

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI PESANTREN TERPADU DARUL QUR'AN MULIA  
GUNUNGSINDUR, BOGOR**



**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**NUR SHODIQ AZZIDNI  
NIM 15240023**

**Pembimbing:**

**Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag.  
NIP 19731016 200012 1 001**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2019**



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

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

**PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**

Nomor: B-1430/Un.02/DD/PP.05.3/07/2019

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PESANTREN TERPADU DARUL  
QUR'AN MULIA GUNUNGSINDUR, BOGOR**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Nur Shodiq Azzidni  
NIM/Jurusan : 15240023/MD  
Telah dimunaqasyahkan pada : Selasa, 25 Juni 2019  
Nilai Munaqasyah : 93,3 (A -)

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

**TIM MUNAQASYAH**

Ketua Sidang/Penguji I,

  
**Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag.**  
NIP 19781016 200012 1 001

Penguji II,

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

Penguji III,

  
**Hj. Early Maghfiroh I, S.Ag, M.Si.**  
NIP 19741025 199803 2 001



Yogyakarta, 15 Juli 2019

Dekan,

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



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

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp (0274) 515856, Fax. (0274) 552230  
E-mail: [fd@uin-suka.ac.id](mailto:fd@uin-suka.ac.id), Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

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

*Assalamu `alaikum wr. wb.*

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

Nama : Nur Shodiq Azzidni  
NIM : 15240023  
Judul Skripsi : Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Gunungsindur, Bogor

Telah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata satu dalam bidang dalam Manajemen Dakwah.  
Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 25 Juni 2019

Mengetahui,

Ketua Jurusan  
Manajemen Dakwah

Pembimbing



Dr. H. Rosyid Ridla, M.Si  
NIP 19670104 199303 1 003

Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag.  
NIP 19731016 200012 1 001

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Shodiq Azzidni

NIM : 15240023

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Alamat : Batan Indah blok K-60 Rt. 05/04 Kademangan, Setu, Kota  
Tangerang Selatan, Banten.

Judul Skripsi : Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pesantren Terpadu  
Darul Qur'an Mulia Gunungsindur, Bogor.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan dengan sadar bahwa:

1. Skripsi yang saya ajukan benar-benar karya ilmiah yang ditulis sendiri dengan penuh tanggung jawab dan sadar
2. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa karya ilmiah (skripsi) ini terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap menerima dan menanggung sanksi yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan secara sadar.

Yogyakarta, 25 Juni 2019  
ti  
  
hodiq Azzidni  
NIM 15240023

METERAI  
TEMPEL  
TOL 20  
DDC65AFF878026836  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Dengan rasa Syukur kepada Allah SWT  
Skripsi ini peneliti persembahkan untuk:  
Jurusan Manajemen Dakwah  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## MOTTO

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ  
اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (۲)

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”

(Al-Maidah: 2)<sup>1</sup>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> Usman el-Qurtuby, *Al-Qur`anulkarim Al-Qur`an Hafalan Menghafal Lebih Mudah Metode 5 Waktu Hafal 1 Halaman*, (Bandung: Cordoba, 2018), hal. 106.

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, serta syukur atas limpahan nikmat dan rahmat-Nya, Hidayah dan Inayah-Nya. Tidak lupa sholawat dan salam tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW. Beserta keluarganya, sahabat-sahabatnya, serta pengikutnya, Sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian skripsi ini yang berjudul *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pesantren Terpadu Darul Qur`an Mulia Gunungsindur, Bogor* dapat diselesaikan.

Penulisan penelitian skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu di bidang Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terlepas dari hal itu bantuan, doa, dukungan, dan semangat dari berbagai pihak, *Alhamdulillah* peneliti telah menyelesaikan penelitian skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan.

Oleh karena itu perkenankanlah peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. K.H. Yudian Wahyudi, M.A, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. Muhammad Rosyid Ridla, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dan sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberi doa dan dukungan.

4. Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc., M.Ag selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi arahan, ilmu, dan waktunya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.
5. Ayahanda tercinta Yuni dan Ibunda tercinta Siti Maryatul Qiptiyah yang telah mendidik, membesarkan, menyemangati, mendoakan, dan meridhoi perjalanan hidup peneliti.
6. Drs. K.H Muhammad Nawawi, M.Si selaku pengasuh Pondok Pesantren Al-Hakim MAN Yogyakarta I yang telah memberikan ilmu, doa, dukungan moral, dan moril.
7. K.H Abdul Hasib Hasan Lc selaku pendiri Pesantren Terpadu Darul Qur'an yang telah memberikan ilmu, doa, dukungan moral, dan moril
8. Dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu, pelajaran, dan doa selama di bangku perkuliahan.
9. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
10. Keluargaku Nurul Alfi Laili, Ahmad Nur Syahida, Paklek Dasuki, Bulek Samsiah, dan keluarga besar yang telah memberikan doa, semangat, dan dukungannya.
11. Ustaz DR. Abdul Ghoni, Ustaz Abdurrahman Abdul Hasib dan Ustaz Aji selaku pembimbing penelitian di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia.
12. Ustaz Nur Hidayat, Ustaz Sahabuddin, Ustaz Sarmadan Rambe, Ustaz Sayyid, Ustaz Afud Saifuddin, Ustaz Dzulkarnaen, Ustaz Musthafa, dan Ustaz Abdul Hanan selaku narasumber dalam penelitian ini.

13. Sahabat-sahabat Pengurus Nasional Yayasan Indonesian Youth Dream Puguh, Ma`ruf, Avin, Anggun, Deny dan semuanya yang telah memberikan do`a dan semangat.
14. Sahabat MAN Yogyakarta I mas Hadi, Miqdam, Imaduddin, Issaef, Askar, Hasman, Thifal, Okta V, Arifia M, Fadhilla Rossi, Diah Retno, Afifah Rahmaningrum yang telah memberikan semangat dan doanya.
15. Keluarga Manajemen Dakwah 2015 (Medali Revolusi) Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
16. Sahabat-sahabat KKN 96 kelompok 116 tahun 2018 Aldy, Afif, Irfan, Nurul, Puan, Sufi, Nabila, Uswah, Ulva yang telah memberikan pelajaran hidup selama 2 bulan dan doanya.
17. Sahabat-sahabat kuliah Devi C, Rijal, Said, Ridho, Tamal, Sholihin, Amina, Sofa, Ayu, Rosya, Abim, Trubus, Maesaroh, Dilla, Dwi, Ibnu, Kamal, Nabiul, Zulfa, Solichatin, Rahmat, Andre dan Azizah yang telah memberikan doa dan dukungannya.
18. Keluarga besar jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
19. Seluruh pihak yang telah membantu dengan doa dan semangat.

Yogyakarta, 25 Juni 2019

Peneliti

Nur Shodiq Azzidni

NIM 15240023

## ABSTRAK

Nur Shodiq Azzidni (15240023) - skripsi berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Gunungsindur, Bogor.

Penelitian ini di latarbelakangi karena pentingnya sumber daya manusia sebagai penggerak dalam organisasi dan menentukan kemana organisasi akan berjalan. Selian itu pengembangan pada sdm dibutuhkan agar sdm dapat bekerja secara maksimal dan mencapai tujuan dari organisasi. Penelitian ini dilaksanakan di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia sebagai sampel dalam penelitian. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana metode pengembangan sumber daya manusia di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Gunungsindur, Bogor. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui metode pengembangan sumber manusia yang diterapkan Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia.

Metode penelitian ini menggunakan jenis deskriptif analisis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data melalui beberapa tahap yaitu: data *collection*, data *reduction*, data *display*, dan *Conclusion*. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi teknik

Hasil penelitian ini yaitu kegiatan pengembangan sumber daya manusia di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia menggunakan 2 metode dari 4 metode dari teori Andrew E. Sekula. Metode yang diterapkan yaitu metode pelatihan dan job rotasi. Metode pelatihan berjalan dengan baik dan memilki manfaat bagi peserta pelatihan. Kemudian metode yang kedua yaitu job rotasi yang dilaksanakan dalam skala tahunan dan berjalan dengan baik.

**Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pondok Pesantren, Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia**

## DAFTAR ISI

<b>PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>16</b>
A. Penegasan Judul.....	16
B. Latar Belakang Masalah.....	17
C. Rumusan Masalah.....	22
D. Tujuan Penelitian.....	22
E. Kegunaan Penelitian.....	22
F. Kajian Pustaka.....	23
G. Kerangka Teori.....	25
H. Metode Penelitian.....	28

I. Sistematika Pembahasan .....	35
<b>BAB II GAMBARAN UMUM PESANTREN TERPADU DARUL QUR`AN MULIA .....</b>	<b>21</b>
A. Profil Pendiri Pesantren Terpadu Darul Qur`an Mulia.....	21
B. Letak Geografis .....	23
C. Sejarah Singkat Pesantren Terpadu Darul Qur`an Mulia .....	24
D. Visi, Misi, Nilai, dan Budaya Pesantren Terpadu Darul Qur`an Mulia.....	25
E. Struktur Kepengurusan Pesantren Terpadu Darul Qur`an Mulia .....	28
F. Sarana dan Sumber Daya Manusia Pesantren Terpadu Darul Qur`an Mulia .....	28
G. Profil Unit Pendidikan.....	30
<b>BAB III HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
A. Metode Pelatihan .....	40
B. Metode Job Rotasi .....	83
C. Metode <i>Understudies</i> .....	85
D. Metode <i>Coaching-Conseling</i> .....	85
<b>BAB IV .....</b>	<b>86</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>86</b>
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>

## **LAMPIRAN**

- 1. INTERVIEW GUIDE**
- 2. DOKUMENTASI**
- 3. BIODATA PENELITI**



## DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1.1    Komponen Dalam Analisi Data
- Gambar 1.2    Triangulasi Teknik Pengumpulan Data
- Gambar 1.3    Triangulasi Sumber Data
- Gambar 2.1    Struktur Kepengurusan Pesantren Terpadu Darul Qur`an  
Mulia
- Gambar 2.2    Diagram Capaian Rata-rata Hafalan Santri



## DAFTAR TABEL

- Tabel 2.1 Sarana Pesantren Terpadu Darul Qur`an Mulia
- Tabel 2.2 Data Sumber Daya Manusia Pesantren Terpadu Darul Qur`an Mulia
- Tabel 2.3 Data Progres Santri 2016-2019
- Tabel 2.4 Data Ekstrakurikuler SDIT Darul Qur`an
- Tabel 2.5 Data Ekstrakurikuler SMPIT dan SMAIT
- Tabel 2.6 Data Hafiz dan Hafizah Al-Qur`an 30 juz
- Tabel 2.7 Data Capaian Hafalan Santri Putra per Kelas
- Tabel 2.8 Data Capaian Hafalan Santri Putri per Kelas
- Tabel 2.9 Data Capaian Tahun 2017



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Penegasan Judul**

Penelitian ini berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pesantren Terpadu Darul Qur`an Mulia Gunungsindur, Bogor” agar tidak menimbulkan kesalahpahaman dalam memahami judul skripsi tersebut, maka terlebih dahulu dijelaskan maksud dari istilah-istilah yang digunakan dalam skripsi. Adapun istilah-istilah yang akan dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan individu yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan potensi dalam melaksanakan pekerjaan/tugas dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk membantu mewujudkan visi, misi, dan tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut.

Pengertian lain adalah sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang memiliki kemampuan fisik maupun non-fisik yang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Gilley Maycunich mengartikan bahwa sumber daya manusia (SDM) sebagai orang-orang yang dikaryakan oleh organisasi.<sup>2</sup>

Jadi, sumber daya manusia dalam penelitian ini yaitu para ustaz di Pesantren Terpadu Darul Qur`an Mulia yang menjadi subjek dalam penelitian.

##### **2. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan

---

<sup>2</sup> E Yusuf, & Suwarno, *Pengembangan SDM* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), hlm. 1.3

pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), serta sikap/tingkah laku (*attitude*) karyawan.<sup>3</sup>

Jadi, pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini yaitu pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan kepada Ustaz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia.

### 3. Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia

Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia yang mulai dirintis pada tahap pembelian lahan di tahun 1997 dan mulai dibangun mulai tahun 2006. Pesantren yang menerapkan empat kurikulum yang berbeda dan juga berbasis *boarding school*. Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia beralamat di jln. Puspipstek, Pembangunan, Pabuaran, Gunungsindur, Bogor, Jawa Barat.

Berdasarkan istilah-istilah yang sudah dijelaskan, yang dimaksud dengan skripsi berjudul “Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Gunungsindur, Bogor” adalah penelitian yang diadakan di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. Perlu disampaikan dalam penelitian ini mengenai bidang yang diambil sampelnya. Peneliti mengambil sampel penelitian dari beberapa bidang saja. Peneliti fokus mengambil sampel dari bidang *Ta'limul Qur'an*, pendidikan, dan pembinaan.

### B. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan sdm, merupakan seorang individu yang berada dalam suatu perusahaan maupun lembaga organisasi, dan memiliki peran dalam menggerakkan perusahaan maupun lembaga organisasi tersebut. Peran SDM dalam perusahaan maupun lembaga

---

<sup>3</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2017), hlm. 5.

organisasi dinilai sangat penting dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan dari perusahaan maupun lembaga organisasi.

Sdm adalah aset yang berharga dan tidak bisa digantikan dalam perusahaan maupun lembaga organisasi yang bergerak pada bidang pelayanan jasa. Selain itu sdm juga harus diberdayakan dan ditingkatkan kualitasnya. Agar dalam menjalankan perusahaan maupun lembaga organisasi tidak ketinggalan zaman. Selain itu sdm merupakan faktor yang dominan yang dimiliki oleh perusahaan maupun lembaga organisasi. Karena sdm memiliki beberapa faktor yang harus dipenuhi. Selain itu sdm merupakan sumber daya yang memiliki kepuasan kerja, motivasi, kebutuhan, karya, prestasi, dan lain sebagainya. Maka dari itu dibutuhkan pengembangan sumber daya manusia dalam memberdayakan atau meningkatkan kualitas yang dimiliki oleh perusahaan maupun lembaga organisasi.

Pada dasarnya pengembangan merupakan kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu para pekerja, karyawan, pegawai, atau sumber daya manusia di perusahaan maupun lembaga organisasi. Selain itu pengembangan sdm ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Pengembangan sdm dalam buku manajemen pengembangan sumber daya manusia karya M. Kadarisman menyebutkan bahwa pengembangan SDM mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*ability*), serta sikap atau tingkah laku (*attitude*) karyawan.<sup>4</sup>

Pengertian diatas memberikan makna bahwasanya, pengembangan sdm merupakan hal yang paling penting. Selain itu pengembangan sumber daya manusia memang membutuhkan biaya yang banyak. Namun biaya yang

---

<sup>4</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, ...* hlm. 1.

dikeluarkan merupakan investasi bagi karyawan untuk bisa meningkatkan kualitas yang dimilikinya.

Kegiatan pengembangan sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan dampak yang lebih baik lagi. Karena sdm yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, pemborosan berkurang, hasil lebih baik, potensi lebih maksimal, dan daya saing perusahaan maupun lembaga organisasi akan lebih besar. Hal tersebut tentu saja akan memberikan peluang yang lebih baik bagi perusahaan maupun lembaga organisasi untuk memperoleh manfaat yang lebih besar. Sehingga balas jasa pegawai atau karyawan juga wajar untuk ditingkatkan. Begitu juga pengembangan sumber daya manusia yang ada di kalangan pondok pesantren yakni para ustaz atau guru yang mengelola lembaga pendidikan tersebut.

Sebagai lembaga pendidikan, pesantren telah eksis di tengah masyarakat selama enam abad (mulai abad ke-15 hingga sekarang) dan sejak awal berdirinya menawarkan pendidikan kepada mereka yang masih buta huruf. Pesantren pernah menjadi satu-satunya institusi pendidikan milik masyarakat pribumi yang memberikan kontribusi sangat besar dalam membentuk masyarakat melek huruf (*literacy*) dan melek budaya (*cultural literacy*). Menurut Jalaluddin yang dikutip oleh Mujamnil Qomar mencatat bahwa paling tidak pesantren telah memberikan dua macam kontribusi bagi sistem pendidikan di Indonesia. *Pertama*, adalah melestarikan dan melanjutkan sistem pendidikan rakyat, dan *kedua*, mengubah sistem pendidikan aristokratis menjadi sistem pendidikan demokratis.<sup>5</sup>

Pondok pesantren memiliki peran yang besar dalam pendidikan di Indonesia. Karena dalam pondok pesantren juga diajarkan ilmu agama yang

---

<sup>5</sup> Mujamnil Qomar, *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, (Jakarta: Erlangga, 2005), hlm. Xiii.

porsinya lebih banyak dari lembaga pendidikan formal. Selain itu peran pondok pesantren terutama alumni juga banyak memberikan kontribusi bagi negara Indonesia. Banyak alumni atau lulusan dari pondok pesantren menepati bangku pemerintahan Indonesia.

Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia berlokasi di Jln. Puspiptek, Pembangunan, Pabuaran, Gn. Sindur, Bogor, Jawa Barat 16340. Perjalanan dimulai dari pembelian lahan pada tahun 1997, kemudian dibangun pada tahun 2006 dan membuka Pendidikan pada tahun 2007. Didirikan oleh KH. Abdul Hasib Hasan, Lc dan donatur yang membantu mendirikan Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia tersebut. Lembaga Pendidikan model pesantren yang berasrama (*boarding school*) yang menjadi ciri khas dengan menggunakan kurikulum Al-Qur'an, Pendidikan formal, kurikulum pesantren yang mencakup *'ulum syarriyah* yang berbasis pembelajaran bahasa Arab secara intensif, dan kurikulum *tarbiyah*.<sup>6</sup> Menjadikan santrinya sebagai umat yang menguasai Al-Qur'an dan bidang akademik lainnya. Sehingga menyiapkan generasi rabbani yang menjadi tujuan dari Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia.

Eksistensi Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia, yang berdiri di tengah masyarakat yang masih awam dengan Al-qur'an menjadi target utama didirikannya Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. Selain itu, perjalanan Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia sudah memasuki umur ke 13 tahun lamanya. Mulai dibangun tahun 2006 hingga 2019, tentunya mendapatkan pengalaman dan pelajaran yang banyak. Mulai dari sisi fasilitas yang mulai banyak dan mendukung, kemudian pelebaran kawasan Pesantren Terpadu

---

<sup>6</sup> PT. DQM, Profil pesantren, diakses dari <http://www.darulquran.sch.id/dqm/index.php.hlm/enyer/profil>, diakses pada 15 Januari 2019 pukul 09.30 WIB.

Darul Qur'an Mulia, hingga pengembangan sdm yang ada disana. Setiap tahunnya Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia mengeluluskan santri yang memiliki keilmuan yang unggul dan berkualitas.

Pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren menjadi penelitian yang menarik untuk diteliti, Terutama pengembangan sumber daya manusia di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Gunungsindur, Bogor. Pesantren Darul Qur'an Mulia sejak dibuka pada tahun 2007 hingga 2019 mengalami banyak perubahan dari tahun ke tahun. Lulusan dari pesantren tersebut tentunya memiliki kualitas yang unggul dalam bidang ilmu agama dan sains. Hal ini tidak terlepas dari peran para guru atau ustaz yang memberikan pendidikan kepada santrinya saat masih berada di pesantren.

Menurut Ustaz Nur Hidayat selaku manajer sdm dan litbang yayasan Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia, beliau mengatakan bahwa:

“...Ada hal-hal yang memang tidak bisa digantikan dengan teknologi. Bidang pendidikan yang misalkan di apa di *kequdwahan*, keteladanan itukan tidak bisa digantikan dengan teknologi. Teknologi ya paling sekedar membantu saja.”<sup>7</sup>

Alasan utama kenapa sdm tidak dapat digantikan yaitu peran seorang *asatiz*, *asatizah*, guru, dan karyawan dalam mendidik santri dengan *qudwah* atau keteladanan. Keteladanan yang diberikan dari seorang *asatiz*, *asatizah*, guru, dan karyawan di pondok pesantren sangatlah berguna untuk menjadi bekal hidup santri. Maka dari itu perlunya pengembangan sdm untuk para *asatiz*, *asatizah*, guru, dan karyawan dalam mendidik dan mencetak santri yang berkualitas dan unggul dalam ilmu agama dan sains. Selain itu juga agar visi, misi, dan tujuan dari Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia tercapai.

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan Ustaz Nur Hidayat, manajer Litbang dan SDM Yayasan Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia, tanggal 18 Februari 2019, pada pukul 10:15 WIB

Latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengambil penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan untuk para guru atau ustaz. Kajian ini menarik perhatian peneliti karena dalam menjalankan lembaga yang bergerak di bidang pendidikan, tentunya membutuhkan pemberdayaan sumber daya manusia yang serius. Sehingga penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia di Pesantren Terpadu Darul Qur`an Mulia Gunungsindur, Bogor.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana metode pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di Pesantren Terpadu Darul Qur`an Mulia?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui metode yang diterapkan oleh Pesantren Terpadu Darul Qur`an Mulia dalam pengembangan sumber daya manusia.

### **E. Kegunaan Penelitian**

#### 1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan keilmuan teoritis tentang pengembangan sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini sebagai penambah kepustakaan dan bahan untuk memperluas wawasan intelektual di bidang Manajemen Dakwah, khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia.

#### 2. Secara Praktis

Selain kegunaan teoritis, kegunaan ini diharapkan mampu memberikan saran, masukan, pertimbangan, dan evaluasi bagi Pesantren Terpadu Darul Qur`an Mulia. Disamping itu diharapkan penelitian ini

mampu menjadi sumber referensi dan memperkaya data penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia.

## F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka berisi tentang tinjauan atas penelitian dan karya ilmiah terdahulu.<sup>8</sup> Kajian pustaka digunakan untuk menambah data penelitian, menghindari adanya duplikasi dari penelitian sebelumnya, dan menjadi perbandingan dari penelitian sebelumnya. Berikut adalah penelitian yang membahas tentang pengembangan sumber daya manusia:

Nurilah Zahirotin, dengan judul *Pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta tahun 2015-2017*. Skripsi ini membahas tentang pengembangan sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta tahun 2015-2017. dengan menggunakan metode pengembang melalui pelatihan dan *coaching-counseling*. Pengembangan ini memiliki tujuan dan manfaat dalam meningkatkan mental santri-santri mahasiswa dan memiliki kualitas yang unggul, sehingga mampu bersaing di tengah masyarakat. Selain itu faktor pendukung dan penghambat dalam penerapannya terletak pada santri-santri mahasiswa tersebut. Sehingga dalam menghadapi hambatan tersebut santri-santri mahasiswa harus menyelesaikannya sendiri ataupun berkonsultasi dengan seniornya.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014), hlm. 15.

<sup>9</sup> Nurilah Zahirotin, "*Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta tahun 2015-2017*", Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018).

Skripsi karya Desi Fahidtri yang berjudul *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pamella Satu Supermarket Yogyakarta*. Skripsi ini membahas tentang pengembangan sumber daya manusia melalui rotasi jabatan dan pelatihan yang diadakan setiap divisi atau bagian dalam pekerjaannya. Selain rotasi jabatan dan pelatihan, ada juga pengajian rutin yang bertujuan untuk mengisi ruh masing-masing karyawan. Pengajian yang dilakukan setiap sebulan sekali dan tiga bulan sekali untuk pamella grup. Namun dalam penerapannya pamella grup menggunakan sistem *reward* dan *punishment* untuk memotivasi karyawannya dalam bekerja.<sup>10</sup>

Skripsi karya M. Muhaimin tahun 2017 yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dompot Dhuafa Yogyakarta”. Dari penelitian ini menjelaskan bahwa Dompot Dhuafa Yogyakarta melakukan pengembangan amil dengan cara *family gathering* bersama keluarga amil, *Training Public Speaking*, *Capacity Building* dan *Training Tanggap Bencana* serta pengembangan SDM yaitu amil atas keinginan untuk melanjutkan pendidikan.<sup>11</sup>

Jurnal karya Amir Tengku Ramly yang berjudul *Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Unggul Berbasis Pumping-HR Model* yang diterbitkan di Jurnal Manajemen IPB, Vol. 7, No. 2, Desember 2016, P: 139 – 151. Hasil dari jurnal ini menjelaskan bahwa program pelatihan pengembangan SDM berbasis Pumping model di IPB merupakan program yang bermanfaat bagi pekerjaan dan diri pribadi, yang berdampak pada

---

<sup>10</sup> Desi Fahidtri, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pamella Satu Supermarket Yogyakarta*”, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018).

<sup>11</sup> M. Muhaimin, “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dompot Dhuafa Yogyakarta*”, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017)

kinerja. Secara context program ini mendukung tujuan pengembangan SDM IPB. Secara input program ini dirancang sesuai kebutuhan SDM IPB untuk (1) penguatan nilai-nilai dan keyakinan, (2) penguatan kompetensi, dan (3) mendorong perilaku sukses dalam hal tanggungjawab, profesionalisme dan keramahan dalam bekerja. Secara process program ini disukai dan menyenangkan bagi peserta dan secara product (*output* dan *outcome*) program ini memberikan manfaat dan memberikan dampak jelas bagi kinerja karyawan.<sup>12</sup>

## G. Kerangka Teori

Tinjauan tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia

### a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Gouzali dikutip dalam buku Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia karya Dr. M. Kadarisman yaitu pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus 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.<sup>13</sup>

Selain itu menurut Menurut Sims dalam buku Pengembangan SDM karya Adie E. Yusuf dan Suwarno mengemukakan pandangan

---

<sup>12</sup> Amir Tengku Ramly, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Unggul Berbasis Pumping-HR Model*”, Jurnal Manajemen Institut Pertanian Bogor, Vol. 7, No. 2, <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/manajemen/article/download/1110/989>, Desember 2016

<sup>13</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 5.

tentang pengembangan sumber daya manusia sebagai suatu proses memfasilitasi pembelajaran secara organisasional, kinerja, dan perubahan melalui intervensi dan inisiatif dari organisasi, serta tindakan manajemen dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja, kapasitas, kapabilitas, daya saing, kesiapan, dan pembaharuan.<sup>14</sup>

Jadi pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian aktivitas yang didorong secara strategik, sistematis, dan terencana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kinerja, dan perubahan organisasional pada saat ini dan juga masa yang akan datang, yang biasanya meliputi pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

#### b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Lawrence tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk mendorong dan mempercepat pendayagunaan sdm melalui kebijakan yang jelas dan kohesif dalam bidang pendidikan, pelatihan, dan kesehatan serta ketenagakerjaan pada semua jenjang baik skala organisasi maupun skala nasional.<sup>15</sup> Dengan kata lain tujuan dari pengembangan sumber daya manusia yaitu meningkatkan kinerja organisasi atau lembaga dengan mengoptimalkan efisiensi dan kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, tindakan dan standar, motivasi, intensif, sikap dan lingkungan kerja. Pada akhirnya sumber daya manusia memungkinkan individu dan organisasi atau lembaga menghasilkan output yang maksimal.

---

<sup>14</sup> Adie E. Yusuf dan Suwarno, *Pengembangan SDM*,... hlm. 1.7.

<sup>15</sup> *Ibid.*, hlm 1.14

### c. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Metode dalam pengembangan sumber daya manusia, memiliki beberapa variasi modelnya. Yaitu dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara menyebutkan:<sup>16</sup>

#### 1) Metode Pelatihan

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

#### 2) *Understudies*

*Understudy* adalah mempersiapkan peserta untuk melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu. Peserta pengembangan tersebut, pada masa yang akan datang akan menerima tugas dan bertanggung jawab pada posisi jabatannya. Konsep *understudies* merupakan suatu teknik perencanaan pegawai yang berkualifikasi untuk mengisi jabatan manajer. Teknik pengembangan *understudy* serupa dengan metode *on the job*. Belajar dengan berbuat ditekankan melalui kebiasaan. Pada teknik *understudy* tugas tidak dilakukan secara penuh, tetapi tanggung jawablah yang diberikan. Dalam *understudy*, peserta diberikan beberapa latar belakang masalah dan pengalaman-pengalaman tentang suatu kejadian, kemudian mereka harus menelitinya dan membuat rekomendasi secara tertulis tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan tugas-tugas unit kerja.

---

<sup>16</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, ... hlm. 57.

### 3) *Job Rotasi dan Kemajuan Bersama*

*Job rotasi* melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Kadang-kadang dari satu penempatan kepada penempatan lainnya direncanakan atas dasar tujuan belajar. Kemajuan berencana tidak mengubah keseimbangan status dan gaji, tetapi melibatkan penempatan kembali dengan asumsi mempunyai tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Sering *job rotasi* dilakukan dalam waktu 2 sampai 3 tahun. Peserta diberikan tugas dan tanggung jawab atas bagian yang dirotasikan. Kegiatan-kegiatan mereka dimonitor dan diawasi serta dievaluasi.

### 4) *Coaching-Counseling*

*Coaching* adalah suatu prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan-keterampilan kepada pegawai bawahan. Peranan *job coach* adalah memberikan bimbingan kepada pegawai bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya.

## H. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) yakni kegiatan penelitian dilakukan di lingkungan tertentu untuk mengadakan pengamatan dan memperoleh data. Penelitian ini dilakukan di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Gunungsindur, Bogor. Penelitian ini juga menggunakan penelitian kualitatif dan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.

### 2. Subjek dan Objek Penelitian

#### a. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Ustaz dan guru yang ada di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia.

## b. Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah pengembangan sumber daya manusia di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia.

## 3. Sumber Data

### a. Sumber Data Premier

Sumber data premier merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti dengan melakukan wawancara secara langsung dengan perwakilan dari Ustaz di bidang tertentu Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia.

### b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari data yang sudah ada seperti struktur organisasi, dokumen-dokumen, catatan-catatan, dan laporan-laporan di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia.

## 4. Teknik Pengumpulan Data

### a. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dikutip dalam buku metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d karya Sugiyono mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.<sup>17</sup>

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuisoner selalu

---

<sup>17</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Bandung: Penerbit AlfaBeta, 2016) hlm. 145.

berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas orang saja, tetapi juga objek-objek alam lainnya.

b. Wawancara

Esterberg dalam buku metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d karya Sugiyono mendefinisikan interview sebagai berikut, wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.<sup>18</sup> Instrumen yang digunakan adalah *interview guide* dan alat perekam.

c. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain.<sup>19</sup>

5. Teknik Analisa Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari, dan

---

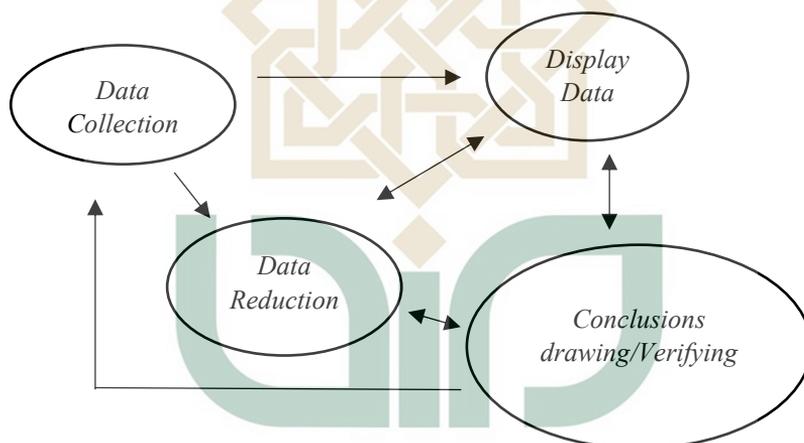
<sup>18</sup> *Ibid.*, hlm. 231.

<sup>19</sup> *Ibid.*, hlm. 240.

membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>20</sup>

Miles and Huberman dalam buku metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d karya Sugiyono mengemukakan bahwa, aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.<sup>21</sup>

**Gambar 1.1**  
**Komponen Dalam Analisis Data**



Sumber: Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif

Adapun analisis data menurut Miles dan Huberman yang dikutip oleh Sugiyono adalah sebagai berikut:

<sup>20</sup> *Ibid.*, hlm. 244.

<sup>21</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Penerbit AlfaBeta, 2017) hlm. 133.

a. *Data Collection*

*Data collection* atau pengumpulan data, dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan dari ketiganya (triangulasi).<sup>22</sup> Pengumpulan data dilakukan selama sehari-hari bahkan berbulan-bulan. Data yang diperoleh sangat banyak dan sangat bervariasi.

b. *Data Reduction*

*Data reduction* atau yang disebut dengan data reduksi, data yang diperoleh di lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu data tersebut perlu dicatat secara teliti dan rinci. Setelah itu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.<sup>23</sup>

Dengan demikian data yang sudah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

c. *Data Display*

*Data display* atau yang disebut dengan mendisplay data, dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm. 134.

<sup>23</sup> *Ibid.*, hlm. 135.

memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.<sup>24</sup>

d. *Conclusion Drawing/Verification*

Langkah keempat dalam analisis data menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.<sup>25</sup>

6. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas interval), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas).<sup>26</sup>

Uji keabsahan data data dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas (validitas internal). Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif yang dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *member chek*.<sup>27</sup> Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan

---

<sup>24</sup> *Ibid.*, hlm. 137.

<sup>25</sup> *Ibid.*, hlm. 142.

<sup>26</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D...* hlm. 270.

<sup>27</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif...* hlm. 185.

sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.<sup>28</sup>

Dalam uji keabsahan data atau pengecekan data, peneliti menggunakan triangulasi teknik pengumpulan data:

**Gambar 1.2**  
**Triangulasi Teknik Pengumpulan Data**



Sumber: Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber data yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuisioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut, menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar, karena sudut pandangnya berbeda-beda.

---

<sup>28</sup>*Ibid.*, hlm. 189.

## **I. Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan penelitian dalam penyelesaian skripsi ini maka diperlukan adanya kerangka sistematika pembahasan, yang dituangkan dalam beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I, menjelaskan tentang pendahuluan yang akan mengantarkan skripsi ini, meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II, menguraikan gambaran umum tentang Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Gunungsindur, Bogor meliputi sejarah, visi, misi, struktur organisasi, letak geografis, dan sarana dan prasarana yang ada di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia.

Bab III, pada bab ini menjelaskan tentang laporan penelitian yang dikomparasikan antara teori dengan realita, penerapan metode pengembangan sumber daya manusia, tanggapan tentang metode tersebut yang sudah peneliti lakukan pada bidang di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia.

Bab IV, merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran atas apa yang telah peneliti paparkan dari bab sebelumnya. Pada bagian akhir bab ini terdapat daftar pustaka dan lampiran-lampiran pendukung terkait penelitian.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu, dalam menerapkan metode pengembangan sumber daya manusia di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia menggunakan dua dari empat metode yang diambil pada teori ini. Metode yang diambil adalah pelatihan dan *job* rotasi. Dalam pelaksanaan pelatihan sudah terlaksana dengan baik dan memiliki manfaat bagi para *asatiz* dan *asatizah*. Kemudian untuk *job* rotasi juga sudah dilaksanakan dalam skala tahunan dengan baik.

#### **B. Saran**

1. Saran untuk Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Gunungsindur, Bogor:

Saran untuk Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia sebaiknya diadakan kegiatan monitoring dan evaluasi dari setiap kegiatan pengembangan. Kegiatan ini berguna untuk melihat dan mengukur manfaat dari kegiatan yang sudah terlaksana sebelumnya. Sehingga kedepan dalam menyusun kegiatan tersebut, mampu dipertimbangkan apakah kegiatan tersebut memiliki dampak atau tidak.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya:

Saran peneliti untuk penelitian selanjutnya untuk lebih memfokuskan subjek dan objek penelitiannya. Karena materi pengembangan sumber daya manusia luas dan juga memiliki risiko yang besar jika salah mengartikan pengembangan sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adie E. Yusuf, & Suwarno, 2014, *Pengembangan SDM Tangerang Selatan: Universitas Terbuka*
- Amir Tengku Ramly, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Unggul Berbasis Pumping-HR Model*”, *Jurnal Manajemen Institut Pertanian Bogor*, Vol. 7, No. 2, <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/manajemen/article/download/1110/989>, Desember 2016
- Desi Fahidtri, 2018, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pamella Satu Supermarket Yogyakarta*, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- M. Kadarisman, 2017, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.*, Depok: PT RajaGrafindo Persada
- M. Muhaimin, 2017, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Dompot Dhuafa Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Mujamil Qomar, 2005, *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, Jakarta: Erlangga
- Nurilah Zahirotin, 2018, *Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta tahun 2015-2017*, Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- PT. DQM, Profil pesantren, diakses dari <http://www.darulquran.sch.id/dqm/index.php.hlm/enyer/profil>, diakses pada 15 Januari 2019 pukul 09.30 WIB
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: Penerbit AlfaBeta

Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Penerbit AlfaBeta, 2017

Usman el-Qurtuby, 2018, *Al-Qur`anulkarim Al-Qur`an Hafalan Menghafal Lebih Mudah Metode 5 Waktu Hafal 1 Halaman,,* Bandung: Cordoba



**INTERVIEW GUIDE**  
**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PESANTREN**  
**TERPADU DARUL QUR`A MULIA GUNUNGSINDUR, BOGOR**

- 1 Metode Pelatihan
  - a. Apakah bentuk kegiatan pengembangan sdm menggunakan metode pelatihan?
  - b. Pelatihan apa saja yang pernah dilaksanakan?
  - c. Apakah semua sdm mengikuti kegiatan pelatihan tersebut?
  - d. Kapan terakhir kali diadakan kegiatan pelatihan tersebut?
  - e. Apakah kegiatan tersebut memberikan dampak bagi para *asatiz*, *asatizah*, dan karyawan?
  - f. Bagaimana tanggapan dari para peserta yang mengikuti kegiatan tersebut?
- 2 Metode Understudies
  - a. Apakah bentuk kegiatan pengembangan sdm menggunakan metode *understudies*??
  - b. Apakah semua sdm mengikuti kegiatan pengembangan tersebut?
  - c. Kapan terakhir kali diadakan kegiatan pengembangan tersebut?
  - d. Apakah kegiatan tersebut memberikan dampak bagi para *asatiz*, *asatizah*, dan karyawan?

- e. Bagaimana tanggapan dari para peserta yang mengikuti kegiatan tersebut?
- 3 Metode Job Rotasi
- a. Apakah bentuk kegiatan pengembangan sdm menggunakan metode job rotasi?
- b. Apakah semua sdm mendapatkan job rotasi di waktu yang tertentu?
- c. Kapan terakhir kali diadakan job rotasi?
- d. Apakah kegiatan tersebut memberikan dampak bagi para *asatiz*, *asatizah*, dan karyawan?
- e. Bagaimana tanggapan dari para peserta yang mengikuti kegiatan tersebut?
- 4 Metode *Coaching*  
- *Conseling*
- a. Apakah bentuk kegiatan pengembangan sdm menggunakan metode *coaching* - *conseling*?
- b. Apakah semua sdm mendapatkan kegiatan *coaching* – *conseling*?
- c. Kapan terakhir kali diadakan kegiatan tersebut?
- d. Apakah kegiatan tersebut memberikan dampak bagi para *asatiz*, *asatizah*, dan karyawan?
- e. Bagaimana tanggapan dari para peserta yang mengikuti kegiatan tersebut?

**FOTO-FOTO**  
**Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia dan**  
**Kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia**



Wawancara dengan Manajer SDM dan Litbang Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia (Ustaz Nur Hidayat, Lc.)



Wawancara dengan Kepala Sekolah SMPIT Darul Qur'an Mulia (Ustaz Ahmad Shahabuddin)



Wawancara dengan Ustaz bidang Ta'limul Qur'an (Ustaz Musthafa)



Wawancara dengan Ustaz bidang Pendidikan SMPIT Darul Qur'an (Ustaz Sayyid)



Wawancara dengan Ustaz bidang  
Pembinaan (Ustaz Afud Saefuddin)



Wawancara dengan Ustaz bidang  
Pendidikan SMPIT Darul Qur'an (Ustaz  
Dzulkarnaen)



Kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan  
(Manajemen Kelas)



Kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang *Ta'limul Qur'an*  
(Pelatihan Halaqah *Tahfidzul Qur'an*)



Kegiatan Pengembangan Sumber Daya Manusia bidang Pembinaan Asrama  
(Pelatihan *Room Design*)



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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

## SERTIFIKAT

Nomor: B-350.3/Un.02/L.3/PM.03.2/P3.822/10/2018

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

Nama : Nur Shodiq Azzidni  
Tempat, dan Tanggal Lahir : Tangerang, 15 November 1996  
Nomor Induk Mahasiswa : 15240023  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2017/2018 (Angkatan ke-96), di:

Lokasi : Pace b, Hargomulyo  
Kecamatan : Gedangsari  
Kabupaten/Kota : Kab. Gunungkidul  
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 04 Juli s.d. 31 Agustus 2018 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 97,04 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



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

## شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.9.10/2019

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Nur Shodiq Azzidni

تاريخ الميلاد : ١٥ نوفمبر ١٩٩٦

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٤ أبريل ٢٠١٩، وحصل على  
درجة :

٥٥	فهم المسموع
٤٢	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٧	فهم المقروء
٤٣	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

جوكجاكرتا، ٤ أبريل ٢٠١٩

المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ág.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥





## TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.10.116/2019

This is to certify that:

Name : **Nur Shodiq Azzidni**  
Date of Birth : **November 15, 1996**  
Sex : **Male**

achieved the following scores on the Test of English Competence (TOEC) held on **April 26, 2019** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	41
Structure & Written Expression	38
Reading Comprehension	38
<b>Total Score</b>	<b>390</b>

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



Yogyakarta, April 26, 2019  
Director,



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



**UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI**

diberikan kepada

Nama : Nur Shodiq Azzidni  
 NIM : 15240023  
 Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi  
 Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah  
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	95	A
2.	Microsoft Excel	65	C
3.	Microsoft Power Point	85	B
4.	Internet	65	C
5.	Total Nilai	77,5	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Standar Nilai:

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





# SERTIFIKAT

No : A-18/HMPS-MD/UIN-SUKA/1/2019

DENGAN BANGGA SERTIFIKAT INI DIBERIKAN KEPADA

## NUR SHODIQ AZZIDNI

ATAS DEDIKASINYA SEBAGAI

### KOORDINATOR UMUM

HIMPUNAN MAHASISWA PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH 2018/2019

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Dekan  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi



Dr. Hj. Nurjannah, M.Si.

Wakil Dekan III  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi



Dr. Abdur Rozaki, S.Ag., M.Si.



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

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

## SERTIFIKAT

Nomor : B-072/Un.02/MD/PP.00/01/2019

Diberikan kepada:

**NUR SHODIQ AZZIDNI**  
**NIM: 15240023**

Dinyatakan **LULUS** dalam **Praktikum Profesi** yang diselenggarakan oleh Program Studi **Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, di Balai Besar Pelatihan dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Kementerian Sosial** dengan nilai: **A**.  
Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya



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

Yogyakarta, 16 Januari 2019  
Ketua Program Studi

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
NTP. 19670104 199303 1 003

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

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



# SERTIFIKAT

Nomor : B-116/Un.02/MD/TQ.00/06/2018

Diberikan kepada:

**NUR SHODIQ AZZIDNI**  
NIM: 15240015

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

Mengetahui  
Dekan

Yogyakarta, 28 Juni 2018  
Ketua Program Studi



Nurjannah, M.Si.  
19600310 198703 2 001

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



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

**Fakultas Dakwah dan Komunikasi**

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

**SERTIFIKAT**

NO : B-1191/Un.02/DD/PP.01.2/06/2016

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

**NUR SHODIQ AZZIDNI**

15240023

**LULUS dengan Nilai 89 ( A )**

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

Yogyakarta, 01 Juni 2016  
Ketua

Alimatul Qibtiyah, S.Ag, MSI, MA., Ph.D  
NIP. 19710919 199603 2 001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
**YOGYAKARTA**



M. Siyannah, M.Si.  
NIP. 19600310 198703 2 001

INTEGRATIF-INTERKONEKTIF

DEDIKATIF-INOVATIF

INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Nomor: UIN.02/IR.3/PM.03.2/4397/2015

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : NUR SHODIQ AZZIDNI  
NIM : 15240023  
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya mengikuti seluruh kegiatan

**SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI**

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2015/2016

Tanggal 24 s.d. 26 Agustus 2015 (24 jam pelajaran)

Yogyakarta, 1 September 2015

a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama

  
Dr. Siti Ruhaini Dzuhayatin, M.A.  
NIP. 19630517 199003 2 002



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, 21 Februari 2019

Nomor : C74/1953/Kesbangpol/2019  
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada Yth. :  
Gubernur Jawa Barat  
Up. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
Provinsi Jawa Barat  
di Bandung

Memperhatikan surat :

Dari : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga  
Nomor : B-377/Un.02/DD.1/PN.01.1/01/2019  
Tanggal : 18 Januari 2019  
Perihal : Permohonan Izin 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 DI PESANTREN TERPADU DARUL QUR'AN MULIA GUNUNG SINDUR BOGOR"**  
Kepada:

Nama : NUR SHODIQ AZZIDNI  
NIM : 15240023  
No.HP/Identitas : 081390494534/3674071511960001  
Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga  
Lokasi Penelitian : Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia Gunung Sindur Bogor,  
Provinsi Jawa Barat

Waktu Penelitian : 21 Februari 2019 s.d 21 Juli 2019

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.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga;
3. Yang bersangkutan.



## Yayasan Darul Qur'an Mulia

Jl. Raya Puspipetek-Pembangunan, Kp. Cikarang Rt. 01 Rw. 07  
Pabuaran, Gunung Sindur, Bogor

✉ : ptdqm@darulquran.sch.id • Website : www.darulquran.sch.id

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 094 /DQM.P1/SDM/ 2019

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurhidayat, Lc  
Jabatan : Manager SDM dan Litbang Yayasan Darul Qur'an Mulia  
Alamat : Kp. Cikarang RT 01 / RW 07, Desa Pabuaran Kec. Gunungsindur

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nur Shodiq Azzidni  
Tempat/Tgl Lahir : Tangerang, 16 Nopember 1996  
NIM : 15240023  
Jurusan/Fakultas : Manajemen Dakwah/Dakwah dan Komunikasi  
Judul Penelitian : Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia, Gunungsindur - Bogor

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian di Pesantren Terpadu Darul Quran Mulia Gunungsindur, Kabupaten Bogor Jawa Barat. Mulai tanggal 21 Februari s.d 21 Mei 2019 guna menyelesaikan tugas akhir/skripsi di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Gunungsindur, 21 Mei 2019  
Manager SDM dan Litbang



Nurhidayat, Lc

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## BIODATA PENELITI

### A. Data Pribadi

Nama: Nur Shodiq Azzidni  
Tempat, tanggal lahir: Tangerang, 15 November 1996  
Jenis Kelamin: Laki-laki  
Agama: Islam  
Kewarganegaraan: Indonesia  
Alamat: Batan Indah Blok K-60 rt. 05/04 Kademangan,  
Setu, Kota Tangerang Selatan, Banten  
Status: Belum Menikah  
Email: nazzidni@gmail.com  
Nomor Handphone: (+62)813 9049 4534  
Instagram: @mas\_ajid  
Facebook: Nur Shodiq Azzidni CHt

### B. Latar Belakang Pendidikan

Formal

2003 – 2009: SDIT As-Salamah Pamulang

2009 – 2012: SMPIT Darul Qur'an Mulia

2012 – 2015: MAN Yogyakarta 1

Non-Formal

2009 – 2012: Pesantren Tahfidz Darul Qur'an Mulia

2012 – 2015: Pondok Pesantren Al-hakim

2016: Sekolah Trainer dan Motivator Indonesia (STMI)

2017: NLP Leadership Institute (Kuncoro Leadership Training and Consulting)

### C. Riwayat Organisasi

2010 – 2012: Organisasi Darul Qur'an

2012 – 2014: Kerohanian Islam MAN Yogyakarta 1

- 2013 – 2014: Pramuka MAN Yogyakarta 1
- 2015 - ... : Purna Ambalan MAN Yogyakarta 1
- 2017 - ... : Yayasan Indonesian Youth Dream
- 2018 – 2019: Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah

#### **D. Pengalaman Organisasi**

- 2010 – 2012: Organisasi Darul Qur'an (Anggota)
- 2012 – 2014: Kerohanian Islam Al-Hakim MAN Yogyakarta 1 (Anggota)
- 2013 – 2014: Pramuka MAN Yogyakarta 1 (Pradana)
- 2015 : Purna Ambalan MAN Yogyakarta 1
- 2016 : Delegates International society Think Asean Program 2016 (Internatonal)
- 2016 : Indonesian Youth Dream
- 2016 : National Committee Indonesian Yout Dream Camp 2016 (National)
- 2016 : Indonesian Youth Dream National Conference (National)
- 2017 : Youth Adventure Day (National)
- 2017 : Leader Project of Indonesian Youth Dream Camp 2017 (National)
- 2018 : HMPS-MD (Koordinator Umum)
- 2018 : Direktur Eksekutif Yayasan Indonesian Youth Dream
- 2018 : Sukses Mulia Leadership Camp 2018
- 2018 : Youth Adventure Day (National Committee)

#### **E. Sertifikasi**

- Certified Trainer and Motivator Indonesia (2016)
- Certified Hypnosys from IBH (2016)
- Certified Hypnotherapy from IBH (2016)
- Certified Hypnosys from FHI (2016)
- Certified Hypnotherapy from FHI (2016)

Certified Master Hypnosys from FHI (2016)

Certified Trainer from FHI (2016)

Certified Practitioner NLP from Neo NLP Society (2016)

Certified Master NLP from Neo NLP Society (2016)

Coach from NLP Coach Association (2016)

Energy Inner Power Quantum Practitioner I (2016)

Certified Leadership Camp (2018)

