

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA SANTRI MAHASISWA  
DI PONDOK PESANTREN WAHID HASYIM  
YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata I

Disusun oleh :

**Rofikoh Wanuroh**  
NIM. 13230010

Pembimbing:

**Dr. Hj. Sriharini S.Ag.,M.Si**  
NIP. 197105261997032001

**PROGRAM STUDI PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2019**



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-1182.1/Un.02/DD/PP.05.3/ 06 /2017

Tugas Akhir dengan Judul : **PENGEMBANGAN SUMBER DAYA SANTRI  
MAHASISWA DI PONDOK PESANTREN  
WAHID HASYIM YOGYAKARTA**

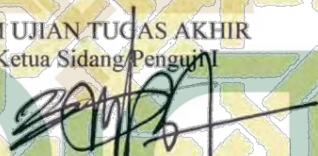
Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Rofikoh Wanuroh  
Nomor Induk Mahasiswa : 13230010  
Telah diujikan pada : Selasa, 12 Maret 2019  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR


Ketua Sidang Pengujii

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

Penguji II

Penguji III

  
Drs. H. Moh. Abu Suhud, M.Pd.  
NIP.19610410 19900 1 1001

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

Yogyakarta, 9 April 2019

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

DEKAN



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



**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Kepada:

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

Assalammu'alaikum wr.wb.

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

Nama : Rofikoh Wanuroh  
NIM : 13230010  
Prodi : Pengembangan Masyarakat Islam (PMI)  
Judul Skripsi : Pengembangan Sumber Daya Santri Mahasiswa Di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta.

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Prodi 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, 1 Maret 2019

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Prodi PMI,

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

  
Dr. Pajar Hatma Indra Jaya S. Sos., M.Si.  
NIP: 19810428 200312 1 003

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rofikoh Wanuroh  
Nim : 13230010  
Prodi : Pengembangan Masyarakat Islam  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengembangan Sumber Daya Santri Mahasiswa Di Pondok Pesantren Wahid Hasyim” adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 1 Maret 2019  
Yang menyatakan,



Rofikoh Wanuroh  
NIM. 13230010

## SURAT PERNYATAAN MEMAKAI JILBAB

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rofikoh Wanuroh

NIM : 13230010

Prodi : Pengembangan Masyarakat Islam


menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak akan menuntut kepada Prodi Pengembangan Masyarakat Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta atas pemakaian jilbab dalam Ijazah Strata Satu saya apabila suatu hari terdapat instansi yang menolak Ijazah tersebut karena penggunaan jilbab. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan penuh kesadaran.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 1 Maret 2019

Yang menyatakan,



  
Rofikoh Wanuroh  
NIM. 13230010



## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Dengan mengucap rasa syukur atas limpahan ridho serta karunia dari Allah S.W.T., maka skripsi ini saya persembahkan untuk :*

*Ayah dan Ibu yang cinta & kasih sayangnya senantiasa mengalir tanpa henti, terus dan terus menyertai setiap derap langkah saya sepanjang masa.*

*Mas Nur Mahendra, kakak kandung saya yang senantiasa menyayangi saya dengan sepenuh jiwa dan senantiasa menjadi "role model" dalam kehidupan saya.*

*Mb Haniatul Mamlu'ah, kakak ipar saya yang hadirnya semakin melengkapi kebahagiaan keluarga kami.*

*Dek Aisyah Farhana Mahendra, keponakan saya yang menjadi pelita hati bagi saya.*

*Guru-guru saya dimanapun berada yang telah mengajari saya banyak hal sehingga saya bisa sampai pada titik ini.*

*Sahabat-sahabat dan teman-teman saya yang senantiasa memberi dukungan dan do'a sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## MOTTO

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ  
وَأذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”  
(Q.S. Al-Jumu’ah, ayat : 10)<sup>1</sup>*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Al-Karim* dan Terjemah Bahasa Indonesia (Ayat Pojok), (Kudus; Menara Kudus), 2006, hlm. 554.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang masih memberikan nikmat kesehatan serta kesempatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya *shalawat* teriring salam penulis haturkan kepada junjungan Nabi Agung Muhammad SAW, yang senantiasa penulis nanti-nantikan *syafaatuludzmnya* di *yaumulqiyamah* kelak.

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

1. Dr. Nurjannah, M.Si., Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
2. Dr.Pajar Hatma Indra Jaya,S.Sos.,M.Si., Selaku Ketua Prodi Pengembangan Masyarakat Islam sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberi masukan-masukan positif pada penulis selama penulis kuliah di jurusan Pengembangan Masyarakat Islam.
3. Dr. Hj. Sriharini, S.Ag., M.Si., Selaku pembimbing skripsi yang selalu membimbing dengan baik, sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Bapak-ibu dosen Prodi Pengembangan Masyarakat Islam yang telah menularkan ilmu yang luar biasa pada penulis selama penulis menimba ilmu di Prodi Pengembangan Masyarakat Islam.
5. Pendiri, Pengasuh, *Asatidz*, santri dan semua yang berada di bawah nanungan pondok Pesantren Wahid Hasyim yang



senantiasa memberikan penulis pelajaran yang sangat berharga selama berada di kota Yogyakarta dan selama masa penulisan tugas akhir ini tentunya.

6. Keluarga, sahabat, teman-teman serta semua pihak yang telah berperan penting dalam penyelesaian tugas akhir ini.
7. Almamater UIN Sunan Kalijaga beserta semua pihak yang telah memberikan dukungan dan do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Pada akhirnya skripsi ini hanyalah sebuah karya sederhana yang mudah-mudahan kedepannya dapat bermanfaat bagi siapapun yang membaca dan mempelajarinya. Penulis memohon maaf apabila dalam penyusunan skripsi ini masih seringkali terjadi kekurangan serta kesalahan. Untuk itu, penulis memohon kritik dan saran yang membangun demi sempurnanya skripsi ini. Semoga di kemudian hari skripsi ini dapat menjadi salah satu referensi bagi adek-adek angkatan yang hendak menyelesaikan tugas akhir.

Penulis,  
**SUNAN KALIJAGA**  
Rofikoh Wanuroh  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Rofikoh Wanuroh, tahun 2019, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, judul skripsi **“Pengembangan Sumber Daya Santri Mahasiswa Di Pondok Pesantren Wahid Hasyim”**. Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam upaya pembanguann suatu negara. Agar lebih efektif pengembangan sumber daya manusia harusnya dimulai sejak masih dalam masa pendidikan. Dalam hal ini Indonesia memiliki satu lembaga pendidikan yang sangat besar dan masih sangat diminati hingga saat ini, lembaga tersebut adalah pondok pesantren. Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya jumlah santri setiap tahunnya. Dengan demikian, sudah seharusnya pondok pesantren ikut serta dalam upaya pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta merupakan salah satu pesantren yang melaksanakan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada santri mahasiswa yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas santri agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing hingga kancan internasional.

Fokus penelitian ini adalah bentuk-bentuk dan hasil pengembangan sumber daya manusia pada santri mahasiswa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik penentuan informan menggunakan *purposive sampling* dengan menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Semua data dilihat validitas datanya dan dianalisis melalui proses reduksi data, penyajian dan terakhir penarikan kesimpulan. Tujuan penelitian ini untuk mengkaji dan mendeskripsikan bentuk-bentuk serta hasil pengembangan sumber daya manusia pada santri mahasiswa guna meningkatkan produktivitas kerja berupa penambahan kemampuan dibidang *life skill* serta peningkatan dibidang kepribadian dan tingkah laku santri mahasiswa di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa ada 2 bentuk pengembangan sumber daya santri mahasiswa yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim, yaitu : pengembangan dibidang kepribadian dan pengembangan dibidang *life skill* atau kecakapan hidup. Pengembangan dibidang kepribadian dilakukan melalui kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pembentukan kepribadian.

Kemudian pengembangan *life skill* atau kecakapan hidup dilakukan melalui metode *on the job training*, yaitu dengan cara menerjunkan santri-santri mahasiswa ke dalam lembaga-lembaga yang berada di bawah naungan pondok pesantren Wahid Hasyim. Kemudian hasil pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim tersebut meliputi dua hal, yaitu: produktivitas kerja dan perubahan tingkah laku atau kepribadian santri mahasiswa Pondok Pesantren Wahid Hasyim.

***Kata kunci : Pengembangan SDM, Pondok Pesantren.***



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
SURAT PERNYATAAN MEMAKAI JILBAB .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
MOTTO .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
<b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang .....	3
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian .....	10
E. Manfaat Penelitian .....	10
F. Tinjauan Pustaka.....	11
G. Landasan Teori.....	18
H. Metode Penelitian .....	38
I. Sistematika Pembahasan .....	46
<b>BAB II    GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN</b>	
<b>    WAHID HASYIM YOGYAKARTA.....</b>	<b>48</b>
A. Letak Geografis.....	48
B. Sejarah.....	49
C. Visi dan Misi.....	52
D. Struktur Kepengurusan .....	53
E. Lembaga-Lembaga.....	55
F. Kondisi Santri .....	60
G. Kondisi Asrama.....	61
H. Sarana dan Prasaran .....	63

BAB III	PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SANTRI MAHASISWA DI PONDOK PESANTREN WAHID HASYIM YOGYAKARTA .....	65
A.	Bentuk-bentuk Kegiatan dan Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta .....	67
1.	Pengembangan Bidang Kepribadian .....	67
2.	Pengembangan Bidang <i>Life Skill</i> atau Kecakapan Hidup .....	74
B.	Hasil Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta .....	90
1.	Perubahan Kinerja .....	91
2.	Perubahan Kepribadian dan Tingkah Laku .....	96
C.	Pembahasan Hasil Penelitian .....	97
1.	Bentuk-bentuk Pengembangan SDM .....	97
2.	Hasil Pengembangan SDM .....	103
BAB IV	PENUTUP .....	106
A.	Kesimpulan .....	106
B.	Saran .....	109
DAFTAR PUSTAKA	.....	111
LAMPIRAN-LAMPIRAN	.....	115
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	.....	129

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Daftar Nama Asrama Putra dan Jumlah Penghuni .....	61
Tabel 2.2	Daftar Nama Asrama Putri dan Jumlah Penghuni .....	62
Tabel 2.3	Daftar Sarana dan Prasarana .....	63





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Struktur Organisasi Pondok Pesantren Wahid Hasyim .....	53
Gambar 3.1.	Keterlibatan santri di MTs .....	80
Gambar 3.2.	Santri LSP saat <i>finishing</i> bangunan .....	83
Gambar 3.3.	Kegiatan Santri di R-Fika Market .....	88



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Penegasan Judul**

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menginterpretasikan judul penelitian, maka peneliti perlu menegaskan istilah yang terdapat dalam judul “PENGEMBANGAN SUMBER DAYA SANTRI MAHASISWA DI PONDOK PESANTREN WAHID HASYIM YOGYAKARTA”. Adapun istilah-istilah yang terdapat dalam judul tersebut, yaitu :

#### **1. Pengembangan**

Dalam kamus Bahasa Indonesia, pengembangan berarti proses, cara, atau perbuatan mengembangkan<sup>1</sup>. Pengembangan yang dimaksud oleh penulis ialah pengembangan yang mengarah pada kemampuan para santri untuk menjadi anggota masyarakat yang berkualitas dengan beberapa kemampuan yang didapatkan dari pengembangan yang dilakukan oleh pondok pesantren.

#### **2. Sumber Daya Santri**

Untuk mengawali pengertian sumber daya santri, terlebih dahulu dimulai dari pengertian sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan

---

<sup>1</sup> Peter Sali dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern English Press, 1991), hlm. 700.

<sup>2</sup> Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya*

non fisik.<sup>2</sup> Sedangkan pengertian santri adalah orang yang mendalami pengkajiannya pada agama Islam (dengan pergi berguru ke tempat yang jauh seperti pesantren dsb).<sup>3</sup> Maka dapat disimpulkan bahwa pengertian dari sumber daya santri adalah potensi manusiawi yang ada pada seseorang yang mendalami pengkajiannya dibidang agama Islam dengan tinggal disebuah pesantren.

### **3. Mahasiswa**

Mahasiswa merupakan pelajar di perguruan tinggi. Mahasiswa yang dimaksud oleh peneliti adalah mahasiswa yang juga berstatus sebagai seorang santri disebuah pesantren.

### **4. Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta**

Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta adalah sebuah pondok pesantren yang berada di Jln. Wahid Hasyim, No.3, Gatén, Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta. Pondok Pesantren Wahid Hasyim bisa dikatakan sebagai pondok yang cukup berpengaruh di Yogyakarta, hal ini disebabkan karena jumlah santrinya yang mencapai angka ribuan. Jika ditinjau dari jenjang pendidikannya, santri-santri yang berada di Pondok Pesantren Wahid Hasyim terdiri dari beberapa tingkatan pendidikan, yaitu santri setingkat MI/ sederajat, MTs/ sederajat, MA/ sederajat , santri mahasiswa serta santri

---

<sup>2</sup> Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yohyakarta : Graha Ilmu,2009), Hlm.10.

<sup>3</sup> W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Bahasa Indonseia*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1976), Hlm. 1032.

yang telah usai menyelesaikan *studynya* di perguruan tinggi. Santri-santri ini kemudian di tempatkan dibeberapa asrama.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa maksud dari keseluruhan judul "*Pengembangan Sumber Santri Mahasiswa di Pondok Pesantren Wahid Hasyim*" adalah sebuah penelitian yang mengkaji tentang pengembangan sumber daya manusia (PSDM) yang dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim pada santri yang berstatus mahasiswa agar mampu menjadi masyarakat yang lebih berkualitas.

## **B. Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia pendidikan di Indonesia, tercatat satu lembaga kajian Islam yang sekian lama telah melahirkan tokoh-tokoh bangsa, pemimpin-pemimpin, serta orang-orang sukses lainnya, lembaga tersebut ialah Pesantren. Direktur pendidikan Dinniyah dan pendidikan pondok pesantren Ahmad Zayadi mengatakan bahwa dalam beberapa dekade terakhir pesantren mengalami peningkatan jumlah yang luar biasa menakjubkan. Baik di wilayah pedesaan, pinggiran kota maupun di perkotaan. Data yang dimiliki oleh Kementerian Agama menyebutkan bahwa pada tahun 1997 jumlah pesantren hanya sekitar 4.195 dengan jumlah santri sekitar 677. 394 orang. Jumlah ini terus mengalami peningkatan, tercatat pada tahun 1985 pesantren sudah memiliki jumlah 6.239 dengan jumlah santri mencapai angka 1.084.801 orang. Kemudian pada tahun 1977, Kementerian Agama mencatat jumlah pondok pesantren sudah mencapai 9.388 dengan jumlah

santri mencapai 1.770. 768 jiwa. Kemudian pada tahun 2005 jumlah pesantren sudah mencapai 14.798 buah dengan jumlah santri yang fantastis yaitu 3.464.333 jiwa. Sementara berdasarkan data yang dimiliki Kementerian Agama pada tahun 2016 saja sudah terdapat 28. 194 pesantren yang tersebar diseluruh penjuru Indonesia baik di wilayah perkotaan maupun pedesaan, dengan jumlah santri mencapai 4.290,626 jiwa<sup>4</sup>.

Dengan jumlah santri yang mencapai 4 juta lebih tersebut, sudah seharusnya pesantren ikut berperan aktif dalam rangka mencetak kader-kader bangsa melalui berbagai sistem pembelajaran yang diterapkan kepada para santri di dalamnya. Pesantren memiliki nilai lebih dalam hal kemandirian. Para santri memiliki gairah tersendiri untuk mandiri. Sistem dan kondisi yang amat kondusif di pesantren menjadi penyebab terbentuknya sifat dan sikap yang amat menonjol dalam kepribadian para santri. Selama di pesantren, secara tidak langsung baik disadari atau tidak, para santri secara otomatis dilatih untuk memiliki sikap mandiri. Mereka diharuskan untuk memenuhi kebutuhan dan keperluannya sendiri, sehingga perlahan tumbuh sikap untuk tidak bergantung pada orang lain<sup>5</sup>. Hal ini yang kemudian menjadikan santri memiliki nilai lebih dalam hal kemandirian jika

---

<sup>4</sup>Muhyidin, *Pertumbuhan Pesantren di Indonesia Dinilai Menakjubkan*, <https://www.republika.co.id/berita/dunia-islam/islam-nusantara/17/11/30/p0881k396pertumbuhan-pesantren-di-indonesia-dinilai-menakjubkan>, artikel dipublikasikan pada tanggal : 30 November 2017, pukul : 17: 46 WIB, di akses pada tanggal : 5 April 2018, pukul : 12 : 30 WIB

<sup>5</sup> Wahjoetomo, *Perguruan Tinggi Pesantren*, (Jakarta : Gema Insani Pres, 1997) hal.15-16.

dibandingkan dengan pelajar yang tidak berstatus sebagai santri. Selain itu, melalui lingkungan pondok pesantren yang sederhana juga melatih para santri untuk bisa bertahan hidup dimanapun berada.

Sejak awal keberadaan pesantren yang mulai berdiri dan berkembang pada masa Wali Songo hingga saat ini, tentunya pesantren mengalami perubahan dari masa ke masa. Pada masa awal keberadaannya, kedudukan serta fungsi pesantren belum sebanyak dan sekompleks seperti sekarang. Dahulu, pesantren hanya difungsikan sebagai alat islamisasi dan untuk memadukan tiga unsur pendidikan, yaitu : ibadah untuk menanamkan iman, tabligh untuk menyebarkan ilmu, dan amal untuk mewujudkan kegiatan kemasyarakatan dalam kehidupan sehari-hari<sup>6</sup>.

Selain itu, dahulu pesantren sering kali diidentikkan dengan sebutan kaum “*sarungan*”, hal ini yang lantas menjadi salah satu penghalang bagi usaha-usaha pembaruan dan pembangunan. Namun ungkapan Gus Dur melalui esai-esainya jelas menolak pendapat ini. Menurut beliau pesantren sangatlah dinamis, cepat mengalami perubahan dan mempunyai dasar-dasar yang kuat untuk bergerak ke arah perubahan yang diinginkan. Dalam posisi yang demikian, pesantren siap melakukan kolaborasi dalam menyambut modernitas<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> *Ibid*, hlm. 71.

<sup>7</sup> A. Malik M.Thaha Tuananya, Anik Farida, dkk, *Modernisasi Pesantren* (Jakarta: Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta, 2007) hlm.1-2.



Oleh karena itu, pesantren seharusnya tidak hanya memproduksi atau menciptakan alumni yang ahli dalam bidang agama, melainkan juga harus mampu memberdayakan masyarakat dengan program-program pendampingan dan pengembangan masyarakat yang diusungnya. Pesantren bukan semata-mata merupakan lembaga yang bergerak dibidang pendidikan saja, melainkan juga merupakan lembaga kemasyarakatan<sup>8</sup>.

Hingga saat ini, pesantren masih memiliki posisi yang tinggi dimata masyarakat. Sebagian dari masyarakat muslim beranggapan bahwa nilai seseorang akan menjadi rendah bila ia tidak bersekolah di pesantren. Bagi generasi muda muslim, pesantren merupakan tempat yang bergengsi. Selain itu, banyak juga yang beranggapan bahwa semakin besar kiai dan semakin jauh pesantren yang dikunjungi, maka semakin tinggi pula harga sosial seseorang tersebut di mata masyarakat<sup>9</sup>.

Dari uraian-uraian yang telah tersebut pada beberapa paragraf di atas, dapat kita analisa bahwa pesantren memang memiliki kesempatan untuk memegang kendali dan berperan langsung dalam proses pencetakan generasi penerus bangsa berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang merupakan elemen terpenting dalam pembangunan suatu negara. Hal ini tentunya dikarenakan di dalam pesantren terdapat puluhan juta santri yang merupakan putra putri bangsa dari berbagai

---

<sup>8</sup>Imam Bawani, Achmad Zaini, Akh. Muzakki,dkk dkk, *Pesantreb buruh pabrik*(Yogyakarta : PT. LkiS Printing Cemerlang,2011) hal.54.

<sup>9</sup> *Ibid*, hal.56-57.

daerah di negeri ini. Oleh karena itu, sudah seharusnya pesantren memiliki program-program ataupun metode-metode pengembangan khusus yang diterapkan kepada santri-santri yang ada di dalamnya. Program ini tentunya yang berkaitan dengan pengembangan diri santri di beberapa bidang kehidupan, agar kelak ketika ia sudah kembali ke daerah dari mana ia berasal, ia tidak hanya bisa mengaji, berpidato, mengajar ngaji, dll, tetapi ia akan menjadi pribadi yang mandiri dan mampu mengembangkan masyarakat di sekitarnya.

Di Yogyakarta, ada sebuah pesantren yang memiliki metode khusus dalam mengembangkan kemampuan diri santri-santrinya khususnya pada para santri mahasiswa. Hal ini yang kemudian dapat membuktikan bahwa pesantren memang seharusnya dapat membentuk jiwa-jiwa santrinya agar dapat menyelaraskan atau menciptakan harmonisasi antara *head* (pikiran), *heart* (dzikir, keimanan atau keyakinan) dan juga *hand* (*skill*/kecakapan hidup/keterampilan). Hal ini dikarenakan lembaga yang ada di bawah naungannya dikelola oleh santri-santri mahasiswa yang ada didalamnya, jadi santri-santri mahasiswa memiliki kesempatan lebih untuk dapat mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya. Pesantren ini bernama Wahid Hasyim yang terletak di Ds.Condong Catur, Kec.Depok, Kab.Sleman. Hal ini yang kemudian yang menjadikan penulis merasa penting sekali mengkaji tentang bentuk-bentuk dari pengembangan sumber daya santri-mahasiswa yang dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim.

Program ini dilakukan kepada santri mahasiswa dikarenakan santri mahasiswa tidak lama lagi akan kembali ke daerah asalnya masing-masing, sehingga secara otomatis mereka memiliki tanggungjawab untuk menjadi penggerak perubahan di daerahnya.

Pondok Pesantren Wahid Hasyim sudah mulai menata diri agar lebih maju dan terus berupaya mempersiapkan santri-santrinya agar siap bersaing di kehidupan yang serba modern ini. Pengembangan-pengembangan terkait metode pendidikan terus diupayakan agar dapat memenuhi kebutuhan santri yang tentunya semakin kompleks. Oleh karena itu, untuk memenuhi tuntutan perkembangan zaman, yayasan pondok pesantren Wahid Hasyim menyelenggarakan pendidikan formal seperti Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tasanawiyah (MTs), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Atas Sains Al-Qur'an (SMASIQ), dan juga lembaga non formal bagi para mahasiswa yaitu Madrasah Diniyah yang meliputi tiga kelas yaitu : *Awal, Wustho dan Ulya*, selain Madrasah Diniyah, Pondok Pesantren Wahid Hasyim juga menyediakan perkuliahan di Ma'had Aly sebagai pendidikan non formal untuk para santri mahasiswa yang sudah lulus dari Madrasah Diniyah. Lembaga-lembaga formal tersebut dikelola sendiri oleh para santri mahasiswa tentunya dibawah arahan pengasuh Pondok Pesantren Wahid Hasyim.

Disisi lain, Pondok Pesantren Wahid Hasyim juga menyediakan lembaga-lembaga non formal yang menganjurkan para santri khususnya santri mahasiswa untuk ikut serta berperan

aktif di dalamnya. Pondok Pesantren Wahid Hasyim terus berupaya agar semua lembaga yang ada di dalamnya dikelola sendiri oleh para santri dan alumnus Pondok Pesantren Wahid Hasyim, selain dari pada itu juga untuk mempersiapkan para santri mahasiswa khususnya agar kemudian bisa menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengembangkan daerah asalnya masing-masing. Lembaga-lembaga tersebut meliputi: Lembaga Sarana dan Prasarana Pesantren (LSP), Lembaga Pengembangan Masyarakat (LPM), Lembaga Seni Pesantren (El-Ship), dan semua lembaga formal yang telah di jelaskan di atas. Pada semua lembaga-lembaga tersebut santri mahasiswa di Pondok Pesantren Wahid Hasyim mengembangkan potensi-potensi yang ada pada dirinya.

Oleh karena itu, penulis merasa bahwa pembahasan terkait dengan pengembangan sumber daya santri mahasiswa yang dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta masih sangat layak untuk diteliti dan diperbincangkan, mengingat betapa pesantren masih banyak diminati oleh pelajar di Indonesia hingga saat ini, sehingga penting adanya program pengembangan sumber daya manusia di pesantren guna untuk menyiapkan generasi bangsa yang berkualitas serta memiliki daya saing yang tinggi dikancah internasional.

### **C. Rumusan Masalah :**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apa saja bentuk-bentuk dan implementasi pengembangan sumber daya santri mahasiswa yang dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta?
2. Bagaimana hasil pengembangan sumber daya manusia pada santri mahasiswa di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah ditemukan, maka tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan bentuk-bentuk dan implementasi pengembangan sumber daya santri mahasiswa yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta dan mendeskripsikan hasil pengembangan sumber daya manusia pada santri mahasiswa yang dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Tentunya terdapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari sebuah penelitian, adapun beberapa manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

##### **1. Secara Teoritis**

Secara teoritis hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan landasan dalam rangka mengemban ilmu pengetahuan yang berkaitan tentang pengembangan sumber daya manusia pada santri yang berstatus mahasiswa.

## 2. Secara Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta sebagai bahan masukan untuk keberlanjutan proses pengembangan sumber daya manusia pada santri mahasiswa dan juga diharapkan dapat berguna bagi pesantren lainnya yang juga memiliki santri yang berstatus sebagai mahasiswa.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangsih pemikiran yang positif bagi Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam dalam mengembangkan masyarakat Islam melalui metode pengembangan sumber daya manusia (PSDM).

## F. Tinjauan Pustaka

Untuk mengetahui keaslian dan novelty yang akan dihasilkan penelitian ini, maka penulis merasa perlu menyajikan beberapa hasil kajian atau penelitian terdahulu yang fokus perhatiannya berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya adalah :

1. Yaya Farida Haris (2006) dalam skripsinya yang berjudul *“Pengembangan Sumber Daya Santri Melalui Lembaga Pelatihan Kader Dakwah Di Pondok Pesantren Putri Al-Fatimiyyah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang”*, skripsi ini membahas tentang mekanisme perencanaan, pelaksanaan, evaluasi serta hasil dari kegiatan yang diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Kader Dakwah (LPKD) yang memiliki tujuan untuk mencetak kader-kader pendakwah/da’i dimasa mendatang serta membahas tentang dampak dari kegiatan



- tersebut bagi santri dan masyarakat<sup>10</sup>. Letak perbedaan penelitian milik Yaya dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti adalah dalam segi pembahasan, skripsi milik Yaya membahas tentang proses pengembangan sumber daya manusia melalui LPKD. Sedangkan penelitian yang diteliti oleh peneliti membahas tentang bentuk-bentuk dan hasil pengembangan sumber daya manusia khususnya pada santri yang berstatus sebagai mahasiswa.
2. Muhammad Imdad (2006) dalam skripsinya yang berjudul *“Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pondok Pesantren Roudlotul Muttaqien Jangkrikan Kepil Wonosobo”*, skripsi ini membahas mengenai bentuk-bentuk pengembangan sumber daya santri yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Roudlotul Muttaqien yang terdiri dari tiga aspek, yaitu aspek pendidikan, aspek pembinaan kepribadian (Thoriqoh) dan aspek pembinaan ketrampilan dan olahraga<sup>11</sup>. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti adalah pada pembahasannya, meskipun salah satu dari pembahasannya hampir serupa yaitu tentang bentuk-bentuk pengembangan sumber daya manusia, namun

---

<sup>10</sup> 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 tidak diterbitkan, 2006.

<sup>11</sup> Muhammad Imdad, *“Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pondok Pesantren Roudlotul Muttaqien Jangkrikan Kepil Wonosobo”*, skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, skripsi tidak diterbitkan, 2006

dalam pembahasan yang lain berbeda dan dari segi tempat dan waktu penelitianpun sangat berbeda.

3. Latifah (2006) dalam skripsinya yang berjudul *“Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Koperasi Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta”*, skripsi ini membahas tentang pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia yang meliputi : langkah, bentuk pelaksanaan serta hasil dari program pengembangan sumber daya manusia (santri) yang dilakukan oleh pondok pesantren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta melalui keikutsertaannya sebagai anggota koperasi dan juga membahas tentang faktor pendukung dan penghambat terlaksananya pengembangan sumber daya anggota koperasi tersebut<sup>12</sup>. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang hendak diteliti adalah pada fokus pembahasan dimana penelitian ini hanya terfokus pada PSDM di koperasi, sedangkan penelitian yang hendak diteliti memiliki cakupan yang lebih luas, yaitu terkait dengan bentuk-bentuk PSDM pada santri dan hasil dari PSDM tersebut.
4. Suranto (2007) dalam skripsinya yang berjudul, *“Program pengembangan Sumber Daya Santri Di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadi-ien Tajeman Bantul”*, skripsi ini

---

<sup>12</sup> Latifah, *“Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Koperasi Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapyak Yogyakarta*, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, skripsi tidak diterbitkan, 2006.

membahas tentang manajemen pengembangan sumber daya santri yang terfokus pada beberapa hal yaitu : perencanaan program pengembangan, standaritas pengajaran kitab dan pelaksanaan program melalui pelatihan<sup>13</sup>. Titik perbedaan dari penelitian milik Suranto dan penelitian yang diteliti oleh peneliti adalah pada pembahasannya, dimana milik Suranto membahas tentang manajemennya, sedangkan penelitian yang diteliti oleh peneliti lebih spesifik lagi yaitu berupa bentuk-bentuk dan hasil pengembangan sumber daya manusia pada santri, perbedaan lainnya terletak pada segi waktu dan tempat yang jelas berbeda.

5. Ahmad Nuraenil Aziz (2017) dalam skripsinya yang berjudul *“Pengembangan Sumber Daya Santri di Pondok Pesantren Luqmaniyah, Umbulharjo, Yogyakarta”*. Skripsi ini membahas tentang bentuk-bentuk pengembangan sumber daya santri serta faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya santri yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Luqmaniyah Umbulharjo Yogyakarta<sup>14</sup>. Memang dalam salah satu aspek pembahasan dalam penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti, namun demikian terdapat perbedaan yang

---

<sup>13</sup> Suranto, *“Program Pengembangan Sumber Daya Santri Di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadie-ien Tajeman Bantul”*, Skripsi Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, skripsi tidak diterbitkan, 2007.

<sup>14</sup> Ahmad Nuraenil Aziz, *“Pengembangan Sumber Daya Santri DI Pondok Pesantren Al-Luqmaniyyah Panden, Umbulharjo Yogyakarta”*, Skripsi fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Skripsi tidak di terbitkan, 2017.

sangat signifikan, perbedaan tersebut terletak pada aspek kedua yaitu terkait hasil, dimana penelitian ini tidak membahas tentang hasil, sedangkan penelitian yang diteliti oleh peneliti membahas tentang hasil dari pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan pada santri khususnya santri-santri mahasiswa, selain itu juga latar waktu dan tempat penelitian juga sangat berbeda.

6. Hairul Huda (2018), "*Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Pendidikan (Ustad) Pondok Pesantren Miftahul Ulum Suren Ledokombo Jember*, Jurnal ini membahas tentang peran serta manajemen sumber daya pendidik melalui perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penilaian kerja. Hasil Penelitian ini mengungkap tentang pengelolaan manajemen sumber daya pendidik mengarah kepada Profesional dan kualitas kelembagaan, dengan indicator : pengelolaan perencanaan Sumber daya pendidik telah dirancang dan disusun secara sistematis berdasarkan kebutuhan dan musyawarah bersama, pola rekrutmen dilakukan dengan terbuka dengan melihat tiga sumber yaitu internal, eksternal dan pesantren mitra, pelaksanaan seleksi dinilai mendekati profesional karena melalui tiga tahap yaitu tes administrasi serta tes wawancara dan tes psikologi, orientasi tidak dilakukan secara formal, serta memberi pembekalan kepada ustad baru, penilaian kinerja dilakukan dengan cara pertama, kepala pesantren melihat langsung pembelajaran. Kedua, catatan perilaku ustad. Ketiga,

penilaian program ustad berdasarkan musyawarah<sup>15</sup>. Memang penelitian ini memiliki kemiripan dengan penelitian yang akan diteliti yaitu di sama-sama meneliti sumber daya manusia di pondok pesantren, namun banyak sekali hal yang membedakan, contohnya adalah obyek penelitian ini fokus pada ustad yang mengajar di pondok pesantren, sedangkan penelitian yang akan di teliti fokus pada santri yang bersetatus mahasiswa.

7. Muhammad Hanafi, "*Peran Pesantren Dalam Meningkatkan Entrepreneurship Di Pondok Pesantren Miftahul Thullab Putatsari Grobogan*", penelitian ini membahas tentang peran yang di lakukan Pondok Pesantren Miftahut Thullab Putatsari dalam meningkatkan *entrepreneurship*. Hasil dari penelitian ini adalah Pondok Pesantren Miftahut Thullab Putatsari Grobogan mampu memfungsikan perannya dalam meningkatkan sumber daya manusia di bidang *entrepreneurship* sesuai potensi sumber daya alam dan peluang yang ada di lingkungan pesantren<sup>16</sup>. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan diteliti, yaitu sama-sama meneliti di lingkungan pesantren, namun tentu akan banyak sekali yang berbeda dalam segi objek,

---

<sup>15</sup> Hairul Huda "*Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Pendidikan (Ustad) Pondok Pesantren Miftahul Ulum Suren Ledokombo Jember*", Jurnal Al-Ta'dib, Vol. 11 No.1 (Januari-Juni 2018).

<sup>16</sup> Muhammad Hanafi "*Peran Pesantren Dalam Meningkatkan Entrepreneurship Di Pondok Pesantren Miftahul Thullab Putatsari Grobogan*", Undergraduate Thesis STAIN Kudus, (2017).

lokasi dan juga waktu penelitian serta semua aspek yang ada di dalamnya.

8. Ismail Suardi Wekke “*Pesantren dan Pengembangan Kurikulum Kewirausahaan : Kajian Pesantren Roudhotul Khuffadz Sorong Papua Barat*”, penelitian ini membahas tentang bagaimana pesantren memperluas cakupan kurikulum dalam konteks kewirausahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa Pesantren Roudhotul Khuffadz melakukan beberapa kajian dan diskusi dalam rangka pengembangan kurikulum. Selanjutnya, mereka memutuskan untuk meperkuat kurikulum dengan aspek kewirausahaan. Keputusan ini dibuat dengan memperhatikan kebutuhan lokal dan juga memberikan keluasan kesempatan bagi siswa setelah umur sekolah<sup>17</sup>. Yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang diteliti oleh peneliti adalah dibagian fokus penelitiannya, dimana penelitian yang diteliti oleh peneliti tidak hanya terfokus pada kurikulum kewirausahaan melainkan lebih luas cakupannya, yaitu meliputi program-program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh pondok pesantren kepada santri khususnya pada santri yang berstatus sebagai mahasiswa.

Meskipun penelitian ini memiliki beberapa kesamaan subyek dan tema dengan beberapa skripsi, tesis dan juga

---

<sup>17</sup> Ismail Suwardi Wekke, *Pesantren dan Pengembangan Kurikulum Kewirausahaan : Kajian Pesantren Roudahotul Khuffadz Sorong Papua Barat*, STAIN Sorong Papua Barat, vol.6 no.2 (Desember 2012).



jurnal yang telah disebutkan di atas, yaitu terfokus pada santri dan program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh pondok pesantren, namun jika ditinjau dari segi judul, waktu, tempat dan obyek yang akan diteliti serta pembahasannya jelas berbeda. Maka dari itu, penelitian ini bisa dikategorikan sebagai penelitian yang baru.

## **G. Landasan Teori**

Landasan teori sangat penting digunakan sebagai bahan untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang telah ditentukan. Hal ini dilakukan untuk mempermudah proses penelitian, oleh karena itu penulis mengemukakan landasan teori dari permasalahan yang sudah ditentukan.

### **1. Pengertian dan Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM)**

Secara umum, pada dasarnya pembangunan suatu bangsa membutuhkan dua aset utama atau “daya” yang biasa disebut dengan sumber daya (*resources*), dua aset utama tersebut adalah sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya alam (*natural resources*). Kedua sumber daya tersebut memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Namun, apabila kemudian muncul pertanyaan soal mana yang lebih penting di antara keduanya, jawabannya adalah sumber daya manusialah yang lebih penting. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya negara-negara yang dikategorikan sebagai negara maju meskipun minim sumber daya alam yang dimilikinya, seperti :

Jepang, Singapura dan Korea. Yang demikian itu terjadi karena usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh negara-negara tersebut. Sebaliknya, negara-negara yang sebenarnya potensial, kaya akan sumber daya alam, seperti negara-negara di Timur Tengah, namun kurang mementingkan pengembangan sumber daya manusianya, maka kemajuannya dapat terkalahkan oleh negara-negara yang sudah dicontohkan sebelumnya.<sup>18</sup>

Sumber daya manusia sebenarnya dapat ditinjau dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas berarti meliputi jumlah sumber daya manusia atau penduduknya yang kurang kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas sumber daya. Sedangkan kuantitas sumber daya manusia tanpa diimbangi dengan kualitas yang baik justru malah menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Yang dimaksud kualitas adalah hal yang berkaitan dengan mutu sumber daya manusia tersebut menyangkut kemampuan fisik dan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM dapat di fokuskan pada dua hal tersebut. Untuk meningkatkan kualitas yang berkaitan dengan fisik, dapat diusahakan dengan program-program kesehatan dan gizi, sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik maka yang diperlukan adalah upaya pelatihan dan pendidikan.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 1.

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm. 2.

Dalam pembahasan mengenai pengertian pengembangan sumber daya manusia Gozali mengemukakan bahwa :

*“Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (Knowledge), kemampuan (ability) dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.”*

Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia merupakan cara yang paling efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan sumber daya manusia serta keragaman sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi<sup>20</sup>. Hal ini juga akan sangat berguna sekali mengingat bahwa sumber daya manusia yang ada di Indonesia sangat beragam yaitu berasal dari berbagai macam suku dan budaya.

## **2. Pengertian dan Tujuan Pondok Pesantren**

### **a. Pengertian Pondok Pesantren**

Dalam bukunya yang berjudul *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*, M. Arifin berpendapat bahwa pondok pesantren berarti suatu lembaga pendidikan agama Islam yang tumbuh serta diakui masyarakat sekitar, dengan sistem asrama (komplek) dimana santri-santri menerima

---

<sup>20</sup> M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013) hlm. 5-6.

pendidikan agama melalui sistem pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada di bawah kedaulatan dari *leadership* seorang atau beberapa orang kiai dengan ciri-ciri khas yang bersifat karismatik serta independen dalam segala hal. Sedangkan Mujamil Qomar mendefinisikan pesantren sebagai suatu tempat pendidikan dan pengajaran yang menekankan pelajaran agama Islam dan didukung asrama sebagai tempat tinggal santri yang bersifat permanen<sup>21</sup>.

#### **b. Tujuan Pondok Pesantren**

Tujuan pendidikan merupakan bagian terpadu dari faktor-faktor pendidikan. Tujuan termasuk kunci keberhasilan pendidikan, di samping faktor-faktor lainnya yang terkait : pendidik, peserta didik, alat pendidikan, dan lingkungan pendidikan. Keberadaan empat faktor ini tidak ada artinya bila tidak diarahkan oleh suatu tujuan.

Ironinya, pesantren sebagai sebuah lembaga pendidikan tidak memiliki formulasi tujuan yang jelas, baik dalam tataran istitusional, kurikuler maupun intruksional umum dan khusus. Pokok persoalannya bukan terletak pada ketiadaan tujuan, melainkan tidak tertulisnya tujuan. Seandainya pesantren tidak memiliki tujuan, tentu aktivitas di lembaga pendidikan Islam yang menimbulkan penilaian kontroversional ini tidak mempunyai bentuk yang konkret. Proses pendidikan akan kehilangan orientasi sehingga berjalan tanpa arah dan

---

<sup>21</sup> Muajamil Qomar, *Pesantren (Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Istitusi)*, (Jakarta : Erlanga, 2006) hlm.2.

menimbulkan kekacauan (*chaos*). Jadi, semua pesantren memiliki tujuan hanya tidak dituangkan dalam bentuk tulisan<sup>22</sup>.

Meskipun demikian, beberapa tokoh kemudian merumuskan tujuan-tujuan pesantren berdasarkan asumsi-asumsi mereka, diantaranya adalah : Hiroko Horikosi dalam bukunya yang berjudul *Kiyai dan Perubahan Sosial* berpendapat bahwa jika melihat dari segi otonominya, maka tujuan pesantren menurutnya adalah untuk melatih para santri agar memiliki kemampuan mandiri. Kemudian menurut Ziemek dalam bukunya yang berjudul *Pesantren Dalam Perubahan Sosial*, ia tertarik melihat sudut keterpaduan aspek perilaku dan intelektual. menurut pengamatannya, tujuan pesantren adalah membentuk kepribadian, memantapkan akhlak dan melengkapinya dengan pengetahuan<sup>23</sup>.

Jika dua pendapat diatas diperoleh berdasarkan asumsi, Mastuhu dalam bukunya yang berjudul *Dinamika* merangkum tujuan pesantren sebagai berikut : Tujuan pesantren adalah menciptakan dan mengembangkan kepribadian Muslim, yaitu kepribadian yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan, berakhlak mulia, bermanfaat bagi masyarakat atau berkhidmat kepada masyarakat dengan jalan menjadi *kawula* atau abdi bagi masyarakat, seperti *rasul* dengan kerendahan hatinya yang rela menjadi pelayan masyarakat sebagaimana

---

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm. 3.

<sup>23</sup> *Ibid*, hlm. 4.

kepribadian nabi Muhammad (mengikuti sunnah Nabi), mampu berdiri sendiri, bebas, dan teguh dalam kepribadian, menyebarkan agama atau menegakkan Islam dan kejayaan umat ditengah-tengah masyarakat („*Ez al-Islam wa al-Muslimin*) dan mencintai ilmu dalam rangka mengembangkan kepribadian manusia<sup>24</sup>.

### 3. Elemen-elemen Pondok Pesantren

Pondok, masjid, santri, pengajaran kitab-kitab Islam klasik dan kyai merupakan lima elemen dasar dari tradisi pesantren. Ini berarti bahwa suatu lembaga pengajian yang telah berkembang hingga memiliki kelima elemen tersebut, akan berubah statusnya menjadi pesantren<sup>25</sup>.

#### a. Pondok

Sebuah pesantren pada dasarnya adalah sebuah asrama pendidikan Islam tradisional di mana para siswanya tinggal bersama dan belajar bersama di bawah bimbingan seorang (atau lebih) guru yang lebih di kenal dengan sebutan “kyai”. Asrama untuk para siswa tersebut berada dalam lingkungan kompleks pesantren di mana kyai bertempat tinggal yang juga menyediakan sebuah masjid untuk beribadah, ruang untuk belajar dan kegiatan-kegiatan keagamaan yang lain. Komplek pesantren ini biasanya dikelilingi dengan tembok untuk dapat mengawasi keluar

---

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm. 4.

<sup>25</sup> Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren : Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai*, (Jakarta : LP3ES, cet. Pertama, 1982), hlm.44.



masuknya para santri sesuai dengan peraturan yang berlaku<sup>26</sup>.

b. Masjid

Masjid merupakan elemen yang tak dapat dipisahkan dengan pesantren, masjid dianggap sebagai tempat yang paling tepat untuk mendidik para santri, terutama dalam praktek sembahyang lima waktu, khutbah dan sembahyang jum'at serta pengajaran kitab-kitab klasik. Sejak zaman Nabi, masjid telah menjadi pusat pendidikan Islam. Dimanapun kaum muslimin berada, mereka selalu menggunakan masjid sebagai tempat pertemuan, pusat pendidikan, aktivitas administrasi dan kultural.<sup>27</sup>

c. Santri

Menurut pengertian yang dipakai dalam lingkungan orang-orang pesantren, seorang alim hanya bisa disebut kyai bilamana memiliki pesantren dan santri yang tinggal dalam pesantren tersebut untuk mempelajari kitab-kitab Islam klasik. Oleh sebab itu, santri juga merupakan elemen penting dalam sebuah pesantren. Menurut tradisi pesantren, santri dikategorikan menjadi dua kelompok, yaitu :

- 1) *Santri mukim*, santri mukim ialah murid-murid yang berasal dari daerah yang jauh dan menetap dalam kelompok pesantren.

---

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm. 44.

<sup>27</sup> *Ibid*, hlm. 49.

2) *Santri kalong*, santri kalong adalah murid-murid yang berasal dari desa-desa di sekeliling pesantren yang biasanya tidak menetap di dalam pesantren<sup>28</sup>.

d. Pengajaran Kitab-kitab Islam Klasik

Pada zaman dahulu pengajaran kitab-kitab Islam klasik terutama karangan-karangan ulama yang menganut faham syafi'iyah merupakan satu-satunya pengajaran formal yang diberikan dalam lingkungan pesantren. Tujuan utama pengajaran ini ialah untuk mendidik calon-calon ulama. Kemudian pada masa sekarang meskipun kebanyakan pesantren telah memasukkan pengajaran pengetahuan umum sebagai suatu bagian penting dalam pendidikan pesantren, namun pengajaran kitab-kitab Islam klasik tetap diberikan sebagai upaya untuk meneruskan tujuan utama pesantren yaitu mendidik calon-calon ulama yang masih setia terhadap faham Islam tradisional. Keseluruhan kitab-kitab klasik yang diajarkan di pesantren dapat digolongkan kedalam delapan kelompok, yaitu : kitab-kitab yang berkaitan dengan keilmuan Nahwu dan Sharaf, kitab-kitab Fiqh, kitab-kitab Ushul Fiqh, kitab-kitab Hadist, kitab-kitab Tafsir, kitab-kitab Tauhid, kitab-kitab Tasawuf dan Etika serta cabang-cabang lain seperti Tarikh dan Balaghah<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> *Ibid*, hlm. 51-52.

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm.50.

e. Kyai

Kyai merupakan elemen yang paling esensial dari suatu pesantren. Ia seringkali bahkan merupakan pendirinya. Sudah sewajarnya bahwa pertumbuhan suatu pesantren semata-mata bergantung pada kemampuan pribadi kyainya. Menurut asal-usulnya, perkataan kyai dalam bahasa Jawa di pakai untuk tiga jenis gelar yang berbeda, yaitu : sebagai gelar kehormatan bagi barang-barang yang dianggap keramat, seperti : “Kyai Garuda Kencana” dipakai untuk sebutan Kereta Emas yang ada di Keraton Yogyakarta, gelar kehormatan untuk oarang-orang tua pada umumnya dan gelar yang diberikan oleh masyarakat kepada seorang ahli agama Islam yang memiliki aatau menjadi pemimpin pesantren dan mengajar kitab-kitab Islam klasik kepada para santrinya. Selain gelar kyai, ia juga sering disebut seorang alim (orang yang dalam pengetahuan agamanya)<sup>30</sup>.

#### **4. Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) di Pondok Pesantren**

Kemajuan dunia modern yang ditandai dengan lahirnya era informasi dan globalisasi telah menghadapkan kita (tak terkecualikan dunia pesantren) pada sejumlah tantangan dan permasalahan. Hakikat tantangan tersebut yang utama ialah kesiapan kita untuk menyiapkan sumber daya manusia yang handal, yang mampu merealisasikan nilai-nilai keagamaan dalam aktifitas pembangunan. Nampaknya, dibanyak

---

<sup>30</sup> *Ibid*, hlm.55.

pesantren, pengembangan SDM yang merupakan kunci untuk mengantisipasi problem-problem dunia modern belum dilakukan secara maksimal. Padahal jelas pesantren memiliki peluang dan peran strategis untuk menjawab dan menghadapi tantangan modernitas tersebut<sup>31</sup>. Pesantren merupakan instrumen sistem pendidikan Indonesia yang sangat unik. Adaptasi lingkungan mendorong pesantren untuk melakukan pembaruan dan pengembangan kelembagaan<sup>32</sup>.

Prespektif historis menempatkan pesantren pada posisi yang cukup istimewa dalam khazanah perkembangan sosial-budaya masyarakat Indonesia. Abdurrahman Wahid menempatkan pesantren sebagai subkultur tersendiri dalam masyarakat Indonesia. Menurutnya, lima ribu buah pondok pesantren yang tersebar di enam puluh delapan ribu desa merupakan bukti tersendiri untuk menyatakan sebagai sebuah subkultur.

Berdasarkan pandangan tersebut, tidak terlalu berlebihan apabila pesantren diposisikan sebagai satu elemen determinan dalam struktur piramida sosial masyarakat Indonesia. Adanya posisi penting yang disandang pesantren menuntutnya untuk memainkan peran penting pula dalam setiap proses-proses

---

<sup>31</sup> Abdul Munir Mulkan, *Rekonstruksi Pendidikan dan Tradisi Pesantren (Religiusitas Iptek)*, (Yogyakarta : Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta bekerjasama dengan Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 196-197.

<sup>32</sup> Ismail Suwardi Wekke, *Pesantren dan Pengembangan Kurikulum Kewirausahaan: Kajian Pesantren Roudhotul Khuffadz Sorong Papua Barat*, STAIN Sorong Papua Barat, vol.6 no.2 (Desember 2012).

pembangunan sosial baik melalui potensi pendidikan maupun potensi pembangunan masyarakat yang dimilikinya. Seperti dimaklumi, pesantren selama ini dikenal dengan fungsinya sebagai lembaga pendidikan yang memiliki misi untuk membebaskan peserta didiknya (santri) dari belenggu kebodohan yang selama ini menjadi musuh dari dunia pendidikan secara umum. Menurut Tampubolon dalam bukunya Mastuki, dkk, ia menyatakan bahwa pada tataran berikutnya, keberdayaan para santri dalam menguasai ilmu pengetahuan dan keagamaan akan menjadi bekal mereka dalam berperan serta dalam proses pembangunan yang intinya tiada lain adalah perbuahan sosial menuju terciptanya tatanan masyarakat yang lebih sempurna<sup>33</sup>.

Dalam kaitan dengan pengembangan sumber daya manusia untuk menjunjung pembangunan, pondok pesantren sebagai salah satu bentuk pendidikan yang berada diluar pendidikan luar sekolah mempunyai potensi, kedudukan, dan peranan yang sangat penting dan strategis. Sifat pesantren yang populis sangat akrab dan menyentuh masyarakat terutama di pedesaan, dimana sebagian penduduk Indonesia berada. Sifat populis dan mengakar ini merupakan kekuatan pesantren, yang mungkin tidak dimiliki oleh lembaga pendidikan lainnya<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup>Mastuki, dkk, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta : Diva Putaka, Cet. Kedua, 2005) hlm.10.

<sup>34</sup> *Ibid*, hlm.197

Adapun pengembangan ke arah modernitas kini menjadi tuntunan masyarakat terhadap pesantren. Keadaan seperti ini merupakan kesempatan bagi lembaga pendidikan pesantren untuk mengembangkan perannya secara optimal, sehingga dalam hal ini pesantren diharapkan mampu mencetak figur-figur generasi ulama yang berkualitas.

Dalam rangka meningkatkan peranan pesantren supaya ikut serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pesantren dapat mengembangkan komponen-komponen sebagai berikut :

**a. Pengembangan Kepribadian atau *Akhlakul Karimah***

Tujuan pendidikan nasional sebenarnya sudah dijabarkan di dalam undang-undang no. 20, Tahun 2003 yang berbunyi :

*“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab”<sup>35</sup>.*

Jika membahas mengenai akhlak, sebenarnya kita memiliki sosok yang sangat layak untuk dijadikan tuntutan atau suri tauladan bagi umat Islam dan sekaligus bisa dikatakan sebagai satu-satunya manusia yang telah melahirkan

---

<sup>35</sup> Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.



sebuah doktrin tentang bagaimana manusia seharusnya bertindak dan berinteraksi baik dengan pencipta ataupun dengan makhluk ciptaan-Nya. Doktrin ini disebut dengan *akhlakul karimah*. Rasulullah SAW., merupakan manusia pertama yang menjadi pencetus gagasan tentang akhlak karena seluruh perbuatan dan perkataannya dapat dijadikan teladan bagi manusia. Seandainya manusia dapat mengikuti seluruh gerak gerik, tindakan, karakter, sifat dan prilaku Rasulullah SAW., maka ia akan memiliki kehidupan yang mulia<sup>36</sup>.

Kemuliaan akhlak merupakan cerminan sebuah bangsa yang kuat dan dihormati. Sebaliknya, keburukan akhlak suatu bangsa akan menghancurkan bangsa itu sendiri. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kuat atau lemahnya suatu bangsa dapat ditentukan oleh bagus atau tidaknya akhlak yang dimiliki bangsa tersebut. Namun, jika melihat perbuatan yang dilakukan masyarakat Indonesia saat ini, baik itu dari kalangan terpelajar ataupun masyarakat biasa, dapat disimpulkan bahwa bangsa Indonesia sedang mengalami darurat akhlak. Situasi ini dapat dibuktikan dengan adanya pembunuhan dimana-mana, korupsi merajalela, baik dari pemerintahan di kalangan atas sampai ke pemerintahan yang paling bawah sekalipun, perzinaan dimana-mana, judi dan minuman keras terorganisir dengan sangat apik, fitnah memfitnah sudah menjadi konsumsi publik, dsb<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> Muhammad Abdurrahman, *Akhlak (Menjadi Seorang Muslim Berakhlak Mulia)*, (Jakarta : Rajawali Pers, cet. Kesatu, 2016) hlm.1.

<sup>37</sup> *Ibid*, hlm. 2.

Melihat dari berbagai *problematika* yang sudah dipaparkan diatas, maka dapat kita simpulkan bahwa persoalan tentang akhlak yang dimiliki oleh bangsa kita saat ini semakin terasa begitu rumit dan butuh penanganan yang serius, oleh karena itu harus segera dilakukan berbagai upaya ke arah peningkatan kualitas akhlak atau kepribadian seseorang.<sup>38</sup> Dengan demikian, diharapkan bangsa Indonesia akan menjadi bangsa yang kuat dan dihormati karena di dalamnya terdapat masyarakat yang memiliki akhlak atau kepribadian yang baik.

#### **b. Pengembangan Keilmuan / Pengetahuan**

##### 1) Pendidikan Agama dan Pengajian Kitab

Pendidikan agama melalui pengajian kitab yang diselenggarakan oleh pesantren merupakan komponen kegiatan utama atau pokok dari pesantren. Dari segi penyelenggaraannya biasanya diserahkan sepenuhnya pada kiyai dan pengasuh pesantren. Maksud dari diadakannya kegiatan ini terutama adalah agar para santri dapat mendalami ajaran agama Islam dari sumber aslinya (kitab-kitab kuning yang dikarang oleh ulama' pada abad pertengahan)<sup>39</sup>.

##### 2) Pendidikan Dakwah

Pendidikan dakwah, seperti halnya pendidikan agama (pengajian) merupakan salah satu pokok penyelenggaraan pesantren. Melalui pendidikan ini tentunya dipahami

---

<sup>38</sup> *Ibid*, hlm. 3.

<sup>39</sup> Depertemen Agama RI, *Pola Pengembangan Pondok Pesantren*, Rineka Cipta, Jakarta, 2005, hlm.29.

bahwa ada keinginan untuk melahirkan kader-kader ulama' yang dapat membantu menyebarkan ajaran Islam secara benar.

### c. Pengembangan *Life Skill* atau Kecakapan Hidup

Pengembangan *life skill* atau kecakapan hidup sangat diperlukan oleh santri-santri, biasanya pelatihan dibidang *life skill* pola pengajarannya yang ditempuh melalui kursus, ditekankan pada pengembangan keterampilan tangan yang menjurus kepada terbinanya kemampuan psikomotorik seperti kursus menjahit, mengetik, komputer, dll<sup>40</sup>. Sistem pelatihan menekankan kemampuan psikomotorik. Pola pelatihan yang dikembangkan adalah termasuk menumbuhkan kemampuan praktis, seperti: pelatihan pertukangan, perkebunan, perikanan, manajemen koperasi, kerajinan-kerajinan yang mendukung terciptanya kemandirian integratif, dll. Dengan adanya pelatihan diharapkan ketika para santri telah pulang ke daerahnya masing-masing mereka sudah memiliki beberapa kemampuan. Pengembangan *Life skill* di pesantren juga diartikan sebagai pengembangan keterampilan hidup yaitu tingkat keberhasilan pesantren dalam mengembangkan visi dan misinya melalui pengembangan tenaga sebagai jawaban atas tuntutan dan kebutuhan santri pada masa mendatang<sup>41</sup>.

---

<sup>40</sup> M. Bahri Ghazali, *Pesantren Berwawasan Lingkungan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2005, hlm.32.

<sup>41</sup> Hairul Huda, *Manajemen Sumber Daya Santri (Peserta Didik) Di Pondok Pesantren Baitul Arqom Balung*, Jurnal Tarlim, vol.1 no.2 (September 2018).

Oleh karena itu, penting sekali adanya pelatihan di bidang *life skill* pada santri di pondok pesantren. Menurut Edwin B.Filippo dalam skripsinya Suranto, ia berpendapat bahwa ada empat metode dasar yang di gunakan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, yaitu :

1) Pelatihan Di Tempat Kerja (*On Job Training*)

Pelatihan di tempat kerja atau *On the job training* berarti pelatihan langsung di lokasi kerja dalam artian peserta pengembangan sumber daya manusia tidak hanya diberi pelatihan diwaktu-waktu yang sudah di tentukan saja, melainkan diberi kesempatan untuk mempraktikkan secara langsung di lokasi tempat mereka bekerja. Keberhasilan dari pelatihan tergantung para instruktur dalam menjelaskan seperangkat prosedur untuk melaksanakan tugas tertentu yang dikembangkan dari pengalaman dan pelatihan.

2) Magang

Magang di rancang untuk jenis ketrampilan yang lebih tinggi yang mengutamakan pengetahuan dalam pelaksanaan suatu keterampilan atau serangkaian pekerjaan yang berhubungan.

3) Kursus-kursus

Kurus-kurus merupakan pelatihan yang ditujukan untuk mengawasi keahlian dibidang tertentu, dilakukan dala waktu yang singkat, mengutamakan sistem yang bersifat

praktis dan keberhasilannya sangat memerlukan peran aktif dari peserta didik.

Selain itu, manfaat dari adanya pelatihan didunia pendidikan ini adalah: berupa meningkatnya produktivitas, meningkatnya kualitas, mempermudah perencanaan sumber daya manusia, memperbaiki etika kerja, dll<sup>42</sup>.

## **5. Hasil Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren**

Salah satu upaya dalam melaksanakan pembangunan nasional dalam bidang pendidikan terutama pendidikan pesantren adalah dengan mengadakan pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sarana yang ampuh dalam proses percepatan pembangunan nasional. Pesantren merupakan salah satu bentuk lembaga pendidikan Islam yang juga tidak lepas dari tujuan pendidikan nasional yang tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 tentang pendidikan sistem pendidikan nasional bahwasanya pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa pada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan

---

<sup>42</sup> Suranto, *Program Pengembangan Sumber Daya Santri Di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadi-ien Tajeman Bantul*”, Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, Skripsi tidak diterbitkan, 2007, hlm. 21.

kebangsaan. Serta tercantum pula dalam UU SISDIKNAS No.20 Th. 2003 Bab II pasal 2 dan 3 yang menyatakan bahwa : Pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Mahas Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung-jawab. Sistem Pendidikan Nasional yang telah sekian lama tumbuh, hidup dan berkembang dikalangan masyarakat membuat lembaga pondok pesantren lebih intens dalam berbenah guna mewujudkan tujuan dari pendidikan nasional yang selama ini sudah menyebar keseluruh penjuru negri. Lembaga pondok pesantren semakin yakin untuk menciptakan model pendidikan yang senantiasa membangun dan membaktikan dirinya untuk Negara kesatuan Indonesia. Karena pesantren pada dasarnya adalah lembaga pendidikan yang menciptakan manusia yang memiliki keadilan dan mampu bertanggungjawab dalam segala perbuatannya.<sup>43</sup>

Oleh karena itu, untuk mewujudkan pesantren yang sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, tentunya pesantren

---

<sup>43</sup> Hairul Huda, *Manajemen Sumber Daya Santri (Peserta Didik) Di Pondok Pesantren Baitul Arqom Balung*, Jurnal Tarlim, vol.1 no.2 (September 2018).



harus memiliki metode-metode tertentu dalam rangka mensukseskan pengembangan sumber daya manusia pada kalangan pelajar/santri. Umumnya tujuan dari adanya pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para anggota dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Pengembangan sumber daya manusia akan membantu perusahaan/organisasi mempersiapkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan strategi yang dijalankan <sup>44</sup>. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia di jalur pendidikan pesantren, pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan pada para santri bertujuan untuk mempersiapkan para santri agar kelak saat para santri sudah kembali ke kampung halaman masing-masing para santri mampu menjadi generasi bangsa yang berkualitas dan mampu menjadi pekerja yang profesional dimanapun ia bekerja dan apapun profesi yang dipilihnya.

Kemudian dengan adanya tujuan-tujuan serta metode-metode yang dikembangkan oleh pesantren dalam rangka mensukseskan pengembangan sumber daya manusia pada santri/pelajar, maka secara otomatis harus ada tolak ukur yang dijadikan sebagai bahan untuk mengukur sejauh mana keberhasilan suatu pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren. Berikut adalah beberapa hal yang dapat di

---

<sup>44</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana,2013).hlm.71.

jadikan sebagai tolak ukur guna mengukur hasil dari pengembangan SDM di pesantren :

a. Perubahan Kinerja

Tujuan terpenting dari pengembangan adalah perbaikan dari kinerja yang saat ini dihasilkan. Perubahan dari hasil pekerjaan merupakan salah satu petunjuk dari efektivitas program pengembangan yang dilakukan<sup>45</sup>. Jika diterapkan dalam dunia pendidikan dalam lingkungan pesantren, hal ini akan berkaitan dengan perbaikan kemampuan kerja serta penambahan kemampuan di bidang *life skill* para pelajar/santri di berbagai bidang.

b. Perubahan Kepribadian dan Tingkah Laku

Cara yang dijadikan tolak ukur dalam metode pengembangan ialah mengukur perubahan-perubahan dalam tingkah laku.<sup>46</sup> Jika dikaitkan dengan dunia pendidikan di pesantren, hal ini berkaitan dengan perubahan kepribadian dan tingkah laku para pelajar/santri menuju ke arah yang lebih baik lagi setelah mengikuti kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.

---

<sup>45</sup> Suwanto & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Alfabeta : Bandung, 2011), hlm. 116.

<sup>46</sup> *Ibid*, hlm. 116.

## **H. Metode Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini di Pondok Pesantren Wahid Hasyim, tepatnya di Jln. Wahid Hasyim no 3, Gatun, Condong Catur, Depok Sleman, Yogyakarta. Berikut beberapa pertimbangan mengapa penulis memilih lokasi ini, yaitu berdasarkan :

- a. Lokasi yang strategis, mudah dijangkau serta peneliti telah memahami situasi dan kondisi lokasi penelitian, dikarenakan peneliti merupakan sebagian dari santri di lokasi penelitian tersebut, hal ini akan lebih mempermudah penggalan data.
- b. Santri yang ada di lokasi penelitian bukan hanya dari kalangan pelajar setingkat SD SMP, dan SMA, tetapi juga dari kalangan mahasiswa dari beberapa perguruan tinggi yang tersebar di Yogyakarta. Hal ini yang kemudian menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian ini.

### **2. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kualitatif dan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif dimaksudkan sebagai jenis penelitian yang temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lain. Menurut Bodgan dan Taylor sebagaimana dikutip oleh Basrowi dan Suwandi, keduanya berpendapat bahwa penelitian kualitatif merupakan sebuah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif

beruapakata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati<sup>47</sup>.

Sebagai penelitian lapangan, maka data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah primer, yaitu data diambil secara langsung dari tempat penelitian. Sedangkan bentuk dan cara penyajiannya secara deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan dan menjelaskan subyek yang diteliti apa adanya dengan pertanyaan yang bersifat kualitatif<sup>48</sup>.

### 3. Subyek Penelitian dan Objek Penelitian

Subyek penelitian diartikan sebagai orang yang menjadi sumber didapatkannya informasi yang bisa memberikan data sesuai dengan masalah yang sedang diteliti oleh peneliti<sup>49</sup>. Berdasarkan pada kriteria ini, maka subyek penelitian dalam skripsi ini adalah pengasuh Pondok Pesantren Wahid Hasyim, dewan ustadz/ustadzah, pengurus senior di lembaga-lembaga yang berada di bawah naungan Pondok Pesantren Wahid Hasyim serta para santri mahasiswa Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta.

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah bentuk-bentuk serta hasil pengembangan sumber daya

---

<sup>47</sup> Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, Cet. Pertama, 2008), hlm. 21.

<sup>48</sup> Ahmad Nuraenil Azizi, “*Pengembangan Sumber Daya Santri DI Pondok Pesantren Al-Luqmaniyyah Panden, Umbulharjo yogyakarta*”, Skripsi fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Skripsi tidak di terbitkan, 2017.

<sup>49</sup> Tatang Amirin, *Penyusunan Rencana Penelitian*, (Jakarta : Grafindo Persada, 1998) hlm.135.

manusia pada santri mahasiswa yang dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim.

#### 4. Penentuan Informan /Teknik Sampling

Penentuan informan atau teknik sampling dalam skripsi ini menggunakan *purposive sampling*. Bouma Gary D. Dalam bukunya yang berjudul “ *The Research Process*” edisi revisi menyatakan bahwa : “ *Purposive sampling. Some researchers believing that they can, using judgement or intuition, select the best people or groups to be studied*” yang artinya berarti pada *purposive sampling*, peneliti mempercayai bahwa mereka dapat menggunakan pertimbangannya atau intuisinya untuk memilih orang-orang atau kelompok terbaik untuk dipelajari dalam hal memberikan informasi yang akurat<sup>50</sup>. Metode ini digunakan dengan tujuan untuk memperoleh informasi terkait dengan data-data yang lebih akurat dan dapat dipercaya. Berikut adalah kriteria-kriteria informan yang ditentukan oleh peneliti :

- a. Pengurus senior lembaga-lembaga yang ada di bawah naungan Pondok Pesantren Wahid Hasyim : bapak Ahmad Silakhuddin S.T,.. ibu Hanifah Siti Nur Rohmah S.Sos, S.Hi., ibu Riqqotul Yumna S.Hum.,
- b. Santri mahasiswa senior : saudari Lailatul Qodriyah S.Pd., saudari Ekalia Susanti, S.Hum.,

---

<sup>50</sup> Dessy Alfidasari, *Teknik Sampling Pada Penelitian Kualitatif*, lihat di : [www.eurekapendidikan.com](http://www.eurekapendidikan.com), di akses pada tanggal : 3 April 2018, pukul : 08. 20 WIB.

- c. Santri mahasiswa junior : saudara Artisto Arnanda dan saudari Nur Hikmah.,

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: observasi, wawancara dan dokumentasi.

### a. Observasi

Observasi merupakan salah satu dari teknik pengumpulan data. Observasi adalah metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung. Metode ini digunakan untuk melihat dan mengamati secara langsung keadaan lapangan agar peneliti memperoleh gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang sedang diteliti.<sup>51</sup>

Kemudian, teknik observasi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah observasi partisipan dan non partisipan. Observasi partisipan yaitu peneliti ikut berperan aktif dalam kegiatan. Sedangkan observasi non partisipan adalah peneliti tidak ikut serta dalam kegiatan, namun, peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan-kegiatan yang berlangsung di lokasi penelitian.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, hlm. 93-94

<sup>52</sup> Ahmad Nuraenil Azizi, *"Pengembangan Sumber Daya Santri DI Pondok Pesantren Al-Luqmaniyyah Panden, Umbulharjo Yogyakarta"*, Skripsi fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Skripsi tidak diterbitkan, 2017.



## b. Wawancara

Wawancara adalah sebuah percakapan dengan maksud tertentu. Wawancara dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) sebagai pengaju/pemberi pertanyaan-pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) sebagai pemberi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara<sup>53</sup>. Penelitian ini menggunakan dua metode wawancara, yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tak terstruktur. Wawancara terstruktur adalah wawancara yang pewawancaranya menetapkan sendiri masalah dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan. Sedangkan wawancara yang tak terstruktur biasanya pertanyaannya tidak disusun terlebih dahulu melainkan menyesuaikan dengan keadaan dan ciri unik dari responden<sup>54</sup>. Hal ini dilakukan karena tidak menutup kemungkinan bahwa dalam masa penelitian membutuhkan adanya wawancara yang bisa sesuai dengan situasi dan kondisi informan. Dalam penelitian ini ada tujuh orang informan yang penulis wawancarai, mereka merupakan para pengurus senior di lembaga-lembaga yang berada di bawah naungan Pondok Pesantren Wahid Hasyim serta para santri mahasiswa di Pondok Pesantren Wahid Hasyim, ke tujuh informan tersebut adalah : bapak Ahmad Silahuddin S. T., selaku pengurus senior di lembaga sarana dan prasarana (LSP) sekaligus pengurus senior di lembaga formal MTs

---

<sup>53</sup> *Ibid*, hlm.130

<sup>54</sup> *Ibid*, hlm. 130.

Wahid Hasyim, kemudian Ibu Hanifah Siti Nur Rohmah S.Sos, S.H.I., sebagai pengurus senior di lembaga formal SMA Sains Al-Qur'an sekaligus mantan pengurus di R-Fika Market dan Lembaga Kantin, kemudian Ibu Riqqotul Yumna S.Hum., selaku pengurus senior di lembaga formal MA Wahid Hasyim dan pengurus senior di Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) dibagian TPA, kemudian ibu Lailatul Qodriyah S.Pd., sebagai santri senior yang aktif di lembaga formal MTs dan SMA Sains Al-Qur'an Pondok Pesantren Wahid Hasyim, kemudian ibu Ekalia Susanti, S.Hum., sebagai santri senior yang aktif di R-Fika Market Pondok Pesantren Wahid Hasyim sekaligus pernah aktif di lembaga formal MA Wahid Hasyim, kemudian bapak Artisto Arnanda sebagai santri yang aktif di lembaga sararan dan prasarana Pondok Pesantren Wahid Hasyim, kemudian sdr. Nur Hikmah sebagai koordinator LPM bagian TPA Pondok Pesantren Wahid Hasyim.

c. Dokumentasi

Dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan Metode dokumentasi. Metode dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarakan perkiraan<sup>55</sup>. Dalam proses ini penulis akan mendokumentasikan hal-hal yang terkait dengan fokus

---

<sup>55</sup> *Ibid*, hlm.158.

penelitian sehingga dapat mendukung berjalannya penelitian yang berlokasi di Pondok Pesantren Wahid Hasyim.

## 6. Teknik Validitas Data

Teknik validitas data atau teknik pemeriksaan keabsahan data sangat diperlukan dalam penelitian ini, tentunya agar hasil penelitian ini dapat dipercaya dan diakui kebenarannya. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik validitas data dengan metode perpanjangan keikutsertaan. Keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data. Keikutsertaan tersebut tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan pada latar penelitian<sup>56</sup>. Peneliti menggunakan metode perpanjangan keikutsertaan dikarenakan peneliti adalah bagian dari penghuni lokasi yang diteliti. Selain itu, untuk lebih memperkuat data yang didapatkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemerisaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu<sup>57</sup>.

## 7. Teknik Analisis data

Pada prinsipnya, analisis data pada penelitian kualitatif dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data.

---

<sup>56</sup> Lexy J. Moleong , *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 327.

<sup>57</sup> *Ibid*, hlm.330.

Teknik analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman mencakup tiga kegiatan yang bersamaan, tiga kegiatan tersebut meliputi : reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau *verifikasi*.

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian, pengabstraksian dan pentransformasian data kasar yang diperoleh peneliti dari lapangan. Proses ini berlangsung selama penelitian dilakukan, dari awal sampai akhir penelitian. Fungsi dari adanya proses reduksi data ini adalah untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan dan sekaligus membuang hal-hal yang kiranya tidak diperlukan dan mengorganisasi sehingga interpretasi bisa ditarik.

b. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajiannya antara lain berupa teks naratif, matriks, grafik, jaringan, dan bagan<sup>58</sup>.

c. Menarik Kesimpulan atau *Verifikasi*

Penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan-

---

<sup>58</sup> Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, hlm. 209.

kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Dalam tahap ini, peneliti membuat rumusan proposisi, yang terkait dengan prinsip logika, mengangkatnya sebagai temuan penelitian, kemudian dilanjutkan dengan mengkaji secara berulang-ulang terhadap data yang ada, mengelompokkan data yang telah terbentuk serta proposisi yang telah dirumsukan<sup>59</sup>.

## **I. Sistematika Pembahasan**

**BAB I :** bab ini merupakan pengantar terhadap kajian pada bab-bab yang akan dibahas selanjutnya. Bab ini meliputi : penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, landasan teori, dan metode penelitian.

**BAB II :** bab kedua pada penelitian ini akan membahas mengenai gambaran umum tentang pondok pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta, meliputi : sejarah singkat berdirinya pondok pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta, visi dan misi pondok pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta, struktur organisasi pondok pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta, serta sarana dan prasarana yang ada di pondok pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta.

---

<sup>59</sup> *Ibid*, hlm. 210.

BAB III : bab ketiga pada penelitian ini akan memuat tentang rumusan masalah dan analisis data yang berupa bentuk-bentuk pengembangan sumber daya manusia pada santri yang dilaksanakan oleh pondok pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta dan juga hasil dari pengembangan sumber daya manusia pada santri mahasiswa yang dilakukan oleh pondok pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta.

BAB IV : bab keempat pada penelitian berisikan kesimpulan dari semua bab yang telah di bahas dan saran-saran.





## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan dari data-data lapangan dengan teori serta menguraikan pokok-pokok yang terdapat pada rumusan masalah yang ada pada penelitian mengenai pengembangan sumber daya santri mahasiswa di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa bentuk-bentuk pengembangan sumber daya santri mahasiswa yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim meliputi 2 bidang, yaitu : bidang kepribadian atau *akhlakul karimah* dan bidang *life skill* atau kecakapan hidup.

Kemudian implementasi dari pengembangan dibidang kepribadian atau *akhlakul karimah* sendiri dibuktikan dengan adanya empat pilar yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim yang menjelaskan bahwa pilar pertama adalah *akhlakul karimah*. Kemudian dilengkapi dengan semboyan “*menomorsatukan Allah dan menjadikan orang lain terhormat*”, semboyan ini dicetuskan sendiri oleh pengasuh Pondok Pesantren Wahid Hasyim yaitu bapak KH. Jalal Suyuti S.H. Kedua hal ini yang dapat semakin membuktikan bahwa pengembangan dibidang kepribadian atau *akhlakul karimah* merupakan hal yang sangat diutamakan sebelum pengembangan-pengembangan dibidang lain-lainnya. Untuk menunjang pengembangan SDM pada santri mahasiswa dibidang kepribadian Pondok Pesantren Wahid

Hasyim mengadakan beberapa kegiatan yaitu : forum ta'aruf santri, Madrasah Diniyah dan *Ma'had Aly*, dan safari night bersama dewan syuro. *Akhlakul karimah* di Pondok Pesantren Wahid Hasyim sendiri tidak hanya tentang kesopanan melainkan lebih biasa dimaknai atau *ditafsiri* dengan bahasa “kepekaan”. Jadi, santri-santri Pondok Pesantren Wahid Hasyim dituntut untuk lebih peka terhadap keadaan apapun dalam artian dapat membaca situasi kemudian langsung bisa mengambil tindakan yang tepat dalam situasi tertentu.

Bentuk pengembangan sumber daya manusia selanjutnya adalah pengembangan dibidang *life skill* atau kecakapan hidup. Pengembangan dibidang ini dilakukan Pondok Pesantren Wahid Hasyim melalui metode *on the job trining* atau pelatihan langsung di tempat kerja. Jadi santri-santri mahasiswa di Pondok Pesantren Wahid Hasyim berkembang melalui penerjunan langsung ke lembaga-lembaga yang bergerak diberbagai bidang, lembaga-lembaga tersebut merupakan lembaga formal dan non formal, lembaga-lembaga formal seperti MI, MTs, MA, SMA, Madin dan *Ma'had Aly*, sedangkan lembaga non formal seperti lembaga sarana dan prasarana (LSP), R-fika Market dan kantin. Lembaga lembaga ini yang kemudian menjadi fasilitas tersendiri bagi santri-santri mahasiswa untuk dapat mengembangkan dirinya.

Kemudian hasil pengembangan sumber daya santri yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim khususnya pada santri mahasiswa bisa dibagi menjadi 2, yaitu : perubahan kinerja

dan perubahan kepribadian dan tingkah laku. Dua hal ini yang kemudian dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan dari pengembangan sumber daya manusia yang telah diselenggarakan.

Hasil dibagian perubahan kinerja bisa ditandai dengan adanya kemajuan dibidang kinerja santri, mereka mengakui bahwa dengan mereka terjun ke lembaga-lembaga yang ada di bawah naungan pondok pesantren Wahid Hasyim mereka merasa ada perubahan kinerja setiap harinya tergantung pada bidang yang mereka geluti. Selanjutnya perubahan dibidang kinerja juga ditandai dengan bertambahnya kemampuan para santri dibidang *life skill*.

Selanjutnya hasil dari pengembangan sumber daya santri khususnya pada santri mahasiswa di Pondok Pesantren Wahid Hasyim adalah di bagian perubahan keribadian dan tingkah laku. Pengembangan sumber daya santri mahasiswa yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim sendiri dilakukan dengan cara menerjuankan langsung santri-santri mahasiswa ke lembaga-lembaga yang telah tersedia. Hal ini secara otomatis menjadikan santri tidak hanya berkembang dibidang *life skillnya* atau kecakapan hidupnya saja, melainkan mereka mengalami perbaikan dibidang kepribadian dan tingkah laku. Hal ini dikarenakan dalam mengelola lembaga para santri akan belajar tentang cara menghargai orang lain, kekompakan, gotong royong, dll. Beberapa hal ini yang kemudian perlahan-lahan mengarahkan santri pada perubahan-perubahan dibidang kepribadian dan tingkah laku.

## B. Saran

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian yang telah penulis jabarkan di bab-bab sebelumnya dan juga kesimpulan yang penulis dapatkan, maka penulis kemudian menyarankan dua hal sebagai berikut :

### 1. Kepada para santri pondok pesantren Wahid Hasyim

Para santri Pondok Pesantren Wahid Hasyim khususnya para santri mahasiswa harus lebih aktif lagi dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang diselenggarakan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim, karena melalui kegiatan ini para santri melainkan dapat ikut serta dalam membesarkan dan meningkatkan kualitas Pondok Pesantren Wahid Hasyim, para santri juga akan mendapatkan pelajaran, pengalaman serta beberapa kemampuan yang sangat berguna kelak bagi kehidupan bermasyarakat di daerah masing-masing.

### 2. Kepada Dinas Pendidikan ataupun Kemenag

Dinas pendidikan dan Kemenag agar kiranya lebih memperhatikan model pembelajaran yang di terapkan di setiap pondok pesantren, agar metode pembelajaran di pondok pesantren semakin *upgrade* dan tidak hanya mengajari tentang pengetahuan agama saja, melainkan juga memeberi pelatihan pada santri-santrinya agar mereka memiliki *life skill* atau kecakapan hidup sehingga mereka benar-benar siap jika kembali ke daerah mereka masing-masing dan mampu mengembangkan daerah mereka serta mampu menjadi

masyarakat yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi bahkan sampai pada kancah internasional.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Refrensi Buku

- Abdul Munir Mulkan, *Rekonstruksi Pendidikan dan Tradisi Pesantren (Religiusitas Iptek)*. Yogyakarta : Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta bekerjasama dengan Pustaka Pelajar. 1998.
- A. Malik dkk. *Modernisasi Pesantren*. Jakarta : Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Jakarta. 2007.
- Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Garaha Ilmu. 2009.
- Basrrowi dan Swandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT. Rineka Cipta. 2008.
- Depertemen Agama RI, *Pola Pengembangan Pondok Pesantren*. Rineka Cipta. Jakarta. 2005.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana. 2013.
- Imam Bawani, Achmad Zaini, Akh. Muzakki, dkk. *Pesantren buruh pabrik : Pemberdayaan Buruh Pabrik Berbasis Pendidikan Pesantren*. Yogyakarta : PT. LkiS Printing Cemerlang. 2011.
- Juliansyah Noor. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Perdana Media group hlm. 2011.
- Lexy J Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. 2007.
- Mastuki dkk. *Manajemen Pondok Pesantren*. Jakarta : Diva Putaka. 2005.
- M. Bahri Ghazali. *Pesantren Berwawasan Lingkungan Jakarta* : Rineka Cipta. 2005



- Muhammad Abdurrahman. *Akhlak (Menjadi Seorang Muslim Berakhlak Mulia)*. Jakarta : Rajawali Pers. 2016.
- Mujamil Qomar. *Pesantren (Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Istitusi)*. Jakarta : Erlanga. 2006.
- M. Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers. 2013.
- Peter Sali dan Yenny Salim. *Kamus Bahasa Indonesia Kontrnporer*. Jakarta: Modern English Press. 1991.
- Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta. 2009.
- Suwanto & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta : Bandung. 2011.
- Tatang Amirin. *Penyusunan Rencana Penelitian*. Jakarta : Grafindo Persada. 1998.
- Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.
- Wahjoetomo. *Perguruan Tinggi Pesantren*. Jakarta : Gema Insani Pres. 1997.
- W.J.S Poerwadarminta W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka. 1976.
- Zamakhsyari Dhofier. *Tradisi Pesantren; Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai*. Jakarta : LP3ES. 1982.

## **B. Refrensi Skripsi dan Jurnal**

- Ahmad Nuraenil Azizi. “*Pengembangan Sumber Daya Santri DI Pondok Pesantren Al-Luqmaniyyah Panden, Umbulharjo Yogyakarta*”. Skripsi tidak dipublikasikan. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2017.

- Aziz Safarwadi. *Implementasi Manajemen Strategis dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Depok Sleman Yogyakarta*”, Skripsi tidak dipublikasikan. Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2016.
- Hairul Huda : “*Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Pendidikan (Ustad) Pondok Pesantren Miftahul Ulum Suren Ledokombo Jember*”. Volume 11. No.1 Th 2018.
- Hairul Huda : “*Manajemen Sumber Daya Santri (Peserta Didik) Di Pondok Pesantren Baitul Arqom Balung*”. volume1 no.2. Tahun 2018.
- Ismail Suwardi Wekke : “*Pesantren dan Pengembangan Kurikulum Kewirausahaan: Kajian Pesantren Roudhotul Khuffadz Sorong Papua Barat*”. Voumel 6 no.2 Tahun 2012.
- Latifah. “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Koperasi Pondok Pesantren Al-Munawwir Krapayak Yogyakarta*. Skripsi tidak dipublikasikan. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2006.
- Mualiful Abror. “*Modernitas Manajemen Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta*”. Skripsi tidak dipublikasikan. Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2017.
- Muhammad Hanafi. “*Peran Pesantren Dalam Meningkatkan Entrepreneurship Di Pondok Pesantren Miftahul Thullab Putatsari Grobogan*”. Undergraduate Thesis. STAIN Kudus.2017.
- Muhammad Imdad. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pondok Pesantren Roudlotul Muttaqien Jangkrikan Kepil Wonosobo*”. Skripsi tidak dipublikasikan. Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2006.

Suranto. *Program Pengembangan Sumber Daya Santri Di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadie-ien Tajeman Bantul*". Skripsi tidak dipublikasikan. Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2007.

Yaya Farida Harir. *Pengembangan Sumber Daya Santri Melalui Lembaga Pelatihan Kader Dakwah Di Pondok Pesantren Putri Al-Fatimiyyah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang*". Skripsi tidak dipublikasikan. Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2006.

### C. Refrensi Internet

Dessy Alfindasari, *Teknik Sampling Pada Penelitian Kualitatif*, <https://www.eurekapedidikan.com/2014/11/teknik-sampling-pada-penelitian.html>.

Muhyidin, *Pertumbuhan Pesantren di Indonesia Dinilai Menakjubkan*, <https://www.republika.co.id/berita/dunia-islam/islam-nusantara/17/11/30/p088lk396-pertumbuhan-pesantren-di-indonesia-dinilai-menakjubkan>.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## FOTO DOKUMENTASI



Gambar 1. Banner dari motto pondok pesantren Wahid Hasyim yang di pajang di beberapa sudut pondok pesantren Wahid Hasyim.



Gambar 2. Beberapa dari santri mahasiswa sedang mengkondisikan anak-anak MI Wahid Hasyim ketika apel pagi.



Gambar 3. Santri-santri yang menjadi tim Akreditasi berfoto bersama usai proses Akreditasi selesai.



Gambar 4. Para kepala lembaga Formal yang berada di bawah naungan yayasan pondok pesantren Wahid Hasyim yang 99 % merupakan santri pondok pesantren Wahid Hasyim sendiri.



Gambar 5. Sebagian dari proses pembangunan gedung yang di bantu oleh santri-santri mahasiswa dan juga di monitori langsung oleh bapak pengasuh.



Gambar 6. Para santri putra sedang beristirahat usai melaksanakan kerja bakti pembangunan asrama AHC 3. PP. Wahid Hasyim.





Gambar 7. Salah satu wujud dari *akhlakul karimah* santri dengan mencopot helmnya ketika usai keluar menggunakan motor dan berjalan menuju asrama.



Gambar 8. Santri-santri ketika mengikuti salah satu kegiatan peringatan hari besar Islam di Pondok Pesantren Wahid Hasyim



## **Pedoman Wawancara, Observasi dan Dokumentasi**

### **A. Pedoman Wawancara**

1. Sejak kapan anda mulai menjadi santri mahasiswa di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta?
2. Apa saja bentuk-bentuk dari program pengembangan sumber daya manusia pada santri mahasiswa yang dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta?
3. Bentuk pengembangan sumber daya manusia yang bagaimana yang sudah anda ikuti?
4. Sejak tahun ke berapa anda mulai mengikuti program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim?
5. Apakah di Pondok Pesantren Wahid Hasyim juga melaksanakan pengembangan tentang kepribadian atau *akhlakul karimah* ?
6. Bagaimana pelaksanaan pengembangan tentang kepribadian *atau akhlakul karimah* di Pondok Pesantren Wahid Hasyim?
7. Apakah menurut anda pesantren perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia seperti yang dilaksanakan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim?
8. Apakah manfaat bagi anda setelah mengikuti program pengembangan SDM yang telah dilakukan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta?

9. Bagaimana perbedaan dari sebelum dan sesudah anda mengikuti program pengembangan SDM di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta?
10. Apa saja hasil dari pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim yang telah anda ikuti?

### **B. Pedoman Observasi**

1. Mengamati kegiatan pengembangan sumber daya manusia pada santri mahasiswa yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta.
2. Mengamati proses pengembangan sumber daya manusia pada santri mahasiswa yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta.

### **C. Pedoman Dokumentasi**

Mencari dokumentasi bentuk-bentuk dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia pada santri mahasiswa yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta.



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
 Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta – 55233  
 Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 22 Februari 2018

Kepada Yth. :

Kepala Kementerian Agama RI  
 Kanwil DIY

Nomor : 074/2126/Kesbangpol/2018  
 Perihal : Rekomendasi Penelitian

Di  
 YOGYAKARTA

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
 Nomor : B-295/Un.02/DD.1/PN.01.1/02/2018  
 Tanggal : 8PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SENTRI MAHAS Februari 2018  
 Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal: "PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SENTRI MAHASISWA DI PONDOK PESANTREN WAHID HASYIM YOGYAKARTA" kepada:

Nama : ROFIKOH WANUROH  
 NIM : 13230010  
 No. HP/Identitas : 082328318651 / 1502134102950001  
 Prodi/Jurusan : Pengembangan Masyarakat Islam  
 Fakultas/PT : Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
 Lokasi Penelitian : Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta  
 Waktu Penelitian : 24 Februari 2018 s.d. 24 April 2018

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY selambat-lambatnya 6 bulan setelah penelitian dilaksanakan;
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Izin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.



Tembusan disampaikan Kepada Yth.:

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Yang bersangkutan.

Nomor: UIN-02/L3/PP-00.9/23.9/2013

# Sertifikat

## TRAINING TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : ROFIKOH WANUROH  
NIM : 13230010  
Fakultas : FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jurusan/Prodi : PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM  
Dengan Nilai :

No	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1	Microsoft Word	90	A
2	Microsoft Excel	90	A
3	Microsoft Power Point	75	B
4	Microsoft Internet	100	A
5	Total Nilai	88.75	A
Predikat Kelulusan		Sangat 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



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**P K S I**

Program Studi Sistem Informatika

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

KEMENTERIAN RIAG Yogyakarta, 30 Desember 2013



Fatwanto S.Si., M.Kom.  
NIP.19770703 200501 1 003



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

## TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.23.4.40/2017

This is to certify that:

Name : **Rofikoh Wanuroh**  
Date of Birth : **February 01, 1995**  
Sex : **Female**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on **March 31, 2017** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	46
Structure & Written Expression	40
Reading Comprehension	31
<b>Total Score</b>	<b>390</b>

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



Yogyakarta, March 31, 2017  
Director,



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







## شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

(الرقم: UIN.02/L4/PM 03.2/6.23.4.89/2017)

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Rofikoh Wanuroh :

تاريخ الميلاد : ١ فبراير ١٩٩٥

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٣٠ مارس ٢٠١٧، وحصلت على درجة :

٥١	فهم المسموع
٤٣	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٣٣	فهم المقروء
٤٢٣	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

جوكهارتا، ٣٠ مارس ٢٠١٧



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

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥







KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA

Nomor: UIN.02/R.U/PT/009/2758.0/2013

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : ROFIKOH WANUROH  
NIM : 13230010  
Jurusan/Prodi : Pengembangan Masyarakat Islam (PMI)  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan  
**SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI**  
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2013/2014  
(Tanggal 27 s.d. 29 Agustus 2013 (20 Jam pelajaran))

Yogyakarta, 2 September 2013  
a.n. Rektor  
Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan

Dr. Sekar Ayu Aryani, M.Ag.  
NIP. 19591218 197803 2 001

# SERTIFIKAT

Sertifikat ini  
diberikan kepada

Rofikoh Wanuroh

13230010

Telah Menyelesaikan Praktek Pengembangan Masyarakat (PPM)  
Sejak Tanggal 22 Februari 2016 - 22 Februari 2017 di Forum Komunikasi Winongo Asri

Yogyakarta, 05 Maret 2017  
Ketua FKWA DIY

  
FORUM KOMUNIKASI  
WINONGO ASRI  
Endang Rohjani, S.H

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA





**LABORATORIUM AGAMA**

**Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga**

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

**SERTIFIKAT**

Pengelola Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

**ROFIKOH WANUROH**

**13230010**

**LULUS**

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta, 31 Oktober 2014  
Ketua



Dr. Sriharini, M.Ag.

NIP. 1971010101999031002

Yogyakarta, 31 Oktober 2014  
Ketua  
Dr. Sriharini, M.Ag.  
NIP. 197105261997032001

ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA



**SERTIFIKAT**

No. /PAN.OPAK-UIN-SUKA/VIII/13

di berikan kepada : *Rofiqoh Waroah*

sebagai : *peserta*

dalam kegiatan Orientasi Pengenalan Akademik dan Kampus (OPAK) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

dengan tema : "Menciptakan Gerakan Mahasiswa yang Berasaskan Ahl As-Sunnah Wa Al-Jama'ah Untuk Mengawal Ke-Indonesiaan"

Kampus UIN Sunan Kalijaga  
21-23 Agustus 2013

Mengetahui,  
Wakil Rektor,  
Bid. Akademik dan Kemahasiswaan

Presiden UIN Sunan Kalijaga

Demak

Dr. Sekar Ayu Aryani, M. Ag.  
NIP. 19591218 198703 2 001

Panitia OPAK  
UIN Sunan Kalijaga 2013

Dawamun Ni'am A  
Ketua

Syaefudin Ahrom Al-Ayubbi  
NIM. 09470163

Syaefudin Anwar  
Sekretaris





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

## SERTIFIKAT

Nomor: UIN.02/L.3/PM.03.1/P3.604/2016

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

Nama	Rofikoh Wanuroh
Tempat, dan Tanggal Lahir	Papit, 01 Februari 1995
Nomor Induk Mahasiswa	13230010
Fakultas	Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2015/2016 (Angkatan ke-89), di :

Lokasi	Nomporejo
Kecamatan	Galur
Kabupaten/Kota	Kab. Kulonprogo
Propinsi	D.I. Yogyakarta

dari tanggal 20 Juni s.d. 31 Juli 2016 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 96,83 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti Ujian Muhaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 15 September 2016  
Ketua,

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

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Alamat E-mal : rofikohwanuroh@gmail.com

Nama : Rofikoh Wanuroh

Tempat, tanggal lahir : Papit, 1 Februari 1995

Agama : Islam

Alamat : Ds. Papit, Rt 01/Rw 01, Kec. Pamenang  
Barat, Kab. Merangin, Prov. Jambi

No. Handphone : 082328318651

Riwayat Pendidikan : 1. SDN 118 Karang Berahi 2 (2000-2007)  
2. MTs. Salafiyah Kajen (2007-2010).  
3. MA Salafiyah Kajen (2010-2013).  
4. UIN Sunan Kalijaga (2013-2019)

Demikian daftar riwayat hidup saya yang dibuat dengan sebenar-benarnya, sehingga dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 18 April 2019

Peneliti

Rofikoh Wanuroh