</sup> Pengamatan Peneliti selama melaksanakan masa pengabdian di pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra

3. Bagaimana peran pimpinan pondok Pesantren Ibnu Qoyyim Putra dalam meningkatkan etos kerja *Asatidz* Pengabdian ?

### C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui etos kerja *Asatidz* pengabdian pondok pesantren Ibnu Qoyyim putra
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja *Asatidz* pengabdian pondok pesantren Ibnu Qoyyim putra
- c. Untuk mengetahui peran pimpinan pondok pesantren Ibnu Qoyyim putra dalam meningkatkan etos kerja *Asatidz* pengabdian

#### 2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Secara Teoritis

Menambah khazanah pengetahuan dalam dunia pendidikan Islam khususnya mengenai peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja bawahannya.

##### 2. Secara Praktis

- a. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sebuah rujukan yang dianggap lebih kongkrit apabila nantinya

penulis bekecimpung dalam dunia pendidikan, khususnya dalam hal peningkatan etos kerja.

- b. Bagi pesantren, dapat menjadi bahan masukan, khususnya dalam peningkatan etos kerja.
- c. Bagi *stakeholder* pendidikan, khususnya pimpinan pesantren, hasil penelitian ini dapat menjadi sebuah acuan dalam penyelesaian masalah etos kerja, serta dapat pula dijadikan sebagai bahan evaluasi dengan tujuan meningkatkan etos kerja *Asatidz* pengabdian.

#### **D. Kajian Pustaka**

Penelitian tentang etos kerja sampai sekarang sudah banyak dilakukan, namun kebanyakan obyek penelitiannya adalah perusahaan maupun usaha kecil menengah. Penelitian tentang etos kerja yang dikaitkan dengan peran pimpinan di lembaga pendidikan khususnya di pesantren masih jarang ditemui. Dalam penelitian ini terdapat beberapa karya ilmiah yang relevan dengan pembahasan mengenai peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja, diantaranya adalah :

Skripsi yang ditulis oleh Ahmad Muhajirin, dengan judul *Pengembangan Etos Kerja Karyawan Muslim PT Cipta Manunggal Textil Kecamatan Batang Kabupaten Batang Jawa Tengah*. Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta 2006<sup>18</sup>. Penelitian ini membahas tentang etos kerja karyawan PT Cipta Manunggal Textil dan cara-cara pengembangannya. Kesimpulan penelitian Ahmad Muhajirin ini adalah upaya PT Cipta Manunggal Textil dalam mengembangkan etos kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang dilaksanakan oleh perusahaan diantaranya dengan memberikan gaji atau upah, tunjangan dan jaminan sosial. PT Cipta Manunggal Textil juga mengadakan pelatihan semasa bekerja agar dapat memberikan bekal keterampilan kepada karyawan. Di sisi lain kondisi lingkungan kerja kurang bersih namun adanya hubungan yang harmonis antara para karyawan dengan pimpinan dapat menumbuhkan semangat kerja lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Muhajirin berfokus pada strategi pengembangan etos kerja karyawan yang dilakukan oleh pihak manajemen PT Cipta Manunggal Textil. Penelitian ini tidak mendalami lebih detail peran dari pimpinan PT Cipta Manunggal Textil dalam mengembangkan etos kerja karyawannya.<sup>19</sup> Adapun penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui sejauh mana pimpinan berperan dalam meningkatkan etos kerja. Intinya penelitian yang dilakukan Ahmad Muhajir berfokus pada strategi pengembangan etos kerja sedangkan

---

<sup>18</sup> Ahmad Muhajirin, *Pengembangan Etos Kerja Karyawan Muslim PT Cipta Manunggal Textil Kecamatan Batang Kabupaten Batang Jawa Tengah*, Skripsi, Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2006.

<sup>19</sup> Ahmad Muhajirin, *Pengembangan Etos Kerja Karyawan Muslim PT Cipta Manunggal Textil Kecamatan Batang Kabupaten Batang Jawa Tengah*, Skripsi, Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2006.

penelitian yang akan dilakukan berfokus pada peran ataupun kebijakan pimpinan dalam meningkatkan etos kerja.

Skripsi yang ditulis oleh Ani Rubia Bekti, dengan judul *Etos Kerja Islami Relevansinya dengan Kesuksesan (Studi Komparasi Tiga Tokoh Sukses di Yogyakarta)*. Jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Islam Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2005.<sup>20</sup> Penelitian ini membahas tentang etos kerja islami dan kesuksesan dari sudut pandang tiga tokoh sukses di Yogyakarta yaitu bapak H. Muhammad Sukri Fadholi, bapak KH. Sunardi Syahuri dan Ir. H. Henny Leksmna Hedikusumo. Penelitian ini juga membahas tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kesuksesan tiga tokoh tersebut. Kesimpulan dari penelitian ini adalah tiga tokoh ini mempunyai persepsi yang sama tentang etos kerja islami yaitu bekerja tidak hanya bertujuan untuk meraih halhal yang duniawi tapi juga harus disertai niat beribadah. Sedangkan kesuksesan adalah ketika seseorang menjadi bermanfaat terhadap saudaranya. Adapun faktor yang mempengaruhi kesuksesan ketiga tokoh diatas adalah niat yang tulus untuk mencari rizki karena Allah. Saling menghormati dan menghargai terhadap karyawan maupun sesama pihak manajemen.

Penelitian yang akan dilakukan mempunyai perbedaan mencolok dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ani Rubia Bekti. Penelitian yang dilakukan Ani Rubia Bekti membahas tentang relevansi etos kerja

---

<sup>20</sup> Ani Rubia Bekti, *Etos Kerja Islami Relevansinya Dengan Kesuksesan (Studi komparasi tiga tokoh sukses di Yogyakarta)*, Skripsi, Jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Islam Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005

Islami dengan kesuksesan seseorang.<sup>21</sup> Penelitian ini juga tidak membahas etos kerja yang berkaitan dengan konsep kepemimpinan. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah etos kerja yang dikaitkan dengan konsep kepemimpinan. Yaitu peran seorang pemimpin untuk meningkatkan etos kerja bawahannya.

Skripsi yang ditulis oleh Delvia Agusti, dengan judul *Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Soebrantas Ditinjau Menurut Ekonomi Islam*. Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru 2014.<sup>22</sup> Skripsi ini membahas tentang peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan PT pegadaian dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja karyawan. Penelitian ini juga membahas tentang tinjauan ekonomi Islam terhadap peran pimpinan untuk meningkatkan etos kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawannya adalah sebagai teladan, sebagai motivator, membangun komunikasi yang baik dengan karyawan serta bersikap adil. Peran pimpinan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung adalah sikap tegas pimpinan terhadap karyawan yang kurang disiplin dan member sanksi setelah melakukan

---

<sup>21</sup> Ani Rubia Becti, *Etos Kerja Islami Relevansinya Dengan Kesuksesan (Studi komparasi tiga tokoh sukses di Yogyakarta)*, Skripsi, Jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Islam Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005

<sup>22</sup> Delvia Agusti, *Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Soebrantas Ditinjau dari Ekonomi Islam*, Skripsi, Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2014

komunikasi dengan karyawan yang bersangkutan. Adapun faktor penghambatnya adalah pimpinan jarang melakukan pengawasan terhadap karyawan dan kurang memperhatikan kondisi yang terjadi di lingkungan kerja karyawan.

Adapun penelitian yang akan dilakukan memiliki kesamaan dengan penelitian ini. Namun dilihat dari sudut pandang yang berbeda. Penelitian ini melihat bagaimana peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja ditinjau dari ekonomi Islam. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan bagaimana peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja ditinjau dari kepemimpinan pendidikan Islam.

Skripsi yang ditulis oleh Tri Setianingsih, dengan judul *Etos Kerja Karyawati Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Jurusan Sosiologi Agama Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2007.<sup>23</sup> Penelitian ini membahas tentang etos kerja karyawati fakultas Ushuluddin dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Obyek penelitian ini adalah 8 karyawati fakultas Ushuluddin. Hasil dari penelitian ini adalah delapan karyawati yang diteliti memiliki tingkat indikator etos kerja yang berbeda-beda yaitu indikator kejujuran, indikator pelayanan dan indikator disiplin. Etos kerja karyawati fakultas Ushuluddin juga dipengaruhi oleh faktor agama. Karena dalam agama terdapat ajaran-ajaran yang mendorong pemeluknya untuk senantiasa bekerja dengan giat dan membenci orang yang malas.

---

<sup>23</sup> Tri Setianingsih, *Etos Kerja Karyawati Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Skripsi, Jurusan Sosiologi Agama Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007

Berbeda dengan penelitian ini, penelitian yang akan dilakukan tidak hanya terfokus pada etos kerja seseorang. Tapi bagaimana etos kerja seseorang bisa meningkat karena dipengaruhi oleh pimpinannya.

Dari penelitian-penelitian yang sudah dijabarkan di atas, secara garis besar membahas tentang etos kerja karyawan yang bekerja di perusahaan atau kantor yang proses dan tujuannya adalah untuk menghasilkan keuntungan materi. Ada juga penelitian yang membahas tentang etos kerja tokoh-tokoh yang telah meraih kesuksesan. Berbeda dengan penelitian yang sudah ada, penelitian ini lebih membahas etos kerja pengasuh pondok pesantren yang notabene tujuannya bukan untuk meraup keuntungan namun untuk mencerdaskan peserta didik.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sebuah proposal skripsi akan lebih sistematis jika disusun dengan sistematika yang sesuai dengan kaidah yang baik. Maka dalam proposal skripsi ini menjadi lima bab yaitu sebagai berikut :

##### **BAB I : Pendahuluan**

Pembahasan dalam bab ini meliputi : latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan kajian pustaka, pada bab ini dimaksudkan sebagai kerangka awal dalam menghantarkan isi pembahasan pada bab selanjutnya.

## **BAB II : Landasan Teori dan Metode Penelitian**

Pada bab ini membahas tentang teori yang relevan dengan fokus penelitian. Yaitu tentang teori etos kerja dan kepemimpinan. Teori tersebut digunakan sebagai acuan dalam penelitian sehingga diperoleh suatu legitimasi konseptual secara ilmiah.

## **BAB III : Gambaran Umum Obyek Penelitian**

Pada bab ini akan memaparkan gambaran umum pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra Yogyakarta yang meliputi sejarah berdirinya, letak geografis pesantren, struktur organisasi pesantren, visi dan misi pesantren, keadaan guru, santri, dan karyawannya.

## **BAB IV : Analisis Data dengan Teori**

Pembahasan dalam bab ini meliputi analisis berdasarkan teori tentang (1) etos kerja *asatidz* pengabdian pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra (2) faktor-faktor yang mempegaruhi etos kerja *asatidz* pengabdian pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra (3) peran pimpinan pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra dalam meningkatkan etos kerja *asatidz* pengabdian.

## **BAB V : Penutup**

Pada bab ini membahas tentang simpulan, saran dan kata penutup yang bisa diambil dari hasil penelitian tentang peran pimpinan pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra dalam meningkatkan etos kerja *asatidz* pengabdian.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari uraian dan analisis hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Etos kerja asatidz pengabdian di pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra cukup baik. Indikator dari etos kerja yang cukup baik dapat dilihat loyalitas atau kesetiaan para asatidz untuk melaksanakan pengabdian. Ciri lain dari etos kerja asatidz pengabdian pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra adalah santun, rendah hati, sabar, dan memiliki emosi yang stabil dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Asatidz pengabdian juga menganggap tugas-tugas pengabdian sebagai pelayanan kepada santri dan wali ataupun orang tuanya. Pelayanan dalam artian memberikan bimbingan yang maksimal kepada santri dan memberikan informasi yang tepat kepada wali ataupun orang tua santri. Para asatidz juga mengutamakan tugas-tugas pesantren untuk diselesaikan terlebih dahulu daripada urusan pribadi. Namun dalam beberapa kondisi asatidz mengalami penurunan etos kerja karena merasa jenuh dengan tugas-tugas pesantren yang diemban.
2. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja asatidz pengabdian yaitu motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik,

kesejahteraan yang dalam hal ini adalah honor yang diberikan pihak pesantren, motivasi dari pimpinan pesantren, etos kerja rekan pengabdian yang lain, dan pengaruh keilmuan Islam yang berkaitan dengan etos kerja.

3. Peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja *asatidz* sudah cukup baik yaitu memberikan apresiasi kepada *asatidz* pengabdian yang kinerjanya baik, melakukan evaluasi terhadap *asatidz* yang kinerjanya kurang baik, menjadi motivator untuk *asatidz* pengabdian dan menciptakan suasana kekeluargaan antara pimpinan dengan *asatidz* pengabdian.

#### B. Kritik

1. *Asatidz* pengabdian terlalu mudah jenuh dalam melaksanakan tugas-tugas pesantren.
2. Komunikasi antara pimpinan dengan *asatidz* pengabdian kurang maksimal sehingga memungkinkan terjadinya kesalahpahaman dalam melaksanakan tugas pesantren.
3. Keputusan pimpinan dalam mengambil kebijakan terkadang tidak sesuai dengan sistem sehingga menurunkan etos kerja *asatidz* pengabdian yang berusaha semaksimal mungkin melaksanakan tugas sesuai prosedur

### C. Saran-saran dan Rekomendasi

1. Kepada asatidz pengabdian Hendaknya tidak mudah merasa jenuh dengan tugas-tugas yang diberikan pesantren agar etos kerja tidak menurun
2. Kepada pimpinan hendaknya terus mempertahankan pengaruh-pengaruh positif yang dapat meningkatkan etos kerja asatidz pengabdian dan menghilangkan pengaruh-pengaruh negatif yang dapat menurunkan etos kerja asatidz pengabdian
3. Kepada pimpinan hendaknya terus memberi motivasi baik dalam bentuk perkataan maupun apresiasi kepada asatidz pengabdian agar etos kerjanya semakin baik. Serta mencari solusi agar asatidz tidak merasa jenuh dalam melaksanakan tugas-tugas pesantren

### D. Kata Penutup

Alhamdulillah segala puji penulis haturkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, kesehatan, kekuatan serta kemudahan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan penelitian inidengan tepat waktu. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammaad SAW yang selalu menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan disebabkan keterbatasan yang penulis miliki, oleh karena itu kritikdan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca serta dunia pendidikan pada umumnya. Selanjutnya penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam

penyusunan dan penyelesaian skripsi ini. Semoga mendapat imbalan yang jauh lebih baik dai Allah SWT. *Amin ya Robbal'alamin*



## DAFTAR PUSTAKA

- Agusti, Delvia, *Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan PT Pegadaian(Persero) Cabang Syariah Soebrantas Ditinjau dari Ekonomi Islam*, Skripsi, Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2014
- Anonim, *Pondok Pesantren dan Madrasah Diniyah Pertumbuhan dan Perkembangannya*, Jakarta : Departemen Agama RI, 2003
- Asifudin Janan Ahmad, *Etos Kerja Islami*, Surakarta : Muhammadiyah Universty Press, 2004
- Anoraga, Panji, *Psikologi Kerja*, jakarta : rineka cipta, 2014
- Arifin, Zainal, *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*, Bandung Remaja Rosdakarya, 2012
- Asy'ari, Musa, *Islam, Etos Kerja, dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, LESFI : 1997
- Basrowi, Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta : Rineka Cipta, 2008
- Bekti, Rubia, Ani, *Etos Kerja Islami Relevansinya Dengan Kesuksesan (Studi Komparasi Tiga Tokoh sukses di Yogyakarta)*, Skripsi, Jurusan Bimbingan dan Penyuluhan Islam Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005
- Creswell.W John, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010
- Herdiyansyah, Haris, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*, jakarta : Salemba Humanika, 2010
- Hidayat, Ara, Machalli, Imam, *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Yogyakarta : Kaukaba, 2012

Kurniadin, Didin, Machalli, Imam. *Manajemen Pendidikan, Konsep, Prinsip, dan Pengelolaan Pendidikan*, Sleman : Ar-Ruz, 2012

Muhajirin, Ahmad, *Pengembangan Etos Kerja Karyawan Muslim PT Cipta Manunggal Textil Kecamatan Batang Kabupaten Batang Jawa Tengah*, Skripsi, Jurusan Pengembangan

Masyarakat Islam Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2006

Mulyasa, E, *Manajemen berbasis sekolah konsep strategi dan implementasi*, 2014, Bandung : Rosdakarya, 2014

Priansa, Juni, Donni, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung : Alfabeta, 2014

Setianingsih, Tri, *Etos Kerja Karyawati Fakultas Ushuluddin Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*, Skripsi, Jurusan Sosiologi Agama Fakultas Ushuluddin UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007

Tasmara, Toto, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta : Dana Bhakti Wakaf, 1994

Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta : Gema Insan Press, 2002

Tim Administrasi UPI Bandung, *Manajemen pendidikan*, Bandung : Alfabeta, 2013

Triatna, Cepi, *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2015

Wahib, Aziz, Abdul, *Anatomi organisasi dan kepemimpinan pendidikan telaah terhadap organisasi dan pengelolaan organisasi pendidikan*, Bandung : ALFABETA, 2011

## CATATAN LAPANGAN I

### Metode Pengumpulan Data : Observasi

Hari/Tanggal : Jum'at, 15 Januari 2016 dan Sabtu 16 Januari 2016  
Jam : 09.00 WIB  
Lokasi/Tempat : Kantor Tata Usaha  
Sumber Data : Dokumentasi pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra

#### Deskripsi Data :

Data didapat dari dokumentasi pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra berupa buku pedoman dan peraturan akademik pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra serta profil MTs pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra. Observasi kali ini untuk memperoleh informasi tentang data pesantren.

Panduan observasi berupa pertanyaan-pertanyaan terkait tentang sejarah berdirinya pesantren, visi dan misi pesantren, struktur organisasi, keadaan santri, asatidz pengabdian, dan sarana prasarana pesantren.

#### Interpretasi :

Kepala tata usaha memberikan data-data atau dokumentasi pesantren terkait tentang sejarah berdirinya pesantren, profil pesantren, visi dan misi pesantren, struktur organisasi, keadaan santri dan asatidz pengabdian, sarana dan pra sarana pesantren.

## **Catatan Lapangan II**

### **Metode Pengumpulan Data : Wawancara**

Hari/Tanggal : Rabu, 24 Februari 2016  
Jam : 18.54 WIB  
Lokasi/Tempat : Ruang Tata Usaha  
Narasumber : Ustadz Hendriana Wijaya, S.Hum

#### **Deskripsi Data :**

Narasumber adalah ustadz pengabdian di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra. Pertanyaan yang disampaikan terkait dengan etos kerja, faktor yang mempengaruhi etos kerja dan peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja.

Dari hasil wawancara diketahui bahwa narasumber mempunyai etos kerja yang baik. Dilihat dari niat dan tujuan mengabdikan di pesantren Ibnul Qoyyim Putra. Namun dalam beberapa situasi etos kerja narasumber menurun karena adanya kesalahpahaman antara narasumber dengan pimpinan.

Adapun faktor yang mempengaruhi etos kerja narasumber adalah kinerja asatidz pengabdian yang lain. Sedangkan peran pimpinan menurut beliau yaitu memberi motivasi dan nasehat serta melakukan evaluasi terhadap asatidz yang kinerjanya kurang baik.

#### **Interpretasi :**

Etos kerja Ustadz Hendriana Wijaya S.Hum sudah baik namun dalam beberapa kondisi menurun yaitu ketika terjadi kesalahpahaman dengan pimpinan. Faktor yang mempengaruhi etos kerja beliau adalah etos kerja asatidz pengabdian yang lain. Peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja asatidz pengabdian adalah memberi motivasi dan nasehat serta melakukan evaluasi terhadap asatidz yang kinerjanya kurang baik.

## **Catatan Lapangan III**

### **Metode Pengumpulan Data : Wawancara**

Hari/Tanggal : Jum'at, 26 Februari 2016  
Jam : 06.46 WIB  
Lokasi/Tempat : Ruang Tata Usaha  
Narasumber : Ustadz Ari Rahmat Imtihan S.Pt

#### **Deskripsi Data :**

Narasumber adalah ustad pengabdian di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra. Pertanyaan yang disampaikan terkait dengan etos kerja, faktor yang mempengaruhi etos kerja dan peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja.

Ustadz Ari Rahmat Imtihan S.Pt mempunyai etos kerja yang baik. Bisa dilihat dari lamanya waktu beliau mengabdikan di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra yaitu selama enam tahun. Beliau juga mempunyai tujuan mengabdikan yang baik yaitu berbagi ilmu kepada para santri. Selain itu beliau juga cukup disiplin membagi waktu sehingga tugas-tugas pesantren dan urusan pribadi bisa berjalan beriringan.

Faktor yang mempengaruhi etos kerja beliau adalah pemberian honor dari pesantren, kinerja positif dari asatidz pengabdian yang lain, serta nasehat dan motivasi dari pimpinan pesantren.

Peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja menurut beliau adalah memberi apresiasi pada asatidz yang kinerjanya baik. Melakukan evaluasi terhadap kinerja asatidz yang menurun dan melakukan pemberhentian kepada asatidz jika tidak mengindahkan evaluasi dari pimpinan. Menjadi tempat untuk berkonsultasi dan memberi nasehat terkait peningkatan etos kerja.

#### **Interpretasi :**

Ustadz Ari Rahmat Imtihan S.Pt mempunyai etos kerja yang baik. Indikasinya adalah lama waktu beliau mengabdikan. Tujuan dari pengabdian beliau. Serta kedisiplinan dalam membagi waktu.

Faktor yang mempengaruhi etos kerja beliau adalah pemberian honor dari pesantren, kinerja positif asatidz pengabdian yang lain, dan nasehat dari pimpinan pesantren

Peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja menurut beliau memberi apresiasi kepada asatidz yang kinerjanya baik, melakukan evaluasi terhadap asatidz yang kinerjanya kurang baik dan melakukan pemberhentian jika dibutuhkan, menjadi tempat untuk berkonsultasi, serta memberi nasehat dan motivasi kepada asatidz pengabdian.



## **Catatan Lapangan IV**

### **Metode Pengumpulan Data : Wawancara**

Hari/Tanggal : Ahad, 28 Februari 2016  
Jam : 19.02 WIB  
Lokasi/Tempat : Ruang Tata Usaha  
Narasumber : Ustadz Rian Musthofa

#### **Deskripsi Data :**

Narasumber adalah ustad pengabdian di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra. Pertanyaan yang disampaikan terkait dengan etos kerja, faktor yang mempengaruhi etos kerja dan peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja.

Ustadz Rian Musthofa telah mengabdikan di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra selama tiga tahun. Alasan beliau mengabdikan sebagai bentuk terima kasih terhadap pesantren. Beliau bertanggung jawab membimbing kamar Hasuna dua serta memegang bagian kesarifan. Beliau berusaha sebisa mungkin mendahulukan tugas-tugas pesantren daripada urusan pribadi. Dalam beberapa kondisi beliau merasa kinerjanya menurun karena jenuh dan mood yang kurang baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja beliau adalah honor yang diberikan pesantren, kinerja dari asatidz pengabdian yang lebih senior karena bisa dijadikan panutan, dan motivasi serta nasehat dari pimpinan pesantren.

Adapun peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja asatidz pengabdian adalah memberi peringatan terhadap asatidz yang etos kerjanya menurun, sebagai tempat untuk berkonsultasi dan memberikan nasehat serta motivasi kepada asatidz pengabdian.

#### **Interupsi :**

Ustad Rian Musthofa mempunyai etos kerja yang baik. Dilihat dari tujuan beliau mengabdikan yaitu berterima kasih untuk pesantren serta mengutamakan urusan pesantren dari urusan pribadi.

Faktor yang mempengaruhi etos kerja beliau adalah honor yang diberikan pesantren, etos kerja dari asatidz yang lebih senior, dan nasehat serta motivasi dari pimpinan.

Peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja menurut beliau adalah memberi peringatan kepada asatidz pengabdian yang etos kerjanya menurun, sebagai tempat untuk berkonsultasi, dan memberi nasehat serta motivasi kepada asatidz pengabdian.



## **Catatan Lapangan V**

### **Metode Pengumpulan Data : Wawancara**

Hari/Tanggal : Senin, 29 Februari 2016

Jam : 07.17 WIB

Lokasi/Tempat : Kantin

Narasumber : Ustadz Syaifullah

#### **Deskripsi Data :**

Narasumber adalah ustad pengabdian di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra. Pertanyaan yang disampaikan terkait dengan etos kerja, faktor yang mempengaruhi etos kerja dan peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja.

Ustad Syaifullah Mengabdi Di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra selama 7 bulan. Beliau berniat untuk mengabdi di pesantren hingga lulus kuliah. Alasan beliau mengabdi agar bisa membimbing para santri untuk menjadi lebih baik. Beliau bertanggung jawab sebagai wali kamar multazam 1 dan memegang bagian kesantrian. Namun beliau merasa etos kerja sebagai wali kamar menurun karena terlalu berkonsentrasi di bagian kesantrian.

Faktor yang mempengaruhi kinerja beliau adalah honor yang diberikan pesantren. Karena dari honor itu bisa digunakan untuk membeli pulsa yang nantinya digunakan untuk berkomunikasi dengan wali santri. Pengaruh yang lain adalah etos kerja asatidz pengabdian yang lain karena bisa memotivasi. Lalu pengaruh yang terakhir adalah motivasi dan nasehat dari pimpinan pesantren.

Peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja asatidz pengabdian menurut beliau adalah memberi nasehat dan motivasi agar etos kerja para asatidz lebih baik.

#### **Interupsi data :**

Ustadz Syaifullah mempunyai etos kerja yang cukup baik. Namun ada beberapa hal yang membuat etos kerjanya menurun karena belum bisa membagi waktu terkait tugas-tugas yang diembannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja beliau adalah honor yang diberikan pesantren, etos kerja asatidz pengabdian yang lain, dan nasehat serta motivasi dari pimpinan pesantren.

Peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja asatidz pengabdian menurut beliau adalah sebagai motivator untuk asatidz pengabdian agar etos kerjanya menjadi baik.



## **Catatan Lapangan VI**

### **Metode Pengumpulan Data : Wawancara**

Hari/Tanggal : Senin, 29 Februari 2016  
Jam : 18.53WIB  
Lokasi/Tempat : Kantor Tata Usaha  
Narasumber : Ustadz Burhanadinurdin, S.I.Kom

#### **Deskripsi Data :**

Narasumber adalah ustad pengabdian di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra. Pertanyaan yang disampaikan terkait dengan etos kerja, faktor yang mempengaruhi etos kerja dan peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja.

Ustad Burhanadinurdin S.I.Kom telah mengabdikan di pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra selama enam tahun. Tujuan beliau mengabdikan adalah untuk ikut ambil bagian dalam memajukan pesantren tempat beliau belajar serta menambah pengalaman. Beliau bertanggung jawab sebagai wali kamar daarul mu'min dan memegang bagian kesantunan dan pembina pramuka dalam struktur kepengasuhan. Beliau berusaha secara maksimal untuk melaksanakan tugas-tugas pesantren walaupun tugas-tugas tersebut harus menyisihkan urusan-urusan pribadi beliau. Namun terkadang beliau merasa jenuh dengan tugas-tugas dari pesantren sehingga membuat etos kerjanya menurun.

Faktor yang mempengaruhi etos kerja menurut beliau adalah pemberian honor dari pesantren. Karena sebagai anak muda menjadi suatu kebanggaan bisa menghidupi diri sendiri. Faktor lainnya adalah komunikasi yang baik dengan pimpinan, lalu etos kerja rekan asatidz pengabdian yang lain, dan nasehat serta motivasi dari pimpinan.

Sedangkan peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja asatidz pengabdian menurut beliau adalah menaikkan haji asatidz yang punya loyalitas dan etos kerja yang baik, memberi peringatan terhadap asatidz yang kinerjanya

kurang baik hingga melakukan pemberhentian jika diperlukan dan memberikan nasehat serta motivasi kepada asatidz pengabdian.

Interpretasi Data :

Ustadz Burhanadinurdin S.I.Kom mempunyai etos kerja yang baik dilihat dari lamanya waktu beliau mengabdikan serta tujuan dari pengabdian beliau yaitu ambil bagian dalam memajukan pesantren. Beliau juga berusaha dengan maksimal melaksanakan tugas-tugas pesantren walau harus menyisihkan urusan pribadi beliau. Namun terkadang beliau merasa jenuh dengan tugas-tugas yang beliau emban sehingga menurunkan etos kerja beliau.

Adapun faktor yang mempengaruhi etos kerja menurut beliau adalah honor yang diberikan pesantren, etos kerja asatidz pengabdian yang lain serta nasehat dan motivasi dari pimpinan

Peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja asatidz pengabdian menurut beliau adalah menaikkan haji asatidz yang punya loyalitas serta etos kerja yang baik, memberi peringatan terhadap asatidz yang etos kerjanya menurun dan bila perlu melakukan pemberhentian, peran yang terakhir adalah memberikan nasehat dan motivasi kepada pimpinan yang nasehat tersebut selalu dikaitkan dengan Al-Qur'an dan hadits

## **Catatan Lapangan VII**

### **Metode Pengumpulan Data : Wawancara**

Hari/Tanggal : Selasa, 1 Maret 2016  
Jam : 20.11 WIB  
Lokasi/Tempat : Kantor Tata Usaha  
Narasumber : Ustadz Muhammad Aka S.Pd.I

#### **Deskripsi Data :**

Narasumber adalah ustad pengabdian di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra. Pertanyaan yang disampaikan terkait dengan etos kerja, faktor yang mempengaruhi etos kerja dan peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja.

Ustad Muhaammad Aka telah mengabdikan di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra selama sepuluh tahun. Tujuan beliau mengabdikan yang pertama adalah untuk mengaplikasikan ilmu yang didapat selama belajar di pesantren. Tujuan yang kedua diniatkan sebagai ibadah. Beliau bertanggung jawab sebagai wali kamar daarul muallim. Dalam struktur kepengasuhan beliau menjabat sebagai bagian kesarifan. Ada dua amanah yang menurut beliau harus diselesaikan. Yaitu amanah dari orang tua berupa tugas pendidikan dan yang kedua amanah berupa tugas dari pesantren. Agar keduanya tidak saling berbenturan beliau akan fokus melaksanakan tugas pesantren jika berada di pesantren dan akan fokus belajar ketika berada di kampus. Namun beliau juga merasa etos kerjanya menurun karena sedang ada masalah pribadi dengan keluarga. Selain itu terkadang beliau juga merasa jenuh dengan tugas-tugas dari pesantren.

Sedangkan menurut beliau, faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja beliau adalah honor yang diberikan dari pesantren. Selain itu kinerja rekan asatidz pengabdian juga mempengaruhi etos kerja beliau. Beliau merasa kecewa ketika beliau sedang melaksanakan tugasnya namun asatidz pengabdian yang lain bermalasan. Faktor lain yang mempengaruhi etos kerja beliau adalah

nasehat dan motivasi dari pimpinan. Terlebih nasehat yang disampaikan pimpinan ditambah dengan dalil-dalil dari Al-Qur'an serta hadits nabi.

Peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja asatidz pengabdian menurut beliau adalah pimpinan memberikan apresiasi setiap kinerja yang dilakukan asatidz. Apresiasi yang diberikan tidak selalu berupa materi namun dalam bentuk ucapan terima kasih yang tulus dari pimpinan. Pimpinan pesantren juga memberi masukan nasehat kepada asatidz pengabdian yang kinerjanya kurang baik

Interpretasi :

Ustad Muhammad Aka S.Pd.I mempunyai etos kerja yang baik. Bisa dilihat dari loyalitas beliau kepada psantren dengan melakasnakan masa pengabdian selama sepuluh tahun. Walaupun tidak selamanya etos kerja beliau baik, karena dalam beberapa kondisi etos kerja beliau menurun karena masalah pribadi yang beliau hadapi juga rasa jenuh terhadap tugas-tugas psantren.

Faktor yang mempengaruhi etos kerja beliau adalah honor yang diterima dari pesantren, etos kerja rekan sesama pengabdian dan nasehat serta motivasi dari psantren terutama yang berkaitan dengan Al-Qurr'an dan As-Sunnah.

Peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja asatidz penabdian menurut beliau adalah memberi apresiasi terhadap kinerja positif asatidz pengabdian dan memberi nasehat kepada asatidz yang kinerjanya menurun.

## **Catatan Lapangan VIII**

### **Metode Pengumpulan Data : Wawancara**

Hari/Tanggal : Kamis, 3 Maret 2016  
Jam : 20.02 WIB  
Lokasi/Tempat : Kantor guru  
Narasumber : Ustadz Prakas Adi Brata

#### **Deskripsi Data :**

Narasumber adalah ustad pengabdian di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra. Pertanyaan yang disampaikan terkait dengan etos kerja, faktor yang mempengaruhi etos kerja dan peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja.

Ustad Prakas Adi Brata telah melaksanakan masa pengabdian di pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra selama sepuluh bulan. Tujuan beliau mengabdikan adalah agar beliau bisa belajar lebih banyak tentang Islam di pesantren. Beliau bertanggung jawab sebagai wali kamar Multazam satu. Dalam struktur kepengasuhan beliau mendapat tugas sebagai bagian ta'mir. Dalam melaksanakan tugasnya beliau akan mendahulukan hal-hal yang berkaitan dengan pesantren daripada urusan pribadinya. Pengecualian jika terkait orang tua. Yang beliau utamakan adalah orang tua. Beliau juga pernah merasa etos kerjanya menurun. Faktor yang menyebabkan etos kerjanya menurun adalah beliau merasa sholat berjama'ahnya kendor sehingga mempengaruhi kinerja beliau.

Menurut ustad prakas, peran dari pimpinan dalam meningkatkan etos kerja asatidz pengabdian adalah memberi apresiasi kepada asatidz yang kinerjanya baik dan melakukan evaluasi terhadap asatidz yang kinerjanya buruk.

#### **Interpretasi :**

Ustad Prakas Adi brata mempunyai etos kerja yang cukup baik hal ini bisa dilihat dari beliau lebih mengutamakan tugas-tugas pesantren beliau daripada urusan pribadi. Sedangkan peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja

menurut beliau yaitu memberikan apresiasi kepada asatidz yang kinerjanya baik dan melakukan evaluasi terhadap asatidz yang kinerjanya kurang baik.



## **Catatan Lapangan IX**

### **Metode Pengumpulan Data : Wawancara**

Hari/Tanggal : Jum'at, 4 Maret 2016  
Jam : 15.44 WIB  
Lokasi/Tempat : Kantor guru  
Narasumber : Ustadz Ade Kriadi Sholeh Widiatmoko

#### **Deskripsi Data :**

Narasumber adalah ustad pengabdian di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra. Pertanyaan yang disampaikan terkait dengan etos kerja, faktor yang mempengaruhi etos kerja dan peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja.

Ustad Ade Kriadi telah melaksanakan masa pengabdian di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra selama lima tahun. Tujuan beliau mengabdikan adalah sebagai bentuk terima kasih kepada pesantren tempat beliau menuntut ilmu selama enam tahun. Ustad Ade bertanggung jawab sebagai wali kamar Daarul Muballighin. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai wali kamar beliau memosisikan diri sebagai orang tua, kakak, maupun teman terhadap para santri agar para santri merasa nyaman belajar di pesantren. Di struktur peengasuhan beliau memegang tugas sebagai koordinator tahfidzul Qur'an. Agar dua tugas tersebut tidak kacau, beliau mencoba melaksanakannya secara profesional. Ketika mengurus tahfidz beliau akan konsentrasi ke tahfidz, jika beliau mengurus kamar beliau akan konsentrasi ke kamar. Hal-hal yang membuat etos kerja beliau menurun adalah kejenuhan terhadap tugas-tugas pesantren. Terkadang juga dikarenakan urusan-urusan pribadi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja beliau adalah honor yang diberikan dari pesantren serta nasehat ataupun motivasi yang disampaikan pimpinan. Sedangkan peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja menurut beliau adalah mempertahankan asatidz yang etos kerjanya baik serta menambah tugasnya. Sedangkan untuk asatidz etos kerjanya kurang baik akan disampaikan

surat ucapan terima kasih dari pesantren. dan juga pimpinan selalu menjadi motivator bagi para asatidz.

Interpretasi :

Ustad Ade Kriadi mempunyai etos kerja yang baik. Dilihat dari kesetiaan beliau mengabdikan di pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra. Serta motivasi dan tujuan beliau mengabdikan dan kesungguhan beliau dalam menjalankan tugas sebagai wali kamar.

Faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah honor yang dibrikan dari pesantren serta dorongan dan motivasi dari pimpinan. Sedangkan peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja asatidz pengabdian adalah mempertahankan asatidz yang kinerjanya baik, memberhentikan asatidz yang etos kerjanya kurang baik dan menjadi motivator untuk seluruh asatidz pengabdian

## **Catatan Lapangan X**

### **Metode Pengumpulan Data : Wawancara**

Hari/Tanggal : Ahad, 6 Maret 2016  
Jam : 19.57 WIB  
Lokasi/Tempat : Kantor guru  
Narasumber : Ustadz Imam Muhammad Khomeini

#### **Deskripsi Data :**

Narasumber adalah ustad pengabdian di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra. Pertanyaan yang disampaikan terkait dengan etos kerja, faktor yang mempengaruhi etos kerja dan peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja.

Ustad Imam Muhammad Khomeini telah melaksanakan masa pengabdian di pondok psantren Ibnul Qoyyim Putra selama empat tahun. Alasan beliau mengabdikan adalah sebagai bentuk ucapan terima kasih kepada pesantren tempat beliau belajar selama enam tahun. Ustad Imam bertanggung jawab sebagai wali kamar daarul mukhlisin. Dalam melaksanakan tugas wali kamar beliau berusaha memberikan teladan yang baik untuk para santri. Dalam struktur kepengasuhan beliau mendapat tanggung jawab sebagai pembina bahasa. Agar bisa membagi waktu dengan baik beliau membuat jadwal kegiatan. Tujuannya agar tidak berbenturan satu tugas dengan tugas lainnya dan juga dengan tugas kuliah beliau. Namun beliau bekerja mengikuti mood. Ketika mood sedang tidak baik juga membuat etos kerja beliau menurun.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja beliau adalah honor yang diberikan dari pesantren, etos kerja dari rekan pengabdian yang lain dan juga motivasi dan nasehat dari pimpinan berkaitan peningkatan etos kerja.

Sedangkan peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja asatidz pengabdian menurut beliau yaitu memberikan ucapan terima kasih kepada asatidz pengabdian yang kinerjanya baik, menegur asatidz yang etos kerjanya menurun serta menjadi motivator untuk para asatidz.

Interpretasi :

Etos kerja ustad Imam cukup baik dilihat dari lama waktu beliau mengabdikan serta keseriusan beliau untuk menjadi teladan yang baik selaku wali kamar. Dan juga kemampuan untuk membagi tugas. Namun sisi negatifnya adalah beliau bekerja sesuai mood sehingga ketika mood sedang buruk maka akan menurunkan kualitas maupun etos kerja

Faktor yang mempengaruhi etos kerja beliau adalah honor yang diberikan psantren, etos kerja dari rekan-rekan pengabdian yang lain serta nasehat dan motivasi dari pimpinan

Peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja asatidz pengabdian menurut beliau yaitu memberi apresiasi berupa ucapan terima kasih kepada asatidz pengabdian yang kinerjanya baik, menegur asatidz yang etos kerjanya menurun serta menjadi motivator untuk asatidz pengabdian.

## **Catatan Lapangan XI**

### **Metode Pengumpulan Data : Wawancara**

Hari/Tanggal : Senin, 7 Maret 2016

Jam : 18.53 WIB

Lokasi/Tempat : Kantor Tata Usaha

Narasumber : Ustadz Mefri Kurnia

#### **Deskripsi Data :**

Narasumber adalah ustad pengabdian di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra. Pertanyaan yang disampaikan terkait dengan etos kerja, faktor yang mempengaruhi etos kerja dan peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja.

Ustadz Mefri Kurnia telah mengabdikan di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra selama lima tahun masuk tahun ke enam. Tujuan beliau mengabdikan adalah sebagai bentuk balas budi kepada pesantren tempat beliau belajar selama enam tahun. Beliau bertanggung jawab sebagai wali kamar Daarul Anshor. Sedangkan dalam struktur kepengasuhan beliau memegang tanggung jawab sebagai bagian olahraga dan kesenian

ss

## **Catatan Lapangan XII**

### **Metode Pengumpulan Data : Wawancara**

Hari/Tanggal : Senin, 7 Maret 2016  
Jam : 20.31 WIB  
Lokasi/Tempat : Kantor Tata Usaha  
Narasumber : Ustadz Agus Sriwanto, S.Pd

#### **Deskripsi Data :**

Narasumber adalah ustad pengabdian di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra. Pertanyaan yang disampaikan terkait dengan etos kerja, faktor yang mempengaruhi etos kerja dan peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja.

Ustad Agus Sriwanto telah melaksanakan masa pengabdian di pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra selama delapan tahun. Tujuan beliau mengabdikan adalah untuk ambil bagian dalam memajukan pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra. Beliau bertanggung jawab sebagai wali kamar daarul Muhajirin. Sebagai wali kamar beliau melakukan pengawasan kepada santri untuk beberapa aspek yaitu bahasa, kebersihan, dan akhlak. Dalam menjalankan tugas sebagai wali kamar beliau juga dibantu dengan pengurus OSIQ dan santri senior yaitu santri kelas enam KMI. Sedangkan dalam struktur kepengasuhan beliau memegang tanggung jawab sebagai bagian olahraga dan seni. Beliau tidak terlalu kesulitan dalam membagi waktu untuk tugas-tugas pesantren dengan urusan pribadi. Hal ini karena menurut beliau bagian yang beliau pegang adalah hobi beliau sehingga beliau mengerjakannya sepenuh hati. Beliau juga jarang mengalami penurunan etos kerja karena sekarang beliau telah selesai kuliah dan bisa fokus sepenuhnya pada tugas-tugas pesantren.

Adapun peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja sebagai pengabdian menurut beliau yaitu memberi apresiasi terhadap etos kerja sebagai pengabdian yang positif. Apresiasi yang diberikan bersifat kolektif bukan

individu. Lalu melakukan pemberhentian untuk asatidz pengabdian yang etos kerjanya menurun. Dan menjadi motivator bagi asatidz pengabdian

Interpretasi Data :

Ustad Agus Sriwanto mempunyai etos kerja yang baik. Bisa dilihat dari lamanya waktu beliau mengabdikan dan juga kecintaan beliau terhadap tugas-tugas pesantren yang beliau emban.

Peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja menurut beliau yaitu memberi apresiasi secara kolektif ketika para asatidz etos kerjanya baik. Memberhentikan asatidz yang etos kerjanya kurang baik dan menjadi motivator untuk asatidz pengabdian.

## **Catatan Lapangan XIII**

### **Metode Pengumpulan Data : Wawancara**

Hari/Tanggal : Sabtu, 12 Maret 2016  
Jam : 07.23 WIB  
Lokasi/Tempat : Kantin  
Narasumber : Ustadz Ahmad Ali Muzakkir

#### **Deskripsi Data :**

Narasumber adalah ustadz pengabdian di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra. Pertanyaan yang disampaikan terkait dengan etos kerja, faktor yang mempengaruhi etos kerja dan peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja.

Ustadz Ahmad Ali Muzakkir adalah asatidz pengabdian baru. Beliau baru mengabdikan di pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putra selama tujuh bulan. Beliau mengabdikan di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra karena beliau merasa masih butuh dengan pesantren. Beliau merasa belum bisa menjaga diri jika tidak berada di pesantren. Beliau mendapat tanggung jawab sebagai wali kamar multazam dua. Sebagai wali kamar beliau memosisikan diri sebagai orang tua pengganti bagi para santri. Tujuannya agar santri merasa nyaman tinggal di pesantren dan merasa di ayomi. Sedangkan dalam struktur kepengasuhan beliau mendapat tanggung jawab sebagai bagian kesehatan dan pembina pramuka. Karena mendapat dua tanggung jawab dari pesantren, beliau cukup kesulitan untuk membagi waktu antara tugas pesantren dan urusan pribadi. Namun beliau terus mengevaluasi diri agar bisa membagi waktu dengan baik. Beliau terkadang juga merasakan penurunan etos kerja. Penyebabnya adalah terkadang tugas-tugas dari pesantren berbenturan dengan hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan beliau di kampus. Peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja asatidz pengabdian menurut beliau adalah memberikan apresiasi dan ucapan terima kasih kepada asatidz pengabdian yang kinerjanya baik. Memberikan evaluasi kepada asatidz yang etos

kerjanya menurun. Namun evaluasi tidak dilakukan kepada asatidz yang bersangkutan tetapi disampaikan melalui koordinator pengabdian ataupun koordinator pengasuhan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja beliau adalah nasehat dan motivasi dari pimpinan dan etos kerja asatidz pengabdian yang lain

Interpretasi data :

Ustad Ahmad Ali Muzakkir mempunyai etos kerja yang baik namun kekurangan beliau adalah belum bisa membagi waktu dalam melaksanakan tugas-tugas pesantren maupun kepentingan pribadi beliau.

Peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja asatidz pengabdian menurut beliau adalah memberi apresiasi untuk asatidz yang kinerjanya baik. Melakukan evaluasi terhadap asatidz yang kinerjanya kurang baik

## **Catatan Lapangan XIV**

### **Metode Pengumpulan Data : Wawancara**

Hari/Tanggal : Sabtu, 12 Maret 2016  
Jam : 09.40 WIB  
Lokasi/Tempat : Kantor Kepala Madrasah  
Narasumber : Ustadz Ahmad Ali Muzakkir

#### **Deskripsi Data :**

Narasumber adalah ustadz pengabdian di pondok pesantren Ibnul Qoyyim putra. Pertanyaan yang disampaikan terkait dengan etos kerja asatidz pengabdian dan peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja.

Menurut Ustad Dhimas etos kerja asatidz pengabdian sudah baik dari segi komunikasi dengan para santri. Namun ada hal yang perlu diperbaiki yaitu kepedulian asatidz terhadap keadaan pesantren seperti kebersihan. Sehingga pesantren tidak perlu memanggil tenaga dari luar berkaitan dengan kebersihan. Cukup kontribusi dari asatidz pengabdian saja. Sedangkan dari struktur kepengasuhan, etos kerja asatidz pengabdian sudah baik. Karena setiap asatidz ditempatkan dalam bagian yang sesuai dengan keahlian masing-masing. Namun ada juga beberapa hal yang harus diperbaiki yaitu koordinasi antar bagian supaya tidak terjadi benturan kegiatan.

Adapun peran pimpinan dalam meningkatkan asatidz pengabdian adalah memberikan kesempatan para asatidz untuk melanjutkan kuliah, menjadikan asatidz pengabdian yang sudah sarjana sebagai guru tetap pesantren, menciptakan suasana kekeluargaan antara asatidz dan pimpinan, memberi motivasi kepada asatidz pengabdian agar istiqomah di pesantren dan melakukan evaluasi terhadap asatidz yang kinerjanya kurang baik.

#### Interpretasi Data :

Etos kerja asatidz pengabdian dai sudut pandang pimpinan sudah baik dari segi wali kamar maupun dalam struktur kepengasuhan. Namun ada yang harus diperbaiki yaitu kepedulian terhadap lingkungan pesantren dan koordinasi antar bagian.

Peran pimpinan dalam meningkatkan etos kerja asatidz pengabdian adalah memberi kesempatan kepada asatidz untuk melanjutkan kuliah, menjadikan asatidz yang sudah sarjana sebagai guru tetap, menciptakan suasana kekeluargaan antara asatidz dan pimpinan, memberi motivasi kepada asatidz agar istiqomah mengabdikan di pesantren dan melakukan evaluasi terhadap asatidz yang etos kerjanya menurun.



## **Catatan Lapangan XV**

### **Metode Pengumpulan Data : Wawancara**

Hari/Tanggal : Rabu, 30 Desember 2015  
Jam : 07.30 WIB  
Lokasi/Tempat : Kediaman K.H Rohadi Agus Salim  
Narasumber : K.H. Rohadi Agus Salim, S.Pd.I

#### **Deskripsi Data :**

Narasumber adalah kyai sekaligus direktur KMI pondok pesantren Ibnu Qoyyim Putra. Pertanyaan yang disampaikan terkait dengan sistem pengabdian di pondok Pesantren Ibnu Qoyyim putra.

Ustadz Rohadi memaparkan bahwa asatidz pengabdian di pondok pesantren Ibnu Qoyyim Putra adalah alumni sendiri. Tetapi tidak menutup kemungkinan selain alumni dari pondok pesantren Ibnu Qoyyim putra menjadi pengabdian. Diutamakan pengabdian dari alumni karena menurut beliau alumni sudah memahami seluk beluk pesantren serta rasa memiliki pesantren juga tinggi.

Tidak ada syarat administratif bagi mereka yang ingin mengabdikan di pondok pesantren Ibnu Qoyyim putra. Pada dasarnya asatidz tidak mendapat honor karena statusnya adalah pengabdian. Namun pihak pesantren maupun yayasan tetap mengusahakan sebagai bentuk terima kasih walaupun jumlahnya tidak seberapa.

#### **Interpretasi data :**

Asatidz pengabdian di pondok pesantren Ibnu Qoyyim putra seluruhnya adalah alumni. Alumni dipilih menjadi pengabdian karena dianggap memahami secara mendetail seluk beluk pesantren dan mempunyai rasa memiliki terhadap pesantren yang tinggi. Tidak ada syarat administratif untuk menjadi pengabdian di pondok pesantren Ibnu Qoyyim Putra. Pihak pesantren dan yayasan berusaha sebaik

mungkin untuk memberikan honor kepada asatidz pengabdian sebagai bentuk terima kasih.



## PEDOMAN WAWANCARA

### A. Untuk Pimpinan Pesantren

#### 1. Etos Kerja Asatidz Pengabdian

- 1) Bagaimana hubungan antara asatidz dan pimpinan dalam keseharian ?
- 2) Bagaimana akhlak dan perilaku asatidz dalam keseharian ?
- 3) Adakah aturan atau tata tertib yang diperuntukkan bagi asatidz ? bagaimana ketaatan asatidz dalam melaksanakan tata tertib tersebut ?
- 4) Bagaimana kinerja asatidz dalam membimbing santri di kamar ?
- 5) Bagaimana kinerja asatidz dalam melaksanakan tugas sesuai bagiannya ?

#### 2. Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos kerja Asatidz Pengabdian

- 1) Apa kebijakan pimpinan terhadap asatidz yang kinerjanya baik ?
- 2) Apa tindakan pimpinan terhadap asatidz yang kinerjanya kurang baik ?
- 3) Apa kebijakan pimpinan untuk meningkatkan etos kerja asatidz melalui bidang spiritual ?
- 4) Apa rencana pimpinan kedepannya terkait peningkatan kinerja asatidz pengabdian ?

#### 3. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

- 1) Bagaimana sistem pemberian ma'isyah bagi pengabdian ?
- 2) Apa pengaruh pemberian ma'isyah terhadap kinerja asatidz ?

### B. Untuk Asatidz Pengabdian

#### 1. Etos Kerja Asatidz Pengabdian

- 1) Berapa lama anda telah melaksanakan masa pengabdian di ponpes Ibnu Qoyyim ?
- 2) Apa alasan anda mengabdikan dan bisa konsisten melaksanakan tugas-tugas dari pesantren ?
- 3) Bagaimana anda mengatur urusan pribadi dengan urusan pesantren ?
- 4) Adakah aturan atau tata tertib yang diperuntukkan bagi asatidz ? apa pendapat anda terkait peraturan tersebut ?
- 5) Apakah anda pernah merasa kinerja anda untuk pesantren menurun ? apa penyebabnya ?

#### 2. Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja

- 1) Apa kebijakan pimpinan untuk asatidz yang kinerjanya baik ?
- 2) Apa tindakan pimpinan untuk asatidz yang kinerjanya kurang baik ?

- 3) Apakah anda pernah berknosultasi dengan pimpinan terkait tugas-tugas pesantren yang anda pegang ? bagaimana tanggapan dari pimpinan ?
- 4) Apakah ada forum khusus untuk melakukan koordinasi antara pimpinan dan asatidz ? kapan forum tersebut dilaksanakan dan apa peran pimpinan dalam forum tersebut
- 5) Apa harapan anda untuk pimpinan terkait peningkatan kinerja asatidz ?

### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja**

- 1) Apakah asatidz pengabdian mendapatkan ma'isyah atas kinerjanya ?
- 2) Apa pengaruh pemberian mai'syah terhadap kinerja anda ?
- 3) Bagaimana hubungan anda dengan pimpinan dan rekan sesama pengabdian ?
- 4) Bagaimana kinerja rekan-rekan pengabdian menurut anda ? apakah mempengaruhi kinerja anda ?
- 5) Apakah pimpinan pernah memberikan nasehat/motivasi berkaitan dengan peningkatan kinerja ? bagaimana perngaruhnya terhadap kinerja anda ?s

Yogyakarta, 25 Oktober 2015

Nomor : UIN/KJ/PP.00.9 /314/2015  
Lampiran : TOR  
Hal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Kepada Yth  
Dr. Ahmad Arifi, M.Ag  
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 : AM Saifullah Aldeia  
NIM : 12490073  
Fak./Prodi : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : **Peran Para Pimpinan Pondok Pesantren Ibnu Qoyyim Putra  
Dalam Meningkatkan Etos Kerja Asatidz-Pengabdian**

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

## BUKTI SEMINAR PROPOSAL

Nama Mahasiswa : AM Saifullah Aldeia  
Nomor Induk : 12490073  
Jurusan : MPI  
Semester : VII  
Tahun Akademik : 2015/2016

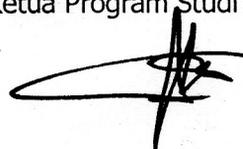
Telah Mengikuti Seminar Riset Tanggal : 3 Desember 2015

Judul Skripsi :

PERAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA ASATIDZ PENGABDIAN DI  
PONDOK PESANTREN IBNUL QOYYIM PUTRA YOGYAKARTA

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

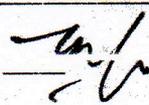
Yogyakarta, 3 Desember 2015  
Ketua Program Studi MPI



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

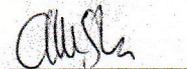
### BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Pada Hari : Kamis  
Tanggal : 3 Desember 2015  
Waktu : 10.00  
Materi : Seminar Proposal Skripsi

NO.	PELAKSANA	TANDA TANGAN
1.	Moderator Dr. Ahmad Arii, M. Ag	

Mahasiswa Pembuat Proposal Skripsi  
Nama Mahasiswa : Aini Saifullah Azzahra  
Nomor Induk : 12490073  
Jurusan : MPI  
Semester : VII  
Tahun Akademik : 2015/2016

Tanda Tangan



Telah mengikuti seminar riset tanggal : 3 Desember 2015

Judul Skripsi :

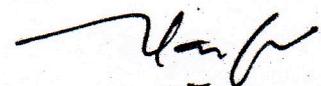
PERAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA ASATIDZ PENGABDIAN DI  
PONDOK PESANTREN IBNUL QOYYIM PUTRA YOGYAKARTA

Pembahas ( Minimal 4 orang )

NO.	NIM	NAMA	TANDA TANGAN
1.	12490082	M. Abdul Rochman	1. 
2.	12490117	Irva Darajat	2. 
3.	12490046	Anis Umamahillah	3. 
4.	12490059	Introatul Karimah	4. 
5.	12490051	In Imanatun	5. 
6.	12490050	Jurdayah	6. 
7.			

Yogyakarta, 3 Desember 2015

Moderator



Dr. Ahmad Arii, M. Ag  
NIP. : 196611211992031002

Keterangan :

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

Nomor : UIN.02/DT.1/PN.01.1/0155/2016  
Lamp. : 1 Bendel Proposal  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yogyakarta, 11 Januari 2016

Kepada

Yth : **Direktur KMI Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putra  
Yogyakarta**

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul : **“Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Asatidz Pengabdian di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putra Yogyakarta”**, diperlukan penelitian.

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

Nama : AM Saifullah Aldeia

NIM : 12490073

Semester: VII (tujuh)

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Alamat : Jl. Jogja-Wonosari Km 10, Tegalyoso, Sitimulyo, Piyungan, Bantul, DIY untuk mengadakan penelitian di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putra dengan metode pengumpulan data Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Adapun waktunya mulai tanggal : **18 Januari 2016 s.d. 18 April 2016**

Demikian atas perkenan Bapak, kami sampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*



Tembusan :

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

Nomor : UIN.02/DT.1/PN.01.1/0154/2016  
Lamp. : 1 Bendel Proposal  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yogyakarta, 11 Januari 2016

Kepada  
Yth : Gubernur Prov. DIY  
Ub. Kepala Biro Administrasi Pembangunan  
Di Komplek Kepatihan – Danurejan  
Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa untuk kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul : **“Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Asatidz Pengabdian di Pondok Pesantren Ibnu Qoyyim Putra Yogyakarta”**, diperlukan penelitian.

Oleh karena itu kami berharap dapatlah kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin kepada mahasiswa kami :

Nama : AM Saifullah Aldeia

NIM : 12490073

Semester: VII (tujuh)

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Alamat : Jl Jogja-Wonosari Km 10, Tegalyoso, Sitimulyo, Piyungan, Bantul, DIY untuk mengadakan penelitian di Pondok Pesantren Ibnu Qoyyim Putra dengan metode pengumpulan data Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Adapun waktunya mulai tanggal : **18 Januari 2016 s.d 18 April 2016**

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



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
SEKRETARIAT DAERAH  
Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)  
YOGYAKARTA 55213

operator1@yahoo.com

**SURAT KETERANGAN / IJIN**

070/REG/N/206/1/2016

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK** Nomor : **UIN.02/DT.1/PN.01.1/0154/2016**  
**FAK. ILMU TARBIYAH DAN**  
**KEGURUAN**

Tanggal : **11 JANUARI 2016** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
  2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
  3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
  4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIJIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **AM. SAIFULLAH ALDEIA** NIP/NIM : **12490073**  
Alamat : **FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN , MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM , UIN**  
**SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**  
Judul : **PERAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA ASATIDZ PENGABDIAN DI**  
**PONDOK PESANTREN IBNUL QOYYIM PUTRA YOGYAKARTA**  
Lokasi : **KANWIL KEMENTERIAN AGAMA DIY**  
Waktu : **13 JANUARI 2016 s/d 13 APRIL 2016**

**Dengan Ketentuan**

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan \*) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan Ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website [adbang.jogjaprov.go.id](http://adbang.jogjaprov.go.id) dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website [adbang.jogjaprov.go.id](http://adbang.jogjaprov.go.id);
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta  
Pada tanggal **13 JANUARI 2016**  
A.n Sekretaris Daerah  
Asisten Perekonomian dan Pembangunan  
Ub.  
Biro Administrasi Pembangunan

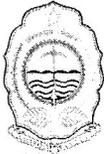


Dra. **Eni Astuti, M.Si**

NIP. 19690525 198503 2 006

**Tembusan :**

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. BUPATI BANTUL C.Q BAPPEDA BANTUL
3. KANWIL KEMENTERIAN AGAMA DIY
4. WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK FAK. ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN , UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
5. YANG BERSANGKUTAN



PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
( B A P P E D A )

Jln. Robert Wolter Monginsidi No. 1 Bantul 55711, Telp. 367533, Fax. (0274) 367796  
Website: [bappeda.bantulkab.go.id](http://bappeda.bantulkab.go.id) Webmail: [bappeda@bantulkab.go.id](mailto:bappeda@bantulkab.go.id)

SURAT KETERANGAN/IZIN

**Nomor : 070 / Reg / 0115 / S1 / 2016**

**Menunjuk Surat** : Dari : Sekretariat Daerah DIY Nomor : 070/REG/VI/206/1/2016  
Tanggal : 13 Januari 2016 Perihal : IJIN PENELITIAN/RISET

**Mengingat** : a. Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 16 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul;  
b. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perijinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;  
c. Peraturan Bupati Bantul Nomor 17 Tahun 2011 tentang Ijin Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Praktek Lapangan (PL) Perguruan Tinggi di Kabupaten Bantul.

**Diizinkan kepada**

Nama : **AM SAIFULLAH ALDEIA**  
P. T / Alamat : **Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**  
NIP/NIM/No. KTP : **3402122306940002**  
Nomor Telp./HP : **085725978295**  
Tema/Judul Kegiatan : **PERAN PIMPINAN DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA ASATIDZ PENGABDIAN DI PONDOK PESANTREN IBNUL QOYYIM PUTRA YOGYAKARTA**  
Lokasi : **PONDOK PESANTREN IBNUL QOYYIM PUTRA**  
Waktu : **13 Januari 2016 s/d 13 April 2016**

**Dengan ketentuan sebagai berikut :**

1. Dalam melaksanakan kegiatan tersebut harus selalu berkoordinasi (menyampaikan maksud dan tujuan) dengan institusi Pemerintah Desa setempat serta dinas atau instansi terkait untuk mendapatkan petunjuk seperlunya;
2. Wajib menjaga ketertiban dan mematuhi peraturan perundangan yang berlaku;
3. Izin hanya digunakan untuk kegiatan sesuai izin yang diberikan;
4. Pemegang izin wajib melaporkan pelaksanaan kegiatan bentuk *softcopy* (CD) dan *hardcopy* kepada Pemerintah Kabupaten Bantul c.q Bappeda Kabupaten Bantul setelah selesai melaksanakan kegiatan;
5. Izin dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak memenuhi ketentuan tersebut di atas;
6. Memenuhi ketentuan, etika dan norma yang berlaku di lokasi kegiatan; dan
7. Izin ini tidak boleh disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu ketertiban umum dan kestabilan pemerintah.

Dikeluarkan di : B a n t u l  
Pada tanggal : 13 Januari 2016

Kepala Bidang Data Penelitian dan Pengembangan, d.p.kasubbid.  
Litbang  
**BAPPEDA**  
Heny Endrawati, S.P., M.P.  
NIP: 197006081988032004

Tembusan disampaikan kepada Yth.

1. Bupati Kab. Bantul (sebagai laporan)
  2. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Bantul
  3. Ka. Kantor Kementerian Agama Kab. Bantul
  4. Pimpinan Pondok Pesantren Ibnu Qoyyim Putra
  5. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta
- Yang Bersangkutan (Pemohon)



## SURAT KETERANGAN

Nomor : B.2-025/KMI/PPIQ/V/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : KH. Rohadi Agus Salim, Lc., S.Pd.I.  
Jabatan : Direktur KMI Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putra  
Alamat : Jl.Yogya - Wonosari Km. 10,5 Tegalyoso, Sitimulyo, Piyungan,  
Bantul, D.I. Yogyakarta.

Menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama : AM Saifullah Aldeia  
NIM : 12490073  
Fak/Jur : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan/MPI  
Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Judul : **"Peran Pimpinan dalam Meningkatkan Etos Kerja Asatidz  
Pengabdian di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putra"**

Telah melaksanakan penelitian di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putra Yogyakarta pada bulan Januari 2016.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bantul, 3 Mei 2016



KH. Rohadi Agus Salim, Lc., S.Pd.I.

# KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AM Saifullah Aldeia

NIM : 12490073

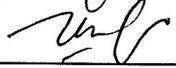
Pembimbing : Dr. Ahmad Arifi, M.Ag

Mulai Pembimbingan : Rabu, 3 Desember 2015

Judul Skripsi : Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Asatidz Pengabdian  
: di Pondok Pesantren Ibnu Qoyyim Putra Yogyakarta

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

No	Tanggal	Bimbingan Ke	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	Kamis, 3 Desember 2015	I	Seminar Proposal	
2	Rabu, 6 Januari 2016	II	Revisi Proposal	
3	Kamis, 21 Januari 2016	III	Konsultasi BAB III	
4	Selasa, 9 Februari 2016	IV	Konsultasi Instrumen Penelitian	
5	Rabu, 13 April 2016	V	Konsultasi BAB I sampai BAB V	
6	Senin, 18 April 2016	VI	Revisi BAB I sampai BAB V	
7	Jum'at, 29 April 2016	VII	Revisi BAB I sampai BAB V & Aca	

Yogyakarta, 29-4-2016  
Pembimbing



Dr. Ahmad Arifi, M.Ag  
196611211992031002



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

# Sertifikat

Nomor: UIN.02/DT.1/PP.00.9/2488/2015

Diberikan kepada:

Nama : AM SAIFULLAH ALDEIA  
NIM : 12490073  
Jurusan/Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Nama DPL : Dr. Subyantoro, M.Ag.

yang telah melaksanakan kegiatan Program Latihan Profesi 1 (PLP 1) pada tanggal 14 Februari s.d. 30 April 2015 dengan nilai **95 (A)**. Sertifikat ini diberikan sebagai bukti lulus PLP 1 sekaligus sebagai syarat untuk mengikuti

Program Latihan Profesi 2 (PLP 2).

Yogyakarta, 8 Juni 2015



Dr. Subyantoro, M.Pd.  
NIP. 19580131 200801 1 005



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

# Sertifikat

Nomor : UIN.02/DT/PP.00.9/4313.b/2015

Diberikan kepada **AM SAIFULLAH ALDEIA** Nomor Induk Mahasiswa **12490073** yang telah melaksanakan kegiatan PLP-KKN Integratif tanggal 15 Juni sampai dengan 5 September 2015 di MAN Yogyakarta 2 dengan Dosen Pembimbing Lapangan (DPL) **Dr. Subyantoro, M.Ag.** dan dinyatakan lulus dengan nilai **94.63 (A-)**.

Yogyakarta, 16 September 2015

a.n. Dekan

Prof. Dr. Sigit Purnama, M.Pd.



# UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : AM SAIFULLAH ALDEIA  
 NIM : 12490073  
 Fakultas : ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
 Jurusan/Prodi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	90	A
2.	Microsoft Excel	35	E
3.	Microsoft Power Point	90	A
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	78.75	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Standar Nilai:

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



  
 KEMENTERIAN KOGYAKARTA, 5 Januari 2016  
 Kepala PTIPD  
 Agung Fatwanto, Ph.D.  
 UIN SUNAN KALIJAGA  
 197701032005011003



# شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.49.27.1464/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Am Saifullah Aldeia :

تاريخ الميلاد : ٢٣ يونيو ١٩٩٤

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ١٤ يناير ٢٠١٦, وحصل على  
درجة :

٥٧	فهم المسموع
٥٨	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٣٢	فهم المقروء
٤٩٠	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا, ١٤ يناير ٢٠١٦  
المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥



## TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.49.14.327/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **AM SAIFULLAH ALDEIA**  
Date of Birth : **June 23, 1994**  
Sex : **Male**

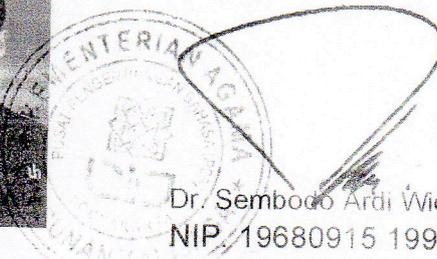
took TOEC (Test of English Competence) held on **January 08, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

<b>CONVERTED SCORE</b>	
Listening Comprehension	<b>38</b>
Structure & Written Expression	<b>41</b>
Reading Comprehension	<b>44</b>
<b>Total Score</b>	<b>410</b>

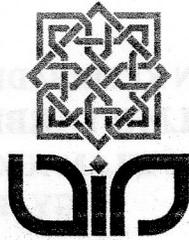
*Validity: 2 years since the certificate's issued*



Yogyakarta, January 08, 2016  
Director,



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

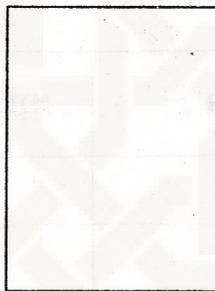


# SERTIFIKAT

Nomor: 0087/B-2/ DPP-PKTQ/FITK/XII/2014

Menerangkan Bahwa:

**AM SAIFULLAH ALDEIA**



Telah Mengikuti:

**SERTIFIKASI AL-QUR'AN**

Program DPP PKTQ  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Sabtu, 20 Desember 2014

Bertempat di Gedung Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Dinyatakan:

**LULUS**

Yogyakarta, 20 Desember 2014

a.n Dekan  
Wakil Dekan III  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Ketua  
Panitia DPP Bidang PKTQ  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



Dr. Sabarudin, M.Si  
NIP. 19680405 199403 1 003



Mukhrodi  
NIM. 1142 0088

## CURRICULUM VITAE

Nama : AM Saifullah Aldeia  
No Telp/Hp : 085725978295  
Email : [Amshawell@gmail.com](mailto:Amshawell@gmail.com)  
Tempat, Tgl Lahir : Ujung Pandang, 2 Juni 1994  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
Agama : Islam  
Alamat di Yogyakarta: Jl. Jogja-Wonosari Km 10,5 Tegalyoso, Sitimulyo,  
Piyungan, Bantul, Yogyakarta

### Pendidikan :

1. MI Ma'had Islamy, Lulus tahun 2006
2. MTs Ponpes Ibnul Qoyyim Putra, lulus tahun 2009
3. MA Ponpes Ibnul Qoyyim Putra, lulus tahun 2012
4. UIN Sunan Kalijaga

### Orang Tua :

#### 1. Ayah

- Nama : Drs. Alfian Helmy
- Umur : 58 tahun
- Pekerjaan : Guru

#### 2. Ibu

- Nama : Dra. Sumarni Karim
- Umur : 48 tahun
- Pekerjaan : Guru

Alamat Orang Tua : Joyopranan, Singosaren, Banguntapan, Bantul  
No Telp/Hp : 081313888431

Yogyakarta, 27 April 2016  
Yang Membuat



AM Saifullah Aldeia  
12490073