

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA GURU DI PONDOK PESANTREN
IBNUL QOYYIM PUTRI GANDU SENDANGTIRTO BERBAH SLEMAN
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata I Ilmu Sosial Islam (S.Sos)

Oleh:

Puga Okta Jaya
NIM: 13230047

Pembimbing:

Dr Sriharini. M.Si
NIP. 1971105261997032001

**PROGRAM STUDI PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2018



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

PENGESAHAN SKRIPSI/ TUGAS AKHIR

Nomor : B-661/Un.02/DD/PP.05.3/ 04 /2018

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA GURU DI PONDOK PESANTREN
IBNUL QOYYIM PUTRI GANDU SENDANGTIRTO BERBAH SLEMAN
YOGYAKARTA**

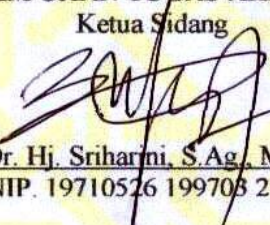
Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Puga Okta Jaya
Nomor Induk Mahasiswa : 13230047
Telah diujikan pada : Jumat, 23 Maret 2018
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

Dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

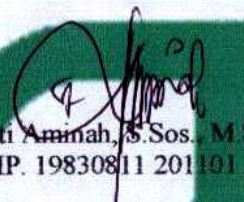

Dr. Hj. Sriharti, S.Ag., M.Si.
NIP. 19710526 199703 2 001

Penguji I



Suyanto, S.Sos., M.Si.
NIP. 19660531 198801 1 001

Penguji II



Siti Aminah, S.Sos., M.Si.
NIP. 19830811 201101 2 010

Yogyakarta, 23 Maret 2018


Yogyakarta, 23 Maret 2018
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
DENK

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



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281 email: fd@uin-suka.ac.id

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth, Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb

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

Nama : Puga Okta Jaya
NIM : 13230047
Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam (PMI)
Judul Skripsi : Pengembangan Sumber Daya Guru Di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri Gandu Sendangtirto Berbah Sleman Yogyakarta

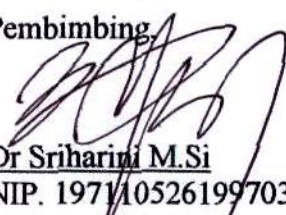
Sudah dapat diajukan kembali ke Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam (PMI) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Pengembangan Masyarakat Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

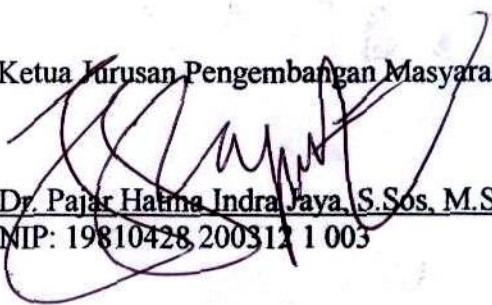
Yogyakarta, 21 Maret 2018

Mengetahui,

Pembimbing


Dr Sriharini M.Si
NIP. 1971105261997032001

Ketua Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam,


Dr. Pajar Hartna Indra Jaya, S.Sos, M.Si
NIP: 19810428.200312 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Puga okta Jaya

NIM : 13230047

Prodi : Pengembangan Masyarakat Islam

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul: Pengembangan Sumber Daya Guru di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri Gandu Sendangtirto Berbah Sleman Yogyakarta adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan peneliti tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti.

Yogyakarta, 21 Maret 2018

Yang menyatakan,



Puga Okta Jaya
Puga Okta Jaya
NIM. 13230047

ABSTRAK

Puga Okta Jaya, 13230047. *Pengembangan Sumber Daya Guru Di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri Gandu Sendangtirto Berbah Sleman Yogyakarta, Skripsi*. Pembimbing Dr. Sriharini. M.Si Yogyakarta: Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.

Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri dalam penelitian adalah salah satu amal usaha PDHI (Persaudaraan Djama'ah Haji Indonesia) DIY. Pondok pesantren ini memiliki filsafah berdasarkan visinya yaitu "Mencetak Generasi Mukmin, Mu'allim, Muballigh dan Mujahid yang Mukhlis." Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri sebagai lembaga dakwah juga mengadakan pengembangan bagi SDM guru dengan tujuan untuk menghadirkan lulusan pesantren yang berkualitas maka harus di didik juga oleh guru yang berkualitas, sehingga visi pesantren dapat terwujud.

Permasalahan yang sering terjadi di dunia pendidikan. Lebih kompleksnya masalah yang dituntut atas keterbatasan sumber daya guru dari pihak tenaga pengajar. Maka hadirilah Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya guru untuk meminimalisir keterbatasan tersebut dan mengeksplorasi lebih dalam kemampuan SDM guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pengembangan SDM guru, hasil dari pelaksanaan proses pengembangan SDM guru, serta faktor pendukung dan faktor penghambat terlaksananya pengembangan SDM guru di pesantren. Penelitian ini bersifat kualitatif. Pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pendekatan yang digunakan adalah berdasarkan kriteria dan *purposive sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Proses pengembangan SDM guru di Pesantren Ibnul Qoyyim Putri adalah dengan cara yaitu: mengadakan seminar pelatihan dan pengembangan, workshop, serta pembinaan. 2. Hasil dari pelaksanaan proses pengembangan SDM guru di pesantren yaitu: memberikan pengetahuan serta wawasan kepada guru sehingga mampu bekerja secara profesional, Meningkatkan kemampuan *soft skill dan hard skill* sumber daya guru yang dimiliki pesantren, kepercayaan dan kemampuan sumber daya guru dalam mengajar membaik, meningkatnya kualitas dan kapabilitas guru dalam proses belajar mengajar di pesantren. Faktor pendukung dan penghambat proses pengembangan SDM guru masih berkuat pada masalah waktu pelaksanaan dan tidak adanya buku panduan untuk menjadi acuan proses pengembangan SDM guru selanjutnya.

Kata kunci: Proses, Sumber Daya Manusia, Pesantren Ibnul Qoyyim Putri

MOTTO

“jika anda tidak bertambah baik hari ini, maka anda bertambah buruk”

(Jan Carlzon)¹

¹ Jan Carlzon, *Moments of Truth* (New York: HarperCollins, 1987).

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini penulis persembahkan kepada:

Allah SWT yang senantiasa memberikan kekuatan pada hati yang lemah. Puji syukur atas nikmat yang mengalir tiada henti.

Ayah tercinta, terima kasih atas semangat yang ditularkan dan kata optimis yang menguatkan.

Ibu, terima kasih atas kasih sayang yang tiada tara. Semoga anakmu ini bisa sebaik engkau.

Almamater tercinta, UIN Sunan Kalijaga, semoga ilmu yang penulis peroleh dapat bermanfaat.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang masih memberikan nikmat iman, nikmat islam dan nikmat sehat kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Tidak lupa shalawat serta salam, penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang penulis harapkan syafaatnya di hari perhitungan kelak.

Selanjutnya penulis menyadari, bahwa skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan dari berbagai pihak, maka dari itu penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, M.A, Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga.
2. Dr. Nurjannah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
3. Dr. Pajar Hatma Indra Jaya, S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam.
4. Dr. Sriharini. M.Si Selaku pembimbing skripsi yang telah menjadi sosok penting dalam penulisan skripsi ini. Sebagai teman diskusi, dan sebagai sosok ibu yang dapat mengayomi dan membimbing dalam penulisan skripsi.
5. M. Fajrul Munawir, M.Ag. Selaku pembimbing akademik yang telah menjadi sosok ayah bagi penulis, menjadi pembimbing dan pemberi masukan yang baik.

6. Bapak-ibu dosen program studi Pengembangan Masyarakat Islam yang telah menemani penulis selama menuntut ilmu di prodi ini.
7. Bapakku Elmansyah yang selalu menjadi inspirasi dan semangatku dalam hidup, Ibuku paridah yang senantiasa menjadi tempat bercerita dan mengajarku banyak hal mengenai hidup yang bermanfaat, ayukku Vevi Dilamartha, S.Si dan suami Jaka Setiawan, SE dan kakakku Agi Alfebri, S.sos dan istri Zuhronia Umilati, S.Sos, keponakan pertamaku Arsyila Farzana, tanpa kehadiran kalian, takkan lengkap canda tawaku dan kenangan kita bersama, semoga keluarga kita selalu dalam lindungan dan keberkahan Allah SWT. Keluarga yang menjadi teman setia penulis menapaki perjalanan menuju kedewasaan.
8. Teman-teman dari jurusan PMI, Ikhsan Hidayah, Moh syahroni, Awaldi Fuzaindra, Zaifuddin, Isfhan Hakim, Moh Romli, Hamam, M Afri, M Isman C, Sigit, Agung Pambudi, M Ikhwan Faris, Wahyu S, Faqih, Anggit F, Idris, Rullyana Rizky, terima kasih atas doa dan dukungannya, dan seluruh teman-teman se-jurusan PMI yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
9. Teman-teman di CSR PT Aqua, Teman-teman di LSM Gita Pertiwi, Teman-teman di LSM FKWA, dan Teman-teman KKN 90, terima kasih telah memberi pengalaman dan ilmu yang bermanfaat.
10. Almamater UIN Sunan Kalijaga. Penulis ucapkan terima kasih banyak telah memberikan pengalaman dan pelajaran hidup yang sangat berarti.

11. Semua pihak yang telah memberikan perhatian dan dukungan baik waktu, tenaga, materi, dan moril dalam penulisan tugas akhir ini.

Akhirnya skripsi ini hanyalah sebuah karya sederhana yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya. Penulis mohon maaf apabila dalam penyusunan skripsi ini masih ada kekurangan dan kesalahan. Semoga karya sederhana ini bisa memberikan manfaat kepada pembaca.

Yogyakarta, 21 Maret 2018

Peneliti,



Puga Okta Jaya
NIM. 13230047

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
HALAMAN PPERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian.	7
E. Manfaat Penelitian	8
F. Kajian Pustaka.....	8
G. Kerangka Teori.....	12
H. Metodologi Penelitian.....	20
I. Sistematika Pembahasan	26
BAB II: GAMBARAN UMUM PESANTREN IBNUL QOYYIM PUTRI	28

A. Letak Geografis	28
B. Sejarah Sejarah Singkat Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri	29
C. Visi dan Misi Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri.....	33
D. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri	37
E. Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri	47
BAB III: PEMBAHASAN	51
A. Proses Pengembangan Guru Yang Diterapkan Oleh Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri	51
B. Hasil Dari Pelaksanaan proses Pengembangan Sumber Daya guru Di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri.....	62
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Proses Pengembangan Sumber Daya Guru Di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri	64
1. Faktor Pendukung Pengembangan Sumber Daya Guru Di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri.....	65
2. Faktor Penghambat Pengembangan Sumber Daya Guru Di Pesantren Ibnul Qoyyim Putri.....	68
D. Hasil Pembahasan	69
BAB IV: PENUTUP.....	78
A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN-LAMPIRAN	96

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar1. Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri.....
2. Gambar 2.*Forum Grup Discussion* (FGD) guru di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri.....
3. Gambar 3. Daftar hadir rapat bulanan guru dan karyawan KMI Ibnul Qoyyim Putri
4. Gambar 4. Daftar hadir rapat kamisan guru dan karyawan KMI Ibnul Qoyyim Putri.....
5. Gambar 5. Surat Keterangan.....

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1: Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri
2. Tabel 2: Karyawan dan Tenaga Administrasi Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri.....
3. Tabel 3: Data Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul Skripsi ini adalah “Pengembangan Sumber Daya Guru di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri Gandu Sendangtirto Berbah Sleman Yogyakarta”. Untuk menghindari kekeliruan dan pemahaman tentang skripsi ini maka perlu dijabarkan beberapa istilah yang terdapat dalam judul di atas, sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, pengembangan adalah proses, cara, atau perbuatan mengembangkan². Sedangkan sumber daya manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Menurut Ambar Teguh dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan pengertian sumber daya manusia, yang selanjutnya disingkat SDM, adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan potensi non fisik³. Pengembangan SDM sebagai suatu proses memfasilitasi pembelajaran secara organisasional kinerja dan perubahan melalui intervensi dan inisiatif dari organisasi, serta

²Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Balai Pustaka, 1993), hlm. 414.

³Ambar Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2009), hlm. 10.

tindakan manajemen dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja, kapasitas, kapabilitas, dan daya saing, kesiapan dan pembaharuan⁴.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas mengenai pengembangan sumber daya manusia maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah langkah atau kegiatan untuk memfasilitasi proses dalam mengembangkan potensi yang melekat pada diri manusia yang meliputi potensi fisik dan potensi non fisik.

2. Guru

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, pengertian guru adalah orang yang pekerjaannya atau mata pencahariannya mengajar⁵. Guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia guru di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri.

3. Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri

Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri adalah pondok pesantren yang berkonsep asrama pendidikan Islam tradisional. Para santri tinggal bersama dan belajar di bawah bimbingan seorang guru atau lebih dikenal dengan sebutan kyai⁶. yang terletak di Jl. Jogja-Wonosari KM 8,5 Gandu rt 04 rw 07, Sendangtirto, Berbah, Sleman, Yogyakarta. Pondok pesantren putri Ibnul Qoyyim merupakan salah satu amal usaha *Persaudaraan Djama'ah Haji Indonesia* atau PDHI, yang diketuai oleh GBPH. H. Joyokusumo, yakni adik Sri Sultan

⁴Adie E. Yusuf, *Pengembangan SDM*, (Universitas Terbuka, Tangerang, 2014), hlm. 17.

⁵Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, <https://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/Guru>.

⁶Zamakhsari Dhofier, *Tradisi Pesantren*, (Jakarta, LP3ES, 1982), hlm. 8

Hamengkubuwono X. Pondok Pesantren ini berdiri pada tahun 1983, di bawah kepemimpinan KHR. Hisyam Syafii dan Drs. H. Sunardi Sahuri, M.Si.

B. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya guru berkenaan dengan memajukan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan perbaikan perilaku baik pribadi maupun profesional, merefleksikan fokus pada individual dan organisasional yang dihasilkan dari komitmen terhadap SDM. Pengembangan SDM adalah aktivitas pembelajaran yang terorganisir dalam organisasi dan meliputi bidang-bidang pelatihan, pelatihan karir, serta pengembangan organisasi.⁷

Pengembangan sumber daya guru merupakan hal penting yang perlu diperhatikan dalam dunia pendidikan. Guru sebagai pendidik dan pengajar untuk menghasilkan anak didik yang berkualitas. Ruh pendidikan sesungguhnya terletak pada pundak guru. Bahkan baik buruknya atau berhasil tidaknya pendidikan hakikatnya ada di tangan guru, sebab guru memiliki peranan yang strategis dalam “mengukir” peserta didik menjadi pandai, cerdas, terampil, bermoral, dan berpengetahuan luas. Sebagai seorang yang berprofesi guru, upaya melakukan penguasaan dan pengembangan materi pembelajaran merupakan esensi yang sangat menentukan, khususnya dalam proses belajar mengajar.⁸

⁷Adie E. Yusuf, *Pengembangan SDM*, hlm. 13.

⁸Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, (UIN_ Malang Press, 2011), hlm. 4.

Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri adalah sebuah asrama pendidikan Islam tradisional berbasis pesantren, para santrinya belajar dan tinggal di dalam lingkungan pesantren selama proses pendidikan berlangsung, dengan tujuan pendidikan mengintegrasikan kurikulum KEMENDIKBUD, KEMENAG, dan Pesantren. Pesantren juga memiliki falsafah dasar yang ingin dicapai melalui proses pembelajaran dan pendidikan yang dilaksanakan. Falsafah dasar yang dimaksud adalah berdasarkan visi Pesantren Ibnul Qoyyim putri yaitu “Mencetak generasi *mu'minin, mu'alim, muballigh, dan mujahid yang mukhlis*”.

Dalam mempercayakan santriwatinya untuk dididik oleh SDM guru yang berkualitas terjamin. SDM guru di Pesantren Ibnul Qoyyim putri diwajibkan untuk bisa baca dan tulis Al-Qur'an walaupun nantinya akan mengajar mata pelajaran umum karena sebagai pengajar yang tinggal di lingkungan pesantren, maka kode etik pesantren tetap harus diikuti, seperti shalat berjamaah di pesantren untuk guru yang tinggal di lingkungan pesantren, mengikuti kegiatan dan peraturan yang diterapkan di lingkungan pesantren.

Proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh Pesantren Ibnul Qoyyim mempunyai syarat dan grade tertentu sehingga latar belakang pendidikan calon pengajar juga menjadi pertimbangan, hal ini dilakukan untuk menjaga eksistensi dan kualitas pesantren agar tetap menjadi kepercayaan masyarakat untuk mendidik anaknya di Pesantren Ibnul Qoyyim putri,

maka pelatihan dan pengembangan SDM guru menjadi tradisi Pesantren Ibnul Qoyyim Putri.

Dalam proses pengembangan SDM guru di Pesantren Ibnul Qoyyim putri terdapat konsep kelompok yang disesuaikan dengan bidang keahlian yang dimiliki, agar lebih mudah dalam memonitor, evaluasi, dan koordinasi sehingga nantinya dapat menghasilkan SDM guru yang berkualitas. Kelompok bidang keahlian tersebut diantaranya adalah:

1. Pendidikan Agama Islam (PAI) yang meliputi Sejarah Kebudayaan Islam (SKI), Nahwu, sharaf, dan fiqih.
2. Bahasa, yang meliputi Bahasa Arab, Bahasa Inggris, Bahasa Indonesia.
3. Sains, yang meliputi Ilmu Pengetahuan Alam (IPA), Kimia, Fisika, dan Biologi.
4. Ilmu Sosial yang meliputi Sosiologi, Ekonomi, Sejarah, dan Pendidikan Kewarganegaraan.

Seluruh bagian disatukan dalam satu forum yang disebut Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang dilaksanakan setiap minggunya pada hari Kamis, para guru akan saling berkomunikasi sesuai bagian yang telah dibentuk, dan pada akhir bulan setiap hari Kamis, seluruh tenaga pendidik yang sudah terbagi dalam bidangnya masing-masing, berkumpul untuk membahas dan mengevaluasi serta memonitoring pengembangan guru sesuai dengan bidang bagian-bagiannya. Pada Kegiatan ini dipimpin oleh direktur KMI selaku

penanggung jawab pengembangan SDM guru di Pesantren Ibnul Qoyyim putri.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang telah peneliti lakukan, ada hal yang menarik terkait pengembangan SDM guru yang ada di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri yaitu Pesantren menerapkan kegiatan tadarus sebelum memulai pelajaran selama 15 menit yang dipimpin oleh guru masing-masing kelas bersama dengan santriwati. Selain itu, juga ada kegiatan pembinaan untuk SDM guru yang di pimpin langsung oleh kyai pesantren, kegiatan pembinaan ini dilakukan setiap 3 bulan sekali untuk SDM guru pesantren.Keadaan tersebut memunculkan pertanyaan yaitu terkait pengembangan SDM guru yang dilakukan di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses pengembangan sumber daya guru yang diterapkan oleh Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim PutriGandu Sendangtirto Berbah Sleman Yogyakarta?
2. Bagaimana hasil dari pelaksanaan proses pengembangan sumber daya guru yang diterapkan oleh Pondok Pesantren Ibnul qoyyim Putri Gandu Sendangtirto Berbah Sleman Yogyakarta?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat terlaksananya proses pengembangan sumber daya guru di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri Gandu Sendangtirto Bernah Sleman Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

1. Mengulas proses pelaksanaan pengembangan sumber daya guru yang diterapkan oleh Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri Gandu Sendangtirto Bernah Sleman Yogyakarta?
2. Menjelaskan hasil dari proses pelaksanaan Pengembangan sumber daya guru di Pesantren Ibnul Qoyyim Putri Gandu Sendangtirto Bernah Sleman Yogyakarta?
3. Mengkaji faktor pendukung dan penghambat terlaksananya proses pengembangan sumber daya guru di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri Gandu Sendangtirto Bernah Sleman Yogyakarta?

E. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini bagi peneliti khususnya dan bagi pihak yang lain pada umumnya yaitu :

1. Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan keilmuan pengembangan masyarakat islam khususnya bidang pengembangan sumber daya manusia dalam hal proses pengembangan sumber daya manusia.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri, serta memberikan sumbangan data bagi para peneliti selanjutnya sehingga tercapainya tujuan dalam pengembangan sumber daya guru.

F. Kajian Pustaka

Untuk membuktikan bahwa topik belum pernah diteliti oleh peneliti lain dalam konteks yang sama serta menjelaskan posisi penelitian yang bersangkutan, peneliti mendapatkan beberapa referensi atau rujukan sebagai kajian pustaka sebagai berikut:

1. Skripsi Yaya Farida Haris dari Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang dilakukan pada tahun 2006 dengan judul *Pengembangan Sumber Daya Santri Melalui Lembaga Pelatihan Kader Dakwah Di Pondok Pesantren Putri Al-Fatimiyyah Bahrul Ulum Tambakberas Jomban*. Skripsi ini membahas tentang pelaksanaan kegiatan lembaga pelatihan kader dakwah (LPKD) yang bertujuan untuk mencari kader-kader da'I di masa yang akan datang. Dimana proses kegiatan LPKD dalam mengembangkan sumber daya manusia meliputi: perencanaan, pelaksanaan, hasil yang dicapai dari pengembangan sumber daya santri melalui kegiatan LPKD.⁹ Skripsi ini memiliki kesamaan subjek penelitian membahas tentang pengembangan SDM tetapi berbeda pada objek penelitian, namun berbeda pada pembahasan yang disajikan. Skripsi ini akan membahas mengenai proses pengembangan SDM guru, hasil dari proses pelaksanaan pengembangan SDM guru serta faktor pendukung dan penghambat proses pelaksanaan pengembangan SDM guru di pesantren Ibnul Qoyyim Putri.

⁹ Yaya Farida Haris, "*Pengembangan Sumber Daya Santri Melalui Lembaga Pelatihan Kader Dakwah Di Pondok Pesantren Putri Al-Fatimiyyah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang*", Skripsi Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, skripsi ini tidak diterbitkan, 2006

2. Skripsi Suranto dari Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang dilakukan pada tahun 2007 dengan judul *Program Pengembangan Sumber Daya Santri di Pondok Pesantren Hhidahatul Mubtadi-ien Tajeman Bantul*. Penelitian ini membahas tentang manajemen pengembangan sumber daya santri, meliputi: perencanaan program pengembangan, standaritas pengajaran kitab, dan pelaksanaan program melalui pelatihan.¹⁰ Skripsi ini memiliki kesamaan subjek penelitian membahas tentang pengembangan SDM tetapi berbeda pada objek penelitian, namun berbeda pada pembahasan yang disajikan. Skripsi ini akan membahas mengenai proses pengembangan SDM guru, hasil dari proses pelaksanaan pengembangan SDM guru serta faktor pendukung dan penghambat proses pelaksanaan pengembangan SDM guru di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri.
3. Jurnal studi Pascasarjana Universitas Pamulang, Indonesia dengan judul *pengembangan sumber daya manusia bagi tenaga guru*, yang ditulis oleh Hamsinah, penelitian ini membahas mengenai pengembangan pembelajaran dan pelatihan bagi guru di provinsi sulawesi selatan, meliputi strategi persiapan pelatihan, proses pembelajaran, dan pelatihan, serta evaluasi pelatihan.¹¹ jurnal ini memiliki kesamaan objek penelitian yaitu pengembangan sumber daya

¹⁰Suranto, "*Program Pengembangan Sumber Daya Santri Di Pondok Pesantren Hhidahatul Mubtadi-ien Tajeman Bantul*", *Skripsi Fakhultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, skripsi tidak diterbitkan, 2007.*

¹¹Hamsinah, "*Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Tenaga Guru*" <http://journal.uinjkt.ac.id> diunduh pada tanggal 17 oktober 2017, pukul 16.43 WIB

guru, namun berbeda pada pembahasan yang disajikan. Jurnal ini memiliki kesamaan subjek penelitian membahas tentang pengembangan SDM guru tetapi berbeda pada objek penelitian, sedangkan skripsi ini membahas mengenai proses pengembangan SDM guru, hasil dari proses pelaksanaan pengembangan SDM guru serta faktor pendukung dan penghambat proses pelaksanaan pengembangan SDM guru di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri.

4. Skripsi Khoerudin dari Fakultas Ekonomi Univeritas Cokroaminoto yang dilakukan pada tahun 2004 dengan judul *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BANK RAKYAT INDONESIA PERSERO (TBK) Cabang Yogyakarta* Katamsopenelitian ini mengenai program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh bank rakyat Indonesia cabang Yogyakarta katamso dengan menggunakan metode meliputi: training pendidikan, studi kasus, kuliah, pelatihan khusus , pendidikan komputer.¹² Skripsi ini memiliki kesamaan objek penelitian yaitu pengembangan sumber daya manusia (SDM), namun lebih fokus kepada aspek pengaruh pelatihan dan pengembangan, khususnya terhadap produktivitas kinerja karyawan, namun berbeda pada pembahasan subjek yang disajikan. Skripsi ini akan membahas mengenai proses pengembangan SDM guru, hasil dari proses

¹²Khoerudin, “*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pt. Bank Rakyat Indonesia Persero (TBK) Cabang Yogyakarta Katamso*”, skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Cokroaminoto, 2004)

pelaksanaan pengembangan SDM guru serta faktor pendukung dan penghambat proses pelaksanaan pengembangan SDM di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri.

5. jurnal studi pengembangan dan pendidikan dengan judul *Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* yang ditulis oleh Epon Ningrum, dosen jurusan pendidikan geografi FPIPS-UPI penelitian ini membahas mengenai peran penting pendidikan dalam pembangunan bangsa. SDM yang di perlukan dalam bidang pendidikan adalah SDM yang berkualitas dalam berpikir dan berbuat. Artinya,SDM yang menguasai IPTEK dan mengembangkannya sehingga mereka memiliki kemampuan secara konseptual dan kemampuan teknis untuk itu, Selain itu pendidikan dan pelatihan sebagai wahana pengembangan SDM diperlukan suatu program diklat terpadu agar tercapai efektivitasnya.¹³ Jurnal ini memiliki kesamaan subjek penelitian yaitu pengembangan sumber daya manusia (SDM), namun lebih fokus kepada pembahasan peran pelatihan dan pengembangan serta objek penelitiannya berbeda, sedangkan Skripsi ini akan membahas mengenai proses pengembangan SDM guru, hasil dari proses pelaksanaan pengembangan SDM guru serta faktor pendukung dan penghambat proses pelaksanaan pengembangan SDM guru di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri.

¹³ Epon Ningrum, "*Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*" <http://ejournal.upi.edu> diunduh pada tanggal 22 mei 2017, pukul 11.21 WIB

Penjelasan diatas, menjelaskan dan menekankan bahwa skripsi ini layak untuk diteliti berdasarkan kajian pustaka diatas, tidak ada yang memiliki kesamaan secara signifikan yang terdapat dalam skripsi ini baik mengenai objek, subjek, dan teori yang digunakan, serta belum ada yang meneliti, maka skripsi ini dapat dilanjutkan dan diteliti sebaik-baiknya.

G. Kerangka Teori

Setiap penelitian memerlukan kejelasan atau landasan berfikir dalam memecahkan suatu masalah, untuk itu perlu disusun kerangka teori yang memuat pokok-pokok pikiran dalam menggambarkan permasalahan yang dihadapi untuk memberikan penjelasan secara teoritis dari rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti untuk memecahkan masalah yang ada..Selain itu, kerangka teori dibutuhkan oleh peneliti sebagai kerangka konseptual yang bersifat umum.Kerangka teori juga berfungsi untuk menjelaskan dugaan sementara dalam penelitian. Dari beberapa rumusan masalah di atas peneliti menjelaskan beberapa teori yang berkaitan dengan rumusan masalah yaitu:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM sebagai suatu proses memfasilitasi pembelajaran secara organisasional kinerja dan perubahan melalui intervensi dan inisiatif dari organisasi, serta tindakan manajemen

dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja, kapasitas, kapabilitas, dan daya saing, kesiapan dan pembaharuan.¹⁴

Kualitas SDM dalam melayani pelanggan berperan penting dalam menentukan kinerja organisasional. Tentu saja SDM yang berkualitas tidak bisa hanya mengandalkan pengetahuan dan keahlian bawaan yang sudah mereka miliki ketika bergabung dengan perusahaan. Perlu praktek internal perusahaan yang mengarah pada tujuan mengembangkan kapabilitas (*skill* dan *ability*) karyawan, meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan upaya discretionary, serta memberikan peluang penuh bagi penggunaan *knowledge*, *skill*, dan berbagai atribut lainnya pada pekerjaan mereka.¹⁵

Pengembangan SDM guru dapat dibangun dengan adanya kegiatan pendidikan. Soekidjo mengungkapkan bahwa Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.¹⁶

¹⁴Adie E. Yusuf, *Pengembangan SDM*, hlm. 17.

¹⁵Tri Wikaningrum, *Praktek Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perbankan Syariah* (Jurnal Siasat Bisnis Vol. 15 No. 1, Januari 2011), hlm 99-123.

¹⁶Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, cet. Keempat, 2009), hlm. 16.

2. Tinjauan Tentang Pesantren

Pesantren merupakan suatu lembaga pendidikan islam yang melembaga di Indonesia, dimana kyai dan santri hidup bersama dalam suatu asrama yang memiliki bilik-bilik kamar sebagai ciri-ciri essensialnya dengan berdasarkan nilai-nilai agama islam. Pondok pesantren mempunyai 5 elemen dasar yaitu pondok, masjid, pengajaran kitab-kitab klasik islam, santri, dan kyai.

Kelima elemen diatas merupakan elemen dasar yang dimiliki sebuah pesantren. Pesantren dikatakan lengkap apabila telah memiliki kelima elemen diatas dan masing-masing mempunyai fungsi tersendiri dalam pembinaan santri melalui kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan baik dalam bidang fisik maupun mental santri di pondok pesantren.

Kata pondok pesantren terdiri dari dua kata, “pondok” dan “pesantren”. Jika ditelusuri, kata ini tidak seutuhnya berasal dari bahasa Indonesia. Akar kata pondok disinyalir terambil dari bahasa arab, “funduk” yang berarti hotel atau asrama.¹⁷

Pesantren adalah lembaga pendidikan keagamaan yang mempunyai kekhasan tersendiri dan berbeda dengan lembaga pendidikan lainnya. Pendidikan di pesantren meliputi pendidikan islam, dakwah, pengembangan kemasyarakatan dan pendidikan lainnya yang sejenis. Para peserta didik pada pesantren disebut santri yang umumnya

¹⁷ Hasbullah, *Kapita Selekta Islam*, (Jakarta: rajawali pers, 1999), hlm 40.

menetap di pesantren. Tempat dimana para santri menetap, di lingkungan pesantren, disebut dengan istilah pondok, dari sinilah istilah pondok pesantren.

Lembaga *Research* islam (pesantren luhur), sebagaimana dikutip oleh Mujamil Qamar, mendefinisikan pesantren sebagai “suatu tempat yang tersedia untuk para santri dalam menerima pelajaran-pelajaran agama islam sekaligus tempat berkumpul dan tempat tinggalnya”. Dalam penelitian ini, Mujamil Qamar memberikan definisi pesantren yang lebih singkat, yaitu “suatu tempat pendidikan dan pengajaran yang menekankan pelajaran agama islam dan di dukung asrama sebagai tempat tinggal santri yang bersifat permanent”.¹⁸

Jadi yang dimaksud dengan pondok pesantren adalah suatu lembaga pendidikan islam dengan menetap dalam asrama (pondok) dengan seorang kyai, guru sebagai tokoh utama dan masjid sebagai pusat lembaga dan menampung peserta didik (santri), yang belajar untuk memperdalam ilmu agama islam. Pondok pesantren mengajarkan materi tentang islam meliputi, membaca Al-Qur’an, Tafsir, Etika, Sejarah dan Ilmu Kebatinan Islam.

3. Pengembangan Sumber Daya Guru Di Pondok Pesantren

Sebagai lembaga pendidikan pondok pesantren demikian tidak hanya berfungsi sebagai lembaga yang mencetak kyai atau pemimpin keagamaan saja tetapi juga mencetak pemimpin tenaga professional

¹⁸ Mujamil Qamar, *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi institus*, (Jakarta: Erlangga, 2002), hlm. 34.

dalam bidang tertentu yang dijiwai oleh semangat moral agama sebagaimana yang dicita-citakan oleh pendidikan nasional. Karena itulah dengan diadakannya pengembangan sumber daya guru di pesantren, guru diuntut untuk professional dalam menjalankan tugasnya, meningkatkan mutu kinerja, selalu memperbaiki diri dan memperbaharui model-model atau cara kerja sesuai dengan kebutuhan zaman saat ini. Seseorang dikatakan professional apabila dalam dirinya terdapat sikap dedikatif yang tinggi dalam bekerja. Pekerjaan yang professional juga mencakup pengertian *calling profession*, yakni panggilan terhadap pernyataan janji yang diucapkan di muka umum untuk ikut berkhidmat guna merealisasikan terwujudnya nilai mulia yang diamanatkan oleh tuhan dalam masyarakat melalui usaha kerja keras dan cerdas.¹⁹

Pelaksanaan pengembangan (*training and education*) harus didasarkan pada metode-metode pengembangan yang telah ditetapkan dalam program pengembangan sebuah lembaga pendidikan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu kepala sekolah atau tim. Dalam proses program pengembangan telah ditetapkan sasaran, waktu, dan metode pelaksanaannya. Metode pengembangan yang ditujukan kepada guru dan karyawan pendidikan, diantaranya:²⁰

¹⁹ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, (Bandung:Rosda Karya, 2001) hlm.111-112

²⁰ Muhammad Minan Zuhri, *Pengembangan Sumber Daya Guru dan Karyawan dalam Organisasi Pendidikan*, (Jurnal.Stain Kudus), hlm. 210.

a. *On The Job*

Metode pengembangan yang dilakukan dengan cara guru dan karyawan ditempatkan langsung di tempat kerjanya, misalnya di dalam kelas atau *micro teaching*.²¹ Metode *on the job* terdiri dari dua:

- 1) Cara Informal, yaitu pelatih menyuruh peserta untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengajar kemudian menirukannya. Kegiatan ini bersifat kelas besar.
- 2) Cara Formal, yaitu peserta mempunyai pembimbing khusus, dan dalam lingkup yang sempit (kelas kecil).

b. *Demonstran and Exemple*

Metode pengembangan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjabaran bagaimana cara-cara mengajar yang baik melalui contoh-contoh dengan media pembelajaran yang telah disediakan yang kemudian didemonstrasikan. Biasanya demonstrasi dilengkapi dengan gambar, teks, diskusi, video, dan lain-lain.

c. *Classroom Methods*

Metode pengembangan yang dilakukan pertemuan di dalam kelas, diantaranya:

- 1) Pengajaran (*Lecture*)

²¹ *Ibid.*, hlm. 210.

Metode pengajaran yang banyak dilakukan di dalam kelas, dengan menitikberatkan pada penyajian materi saja yang bersifat teori.

2) Seminar (*Conference*)

Seminar dilakukan secara berkelompok, berisi diskusi yang diawali oleh pembimbing. Setelah diskusi selesai, pembimbing menilai dan mengukur keseluruhan diskusi yang telah dilakukan peserta.

3) Instruksi Terprogram (*Programed Instruction*)

Pengembangan di dalam kelas dengan cara presentasi informasi yang sudah menggunakan pola terprogram atau tertentu

4) Bermain Peran (*Role Playing*)

Teknik ini, beberapa orang peserta ditunjuk untuk memainkan peran di dalam kelas.

4. Hasil Proses Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Guru Di Pondok Pesantren

Menurut Fatah, kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap serta motivasi untuk menghasilkan sesuatu.²² Sedangkan Simamora menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai sesuatu pencapaian persyaratan

²² Fatah, Nanang, Landasan Manajemen Pendidikan, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013).

pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya.²³

Sehingga kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, setelah diadakannya pengembangan.

5. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting dilakukan agar pencapaian hasil kerja menjadi optimal, karena manusia adalah bentuk investasi (*human investment*) yang sangat berharga. Menurut kaswan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu meliputi karakteristik orang, input, output, konsekuensi, dan umpan balik. *Pertama*, karakteristik karyawan adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, sikap, dan kepribadian karyawan. *Kedua*, input mengacu pada instruksi yang memberi tahu karyawan apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan, selain itu juga dukungan yang diberikan kepada mereka sangat mempengaruhi. *Ketiga*, *output* artinya merujuk kepada standar kinerja. *Keempat*, konsekuensi merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik. *Kelima*, umpan

²³ Simamora, Manajemen Organisasi, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), hlm. 423.

balik merupakan informasi yang karyawan terima selama mereka terima.²⁴

Sehingga faktor pendukung dan penghambat dapat diartikan sebagai sesuatu yang mempengaruhi kinerja atau sistem yang sedang dijalankan bisa berupa bentuk waktu atau perorangan.

H. Metodologi Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Pesantren Ibnul Qoyyim putri, yang terletak di Jl. Jogja-Wonosari Km. 8,5 Sendangtirto, Berbah, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian tentang proses pengembangan sumber daya guru Pesantren Ibnul Qoyyim ini menggunakan metode kualitatif, dengan alasan *pertama*, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan jamak. *Kedua*, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dengan responden. *Ketiga*, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penjumlahan pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi. *Keempat*, metode ini lebih mudah untuk menjawab pertanyaan penelitian.²⁵

²⁴Kaswan, *pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, (Bandung, ALFABETHA, cet. Kedua, 2013), hlm. 80 - 81.

²⁵Lexy J. moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1989), hlm. 9-10.

3. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah orang-orang yang menjadi sumber informasi yang dapat memberikan data yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Berdasarkan pada kriteria ini, maka subyek penelitian dalam penelitian ini adalah Direktur Pesantren Ibnu Qoyyim putri Ustadzah Atik Malikhah Masnun, S.Pd.i., bagian Kurikulum ustadzah Nunung Susanti, M.Pd.I.Si., bagian Kesantrian ustadzah Erlin Cahyaningsih, S.Pd., bagian Humas ustadz Nur Ali, S.Pd.I., untuk digali informasi terkait dengan pengembangan SDM di Pesantren Ibnu Qoyyim Putri.

4. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah bentuk-bentuk pengembangan SDM guru di Pesantren Ibnu Qoyyim yang meliputi proses pelaksanaan dan hasil dari pelaksanaan proses pengembangan sumber daya guru, serta faktor pendukung dan penghambat proses pelaksanaan pengembangan sumber daya guru.

5. Teknik Penentuan Informan

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive* yaitu dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan sampel. Teknik yang digunakan adalah teknik berdasarkan kriteria, dengan alasan menggali informasi lebih dalam dari informan yang lebih mengetahui tentang proses pengembangan sumber daya guru di

Pesantren Ibnul Qyyim. Berikut ini ada 4 informan yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini:

- a. Direktur Pesantren Ibnul Qoyyim putri Ustadzah Atik Malikhah Masnun, S.Pd.i.
- b. Bagian Kurikulum ustadzah Nunung Susanti, M.Pd.I.Si.
- c. Bagian Kesantriatian utadzah Erlin Cahyaningsih, S.Pd.
- d. Bagian Humas ustadz Nur Ali, S.Pd.I.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu *pertama*, menggunakan teknik wawancara (*interview*), yaitu percakapan antara dua pihak dengan maksud tertentu, pewawancara (*interviewer*) sebagai pengaju atau pemberi pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewe*) sebagai pemberi jawaban atas pertanyaan itu.²⁶

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur yaitu wawancara yang pewawancaranya menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan dan pendekatannya menggunakan petunjuk umum wawancara. Dalam wawancara terstruktur pertanyaan-pertanyaan sudah disiapkan terlebih dahulu dan berharap informan menjawab pertanyaan tersebut dalam hal-hal kerangka wawancara.²⁷ Jadi sebelum

²⁶ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 127.

²⁷ M. Junaidi Ghony, *“Metode Penelitian Kualitatif”*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012), hlm. 178.

melakukan pengambilan data, peneliti membuat pedoman wawancara terlebih dahulu.

Dalam penelitian ini peneliti sebagai pewawancara sudah menetapkan beberapa orang informan yang akan diwawancarai untuk menggali data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian, yaitu: Direktur Pesantren Ibnul Qoyyim putri, bagian penelitian dan pengembangan Pesantren, asatidz dan asatidzah selaku tenaga pendidik santriwati Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim putri sejumlah 4 orang.

Kedua, menggunakan teknik pengamatan (*observation*), yakni metode atau cara menganalisis secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu, kelompok, atau objek secara langsung.²⁸ Teknik observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengamati secara langsung dengan teliti yang pelaksanaannya langsung pada tempat dimana suatu peristiwa, keadaan atau situasi sedang terjadi.²⁹

Metode observasi yang peneliti laksanakan bertujuan agar mendapatkan data yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, dengan mengamati secara langsung objek yang dituju. Observasi yang peneliti laksanakan adalah dengan mengamati bagaimana kondisi lingkungan Pesantren Ibnul Qoyyim putri, proses pelaksanaan pengembangan sumber daya guru, dan hasil dari pelaksanaan proses

²⁸Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, hlm. 93-94.

²⁹ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gama Unip Press, 1995), hlm. 100.

pengembangan sumber daya guru, serta faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya guru Pesantren Ibnul Qoyyim. Selain itu peneliti juga menggali data melalui wawancara dan dokumentasi, dengan mencari informan yang mengetahui banyak tentang kondisi lingkungan Pesantren Ibnul Qoyyim, informan yang peneliti wawancarai adalah Direktur Pesantren Ibnul Qoyyim putri, bagian Kurikulum, bagian Kesantriatian, Bagia Humas Pesantren Ibnul Qoyyim putri.

Ketiga, menggunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi merupakan teknik dalam pengumpulan berbagai arsip, dokumen, atau catatan-catatan terkait dengan permasalahan penelitian yang ada pada lokasi penelitian yang menjadi objek penelitian peneliti. Dengan adanya dokumen-dokumen dan arsip maka dapat memperkuat informasi awal.³⁰

Teknik ini juga digunakan untuk memperkuat data yang diperoleh oleh kedua teknik sebelumnya. Dokumentasi yang peneliti gunakan untuk menunjang penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara yang peneliti rekam sebagai bentuk hasil audio wawancara agar lebih mudah dalam merekap data, kemudian peneliti olah dalam tulisan sebagai hasil tertulis dari wawancara. Selain itu peneliti juga mengambil foto sebagai bentuk visual kegiatan lapangan yang berisi kegiatan belajar mengajar di Pesantren Ibnul Qoyyim, dan

³⁰ Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2011), hlm. 106-107.

mengumpulkan catatan dokumen yang terkait dengan proses pengembangan sumber daya guru di Pesantren Ibnul Qoyyim.

Penulis melakukan observasi terhadap kegiatan guru di pesantren dan mengambil dokumentasi tentang obyek-obyek yang dianggap penting dalam penelitian di Pesantren Ibnul Qoyyim.

7. Teknik Validitas Data

Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, alasannya karena dalam teknik ini bisa memanfaatkan informan lain sebagai penguat informasi dan supaya tidak diragukan lagi kebenarannya. Triangulasi merupakan proses penguatan bukti dari individu-individu yang berbeda. Dengan menggunakan teknik ini akan menjamin penelitian ini lebih akurat, karena informasi berasal dari berbagai sumber informasi, individu atau proses.³¹

8. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Sehingga data yang telah didapatkan perlu diurutkan supaya dapat mempermudah dalam mengorganisasikannya ke dalam kategori. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman yang dikutip oleh Basrowi dan Suwandi, yakni terdiri dari tiga hal³²:

³¹ Ezmir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, (Jakarta: Rajawali, 2010), hlm. 82.

³² Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, hlm. 209.

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, perumusan perhatian, pengabstraksian, pentransformasian data kasar dari lapangan. Proses ini berlangsung dari awal sampai akhir penelitian, dalam proses reduksi ini peneliti benar-benar mencari data yang valid apabila ada keraguan dalam data, peneliti mencari informan baru untuk mengecek ulang informasi. Dalam penelitian ini peneliti menemukan keraguan dari informan pihak pengurus Pesantren Ibnul Qoyyim, yang kemudian peneliti menemukan pernyataan dukungan dari informan lain mengenai informasi tersebut.

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah rangkaian informasi yang tersusun rapi yang dapat memubgkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajiannya antara lain berupa teks naratif, matriks, jaringan, dan bagan. Tujuannya adalah untuk memudahkan dan membaca kesimpulan. Oleh karena itu, data yang disajikan harus benar-benar tertata secara rapi agar mudah dipahami.

c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Pada tahap penarikan kesimpulan, peneliti membuat rumusan, kemudian mengkajinya secara berulang pada data yang ada. Penarikan kesimpulan ini merupakan proses terakhir yang dilakukan dari analisis data setelah reduksi dan penyajin data, oleh karena itu proses kesimpulan juga memerlukan verifikasi ulang selama penelitian

berlangsung untuk menjamin bahwa data yang diperoleh benar-benar valid.³³

I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Dari pemaparan gambaran umum dari skripsi ini peneliti kemukakan sistematika pembahasan, yakni sebagai berikut:

BAB I. adalah pendahuluan yang berisi tentang penegasan judul yang bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman persepsi, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II. berisi tentang gambaran umum, letak geografis Pesantren Ibnul Qoyyim putri, sejarah berdiri dan perkembangannya, visi dan misi, struktur kepengurusan, organisasi dan personalia. Sarana dan prasarana di Pesantren Ibnul Qoyyim putri.

BAB III. berisi tentang pelaksanaan pengembangan sumber daya guru di Pesantren Ibnul Qoyyim putri, yang meliputi pelaksanaan proses pengembangan sumber daya guru di pesantren Ibnul Qoyyim Putri, hasil dari pelaksanaan proses pengembangan sumber daya guru di pesantren Ibnul Qoyyim Putri, dan faktor pendukung dan penghambat proses pelaksanaan pengembangan sumber daya guru di Pesantren Ibnul Qoyyim.

³³*Ibid*, hlm. 209.

BAB IV. merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan, dan saran. Pada penulisan skripsi ini akan diakhiri dengan daftar pustaka, dan lampiran-lampiran.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Guru di Pesantren Ibnul Qoyyim Putri Gandu Sendangtirto Berbah Sleman Yogyakarta adalah sebagai berikut.

Pengembangan Sumber Daya Guru di Pesantren Ibnul Qoyyim Putri, secara keseluruhan telah menerapkan metode pengembangan yang ditujukan kepada guru dan karyawan dengan baik dalam pengembangan SDM guru pesantren. Namun belum dibuat secara tertulis. Hasil proses pengembangan SDM guru sudah baik, tetapi hasil yang ditujukan belum sepenuhnya terlihat karena proses pengembangan SDM guru masih terus berjalan. Faktor pendukung dan penghambat proses pengembangan SDM guru masih mempunyai kendala karena belum adanya struktur yang dibentuk untuk pengembangan SDM guru pesantren.

B. Saran

1. Berdasarkan data yang telah didapat bahwa proses pengembangan sumber daya guru pada tahap merancang dan merencanakan survei kebutuhan pengembangan tidak ada rancangan survei kebutuhan pengembangan sumber daya guru secara tertulis, maka perlu dibuat buku panduan yang bisa dijadikan acuan untuk pengembangan sumber daya guru selanjutnya.
2. Penulis tidak menemukan jadwal kerja yang tertulis secara sistematis, terbukti ketika jadwal pengembangan sumber daya guru dilakukan mengambil waktu dari KBM, yang mengakibatkan kinerja *asatidzah* tidak maksimal dalam mengikuti proses pengembangan sumber daya guru, maka dibuat waktu khusus dengan jadwal kerja yang tertulis dan telah diputuskan bersama mengenai pelaksanaan pengembangan sumber daya guru, sehingga panitia pelaksana pun dapat mempersiapkan pengembangan sumber daya guru sebaik mungkin dan lebih fokus.
3. Penulis tidak menemukan struktur bagan organisasi pengembangan sumber daya guru secara tertulis, serta penjelasan hak dan kewajibannya, maka perlu untuk diadakan struktur organisasi pengembangan sumber daya guru dengan *job discription* masing-masing divisi supaya semua *asatidz dan asatidzah* mengetahuinya dan bisa memberikan kontribusi yang terbaik.

4. Pada indikator proses pengembangan guru berkaitan dengan indikator penerapannya, pengorganisasian yang tentunya tidak lepas dari menyusun pembagian tugas antar anggota tim. Sebagaimana sudah diuraikan pada indikator-indikator tersebut terdapat saran untuk membuat TOR secara tertulis dan sistematis, sehingga pengendalian dari *asatidz dan asatidzah* pun bisa berjalan dengan baik, tanpa berbenturan dengan jadwal mengajar di kelas.
5. Dari penelitian ini penulis mengharapkan agar pihak Pondok Pesantren dapat terus melakukan kajian berkelanjutan dari perspektif lainnya, penulis juga merekomendasikan kepada penulis selanjutnya agar dapat melihat lebih luas lagi dengan sudut pandang yang berbeda pula, sehingga terwujudnya Pengembangan Sumber daya yang dimaksud oleh semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Adie E. Yusuf, *Pengembangan SDM*, (Universitas Terbuka, Tangerang, 2014)
- Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, (Bandung:Rosda Karya, 2001)
- Ambar Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2009)
- Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2011)
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementrian Pendidikan dan Republik Indonesia, <https://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/Guru>.
- Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008)
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Balai Pustaka, 1993)
- Ezmir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, (Jakarta: Rajawali, 2010)
- Fatah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gama Unip Press, 1995)
- Hasbullah, *Kapita Selekta Islam*, (Jakarta: rajawali pers, 1999)
- Kaswan, *pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, (Bandung, ALFABETHA, cet. Kedua, 2013)
- Lexy J. moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1989)
- M. Junaidi Ghony, *“Metode Penelitian Kualitatif”*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012)

Muhammad Minan Zuhri, *Pengembangan Sumber Daya Guru dan Karyawan dalam Organisasi Pendidikan*, (Jurnal, Stain Kudus)

Mujamil Qamar, *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi institus*, (Jakarta: Erlangga, 2002)

Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, (UIN Maliki Press, 2011)

Simamora, *Manajemen Organisasi*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2013)

Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, cet. Keempat, 2009)

Zamakhsari Dhofier, *Tradisi Pesantren*, (Jakarta, LP3ES, 1982)

2. Skripsi

Khoerudin, *“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pt. Bank Rakyat Indonesia Persero (TBK) Cabang Yogyakarta Katamso”*, skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Cokroaminoto, 2004)

Suranto, *“Program Pengembangan Sumber Daya Santri Di Pondok Pesantren Hhidahatul Muhtadi-ien Tajeman Bantul”*, Skripsi Faklultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, skripsi tidak diterbitkan, 2007.

Yaya Farida Haris, *“Pengembangan Sumber Daya Santri Melalui Lembaga Pelatihan Kader Dakwah Di Pondok Pesantren Putri Al-Fatimiyyah BahrulUlum Tambakberas Jombang”*, Skripsi Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, skripsi ini tidak diterbitkan, 2006

3. Undang-Undang

Undang – Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen.

4. Internet

Ahmad Haes “Melacak Konsep Kepribadian Dalam Al’quran Dan Hadist (sebuah studi permulaan)” <http://ahmadhaes.wordpress.com>

Epon Ningrum, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan” <http://ejournal.upi.edu>

Hamsinah, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Tenaga Guru*” <http://journal.uinjkt.ac.id>

Irfan Suyanto, “Manajemen Ustadz Ustadzah Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Yogyakarta”, <http://bab-II-pondok-pesantren-ibnul-qoyyim>

Lampiran Kegiatan-kegiatan Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri

Jadwal Kegiatan Harian dan Mingguan Santriwati Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri, di antaranya sebagai berikut :

a. Agenda Kegiatan Harian

Tabel 4. Agenda Kegiatan Harian Santriwati Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri Tahun Ajaran 2017/2018⁶³

NO	WAKTU	KEGIATAN	KETERANGAN
1.	04.00-04.30	<i>Qiyamullail</i> dan persiapan shalat shubuh	
2.	04.30-05.00	Sholat Shubuh berjama'ah dan <i>Qiro'atul Qur'an</i>	
3.	05.00-06.00	Pembinaan bahasa arab dan bahasa inggris	
4.	06.00-06.45	Piket harian dan sarapan	
5.	06.45-07.00	Persiapan masuk kelas	
6.	07.00-11.45	Kegiatan belajar mengajar di kelas, shalat <i>dhuha</i>	
7.	11.45-12.00	Sholat dzuhur berjama'ah	
8.	12.00-13.30	Kegiatan belajar mengajar di kelas kecuali hari kamis	
9.	13.30-14.00	Makan siang	
10.	14.00-14.30	Istirahat siang	

⁶³ Tabel 6. File dokumentasi agenda bulanan pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putri, diambil dari buku pedoman dan akademik pada tanggal 18 Oktober 2017 ada di lampiran.

11.	14.30-15.30	Sholat ashar berjama'ah dan <i>qiro'atul Qur'an</i>	
12.	15.30-17.30	MCK atau kegiatan ekstra	Kegiatan ekstra sesuai jadwal
13.	17.30-19.00	Sholat maghrib berjama'ah dan <i>tahfidzul Qur'an</i>	<i>tahfidzul Qur'an</i> merupakan kegiatan menghafal Al-Qur'an.
14.	19.00-19.30	Sholat isya' berjamaah	
15.	19.30-20.15	Makan malam dan persiapan belajar malam	
16.	20.15-21.30	Belajar malam dan <i>muhadhoroh/public speaking</i>	<i>muhadhoroh/public speaking</i> merupakan kegiatan latihan berpidato dengan bahasa arab dan bahasa inggris.
17.	21.30-04.00	Istirahat	

Sumber: Dokumentasi Pesantren Ibnu Qoyyim tahun 2017

b. Agenda Mingguan

Tabel 5. Agenda Kegiatan Mingguan Santriwati Pondok Pesantren

Ibnul Qoyyim Putri Tahun Ajaran 2017/2018 ⁶⁴

NO	WAKTU	HARI	KEGIATAN
1	Pagi 05.00-05.30 Sore 15.30-17.00 Maghrib-isyah	Sabtu	Muhadatsah Ekstrakurikuler Tausiah
2	Pagi 05.00-05.30 Sore 15.30-17.00 Malam 20.00- 21.30	Ahad	Ilqoul Mufrodat Ekstrakurikuler Pilihan Muhadhoroh/Public Speaking
3	Pagi 05.00-05.30 Sore 15.30- 17.00 Maghrib-Isyah	Senin	Ilqoul Mufrodat Tapak Suci Tahsin dan tahfidzul Qur'an
4	Pagi 05.00-05.30 Sore 15.30-17.00 Maghrib-Isyah	Selasa	Ilqoul Mufrodat Pramuka Tahsin dan Tahfidzul Qur'an
5	Pagi 05.00-05.30 Sore 15.30-17.00 Maghrib-Isyah	Rabu	Ilqoul Mufrodat Ekstrakurikuler Pilihan Tahsin dan Tahfidzul Qur'an
6	Pagi 05.00-05.30 Siang 13.00- 14.00 Malam 20.00- 21.30	Kamis	Ilqoul Mufrodat Kaligrafi Muhadhoroh/Public Speaking
7	Pagi 05.00-06.00 Pagi 06.00-07.30 Pagi 07.30-08.30 Maghrib-Isyah	Jum'at	Tahfidzul Qur'an Muhadatsah dan Olahraga Kerja Bakti Masal Halaqoh Bersama Musyrifah

⁶⁴ Tabel 5. File dokumentasi agenda mingguan pondok pesantren Ibnul Qoyyim Putri, diambil dari buku pedoman dan akademik pada tanggal 18 Oktober 2017 ada di lampiran.

c. Agenda Bulanan

Tabel 6. Agenda Kegiatan Bulanan Santriwati Pondok Pesantren Ibnu
Qoyyim Putri Tahun Ajaran 2016/2017⁶⁵

NO	WAKTU	KEGIATAN	KETERANGAN
1.	Jum'at ke-dua	Perpulangan santriwati	Hari libur santriwati pada jum'at ke-dua setiap bulannya.
2.	Jum'at ke-empat	Perizinan santriwati	Perizinan diajukan atas ketentuan tertentu.

⁶⁵ Tabel 6. File dokumentasi agenda bulanan pondok pesantren Ibnu Qoyyim Putri, diambil dari buku pedoman dan akademik pada tanggal 18 Oktober 2017 ada di lampiran.

DAFTAR HADIR RAPAT KAMISAN
GURU DAN KARYAWAN
KMI IBNUL QOYYIM PUTRI
TAHUN PELAJARAN 2017/2018

NO	NAMA GURU/KARYAWAN	PARAF														
		RAPG			Juli			Kamisan MGMP	Agustus			September				
		20/7	1	2	3	29/7	4		1	Bersama 2/8	WAKA 3/8	4	1	2	3	
61	Inayati Nurfajriyah, SP	<i>[Signature]</i>			<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>										
62	Junariyah	<i>[Signature]</i>			<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>			<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>						
63	Wastaya				<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>										
64	Tri Sartimiasih, A.Md	<i>[Signature]</i>			<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>				<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>					
65	Sutrisno															
66	Prapto															
67	Atun															
68	Sarjilah															
69	Ananda Rizky Amalia								<i>[Signature]</i>							

Gambar 4. daftar hadir rapat kamisan guru dan karyawan KMI Ibnul Qoyyim Putri



SURAT KETERANGAN

Nomor : 149 /MA/PPIQ/IX/'17

Yang bertanda tangan dibawah ini , saya :

Nama : **Atik Malikhah Masnun, S.Pd.I**
NIP : -
Jabatan : Kepala Madrasah
Satuan Kerja : MA Ibnul Qoyyim

Menerangkan bahwa :

Nama : **Dr. H. Rudi Astomo, S.Pd, M.Pd.I**
NIP : 19630402 198803 1 001
Pangkat/Gol : Pembina IV/a
Jabatan : Pengawas Madrasah

Telah melaksanakan kepengawasan:

Hari/Tanggal : Rabu / 13 September 2017
Aspek/Fokus : Pembinaan Bimbingan Teknis Administrasi Guru
Sasaran : Kepala Madrasah dan Guru

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sleman, 13 September 2017

Kepala Madrasah
[Signature]
Atik Malikhah Masnun, S.Pd.I

Gambar 5. Surat keterangan



Kegiatan Rapat Kamisan Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri



Kegiatan Rapat Bulanan di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri

Lampiran-Lampiran



Izin penelitian sekaligus pra-penelitian bersama ustadzah Atik Maslikhah Masnun,
Selaku Direktur KMI Pondok Pesantren Ibnuul Qoyyim Putri



Bersama Ustadzah Nunung Susanti, Selaku WAKAUR Kurikulum Pesantren



Wawancara bersama Ustadz Ali, Selaku Humas Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri

CURRICULUM VITAE



A. BiodataPribadi

NamaLengkap : PugaOkta Jaya

JenisKelamin : Laki-laki

Tempat, TanggalLahir: TanjungEnim, 12 oktober 1995

AlamatAsal : JL. MAWAR BTN KARANG ASAM BLOK C5 NO.14,
TANJUNG ENIM SELATAN, LAWANG KIDUL,
PALEMBANG

AlamatTinggal : DESA PUCANGAN, BERBAH, SLEMAN

Email : pugaoktajaya@gmail.com

No. HP : 081272568112

B. LatarBelakangPendidikan Formal

Jenjang	NamaSekolah	Tahun
TK	TK MUHAMMADIYAH	2001
SD	SDN 27	2007
SMP	SMP MUHAMMADIYAH	2010
SMA	PONPES DAAR EL-QOLAM 3	2013
S1	UIN SUNAN KALIJAGA	2018