

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA PESANTREN  
STUDI PERAN NYAI DI PONDOK PESANTREN DARUSSALAM PUTRI  
BLOKAGUNG KARANGDORO TEGALSARI BANYUWANGI**

**TESIS**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER**

Oleh

**MAHYA ALIYA  
NIM: 213206010022**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**

**2023**

**MANAJEMEN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA PESANTREN  
STUDI PERAN NYAI DI PONDOK PESANTREN DARUSSALAM PUTRI  
BLOKAGUNG KARANGDORO TEGALSARI BANYUWANGI**

**TESIS**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh

MAHYA ALIYA  
NIM: 213206010022

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R


**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
2023**

## PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pesantren (Studi Peran Nyai Di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi)” yang ditulis oleh Mahya Aliya ini, telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan dewan penguji Tesis.

Jember, 07 September 2023

Pembimbing I



Prof. Dr. Moh. Dahlan, M.Ag.  
NIP. 197803172009121007

Jember, 07 September 2023

Pembimbing II



Dr. Subakri, M.Pd.I  
NIP: 197507212007011032

## PENGESAHAN

Tesis dengan Judul "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pesantren (Studi Peran Nyai Di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi)" yang ditulis oleh Mahya Aliya ini, telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis Pascasarjana UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Pada hari Kamis tanggal 07 September 2023 dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

### DEWAN PENGUJI

1. Ketua Penguji : Dr. H. Zainuddin Al Hai, Lc, M.Pd.I.  
NIP. 197403202007101004
2. Anggota:
  - a. Penguji Utama : Prof. Dr. H. Abd. Muis, M.M.  
NIP. 195504051986031003
  - b. Penguji I : Prof. Dr. Moh. Dahlan, M.Ag.  
NIP. 197803172009121007
  - c. Penguji II : Dr. Subakri, M.Pd.I.  
NIP. 197507212007011032



Jember, 07 September 2023

Mengesahkan  
Pascasarjana UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Direktur



Prof. Dr. Moh. Dahlan, M.Ag.  
197803172009121007

## ABSTRAK

**Aliya, Mahya, 2023.** *“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pesantren (Studi Peran Nyai di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi)”*. Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Pembimbing I: Prof. Dr. Moh. Dahlan, M.Ag. Pembimbing II: Dr. Subakri, M.Pd.I

**Kata Kunci:** Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Peran Nyai

Nyai di lingkungan Pondok Pesantren Jawa khususnya di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi adalah seorang istri Kiai yang eksistensinya dihormati oleh santri. Peran Nyai di Pondok Pesantren yaitu: (1) Sebagai pengasuh yang memiliki otoritas penuh atas pesantren yang diasuhnya tak ubahnya seorang Kiai. (2) Sebagai pendamping Kiai yang bertanggungjawab sebagaimana pimpinan pesantren, namun tidak memiliki otoritas penuh seperti Kiai (suaminya), (3) Sebagai pengasuh yang terbatas pada kalangan santri putri saja. Dalam penelitian ini poin pertama dan ketiga menjadi pembahasannya.

Fokus Penelitian: (1) Bagaimana Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pendidik di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi? (2) Bagaimana Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi?, Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mendeskripsikan peran Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pendidik di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi (2) Untuk mendeskripsikan Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

Metode Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi, Penentuan subjek penelitian menggunakan sumber data berupa informan, kegiatan dan dokumen, analisis data menggunakan kondensasi data, pemaparan data, penarikan dan verifikasi kesimpulan, uji keabsahan data dengan menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik dan pengecekan anggota.

Hasil penelitian ini meliputi; (1) Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pendidik adalah Membuat program Pendidikan Metodologi Pembelajaran Al Quran Metode Yanbua di Pondok Pesantren, Program tadarrus ustadzah Al Quran dan *sharing*, Sorogan kitab untuk ustadzah kitab salaf. (2) Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga kependidikan adalah mengembangkan sumber daya operator sistem layanan Pendidikan yang didalamnya memuat laporan keuangan, kehadiran kegiatan santri, data pelanggaran peraturan pesantren, pengiriman uang saku, serta membuat sistem keuangan beserta sumber keuangan dan alokasinya secara terstruktur dan sistematis.

## ABSTRACT

**Aliya, Mahya, 2023.** “*Human Resource Development Management in Islamic Boarding School (Study of the Role of Nyai at Islamic Boarding School Darussalam Putri Blokagung Karangdoro, Tegalsari Banyuwangi)*”. Thesis Islamic Education Management Study Program Postgraduate Program State Islamic University Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Advisor I: Prof. Dr. Moh. Dahlan, M.Ag. Advisor II: Dr. Subakri, M.Pd.I

**Kata Kunci** *Human Resource Development Management, The Role of Nyai*

*Nyai* in the Javanese Islamic Boarding School environment, especially at the *Islamic Boarding School Darussalam Putri Blokagung Karangdoro, Tegalsari Banyuwangi*, is a *Kiai*'s wife whose existence is respected by the students. The role of a *Nyai* in Islamic Boarding Schools is: (1) As a caretaker who has full authority over the pesantren she takes care of, she is like a *Kiai*. (2) As a companion to the *Kiai* who is responsible as the leader of the pesantren, but does not have full authority like the *Kiai* (her husband), (3) As caregivers who are limited to female students only. In this study, the first and third points are discussed.

The research focused on (1) What is the Role of *Nyai* in the Management of Educators' Human Resource Development at *Islamic Boarding School Darussalam Putri Blokagung Karangdoro, Tegalsari Banyuwangi*? (2) What is the Role of *Nyai* in the Management of Human Resource Development for educational staff at *Islamic Boarding School Darussalam Putri Blokagung Karangdoro, Tegalsari Banyuwangi*? Karangdoro Tegalsari Banyuwangi (2) To describe the Role of *Nyai* in the Management of Human Resource Development for educational staff at *Islamic Boarding School Darussalam Putri Blokagung Karangdoro, Tegalsari Banyuwangi*.

The research method used a qualitative case study type approach. Data collection techniques used interviews, observation, and documentation. Determination of research subjects used data sources in the form of informants, activities, and documents. Then, data analysis used data condensation, data presentation, drawing and verifying conclusions. The validity of data applied source triangulation, technical triangulation, and member checking.

The results of this study include; (1) *Nyai*'s role in managing the development of human resources for educators is to create an education program for the *Yanbua* Al-Quran Learning Methodology at Islamic boarding schools, the *Ustadzah* Al-Quran tadarrus program and sharing, *Sorogan* for ustadzahs of the *Salaf* books. (2) The role of *Nyai* in managing the development of human resources for educational staff is to develop the resources of the operators of the education service system, which include financial reports, student activity attendance, data on violations of Islamic boarding school regulations, sending pocket money, and creating a financial system along with financial resources and their allocations structured and systematic.

## ملخص البحث

عالية، محي، 2023. إدارة تطوير الطاقة البشرية في المعهد الإسلامي (دراسة دورة الشيخة في المعهد دار السلام الإسلامي للبنات بلوك أكوع كاراع دارا تيكال ساري بيواعي). بحث العلمي. برنامج الدراسات العليا بقسم إدارة التربية الإسلامية. جامعة كياهي حاج أحمد صديق الإسلامية الحكومية جمبر. تحت الإشراف: (1) الأستاذ الدكتور الحاج محمد دحلان الماجستير، و(2) الدكتور سوباكري الماجستير.

**الكلمة الرئيسية:** إدارة تطوير الطاقة البشرية في المعهد الإسلامي، ودراسة الدور

كانت الشيخة في المعهد الإسلامي في جاوا وخاصة في المعهد دار السلام الإسلامي للبنات بلوك أكوع كاراع دارا تيكال ساري بيواعي هي زوجة الشيخ التي احترامها الطالبات ولها بعض الأدوار الأتية: (1) بصفتها مربية تمتلك السلطة الكاملة على المعهد مثل الشيخ، و(2) بصفتها رفيقة للشيخ وعندها مسؤولية ولكن ليس لديها السلطة الكاملة مثل الشيخ، و(3) كالمربية التي تقتصر على الطالبات خاصة. وفي هذا البحث، تركز الباحثة على الأولى والثالث.

أما محور هذا البحث فهو (1) كيف دورة الشيخة في إدارة تطوير الطاقة البشرية للمعلمة في المعهد دار السلام الإسلامي للبنات بلوك أكوع كاراع دارا تيكال ساري بيواعي؟ و(2) كيف دورة الشيخة في إدارة تطوير الطاقة البشرية للموظفة التربوي في المعهد دار السلام الإسلامي للبنات بلوك أكوع كاراع دارا تيكال ساري بيواعي؟ ويهدف هذا البحث إلى: (1) وصف دورة الشيخة في إدارة تطوير الطاقة البشرية للمعلمة في المعهد دار السلام الإسلامي للبنات بلوك أكوع كاراع دارا تيكال ساري بيواعي؛ و(2) وصف دورة الشيخة في إدارة تطوير الطاقة البشرية للموظفة التربوي في المعهد دار السلام الإسلامي للبنات بلوك أكوع كاراع دارا تيكال ساري بيواعي.

استخدمت الباحثة في هذا البحث مدخلا كيفية من خلال دراسة الحالة، وطريقة جمع البيانات باستخدام المقابلات والملاحظة والتوثيق، وتحديد موضوعات البحث من خلال مصادر البيانات في شكل المخبرين والأنشطة الوثائق، لأنها تحليل البيانات فهي تكتيف البيانات، وعرض البيانات، والاستنتاج والتحقق منها، واختبار صحة البيانات باستخدام تثليث المصدر والتقنيات وفحص الأعضاء.

أما النتائج التي حصلت عليها الباحثة فهي: (1) أن دورة الشيخة في إدارة تطوير الطاقة البشرية للمعلمة هو إعداد البرنامج لتربية طريقة تعليم القرآن من خلال طريقة ينبع في المعهد، وبرنامج التدارس لمعلمة القرآن والنقاش، مطالعة كتاب التراث للأستاذات؛ و(2) دورة الشيخة في إدارة تطوير الطاقة البشرية للموظفة التربوي يتكون من تقرير البيانات المالية، وحضور الأنشطة الطلابية، وبيانات عن مخالقة نظام المعهد، وتحويلات مصروف الجيب، وإعداد النظام المالي مع المصادر المالية وتخصيصها بطريقة منظمة ومنهجية.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur senantiasa dipanjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan limpahan nikmat-Nya sehingga tesis dengan judul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pesantren (Studi Peran Nyai Di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi)” ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rosululloh Muhammad SAW yang telah menuntun ummatnya menuju Agama Allah sehingga tercerahkan kehidupan saat ini.

Dalam penyusunan tesis ini, banyak pihak yang terlibat dalam membantu penyelesaian. Oleh karena itu patut diucapkan terima kasih teriring do'a *jazaakumullohu ahsanal jaza* kepada mereka yang telah banyak membantu, memimbing, dan memberikan dukungan demi penulisan tesis ini.

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE, MM. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ijin dan bimbingan yang bermanfaat.
2. Prof. Dr. Moh. Dahlan, M.Ag. Selaku Direktur Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan motivasi, sekaligus memberikan banyak ilmu kepada kami disini
3. Dr. H. Zainuddin Al-Haj Zaini, M.Pd. selaku Kaprodi MPI yang telah memberikan motivasi, sekaligus memberikan banyak ilmu dan bimbingan dengan penuh kesabaran, pentunjuk dan arahan penyusunan tesis.
4. Prof. Dr. Moh. Dahlan, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memebrikan bimbingan dan pengarahan sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar sampai selesai.



5. Dr. Subakri, M.Pd.I. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar sampai selesai.
6. Prof. Dr. Abd. Muis, M.M. selaku penguji utama yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar sampai selesai.
7. Nyai Hj Handariatul Masruroh Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi yang telah bersedia memberikan izin untuk melaksanakan penelitian saya, di Pondok Pesantren ini.
8. Bapak H. Untung dan Ibu Hj. Sumiati, bapak dan saya yang selalu mendukung dan mendo'akan saya dalam menempuh kuliah S2 ini.
9. Mbak Nur Shoimah beserta keluarga, kakak saya yang selalu mendukung dan mendo'akan saya dalam menempuh kuliah S2 ini.

Semoga penyusunan tesis ini dapat bermanfaat bagi peneliti pada khususnya dan pembaca pada umumnya

Jember, 11 September 2023



MAHYA ALIYA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA</b> .....	v
<b>ABSTRAK BAHASA INGGRIS</b> .....	vi
<b>ABSTRAK BAHASA ARAB</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian.....	18
C. Tujuan Penelitian .....	18
D. Manfaat Penelitian .....	18
E. Definisi Istilah.....	19
F. Sistematika Penulisan .....	20
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu.....	23

B. Kajian Teori.....	34
1. Kajian Teori Peran Nyai .....	34
2. Kajian Teori Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	44
3. Kajian tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam .....	55
C. Kerangka konseptual .....	60
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	62
B. Lokasi Penelitian .....	63
C. Kehadiran peneliti .....	63
D. Subjek Penelitian.....	64
E. Sumber Data .....	66
F. Teknik Pengumpulan Data .....	68
G. Analisis Data .....	71
H. Keabsahan Data.....	75
I. Tahap-Tahap Penelitian.....	77
<b>BAB VI PAPARAN DATA DAN ANALISIS</b>	
A. Deskripsi Data.....	79
1. Gambaran Umum PP. Darussalam Blokagung.....	79
2. Visi.....	80
3. Misi .....	80

4. Struktur Kepengurusan PP. Darussalam Putri Blokagung .....	80
B. Paparan Data dan Analisis .....	81
1. Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di PP. Darussalam Putri Blokagung Banyuwangi .....	81
2. Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan di PP. Darussalam Putri Blokagung .....	99
C. Temuan Penelitian .....	108
1. Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di PP. Darussalam Putri Blokagung Banyuwangi .....	109
2. Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan di PP. Darussalam Putri Blokagung .....	109

## **BAB V PEMBAHASAN**

A. Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di PP. Darussalam Putri Blokagung Banyuwangi .....	112
B. Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan di PP. Darussalam Putri Blokagung .....	117

**BAB VI PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	123
B. Saran .....	124

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>125</b>
-----------------------------	------------

**LAMPIRAN**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR TABEL

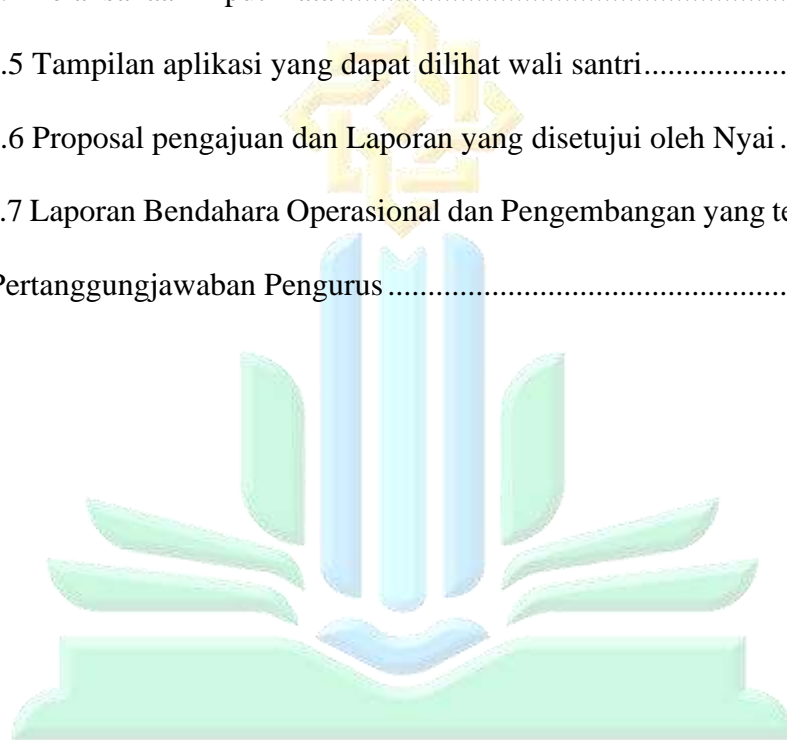
Tabel 1.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Dahulu dan Sekarang.....	28
Tabel 4.1 Temuan Penelitian.....	110



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Kegiatan rapat rutin setiap bulan Pengasuh dan Pengurus.....	86
Gambar 4.2 Tadarrus dan sharing Ustadzah Pengajian Al Qur`an .....	90
Gambar 4.3 Pendidikan Ustadzah Al Quran Metode Yanbua .....	91
Gambar 4.4 Pelaksanaan Input Data .....	104
Gambar 4.5 Tampilan aplikasi yang dapat dilihat wali santri.....	104
Gambar 4.6 Proposal pengajuan dan Laporan yang disetujui oleh Nyai .....	107
Gambar 4.7 Laporan Bendahara Operasional dan Pengembangan yang tercantum di Laporan Pertanggungjawaban Pengurus .....	108



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR LAMPIRAN

**No Uraian**

1. Pernyataan Keaslian Tulisan
2. Pedoman Wawancara
3. Transkrip Wawancara
4. Pedoman Observasi
5. Jurnal Penelitian
6. Surat Penelitian
7. Surat Keterangan Selesai Penelitian
8. Surat Keterangan Plagiasi
9. Surat Keterangan UPT Bahasa
10. Sertifikat TOEFL Bahasa Inggris
11. Blangko Registrasi Magister (S2)
12. Dokumentasi Kegiatan
13. Riwayat Hidup



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

### A. Konsonan Tunggal

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
ا	<i>Alif</i>	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>Ba</i>	B	Be
ت	<i>Ta</i>	T	Te
ث	<i>Sa</i>	Ṣ	Es dengan titik di atas
ج	<i>Ja</i>	J	Je
ح	<i>Ha</i>	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	<i>Kha</i>	Kh	Ka dan Ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Zal</i>	Ḍ	Zet dengan titik di atas
ر	<i>Ra</i>	R	Er
ز	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sin</i>	S	Es
ش	<i>Syin</i>	Sy	Es dan Ye
ص	<i>Sad</i>	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ص	<i>Dad</i>	d	De dengan titik di bawah
ط	<i>Ta</i>	T	Te dengan titik di bawah
ظ	<i>Za</i>	ẓ	Zet dengan titik di bawah
ء	„ <i>Ain</i>	‘	Apostrof terbalik
غ	<i>Ga</i>	G	Ge
ف	<i>Fa</i>	F	Ef
ق	<i>Qaf</i>	Q	Qi
ك	<i>Kaf</i>	K	Ka
ل	<i>Lam</i>	L	El

م	<i>Mim</i>	M	Em
ن	<i>Nun</i>	N	En
و	<i>Waw</i>	W	We
هـ	<i>Ham</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	‘	Apostrof
ي	<i>Ya</i>	Y	Ye

## B. Vokal

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
اَ	Fathah	A	a
اِ	Kasrah	I	i
اُ	Dhammah	U	u

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
اِي	fathah dan ya	ai	a dan i
اُو	kasrah dan waw	au	a dan u

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Masa depan bangsa dan kemanusiaan dipertaruhkan oleh perempuan, yang merupakan pusat dan sumber peradaban manusia. Menurut pepatah Arab yang populer, "Al-Mar'ah "Imad al-Bilad. Idza Shaluhah Shaluha al-Bilad, wa Idza Fasadat Fasada al-Bilad", perempuan adalah pilar Negara, dan ketika ia baik, Negara akan menjadi baik juga. "Shaluha" atau "shalih" artinya baik, sehat, patuh, kukuh, bermanfaat, damai, sesuai, dan sebagainya.<sup>1</sup> Dalam bahasa Inggris, kata "*shalih*" berarti baik, benar, tepat, kuat, moral, berguna, cocok, dan sesuai. Dengan demikian, arti "*shaluha*" tidak terbatas pada moral seseorang; itu juga mencakup kebaikan moral sosial yang sehat secara fisik dan mental, nalarnya cerdas, dan memiliki kemampuan untuk mengembangkan kualitas diri di mana pun berada, dari sisi luar maupun dalam ranah domestik rumah tangga maupun ranah public sosial kemasyarakatan.<sup>2</sup>

Perempuan merupakan sebagian dari penduduk di Indonesia, dalam kesatuan negara mengabaikan potensi mereka sebagai perempuan sama dengan membuat sebuah negara kehilangan potensi sebagian dari penduduknya dengan konsekuensi yang negatif. Konsekuensi negatif tersebut dapat dilihat dalam lingkungan sosial bermasyarakat dan

---

<sup>1</sup> Ibn Mandzhur, Jamaluddin Abi Fadhl M bin Mukrim. (2005 M./1426 H). *Lisanul Arab* (Jilid II). Lebanon: Darul Kutub Al Ilmiyah, 516-517, dan Anis, Ibrahim. *Mu'jamul Wasith* (Jilid I). Mesir: Darul Ma'arif, 1972

<sup>2</sup> Muhammad, Husein. (2014) *Islam dan Pendidikan Islam*. (Yogyakarta: Jurnal Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga)

keagamaan seperti ketika perempuan tidak diberikan fasilitas pendidikan yang baik maka perempuan tidak bisa mendidik anak dengan baik. Jika seorang anak tidak terdidik dengan baik maka masa depan bangsa juga akan memiliki masa depan yang buruk, karena anak-anak serta pemuda-pemudi yang harusnya menjadi generasi penerus kebaikan dalam keilmuan, kepemimpinan politik, teknologi dan lain sebagainya mengalami sebuah kemunduran dan tidak menjadi lebih baik dari generasi sebelumnya. Sebenarnya, perempuan merupakan makhluk yang paling krusial selain daripada itu peran-perannya dalam Islam bagaimana perempuan ikut andil dalam pengembangan agama Islam baik secara keilmuan maupun secara perjuangan tetapi juga perempuan ini secara tabiat, naluri dan qodratnya adalah seorang pendidik pertama daripada sebuah bangsa dan sebuah regenerasi.<sup>3</sup>

Kebahagiaan pemuda yang merupakan pokok atau pondasi sebuah umat itu adalah kebanyakan perempuan. Ketika ingin merusak perempuan maka rusaklah akhlaq pemuda tersebut. Ketika ingin memperbaiki maka perbaikilah akhlaqnya. Karena pada kendali perempuanlah pondasi pendidikan atau kedisiplinan umat tersebut. Maka wajib perempuan itu menjadi terhormat, terpelajar, berkedudukan tinggi, menempuh jenjang Pendidikan yang baik, perilaku yang mulia seperti santun dalam berucap dan sopan dalam bertindak serta mampu mengatur kehidupan rumah tangga. Selain itu Perempuan juga harus cermat dalam tugas dan hal yang

---

<sup>3</sup> Al Ghalayain Musthofa, *Idhotun Nasyi'in*. (Mesir: Al Mathbah Al Wathiyah, 1936) 177-179.

mewajibkannya di dalam ranah domestic. Perempuan adalah sebuah kunci daripada peradaban yang baik ke depannya oleh sebab itu haruslah diupayakan kebaikan daripada perempuan-perempuan itu sendiri.<sup>4</sup>

Sesungguhnya permasalahan ini telah dibahas dengan dasarnya di dalam Firman Allah :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۢ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٧﴾

Artinya: *Barangsiapa yang beramal shalih dari golongan kaum laki-laki maupun Perempuan, apabila dia adalah orang yang beriman pasti mendapatkan keadaan hidup yang baik dan akan diberikan ganjaran yang lebih besar dari yang mereka semua lakukan.*<sup>5</sup>

Ini adalah janji Allah Ta'ala kepada mereka yang melakukan tindakan yang berkiblat kepada konteks (al-Qur'an) dan Sunnah Nabi-Nya, Muhammad SAW. Allah Ta'ala memberlakukan ini kepada hambanya yang beriman dari golongan laki-laki maupun Perempuan. Allah telah memerintahkannya untuk melakukan hal-hal baik. Akibatnya, kehidupannya akan diberikan keadaan hidup yang baik ketika hidup di dunia dan mendapatkan ganjaran yang lebih baik di akhirat. Kehidupan dengan keadaan baik yang dimaksud adalah mencakup semua jenis ketenangan.<sup>6</sup>

Ayat ini memberikan penjelasan serta penekanan bahwa seorang laki-laki dan perempuan diberi ganjaran yang sama dan melandaskan iman

<sup>4</sup> Al Ghalayain Musthofa, (1936), *Idhotun Nasyi'in*. (Mesir: Al Mathbah Al Wathiyah) 177-179.

<sup>5</sup> Al Quran Surat An Nahl (16): 97

<sup>6</sup> Ghoffar Abdul, Mu'thi Abdurrahman, (2004), *Terjemah Tafsir Ibnu Katsir*. Jilid 5 (Jakarta: Pustaka Imam Syafii) 103.

di dalam hatinya ketika melakukan kebaikan amal. Ini juga menunjukkan bahwa tanggung jawab kehidupan yang sama diberikan kepada masing-masing individu. Dijelaskan dalam ayat tersebut bahwa setiap orang yang melakukan amal sholeh, baik di dunia maupun di akhirat, akan diberi keberuntungan. Begitu juga dalam Pendidikan, Nabi Muhammad SAW menyebutkan dalam hadisnya yang sangat masyhur diriwayatkan oleh Ibnu Majah<sup>7</sup>:

حَدَّثَنَا هِشَامُ بْنُ عَمَّارٍ قَالَ: حَدَّثَنَا حَفْصُ بْنُ سُلَيْمَانَ قَالَ: حَدَّثَنَا كَثِيرُ بْنُ شَيْظِيرٍ، عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ سِيرِينَ، عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ، وَوَضْعُ الْعِلْمِ عِنْدَ غَيْرِ أَهْلِهِ كَمَقْلَدِ الْخَنَازِيرِ الْجَوْهَرَ وَاللُّؤْلُؤَ وَالذَّهَبَ

Artinya: Allah bersabda bahwa seluruh orang islam baik dari golongan kaum laki-laki maupun Perempuan, hukumnya fardhu (wajib). Dan apabila meletakkan bidang keilmuan diserahkan kepada orang yang tidak sesuai dengan bidangnya maka sama meletakkan perhiasan berupa permata, mutiara, atau kalung emas di leher binatang.

Hadits Ini juga menunjukkan bahwa tidak hanya pria tetapi juga wanita memiliki tanggung jawab pendidikan, sehingga kedua golongan tersebut menerima kesamaan tuntutan berupa tanggung jawab dalam hal kemanusiaan, kemudian meskipun Islam sudah menyampaikan ajaran tersebut berikut contoh-contoh terhadap *Ummul Mukminun* bahwa sesungguhnya *Ummul Mukminun* tidak hanya sibuk di wilayah domestik saja tapi juga seorang saudagar kaya raya, ahli strategi dagang, yakni

<sup>7</sup> Dalam Shahih wa Dha'if Sunan Ibnu Majah nomor 224, Syaikh Albani menshahihkannya.

adalah Sayyidah Khadijah kemudian beliau men-*tasharruf* kan seluruh hartanya untuk perjuangan dakwah nabi. Sehingga perjuangan Islam itu tidak lepas dari peranan perempuan.

Kemudian disebutkan juga Sayyidah Aisyah yang telah meriwayatkan 6000 hadits yang keseluruhannya *mu'tabaroh* bahkan hadits-hadits yang tidak bisa diriwayatkan oleh sahabat nabi karena mengenai relasi rumah tangga, hadits tentang bersucinya seorang perempuan, haid dan nifas.<sup>8</sup> Itu semuanya diriwayatkan oleh seorang perempuan. Sehingga dalam segi perkembangan Islam dan juga secara keilmuan perempuan ikut andil di dalamnya. Malaikat Jibril mendapatkan perintah dari Allah untuk menurunkan mu'jizat berupa kitab suci Al Qur'an kepada Nabi Muhammad SAW, disitu ada sahabat yang belajar kepada Nabi yang mana ilmu dari Nabi itu akan diturunkan kepada *tabiin* dan *tabiit tabiin* sampai ulama yang kita tau sekarang ini. Ternyata dari proses itu ada sosok seorang perempuan yakni Sayyidah Aisyah yang juga belajar kepada Nabi yang kecerdasannya di atas rata-rata perempuan pada umumnya.<sup>9</sup>

Di sini dari awal Islam turun, sudah dikukuhkan peran perempuan itu. Tidak hanya pada Al-Quran dan Hadits saja tetapi pada peran bahwa perempuan merupakan sebuah tonggak dari peradaban Islam itu sendiri. Seperti halnya Sayyidah Sukainah, dan Sayyidah Nafisah. Imam Shafi'i

<sup>8</sup> Abdul Kodir Faqihuddin, *Qira'ah Mubadalah*. (Yogyakarta: IRCiSoD Diva Presss, 2019)

<sup>9</sup> Syaikh M. Ali Asshabuni, (2015) *Rawa'ul Bayan Tafsiru Ayatil Ahkam minal Qur'an*, (Kairo: Darul Alamiyah), Juz 2, 274.

dan Imam Ahmad Bin Hanbal dididik oleh Sayyidah Nafisah, yang merupakan keturunan Nabi Muhammad yang sangat cerdas. Imam Syafi'i sendiri ketika wafat berpesan supaya peti matinya ini dilewatkan di depan rumah Sayyidah Nafisah supaya Sayyidah Nafisah bisa mensholati jenazah Imam Syafi'i. ini merupakan sebuah bukti peran pentingnya seorang perempuan di era Nabi Muhammad dan harusnya juga dipertahankan hingga saat ini. Demikian sebagai seorang perempuan sudah dicontohkan sebelumnya bahwa perempuan memiliki peran yang signifikan yaitu menjadi seorang ibu. Perempuan merupakan ibu peradaban, ibu kehidupan, *madrasah al ula* sebagaimana perannya yang sudah disebutkan di atas.<sup>10</sup>

Dalam Pendidikan banyak sekali jenjang Pendidikan yang dapat dipilih oleh seseorang. Salah satunya adalah pondok pesantren. Pondok pesantren adalah institusi pendidikan tradisional di mana para murid berkumpul dan belajar langsung bersama Kiai. Mereka juga memiliki asrama tempat para santri tinggal untuk belajar. Santri yang dalam proses belajar tersebut berada dalam kompleks yang di dalamnya terdapat fasilitas masjid, ruang belajar secara klasikal berbentuk aula maupun secara individual, serta memiliki jadwal kegiatan keagamaan lainnya. Komplek ini biasa dikenal dengan asrama yang mana di sekeliling asrama tersebut terdapat tembok pembatas untuk memantau masuk dan keluarnya santri

---

<sup>10</sup> Husein Muhammad, *Perempuan Ulama di Atas Panggung Sejarah*, (Yogyakarta: IRCiSoD Diva Press, 2020)



sesuai dengan peraturan.<sup>11</sup>

Namun, saat ini, beberapa pesantren juga tidak menggabungkan elemen tradisional. Pada saat ini juga sudah terdapat pondok pesantren yang modern yang mana ditandai dengan penekanan Bahasa asing dalam percakapan sehari-hari, mendirikan institusi pendidikan formal di bawah naungan kurikulum Pendidikan nasional atau kementerian agama dari sekolah dasar bahkan sampai Pendidikan tinggi, menggunakan buku atau literatur arab kontemporer atau tidak menggunakan buku salaf klasik. Adapun dari segi keilmuan dalam berbahasa lancar namun kurang dalam kemampuan penguasaan pemahaman kitab salaf. Salah satu di antara beberapa pondok modern yang ada di Indonesia adalah Pondok Pesantren Darussalam Gontor yang merupakan pelopor pondok pesantren modern di Indonesia. Namun tanda-tanda yang dipaparkan di atas tidak sepenuhnya dapat mengklaim pondok pesantren modern, tidak semua pondok pesantren yang modern juga seperti Pondok Pesantren Darussalam Gontor. Sekarang, beberapa pesantren menggabungkan salaf dan konsep Pendidikan modern. Beberapa didirikan oleh pendirinya dan sekarang dikenal sebagai pesantren modern, sementara yang lain adalah murni salaf yang disesuaikan dengan kemajuan zaman. Selanjutnya, mereka menggabungkan formal sekolah dengan program belajar bahasa arab atau Inggris yang aktif.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Badun Suharto, *Dari Pesantren Untuk Umat: Reivening Eksistensi Pesantren di Era Globalisasi* (Surabaya: Imtiyaz, 2011), 9.

<sup>12</sup> Rianty, Emy. *Personal Higiene dalam Perspektif Islam*. (Tangerang: Cinta Buku Media, 2016).

Kiai menjadi contoh bagi masyarakat sekitar, meskipun mereka berperan penting sebagai pemilik, manajer, guru buku salaf, dan pimpinan (imam) dalam setiap pendidikan religius dan ritual sosial di pesantren. Sebaliknya, orang-orang selain Kiai menjadi komponen pendukung berfungsi sebagai pengganti di bawah pengawasan Kiai. Tradisi, budaya, dan perilaku para pemimpin pondok pesantren mempengaruhi peran sosial kiai. Dalam perannya sebagai *murabbi mudarris dan muaddib*, tokoh-tokoh kiai ini dipatuhi oleh para santri, dewan pengajar atau Ustadz, pengurus (staf), dan beberapa santri yang mengabdikan yang biasa disebut *khadim* dalam menuntaskan tanggung jawab *tarbiyah* di pesantren. Posisi seorang kiai sangat dipengaruhi oleh otoritas dan pengetahuannya (kharisma).<sup>13</sup>

Pasal 5 dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2019 menyatakan bahwa pesantren dapat terdiri dari (a) pesantren yang mengajar melalui studi Kitab Salaf, (b) pesantren yang mengajar melalui *Dirasatul Islamiah* dengan Model Pendidikan *Muallimin*, atau (c) pesantren yang mengajar melalui metode lain yang diintegrasikan dengan pendidikan umum. Pesantren yang disebutkan pada ayat (1) harus memiliki salah satu unsur-unsur berikut: (a) Kiai; (b) Santri yang tinggal di pesantren; (c) tempat bermukim santri berupa asrama; (d) Masjid atau musala; dan (e) Studi Kitab Salaf atau *Dirasatul Islamiah* dengan

---

<sup>13</sup> Atiqullah, Varian Kepemimpinan Kolektif Pondok Pesantren Di Jawa Timur, (*Jurnal, Jurusan Tarbiyah STAIN Pamekasan*), KARSA, Vol. 20 No. 1 Tahun 2012. 21

pendekatan pendidikan *Muallimin*. Dalam Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia bahwa Tenaga Kependidikan adalah anggota Masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan Pendidikan. Serta Pasal 6 berbunyi bahwa Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan Pendidikan.

Landasan di atas menjadikan bukti bahwa peran Kiai sebegitu pentingnya keberadaan Kiai dalam kehidupan dan perkembangan pesantren. Adapun Kiai juga tak luput dari pendampingnya yakni seorang istri atau biasa disebut dengan Ibu Nyai. Jika Kiai fokus pada Pendidikan maka biasanya Ibu Nyai menjadi pembantu umum dalam urusan pesantren. Dalam pesantren, santri berfungsi sebagai tokoh penting, dan Kiai dan Nyai berfungsi sebagai sumber nasihat bagi siswa. Kiai dan Nyai juga dihormati dan dihormati karena pendidikannya, sholih-sholihah, kejujuran, dan kepemimpinannya. Akibatnya, konsep Barokah dan Karomah muncul.<sup>14</sup>

Dalam penelitian ini, peran Nyai dikaitkan dengan kepemimpinan wanita. Dalam hal pemimpin wanita, diskusi tentang gender harus memperhatikan peran wanita dalam berbagai aspek kehidupan, mulai dari perspektif tentang *injustice* yang dilakukan oleh laki-laki terhadap wanita

---

<sup>14</sup> Ema Marhumah, (2011) *Konstruksi Sosial Gender di Pesantren: Studi Kuasa Kiai atas Wacana Perempuan* (Yogyakarta: LKiS) 7-8.

hingga perspektif tentang bagaimana wanita harus mengambil bagian dalam tanggung jawab masyarakat. Wanita sering dikaitkan dengan sifat lemah lembut dan kelas sosialnya. Akibatnya, diskriminasi terus berlanjut karena perempuan dianggap memiliki kemampuan yang lebih rendah daripada laki-laki.<sup>15</sup> Meskipun demikian, tinjauan kepemimpinan perempuan dapat menyelesaikan banyak masalah dalam pendidikan karena banyak perempuan berada dalam posisi kepemimpinan, termasuk pemimpin negara, perwakilan rakyat, jajaran kementerian, di lingkungan kepegawaian juga sebagai pemimpin di Perusahaan, rumah sakit, sebagai pemimpin di bidang Pendidikan, dan di tengah Masyarakat seperti kepala daerah. Meskipun demikian, jumlah total pemimpin perempuan masih lebih kecil dari jumlah total pemimpin laki-laki di seluruh populasi perempuan. Ini adalah fakta lain tentang persentase perempuan dalam bisnis dan angkatan kerja: pemerintahan Jokowi memiliki sejumlah besar pemimpin perempuan, termasuk menteri.<sup>16</sup>

Helgesen berpendapat bahwa dalam hal wewenang sebagai seorang pemimpin, perempuan memiliki keunggulan. Terutama dalam hal tanggung jawab sosialnya. Selain itu Barbara K. Curry juga menyatakan bahwa selanjutnya, sosok yang mampu sebagai pemimpin dan siapa yang mampu memimpin dipengaruhi oleh realitas dan struktur kepemimpinan. Perempuan mengelola struktur rumah tangga dalam keluarga, kemudian

---

<sup>15</sup> Asep Kurniawan, (2020) *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dan Kinerja Guru di Madrasah tsanawiyah*, Jurnal Equalita, IAIN Syekh Nurjati, Cirebon.

<sup>16</sup> Nurlina. (2015). *Model Kepemimpinan Dalam Karakteristik Gender*. Jurnal An-Nisa', 8 (1), 169.

suatu perkumpulan berupa perkumpulan bisnis, perkumpulan pemerintahan maupun perkumpulan pendidikan, atau lebih luas lagi.<sup>17</sup> Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Mc Kinsey pada 2018-2021 menemukan bahwa kepemimpinan perempuan memiliki kapasitas untuk mengubah organisasi menjadi lebih sehat, egaliter, dan inklusif.<sup>18</sup>

Hal ini menunjukkan bahwa peran Ibu Nyai selalu ada dibalik perjuangan manajerial maupun Pendidikan pondok pesantren. Bukan berarti selama masih ada Kiai maka Ibu Nyai tidak memiliki peran apa-apa. Di hampir setiap pesantren, Nyai, pengasuh perempuannya, selalu memiliki perannya sendiri dalam membuat kebijakan. Seperti yang terjadi di Pondok Pesantren KH. Syamsuddin Durisawo Ponorogo. Di dalam pesantren ini seluruh kebijakan diambil alih langsung oleh Kiai Ayyub sebagai pemimpin pesantren, namun daripada itu dalam penjelasan singkatnya Kiai Ayyub menjelaskan bahwasanya meskipun puncak kebijakan pesantren berada pada keputusan Kiai akan tetapi Nyai sendiri memiliki wewenang dalam urusan mengambil keputusan yang tidak terlihat yang mana urusan tersebut tidak sampai terjangkau oleh Kiai. Sehingga kebanyakan orang berasumsi bahwa Nyai tidak memiliki peran apa-apa dalam proses berkembangnya sebuah pesantren. Hal ini terjadi karena Nyai selalu berada posisi di belakang layar, yang tidak ikut tampil di depan layar sebagaimana seorang Kiai. Meskipun demikian dapat dilihat

---

<sup>17</sup> Barbara K. Curry, (2000), *Women in Power* (New York: Teachers College Press), 14-15

<sup>18</sup> Mengacu pada riset bertajuk "*Woman in the Workplace*" 2018-2021 yang dilansir di website Swa Business Champions pada 28 Juni 2023

Nyai di pesantren ini juga merupakan sosok ketua muslimat ranting, ketua posyandu dan pemimpin pengajian di tengah masyarakat.<sup>19</sup>

Selanjutnya, fenomena ini juga terjadi di tiga pesantren besar: Pondok Pesantren Al-Lathifiyah II Jombang, Pondok Pesantren Nur-Khadijah Jombang, dan Pondok Pesantren Al-Hikmah Purwoasri Kediri. Nyai bertanggung jawab atas kehidupan di tiga pesantren sejak suaminya meninggalkannya.<sup>20</sup>

Dalam mengelola suatu lembaga baik lembaga pesantren maupun non pesantren selalu dibutuhkan sumber daya manusia yang mencukupi guna menunjang efektifitas dan hasil pembelajaran terbaik bagi peserta didik. Tidak hanya menyiapkan sumber daya manusianya, namun pengelola lembaga Pendidikan dalam hal ini juga dituntut untuk mengembangkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah ada.

Rasulullah SAW membuat lima pendekatan untuk pengembangan sumber daya manusia, yaitu: (1) persiapan dan penarikan sumber daya manusia yang unggul, (2) pengembangan sumber daya manusia yang unggul (3) evaluasi kinerja sumber daya manusia, (4) pemberian insentif, dan (5) pemeliharaan sumber daya manusia.<sup>21</sup>

Dalam Islam, seseorang atau organisasi dapat merekrut dan

---

<sup>19</sup> Hertriani, Alfiana Rizky. (2016) *Peran Nyai Dalam Pengambil Kebijakan Pesantren*. Tesis Manajemen Pendidikan Islam, (STAIN Ponorogo) 92.

<sup>20</sup> Muhyiddin Zainul Arifin, (2014), *Peran Kepemimpinan Nyai di Pondok Pesantren*, Jurnal Sains dan Teknologi (STAI Bahrul Ulum Jombang) 28.

<sup>21</sup> Hidayat, Rahmat. Wijaya, Candra. *Ayat-ayat Al Quran Tentang Manajemen Pendidikan Al Quran*. (Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia: 2017) 43.

mempekerjakan karyawan untuk bekerja untuk mereka. Allah Maha Kuasa menyatakan:

أَهْمَ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِّمَّا يَجْمَعُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya: *Apakah mereka yang menyerahkan rahmat Tuhanmu? Dalam kehidupan dunia, kami memisahkan kehidupan mereka, dan kami sudah menempatkan beberapa individu di atas yang lain dalam suatu tingkatan agar mereka dapat membantu satu sama lain. Mereka mendapatkan lebih banyak berkat Tuhanmu.*<sup>22</sup>

*Apakah mereka yang menyerahkan rahmat Tuhanmu? Yaitu, permasalahannya bukan kembali ke manusia akan tetapi Allah SWT. Dia lebih tahu kepada siapa Dia mengirimkan risalah-Nya karena Dia tidak mengirimkannya kecuali kepada makhluk-makhluk-Nya yang perasaan hati dan jiwanya paling suci, memiliki keluarga paling dihormati, dan historinya yang paling suci. Kemudian, Allah SWT berfirman "Kami telah memilihkan di antara mereka mata pencaharian mereka dalam rangka hidup di dunia," Allah SWT menjelaskan, mengatakan, "Agar setengah dari mereka dapat mengambil manfaat dari yang lain." As-Suddi dan yang lainnya mengatakan bahwa itu berarti bahwa seseorang menggunakan orang lain untuk berbagai tujuan karena seseorang membutuhkan seseorang. Namun, Allah SWT berkata, "Dan kasih sayang Rabb mu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan," seperti yang dikatakan Qatadah*

<sup>22</sup> Al Quran Surat Az-Zukhruf (43): 32

dan adh-Dhahhak, dengan arti yang sama. Ini menunjukkan bahwa rahmat Tuhan terhadap ciptaannya lebih menguntungkan mereka daripada kekayaan dan kesenangan duniawi.<sup>23</sup>

Dalil diatas diperkuat dengan hadits yang menjelaskan tentang keharusan seseorang dalam memilih anggota dalam lembaga harus disesuaikan dengan kemampuannya. Hal ini disebutkan dalam hadith yang diriwayatkan Imam Bukhari dari Abu Hurayrah:<sup>24</sup>

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانَ قَالَ: حَدَّثَنَا فُلَيْحٌ. وَحَدَّثَنِي إِبرَاهِيمُ بْنُ الْمُنْذِرِ قَالَ:  
حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ فُلَيْحٍ قَالَ: حَدَّثَنِي أَبِي قَالَ: حَدَّثَنِي هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ، عَنْ عَطَاءِ  
بْنِ يَسَارٍ، عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ:

بَيْنَمَا النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِي جَلْسٍ يُحَدِّثُ الْقَوْمَ، جَاءَهُ أَعْرَابِيٌّ فَقَالَ:  
مَتَى السَّاعَةُ. فَمَضَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يُحَدِّثُ، فَقَالَ بَعْضُ  
الْقَوْمِ: سَمِعَ مَا قَالَ فَكَّرَهُ مَا قَالَ. وَقَالَ بَعْضُهُمْ: بَلْ لَمْ يَسْمَعْ. حَتَّى إِذْ قَضَى  
حَدِيثَهُ قَالَ: (أَيْنَ - أَرَاهُ - السَّائِلُ عَنِ السَّاعَةِ). قَالَ: هَا أَنَا يَا رَسُولَ اللَّهِ. قَالَ:  
(إِذَا ضَعِيتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ). قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا قَالَ: (إِذَا وَسَدَّ  
الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ).

Artinya: Kami mendengar dari Muhammad bin Sinan bahwa Fulaih telah memberi tahu kami, Ibrahim bin Mundsir telah memberi tahu kami, Muhammad bin Fulaih telah memberi tahu kami, dan ayahku telah memberi tahu saya (Muhammad bin Fulaih). Juga, Hilal bin Ali dari Atho' bin Yasar dari Abu Hurairah berkata, Ketika Nabi Muhammad (saw) sedang duduk bercerita dengan orang-orang, dan orang-orang Arab datang dan berbicara dengannya. Kapan Hari Penghakiman atau kerusakan akan datang?

<sup>23</sup> Ghoffar Abdul, Mu'thi Abdurrahman, *Terjemah Tafsir Ibnu Katsir*. Jilid 7 (Jakarta: Pustaka Imam Syafii, 2004), 287.

<sup>24</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, terj. Dimyauddin Djuwaini (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 105.



*beberapa orang berkata, "Dengarkan apa yang dia katakan dan pikirkan tentang apa yang dia katakan," sementara yang lain berkata, "Dia tidak mendengarkan." Kemudian Nabi (saw) melanjutkan ceritanya dan bertanya, "Di mana saya melihatnya?" (Orang yang bertanya tentang hari kiamat). "Jika kepercayaan itu tidak digunakan sebagaimana harusnya, maka tunggulah waktu kehancurannya," katanya (SAW) setelah Sa'il berkata, "Aku di sini, ya Rasulullah."<sup>25</sup>*

Menurut hadith, Islam meminta orang untuk memilih calon karyawan berdasarkan intelektualitas, *skill*, dan *experience* mereka agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang direncanakan. Dalam konteks ini salah satu masalah penting dalam Islam adalah seleksi calon karyawan dan pegawai.<sup>26</sup>

Berdasarkan uraian di atas maka tugas lembaga Pendidikan termasuk pondok pesantren memiliki tanggung jawab yang besar dalam kemajuan bangsa serta dalam hal itu pada akhirnya pondok pesantren juga dituntut untuk lebih efektif dalam memberikan pelayanan terbaik bagi para santrinya dengan merencanakan dan mengembangkan sumber daya manusia. Untuk memberikan pelayanan terbaik maka peran seorang Nyai juga dianggap begitu penting karena dituntut juga untuk memiliki jiwa manajemen yang baik dalam mengelola santri agar bisa mencapai keberhasilan dalam belajar seperti yang diharapkan oleh wali santri. Inilah salah satu faktor yang melatarbelakangi peneliti mengadakan penelitian di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi, dikarenakan minat masyarakat cukup tinggi dalam memilih

---

<sup>25</sup> Hadits Riwayat Bukhari

<sup>26</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, (2008) Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer, terj. Dimyauddin Djuwaini (Jakarta: Raja Grafindo Persada), 106.

lembaga tersebut sebagai tempat belajar pura-putrinya. Selain karena banyaknya alumni yang sudah menyebar di penjuru negeri juga dilihat dari alumni yang berhasil menjadi tokoh masyarakat seperti KH. Abdul Ghofar Dai Banyuwangi, Anggota Kepolisian di Polres Banyuwangi, Ketua BAWASLU Kabupaten Banyuwangi, Pengasuh PP. Minhajut Thullab Andolo Sulawesi, Rektor STIE Pondok Pesantren Roudlotul Ulum Lampung, Wakil Kapolres Sragen, Ketua Jamiyyah Huffadz Kabupaten Jawa Tengah, Kapolres Banjarnegara, Pengasuh Pondok Pesantren Darussyafaat Sumatera Selatan, Dekan Fakultas Dakwah IAIN Kediri, Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Ponorogo, KH. Mukhlisin Dawam Dai Nasional, Qori' Internasional dan Ketua LDNU (Lembaga Dakwah Nahdlatul Ulama) Jakarta, serta masih banyak yang belum disebutkan.<sup>27</sup>

Pondok Pesantren Darussalam Blokagung menjalankan program pondok pesantren sebagai realisasi dari Visi dan Misi Madrasah yakni “Menjadi pusat Pendidikan yang unggul dalam kompetensi akademik, berbudaya, dan keislaman dengan mengedepankan budi pekerti mulia dan berlandaskan Aqidah *Ahlussunnah Waljamaah* untuk mewujudkan islam sebagai agama yang menumbuhkan kasih sayang kepada seluruh alam. (1) Memberikan sumber daya religius yang kuat, (2) Meningkatkan kualitas sumber daya secara keseluruhan (3) Mencetak generasi muda yang berpendidikan dalam dalam agama dan pengetahuan umum, dan (4)

---

<sup>27</sup> Anas Saeroji, *Wawancara*. Sekretaris Bidang Pendidikan dan Pengajaran Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi, 1 Maret 2023

Memberikan keterampilan sosial, religius dan teknologi. Maka dari itu pondok pesantren melakukan kegiatan-kegiatan yang wajib dilaksanakan oleh santri. Untuk melaksanakan dan mewujudkan itu semua dibutuhkan usaha keras bagi pengasuh pondok pesantren dalam mengelola dan Menyusun strategi kepada pengurus, ustadzah (karena objeknya merupakan pondok putri) agar dapat mendukung program-program yang ada demi keberhasilan belajar santri.<sup>28</sup>

Berdasarkan observasi tahap pertama yang peneliti dapatkan di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi seorang Ibu Nyai memiliki peran utama dalam mengambil keputusan baik itu sesuatu yang memiliki kaitan dengan manajerial, pendidikan, maupun pengembangan sumber daya tenaga manajerial dan ustadzahnya. Selain itu para putri pengasuh yang sudah berkeluarga atau biasa disebut dengan istilah “Ning” juga berperan penting sebagai pendamping pengurus yang mana penempatan sebagai pendamping pengurus ini sudah disesuaikan dengan bidang kemampuan yang dimiliki oleh Ning tersebut. Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi memiliki beberapa pondok cabang yang mana juga terdapat Nyai tersendiri sebagai pengasuh sekaligus pemangku kebijakan di dalamnya.<sup>29</sup>

Dengan beberapa landasan yang dipaparkan di atas maka penulis

---

<sup>28</sup> *Observasi*, Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi, 17 Februari 2023

<sup>29</sup> Zaidah Maghfiroh, *Wawancara*, Staf Ahli Kepesantrenan Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi, 17 Februari 2023.

ingin melakukan penelitian menyeluruh tentang upaya Nyai untuk mengembangkan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

## **B. Fokus Penelitian**

Dengan mempertimbangkan konteks penelitian di atas, maka dapat dijadikan rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Peran Nyai dalam mengelola Pengembangan Sumber Daya Manusia pendidik di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi?
2. Bagaimana Peran Nyai dalam mengelola Pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki:

1. Peran Nyai dalam mengelola Pengembangan Sumber Daya Manusia pendidik di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Banyuwangi.
2. Peran Nyai dalam mengelola Pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Banyuwangi.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran tentang peran Nyai sebagai manajer di pondok pesantren dan bagaimana dalam menentukan arah Pembangunan pondok pesantren.
- b. Bagi peneliti, sebagai kontribusi ilmu yang diharapkan akan menambah koleksi ilmu pengetahuannya.
- c. Bagi institusi, dapat memberikan pemikiran dan inspirasi tambahan.

## 2. Manfaat teoritis

- a. Peran nyai sebagai manajer perempuan di kalangan pesantren menjadi terumuskan dengan sistematis terutama dalam mendampingi Kiai.
- b. Nilai-nilai organisasi yang dilakukannya Nyai terumuskan dengan baik.
- c. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk pengembangan keilmuan dalam pembelajaran tentang pesantren
- d. Untuk menambah pengetahuan dan menjadi rujukan untuk studi penelitian berikutnya tentang subjek yang sama.

## E. Definisi Istilah

Judul yang dipaparkan dalam proposal tesis ini adalah “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Peran Nyai Di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi) untuk menghindari kesalahpahaman tentang kata-kata yang digunakan

dalam proposal ini, penulis memulai dengan menyebutkan beberapa kata yang terkait dengan judul:

1. Peran Nyai yang dimaksud adalah tentang bagaimana peran Nyai sebagai pemimpin dan manajer untuk mengatur jalannya pembelajaran di pondok pesantren.
2. Manajemen pengembangan Sumber daya manusia di pondok pesantren adalah hal-hal yang meliputi pelatihan, Pendidikan, dan pengembangan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk jalannya program kerja serta pembelajaran di pondok pesantren.

Berdasarkan penguraian yang telah dipaparkan di atas maka dapat dipahami bahwa peran Nyai dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia di pesantren sebagai pemimpin yang mengatur pondok pesantren putri dan mengatur secara keseluruhan proses pendidik dan tenaga kependidikan dalam pembelajaran. Hal ini dalam artian memiliki kesamaan dengan kontribusi yang dilakukan oleh Kiai dalam sebuah pondok pesantren. Tidak hanya mengatur bagian belakang atau dapur saja namun juga terlibat dalam urusan Pendidikan manajerial sampai pada pertahanan serta perkembangan sumber daya manusia di pondok pesantren.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Tesis ini terdiri dari enam bab, yang setiap bab nya disusun dengan teliti, teratur dan dijabarkan dengan komprehensif. Konsep penulisannya sebagai berikut:

Bab satu Pendahuluan, pada bab ini memberikan penjelasan tentang masalah dan membahas masalah manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan. Selain itu, chapter ini membahas fokus, tujuan, dan keuntungan dari penelitian ini, serta peran Nyai dan pengembangan sumber daya manusia dalam pondok pesantren. Bab ini juga membahas penelitian sebelumnya, definisi istilah, dan metode penulisan sebagai dasar untuk kompilasi dan evaluasi tesis.

Bab dua Kajian Pustaka, Dalam bab kedua dari penelitian ini yang berkaitan dengan judul penelitian dan teori para ahli dibahas. Ini adalah bab yang membahas peran Nyai dalam mengelola pengembangan tenaga kerja manusia pesantren.

Bab tiga Metode Penelitian, Ini adalah bab yang membahas tiga metode penelitian. Mulai dari jenis penelitian, konteks, dan sumber data yang digunakan untuk penelitian.

Bab empat Paparan Data dan Temuan Penelitian, dalam bab ini membahas tentang membahas topik utama penelitian dan pendekatan sistematis untuk jawaban. Hasil penelitian termasuk ringkasan PP. Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi dan peran Nyai dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Banyuwangi.

Bab lima Pembahasan, Dalam bab ini, hasil dan landasan teori penelitian tentang peran Nyai dalam manajemen pengembangan sumber

daya manusia di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Banyuwangi dibahas oleh peneliti.

Bab enam Penutup, pada bab ini berisi tentang hasil, konsekuensi, dan saran yang berkaitan dengan hasil penelitian.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Peneliti menemukan bahwa tema penelitian yang akan dilakukan terkait dengan beberapa literatur yang ada. Di antaranya yaitu:

1. Viki Amalia, Zainal Arifin (2018), Sebuah studi jurnal judul "*Kepemimpinan Nyai dalam Memelihara Kajian Kitab Salaf di Ma'had Aly Nurul Jadid Probolinggo*" di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menemukan yakni UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menemukan bahwa 1) Gaya kepemimpinan Nyai dalam mempertahankan tradisi dominan Kitab Salaf adalah demokratis dan karismatik, dan 2) Faktor-faktor yang mendukung Kepemimpinan Nyai mencakup hal-hal internal, seperti kompetensi agama dan penggunaan teknologi, serta hal-hal eksternal, seperti dukungan untuk majelis keluarga, lembaga, dan keluarga.<sup>30</sup>
2. Siti Kafidhoh (2019), dalam jurnal di Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Iman Parung Bogor yang berjudul "*Kepemimpinan Perempuan Dalam Pendidikan Islam (Studi Peran Umi Waheeda dalam mengelola Yayasan Al Ashriyyah Iman Islamic Boarding School Parung)*" Hasilnya menunjukkan bahwa Umi Waheeda adalah seorang pemimpin yang kuat, yang menghasilkan banyak bisnis sosial, yang memulai

---

<sup>30</sup> Viki Amalia, Zainal Arifin, *Kepemimpinan Nyai dalam Memelihara Kajian Kitab Kuning di Ma'had Aly Nurul Jadid Probolinggo (Jurnal: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018)*

pendidikan gratis secara mandiri tanpa bergantung pada donasi dari pihak lain, dan yang berhati-hati, yang mendirikan sebuah non-profit yang secara konsisten memberikan kompensasi kepada ribuan anak yatim dan masyarakat kurang mampu dalam hal pendidikan, kesejahteraan, dan tempat tinggal bebas biaya.<sup>31</sup>

3. Syafii, Ahmad Mohamad. (2019) dalam tesis tersebut berjudul “*Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman Parung Bogor*”. Hasilnya menunjukkan bahwa 1) Di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman, pengelolaan sumber daya manusia bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dimulai sejak dini dengan bantuan guru mata pelajaran, kurikulum yang telah ditentukan, dan penguasaan kemampuan di bidangnya masing-masing. Hal ini memastikan bahwa pendidik yang akan menjadi pendidik dan tenaga kependidikan siap ketika lulusannya tidak linier dengan mata pelajaran yang diajarkannya. 2) proses rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dipantau oleh guru pendamping sejak mulai belajar hingga menyelesaikan pendidikan Pendidikan Tinggi. 3) Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia disediakan dalam rangka meningkatkan kompetensi guru. Guru dilatih

---

<sup>31</sup> Siti Khafidhoh, (2019) Kepemimpinan Perempuan Dalam Pendidikan Islam: Studi atas Peran Umi Waheeda dalam mengelola Yayasan Al Ashriyyah Iman Islamic Boarding School Parung (*Jurnal: STAI Nurul Iman Parung Bogor*)

mingguan dan bulanan melalui evaluasi kinerja dan pengawasan akademik.<sup>32</sup>

4. Subakri (2020) dalam Penelitian Disertasi dengan judul *“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Masyarakat Multikultural Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Tinggi Islam di Provinsi Bali”* (Studi Multisitus di STAI Denpasar, STIT Jembrana dan STAI Istiqlal Buleleng). Paradigma interpretif pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini, yang melibatkan studi kasus rancangan multisitus. Hasil penelitiannya 1) gagasan pengelolaan pengembangan sumber daya manusia berbasis kebersamaan dan keberagaman, yang berarti setiap kelompok mengikuti aturan; bahwa ada gagasan-gagasan, dan ideologi yang mengikat semua; interaksi rasional, 2) Untuk meningkatkan kualitas dan menerapkan prinsip multikultural, manajemen pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan dalam lima tahap, yaitu persiapan, penerimaan, tindakan, penguatan, dan pembekuan.<sup>33</sup>
5. Hermawan (2020) dalam tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo yang berjudul *“Peran Kepemimpinan Kiai dalam Mengembangkan Karakter Santri di Pondok Pesantren Al Barokah Mangunsuman Ponorogo”*. Hasil menunjukkan bahwa Pondok

---

<sup>32</sup> Syafii, Ahmad Mohamad. (2019). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman Parung Bogor (Tesis: Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al Quran Jakarta)

<sup>33</sup> Subakri, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Masyarakat Multikultural Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Tinggi Islam di Provinsi Bali (*Disertasi: UIN Maula Malik Ibrahim Malang, 2020*)

Pesantren Al Barokah Mangunsuman Ponorogo menggunakan gaya pimpinan demokratis. Kiai Imam Suyono membuat keputusan dengan menggunakan sistem pertimbangan konsensus dengan keluarganya, *asatidz*, dan komunitasnya, yang mudah diintegrasikan dan tidak ada jarak antara mereka. Selanjutnya, Kiai Imam Suyono berperan sebagai pengasuh, motivator, dan panutan dalam pembentukan karakter siswa. Dia memperlakukan murid-muridnya seperti anak-anaknya sendiri dan memberi mereka contoh yang baik sebelum memberi perintah.<sup>34</sup>

6. Lia Anika Nuryani (2020) dalam tesis di Institut Agama Islam Darussalam Ciamis. Tesis "*Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*" Menurut penelitiannya, setiap pemimpin memiliki pendekatan dan strategi yang berbeda untuk mengelola lembaga pendidikan Islam, tetapi sebagian besar pemimpin perempuan setuju bahwa leadership yang baik membantu kemajuan madrasah.<sup>35</sup>

7. Moh. Zammil Al Muttaqin (2021) dalam tesis di STIT Al Urwatul Wutsqo Jombang. Tesis "*Pola Kepemimpinan Perempuan di Pondok Pesantren Darut Thayyibah dan Peran Sosialnya di Masyarakat*". Hasil menunjukkan bahwa Nyai Hj. Kholidah Thayyibah memiliki gaya pemimpin individu dan mampu membuat anggota yang di naungannya merasa percaya diri dalam melaksanakan tugas dan

<sup>34</sup> Hermawan, *Peran Kepemimpinan Kiai dalam Mengembangkan Karakter Santri di Pondok Pesantren Al Barokah Mangunsuman Ponorogo*. (Tesis: IAIN Ponorogo, 2020)

<sup>35</sup>Lia Anika Nuryani, (2020) "*Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*" (Tesis: IAI Darussalam Ciamis Jawa Barat)

berinovasi sehingga memunculkan rasa bangga dan hormat dari anggota kepada beliau. Cara memimpin tersebut menggunakan gaya pemimpin *contingency*. Selain mengelola pesantren, Ibu Nyai juga berpartisipasi dalam berbagai organisasi dan pertemuan, dan merupakan pemimpin komunitas wanita yang memiliki basis yang luas.<sup>36</sup>

8. Mu'is, Abdul. (2021) dalam Jurnal Fenomena yang berjudul "*Manajemen Pengembangan SDM di Pondok Pesantren Asy Syafaah Kebonsari Jember*". Hasil penelitiannya adalah 1) mempertimbangkan jumlah dan kualitas kebutuhan untuk pengembangan sumber daya manusia, 2) mengimplementasikan pengembangan sumber daya manusia melalui rekrutmen, program pendidikan dan pelatihan, dan budaya pesantren, dan 3) Melakukan evaluasi pengembangan sumber daya manusia berkonsentrasi pada perubahan sikap dan perilaku saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab.<sup>37</sup>
9. Nurul Hidayati, Murtafiah (2021) dalam Jurnal Pendidikan Islam di STAI Al Hidayah Bogor. Berjudul "*Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Handal dan Profesional (Studi Kasus: IAI An Nur Lampung)*". Hasil menunjukkan bahwa di IAI An Nur Lampung, dalam rangka pengembangan sumber daya tenaga

<sup>36</sup> Moh Zammil Al Muttaqin, (2021) Pola Kepemimpinan Perempuan di Pondok Pesantren Darut Thayyibah dan Peran Sosialnya di Masyarakat (*Jurnal: Institut Pesantren KH. Abdul Chalim pacet Mojokerto, 2021*)

<sup>37</sup> Mu'is Abdul. (2021) "*Manajemen Pengembangan SDM di Pondok Pesantren As Syafaah Kebonsari Jember*". Jurnal Fenomena: IAIN Jember

pendidik dilakukan dengan menganalisis kebutuhan dosen terhadap bidang studi yang sesuai, melakukan pengumpulan data kompetensi dosen, evaluasi kinerja dosen, dan perencanaan yang tepat untuk meningkatkan kualitas dosen. Selain itu, disusun rencana untuk membuat program peningkatan mutu dosen melalui kegiatan rekrutmen dosen dan kemudian direncanakan.<sup>38</sup>

10. Fikriyah Istiqlaliyani (2022) dalam jurnalnya di IAIN Cirebon yang berjudul “*Ulama Perempuan di Pesantren: Studi Tentang Kepemimpinan Nyai Hj. Masriyah Amva*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip hidup Ibu Nyai Hj. Masriyah Amva adalah berpikir positif, optimis (penuh semangat), dan selalu belajar dari pengalaman sendiri dan orang lain. Dia adalah pemimpin derta yang demokratis dan karismatik, dan dia telah berhasil mengembangkan dan membangun program pesantren baik di bidang akademik maupun non-akademik. Dalam kapasitasnya sebagai seorang pendeta perempuan, dia memainkan peran penting dalam gerakan genderisasi dan feminisme.<sup>39</sup>

**Tabel 1.1**

**Persamaan dan Perbedaan dengan Peneliti Sebelumnya**

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Jurnal, Viki Amalia,	Kepemimpinan Nyai dalam	Penelitian yang menggunakan	Fokus penelitiannya	1) Gaya kepemimpinan Nyai dalam

<sup>38</sup> Murtafiah, Nurul Hidayati. (2021) “*Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Handal dan Profesional (Studi Kasus: IAI An Nur Lampung)*” (Jurnal Pendidikan Islam STAI Al Hidayah, Bogor)

<sup>39</sup> Fikriyah Istiqlaliyani, *Ulama Perempuan di Pesantren: Studi Tentang Kepemimpinan Nyai Hj. Masriyah Amva (Jurnal: IAIN Cirebon, 2022)*

	Zainal Arifin (2018)	Memelihara Kajian Kitab salaf di Ma`had Aly Nurul Jadid Probolinggo	metodologi <i>qualitative</i> dan berfokus pada <i>women leadership</i>	adalah Pendidikan Islam, bukan sumber daya manusia.	mempertahankan tradisi dominan Kitab Salaf adalah demokratis dan karismatik, dan 2) Faktor-faktor yang mendukung Kepemimpinan Nyai mencakup hal-hal internal, seperti kompetensi agama dan penggunaan teknologi, serta hal-hal eksternal, seperti dukungan untuk majelis keluarga, lembaga, dan keluarga.
2	Jurnal, Siti Khafidoh (2019)	Kepemimpinan Perempuan dalam Pendidikan Islam: Studi tentang Peran Umi Waheeda dalam Manajemen Yayasan Al Ashriyyah Iman Islamic Boarding School di Parung	Metode penelitian sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, serta terfokus pada kepemimpinan perempuan.	Fokus penelitiannya adalah Pendidikan Islam, bukan sumber daya manusia.	Umi Waheeda adalah seorang pemimpin yang kuat, yang menghasilkan banyak bisnis sosial, yang memulai pendidikan gratis secara mandiri tanpa bergantung pada donasi dari pihak lain, dan yang berhati-hati, yang mendirikan sebuah non-profit yang secara konsisten memberikan kompensasi kepada ribuan anak yatim dan masyarakat kurang mampu dalam hal pendidikan, kesejahteraan, dan tempat tinggal bebas biaya.
3	Tesis, Syafii, Ahmad Mohamad. (2019)	Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman Parung Bogor.	Penelitian ini memanfaatkan metodologi penelitian kualitatif dan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia pendidik dan	Fokus penelitiannya tidak membahas tentang perempuan	1) Manajemen sumber daya manusia di Nurul Iman Pesantren Modern dimulai dengan bantuan guru mata pelajaran, kurikulum yang telah ditetapkan, dan penguasaan kemampuan di bidangnya masing-masing. Ini memastikan

			kependidikan.		<p>bahwa guru dan tenaga kependidikan siap ketika lulusan tidak linier dengan mata pelajaran yang mereka ajarkan.</p> <p>2) Guru pendamping memantau proses rekrutmen guru dan tenaga kependidikan dari awal studi hingga akhir studi.</p> <p>3) Guru dievaluasi setiap minggu dan setiap bulan, dan mereka diawasi secara akademik. Mereka juga menerima training dan human resource development untuk meningkatkan kemampuan mereka.</p>
4	Disertasi, Subakri (2020)	Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Masyarakat Multikultural Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Tinggi Islam di Provinsi Bali (Studi Multisitus di STAI Denpasar, STIT Jembrana dan STAI Istiqlal Buleleng)	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, serta sama-sama mengambil bidang manajemen sumber daya manusia	Fokus penelitian dan membahas sekolah tinggi bukan membahas nyai pondok pesantren	<p>1) gagasan pengelolaan pengembangan sumber daya manusia berbasis kebersamaan dan keberagaman, yang berarti setiap kelompok mengikuti aturan; bahwa ada gagasan-gagasan, dan ideologi yang mengikat semua; interaksi rasional,</p> <p>2) Untuk meningkatkan kualitas dan menerapkan prinsip multikultural, manajemen pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan dalam lima tahap, yaitu persiapan, penerimaan, tindakan, penguatan, dan pembekuan.</p>
5	Tesis, Hermawan (2020)	Peran Kepemimpinan Kiai dalam Mengembangkan	Metode penelitian sama-sama menggunakan	Fokus penelitiannya adalah kepemimpinan	Pondok Pesantren Al Barokah Mangunsuman Ponorogo menggunakan gaya pimpinan



		Karakter Santri di Pondok Pesantren Al Barokah Mangunsuman Ponorogo	metode penelitian kualitatif, serta terfokus pada kepemimpinan.	Kiai, bukan Ibu Nyai nya. Dan objeknya dari penelitian ini merupakan pengembangan karakter santri.	demokratis. Kiai Imam Suyono membuat keputusan dengan menggunakan sistem pertimbangan konsensus dengan keluarganya, <i>asatidz</i> , dan komunitasnya, yang mudah diintegrasikan dan tidak ada jarak antara mereka. Selanjutnya, Kiai Imam Suyono berperan sebagai pengasuh, motivator, dan panutan dalam pembentukan karakter siswa. Dia memperlakukan murid-muridnya seperti anak-anaknya sendiri dan memberi mereka contoh yang baik sebelum memberi perintah.
6	Tesis, Lia Anika Nuryani (2020)	Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam	Metode penelitian sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, serta terfokus pada kepemimpinan perempuan.	Fokus penelitiannya adalah pengelolaan Pendidikan Islam, bukan sumber daya manusia.	Setiap pemimpin memiliki pendekatan dan strategi yang berbeda untuk mengelola lembaga pendidikan Islam, tetapi sebagian besar pemimpin perempuan setuju bahwa leadership yang baik membantu kemajuan madrasah.
7	Tesis, Moh. Zammil Al Muttaqin (2021)	Pola Kepemimpinan Perempuan di Pondok Pesantren Darut Thayyibah dan Peran Sosialnya di Masyarakat	Metode penelitian sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, serta terfokus pada kepemimpinan perempuan.	Tujuan Penelitiannya.	Nyai Hj. Kholidah Thayyibah memiliki gaya pemimpin individu dan mampu membuat anggota yang di naungannya merasa percaya diri dalam melaksanakan tugas dan berinovasi sehingga memunculkan rasa bangga dan hormat dari anggota kepada beliau.

					Cara memimpin tersebut menggunakan gaya pemimpin <i>contingency</i> . Selain mengelola pesantren, Ibu Nyai juga berpartisipasi dalam berbagai organisasi dan pertemuan, dan merupakan pemimpin komunitas wanita yang memiliki basis yang luas.
8	Jurnal, Mu'is, Abdul. (2021)	Manajemen Pengembangan SDM di Pondok pesantren Asy Syafaah Kebonsari jember	Metode penelitian sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif serta fokus penelitiannya mengarah pada dunia kepesantrenan	tidak mengarah pada peran perempuan dalam sebuah institusi atau lembaga	1) mempertimbangkan jumlah dan kualitas kebutuhan untuk pengembangan sumber daya manusia, 2) menerapkan <i>human resource development</i> melalui <i>recruitment</i> , program pendidikan dan pelatihan, dan kultur pesantren, dan 3) melakukan evaluasi <i>human resource development</i> yang berfokus pada perubahan sikap dan perilaku saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
9	Jurnal, Nurul Hidayati Murtafiah (2021)	Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Handal dan Profesional (Studi Kasus: IAI An Nur Lampung)	Metode penelitian sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif serta fokus penelitiannya mengarah pada pendidik dan tenaga kependidikan	Fokus penelitiannya tidak mengarah pada peran perempuan dalam sebuah institusi atau lembaga	IAI An Nur Lampung menganalisis kebutuhan dosen akan bidang studi yang sesuai, melakukan pendataan kompetensi dosen, mengevaluasi kinerja dosen, dan membuat perencanaan yang tepat untuk meningkatkan kualitas dosen. Selain itu, melalui kegiatan rekrutmen dosen, dibuat rencana untuk membuat program peningkatan kualitas dosen.
10	Jurnal,	Ulama	Metode	Fokus	Prinsip hidup Ibu Nyai

Fikriyah Istiqlaliyani (2022)	Perempuan di Pesantren: Studi Tentang Kepemimpinan Nyai Hj. Masriyah Amva	penelitian sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, serta terfokus pada kepemimpinan perempuan.	penelitiannya adalah kepemimpinan dari satu objek.	Hj. Masriyah Amva adalah berpikir positif, optimis (penuh semangat), dan selalu belajar dari pengalaman dan pengalaman orang lain. Dia adalah pemimpin derta yang demokratis dan karismatik, dan dia telah berhasil mengembangkan dan membangun program pesantren baik di bidang akademik maupun non-akademik. Dalam kapasitasnya sebagai seorang pendeta perempuan, dia memainkan peran penting dalam gerakan genderisasi dan feminisme.
-------------------------------	---	--	--	---

Bisa dilihat dari deskripsi dan *mapping* dari penelitian sebelumnya yang relevan dengan ini bahwa penelitian ini tidak memiliki fokus yang sama seperti penelitian sebelumnya. Beberapa studi menggunakan pendekatan yang berbeda. Beberapa objek penelitian juga berbeda dengan peneliti. Dalam hal ini peneliti mengambil objek penelitian di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

Ini menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan peneliti adalah inovatif dan dapat dilaksanakan. Selain itu juga sebagai adalah penelitian yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

## B. Kajian Teori

Sebagai seorang pemimpin dan pengelola Lembaga Pendidikan Islam, Nyai memiliki tugas yang tidak mudah dan juga ringan. Agar kepemimpinan berjalan efektif maka seorang Nyai di pesantren tidak cukup hanya menjadi pendidik saja. Akan tetapi harus bisa menjadi lebih fleksibel untuk menjadi sosok yang inovatif, kreatif serta berpemikiran lebih maju terhadap masa depan pondok pesantrennya. Selain itu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang nyai juga harus tepat dan menyesuaikan kondisi pondok pesantren.

### 1. Kajian Teori Peran Nyai

#### a. Pengertian Peran

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), peran adalah sesuatu yang merupakan bagian dari atau memegang pemimpin utama. Dalam bahasa Inggris, ini disebut "peran", yang berarti "tugas atau kewajiban seseorang dalam bisnis atau pekerjaan." Peran adalah kumpulan tindakan yang dilakukan seseorang dalam suatu peristiwa, tetapi peran adalah kumpulan tindakan yang diharapkan seseorang untuk dilakukan dalam masyarakat.<sup>40</sup>

Peran, juga disebut sebagai "*role*," adalah aspek yang selalu berubah dari posisi atau status seseorang. Seseorang menjalankan

---

<sup>40</sup> Torang, Syamsir (2014) *Organisasi dan Manajemen*, Bandung: Alfabeta.

peran dengan melaksanakan hak kewajiban yang terkait dengan posisinya. Mereka tidak dapat dipisahkan karena satu bergantung pada yang lain dan sebaliknya. Semua orang memiliki posisi yang berbeda berdasarkan pola sosial mereka, yang berarti bahwa posisi mereka menentukan apa yang mereka lakukan untuk masyarakat dan kesempatan yang diberikan oleh masyarakat kepada mereka.<sup>41</sup>

Teori peran berasal dari dunia teater, di mana seorang aktor dan aktris memerankan tokoh sesuai dengan yang diharapkan oleh penontonnya.<sup>42</sup> Seorang pujangga dramawan bernama William Shakespeare juga pernah mengatakan bahwa seluruh dunia merupakan panggung, dan semua laki-laki maupun perempuan hanyalah pemain di panggung tersebut. Dia menggambarkan setiap anggota kelompok sebagai aktor, masing-masing berperan dalam peran tertentu, menggunakan metafora yang sama.<sup>43</sup>

Semua orang di suatu masyarakat dianggap memiliki posisi sosial, yang menentukan peran yang mereka mainkan. Posisi sosial seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial, termasuk sosial norma, tuntutan, dan aturan tentang bagaimana orang dengan posisi yang sama bertindak, serta bakat dan sifat unik yang dimiliki seseorang.<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> Soekanto, Soerjono (2013) *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Rajawali Press

<sup>42</sup> Fisher, Ronald, *Social Psychology: An Applied Approach* (New York: St. Martin Press, 1982), 57

<sup>43</sup> Stephen P. Robbins, dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi 1, Ahli Bahasa. Diana Ngelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 362.

<sup>44</sup> Bruce J. Biddle dan Edwin J. Thomas, *Role Theory: Concept and Research* (New York: John Wiley & Sons, Inc, 1966), 4.

Psikologi, antropologi, dan sosiologi menggunakan teori peran, yang menggabungkan beberapa teori, orientasi, dan disiplin ilmu. Bruce J. Biddle memilih empat teori peran<sup>45</sup>, yaitu:

- 1) Peran perilaku. Dalam hal ini didefinisikan sebagai tindakan atau penampilan yang dapat dilihat yang menunjukkan sifat orang yang diamati.
- 2) Peran yang dilakukan oleh orang-orang. Menurut John Q. Dokes, meskipun pemahaman kita tentang peran terbatas pada seberapa kaya seseorang, penjelasan ini menjelaskan bahwa gagasan tentang peran hanya terbatas pada bagaimana orang berperilaku. Namun, gagasan tentang roles dapat diterapkan pada semua aspek kehidupan, mulai dari satu individu.
- 3) Peran terbatas. Peran yang didefinisikan secara kontekstual dan peran lain yang dibatasi dalam penerapannya oleh batas-batas kontekstual adalah dua hal penting yang perlu diperhatikan dalam kasus ini. Peran biasanya dibatasi oleh spesifik kontekstual dan bukan merupakan jumlah total dari semua perilaku yang ditunjukkan oleh orang. Ini tidak mungkin terjadi kecuali peran dapat berubah secara drastis dari konteks ke konteks.
- 4) Peran terdiri dari tindakan yang menunjukkan karakteristik individu, jadi karakteristik seorang pekerja akan dievaluasi.

---

<sup>45</sup> Bruce J. Biddle dan Edwin J. Thomas, *Role Theory: Concept and Research...* 29.

Selanjutnya, Biddle dan Thomas mengatakan bahwa istilah dikelompokkan ke dalam empat kategori dalam teori peran: 1) Orang yang berpartisipasi dalam interaksi sosial; 2) Perilaku yang muncul dalam interaksi; dan 3) Hubungan antara orang dan perilaku.<sup>46</sup>

#### **b. Pengertian Nyai**

Nyai merupakan kata yang sering dipakai dalam sastra lama dengan maksud sebagai orang yang dimuliakan, dijunjung tinggi dan disayangi.<sup>47</sup> Namun dalam kurun waktu 20 tahun yang mana terakhirnya pada abad ke 19, Nyai sebagai produk dari sistem kolonial memunculkan pandangan baru yang berbau negatif sejak tiba ke abad ke 17 sebagai Perusahaan pedagang.<sup>48</sup>

Dalam buku Pramoedya Ananta Toer yang berjudul *Bumi Manusia* pada tahun 1980 menyatakan bahwa Belanda memberikan pemahaman negative seorang Nyai sebagai sosok Perempuan yang rendah, jorok, tidak berkebudayaan, serta perhatian nyai hanya soal sesuatu yang berarti kerendahan, pelacuran, manusia tanpa kepribadian dan ditakdirkan akan tidak berbekas jika tidak ada. Bahkan pada abad ini keterangan negatif tentang Nyai masih tersangkut dalam pemahaman Masyarakat.<sup>49</sup>

<sup>46</sup> Bruce J. Biddle dan Edwin J. Thomas, *Role Theory: Concept and Research...*, 30.

<sup>47</sup> Muhammad Zain, Sutan. (1951) *Kamus Modern Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Grafika)

<sup>48</sup> JJ. Rizal, *Nyai yang Sejati*, Sejarahjakarta.com 23 Agustus 2023)

<sup>49</sup> Pramoedya Ananta Toer, (2015) *Bumi Manusia 1980*, (Jakarta: Lentera Dipantara)

Terdapat bukti yang dapat kita saksikan dalam kamus yang disusun oleh WJS Poerwadarminta yang saat ini menjadi pedoman utama dalam berbahasa Indonesia tetap mengartikan kata “Nyai” sebagai gundik (bagi orang asing terutama eropa). Hal ini terjadi karena tidak ada perlawanan dalam mengembalikan posisi Nyai dalam posisinya yang sebenarnya.<sup>50</sup>

Selanjutnya Pramoedya Ananta Toer dalam bukunya tersebut menceritakan sosok Nyai lewat tokoh Nyai Ontosoroh. Ontosoroh tidak hanya merupakan objek seksual dan prestise sosial bagi penguasa kolonial. Nyai Ontosoroh bukan lagi hanya pembantu, peliharaan, dan pertunjukan majikannya. Ontosoroh tidak genit ketika menyambut tamu pria, meskipun ia menyangkal sifat miring nyai. Lihat transformasi ke dalam berbagai nyai. Dia adalah kombinasi dari kecantikan dan penampilan Timur dengan keberanian, keuletan, dan kebijaksanaan seorang wanita Eropa. Pada titik ini, Ontosoroh menjelma menjadi bagian dari kisah politik negara. Selama awal abad ke-19 dan pertengahan abad ke-20, dia hadir, mengikuti, dan berpartisipasi dalam perjuangan nasional.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> WJS Purwadarminta. (1999) Kamus Umum Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka)

<sup>51</sup> Pramoedya Ananta Toer, (2015) *Bumi Manusia 1980*, (Jakarta: Lentera Dipantara)



### c. Nyai dalam catatan Sejarah

Menurut catatan sejarah, pada tanggal 2 Mei 1928, Suwardi Suryaningrat, seorang tokoh pendidikan nasional, dan istri Sutartinah Sastraningrat meninggalkan gelar mereka yang mulia dan menggantinya menjadi Ki Hajar Dewantara bersama ibunya. Setelah menemukan sifat manusia dan agama desa, Ki Hajar sendiri menyatakan bahwa kata-kata "ki" dan "nyai/nyi" adalah istilah penghormatan untuk orang tua di Jawa dan titel untuk orang yang dihormati.<sup>52</sup>

Mochamad Tauchid, salah satu pimpinan Taman Sekolah setelah kemerdekaan, menjelaskan perubahan nama Suwardi dan Sutartinah dengan menggunakan kata "ki" dan "nyai/nyi", yang menunjukkan bahwa mereka telah berubah dari satrio-pinandito menjadi pandito-sinatrio (seorang guru yang siap memegang senjata untuk melindungi bangsa dan rakyatnya). Tjipto Mangunkusumo

menyatakan kepada Suwardi bahwa pasangan itu berubah menjadi "Pandita-satria sebagai contoh perang melawan kekuasaan kolonial dan feodal." Ini adalah cara nyai ada dan dicatat dalam sejarah. Ada nyai yang "rendah, kotor, tanpa budaya, perhatian mereka hanya pada masalah nafsu", tetapi ada juga nyai yang tampil sebagai pembebas masyarakat dengan kekuatan dan ketekunan. Nyai tampil untuk menunjukkan bahwa dia adalah "*deposuit potentes de sede et*

<sup>52</sup> JJ. Rizal, *Nyai yang Sejati*, Sejarahjakarta.com (23 Agustus 2023)

*exaltavit humiles*", yang berarti dia menghina yang berkuasa semena-mena dan menaikkan yang hina.<sup>53</sup>

#### d. Peran Nyai dalam Lingkungan Pesantren

Nyai adalah anggota keluarga pesantren dan berfungsi sebagai pendidik, role model, dan sumber bimbingan bagi siswanya. Dia juga berperan penting dalam menyebarkan pelajaran agama di pesantren, sehingga Nyai menjadi tulang punggung bagi siswanya.<sup>54</sup> Pada awalnya, seorang wanita yang menikah dengan seorang kiai secara otomatis diberi gelar nyai. Ini dianggap sebagai kategori budaya yang tidak terkait dengan pengetahuan atau agama, tetapi hanya dengan dunia pernikahan. Namun, saat ini persepsi ini berkembang ke arah pengetahuan dan agama juga, bukan hanya dunia pernikahan. Seperti yang disebutkan sebelumnya, nyai juga memiliki peran strategis di pesantren, seperti mengajar atau bahkan memegang posisi tertentu.<sup>55</sup>

Masyarakat umum berpikir Nyai memimpin pesantren karena suaminya, seorang Kiai, daripada kepemimpinan yang sebenarnya. Oleh karena itu, seorang wanita yang menikahi seorang Kiai akan segera menjadi Nyai, terlepas dari pendidikan atau garis

<sup>53</sup> JJ. Rizal, *Nyai yang Sejati*, Sejarahjakarta.com (23 Agustus 2023)

<sup>54</sup> Marhumah, Erma. (2011) *Konstruksi Sosial Gender di Pesantren: Studi Kuasa Kiai atas Wacana Perempuan*, (Yogyakarta: LkiS) hal. 7.

<sup>55</sup> Syafiq Hasyim, (2010), *Bebas dari Patriarkhisme Islam*, (Depok: KataKita)

keturunannya. Ahmad Arifi dan Siti Nur Hidayah menolak teori ini.

Nyai memiliki minimal tiga peran dalam pesantren,<sup>56</sup> yaitu:

- 1) Sebagai pengasuh (merawat santri dalam segi keilmuan dan *akhlaqul karimah*) yang memiliki otoritas penuh atas pesantren yang diasuhnya seperti seorang Kiai.
- 2) Sebagai pendamping Kiai yang bertanggungjawab sebagaimana pimpinan pesantren, namun tidak memiliki otoritas penuh seperti Kiai (suaminya),
- 3) Sebagai pengasuh yang terbatas pada kalangan santri putri saja.

Dalam penelitian ini Nyai termasuk dalam peran sebagai pengasuh santri putri yang mana Nyai berperan penuh dalam.

#### **e. Konsep Perempuan sebagai Pemimpin dalam Perspektif Islam**

Untuk memahami posisi perempuan di ruang publik dan pesantren, perlu dipahami terlebih dahulu posisi historis, sosiologis dan kultural perempuan muslimah dalam masyarakat muslim Indonesia secara keseluruhan. Karena perempuan merupakan bagian integral dari masyarakat muslim, yang tidak terlepas dari kondisi dan realitas lingkungan mereka yang lebih luas. Tanpa pemahaman yang jelas tentang realitas sejarah, sosial dan kultural tersebut, yang akan muncul hanya mispersepsi dan distorsi yang menyesatkan

---

<sup>56</sup> Siti Nur Hidayah dan Ahmad Arifi, "Women in Islamic Education" *Jurnal Ulumuna*, 21 (1), Juni 2017: 138-142.

mengenai posisi perempuan dalam lapangan pendidikan khususnya pesantren dan lembaga pendidikan Islam lainnya.<sup>57</sup>

Al Quran menceritakan kisah Balqis yang nota bene adalah sosok perempuan pemimpin dizamannya:

قَالَتْ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُوْا إِنِّي الْكَيْبُ إِلَيَّ كَتَبْتُ كَرِيْمًا ﴿٢٩﴾ إِنَّهُ مِنْ سُلَيْمَانَ وَإِنَّهُ بِسْمِ  
 اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ ﴿٣٠﴾ أَلَّا تَعْلَمُوْا عَلَيَّ وَأُتُوْنِيْ مُسْلِمِيْنَ ؕ ﴿٣١﴾ قَالَتْ يَا أَيُّهَا  
 الْمَلَأُوْا أَفْتُوْنِيْ فِيْ أَمْرِيْ مَا كُنْتُ قَاطِعَةً أَمْرًا حَتَّى تَشْهَدُوْنَ ﴿٣٢﴾ قَالُوْا  
 نَحْنُ أَوْلُوْا قُوَّةً وَأَوْلُوْا بِأَسْسِ شَدِيْدٍ ۗ وَالْأَمْرُ إِلَيْكِ فَانظُرِيْ مَاذَا تَأْمُرِيْنَ  
 ﴿٣٣﴾ قَالَتْ إِنَّ الْمُلُوْكَ إِذَا دَخَلُوْا قَرْيَةً أَفْسَدُوْهَا وَجَعَلُوْا أَعْرَازَ أَهْلِهَا  
 أَدْلَةً ۚ وَكَذٰلِكَ يَفْعَلُوْنَ ﴿٣٤﴾ وَإِنِّي مُرْسَلَةٌ إِلَيْهِمْ بِهَدِيَّةٍ فَنظُرُهُمْ بِمَآ يَرْجِعُ  
 الْمُرْسَلُوْنَ ﴿٣٥﴾

Artinya: 29. Dia (Balqis) berkata, “Wahai para pembesar, sebenarnya sebuah surat penting sudah diberikan kepadaku”<sup>30</sup>. Sebenarnya (surat) itu diberikan oleh Sulaiman yang mengatakan (berbunyi,) “Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. 31. Janganlah engkau berlaku sombong terhadapku dan datanglah kepadaku sebagai orang-orang yang berserah diri!”. 32. Dia (Balqis) berkata, “Wahai para pembesar, berilah aku pertimbangan dalam urusanku (ini). Aku tidak pernah memberikan keputusan suatu perkara sebelum kamu datang (dalam majelisku).” 33. Mereka menjawab, “Kita memiliki kekuatan dan ketangkasan yang luar biasa (untuk berperang), tetapi keputusan berada di tanganmu. Maka, pertimbangkanlah apa yang akan engkau perintahkan.” 34. Dia (Balqis) berkata, “Sesungguhnya raja-raja apabila menaklukkan suatu negeri, mereka tentu membinasakannya dan menjadikan penduduknya yang mulia jadi hina.

<sup>57</sup> Azyumardi Azra, Pendidikan Islam Tradisi dan Modernisasi di tengah tantangan millennium III. Jakarta: Predana Media Grup. 2012. 139

*Demikianlah yang mereka akan perbuat. 35. Sesungguhnya aku akan mengirim utusan kepada mereka dengan (membawa) hadiah dan (aku) akan menunggu apa yang akan dibawa kembali oleh para utusan itu.”<sup>58</sup>*

Bilqis adalah sosok Ratu yang menguasai negeri Saba' di Yaman, yang cukup memiliki power dengan cakupan kekuasaan yang luas, makmur dan memiliki kekuatan militer yang tangguh.<sup>59</sup> Cerita dimulai ketika negeri saba' menerima surat ancaman yang dikirim dengan cara yang tidak wajar, menggunakan perantara seekor burung, yang mengindikasikan negara pengirim merupakan negara adidaya. Bilqis menanggapi surat tersebut dengan serius, dengan mengadakan konsolidasi untuk menentukan langkah membalas atau bernegosiasi. Sikap Bilqis ini menunjukkan kecerdasannya dan kemampuannya memimpin, serta menggambarkan emosinya yang tidak gegabah dalam kepemimpinan.

Sejarah pemikiran Islam tentang kepemimpinan perempuan memiliki dua pandangan yang berlawanan, mereka terdiri dari dua perspektif. Pertama adalah perspektif tradisional, yang menolak wanita untuk berpartisipasi dalam posisi pemimpin, tetapi masih menganggap wanita memiliki hak yang sama dengan pria dalam hal-hal yang tidak terkait dengan posisi pemimpin. Kedua adalah

<sup>58</sup> Al Quran Surat An Naml (27) ayat 29-35

<sup>59</sup> Tafsir Ibnu Katsir, Kairo: Dar Taybah. 1999. 186

perspektif intelektual dari modernis feminis, yang biasanya berfokus pada Barat dan menolak karya-karya klasik Islam.<sup>60</sup>

Di luar masalah kepemimpinan, Islam memberikan ruang yang sangat luas bagi perempuan untuk berperan dalam segala bidang. Ini dibuktikan dengan perilaku *Ummahat Mu'minin* dan *Shahabiyah*, sebutan bagi perempuan disekitar dan hidup dimasa Nabi Muhammad, aktifitas yang mereka lakukan tidak diintervensi oleh Nabi, ini menyiratkan kebebasan ataupun peluang yang diberikan kepada Shahabiyah untuk berperan sesuai kapasitas masing-masing. Mereka memainkan peran dibanyak bidang, mulai dari militer, ekonomi, kesehatan hingga pendidikan.<sup>61</sup> Di bidang pendidikan, beberapa nama shahabiyat termasuk dianggap paling mumpuni dalam beberapa disiplin ilmu seperti Hadist, Islamic studies dan Fiqh. Dalam Hadist, Nama Aisyah sangat dikagumi. Di bidang Ilmu Qiraat / quran dikenal Hafsa, Ummu Salamah, *Umm Waraqah*, dan masih banyak nama lainnya dianggap ekspert dalam bidang ini.<sup>62</sup>

## 2. Kajian Teori Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

### a. Pengertian Manajemen

<sup>60</sup> Maryam Bachtyar. Akram Razaie. Female leadership In Islam. Internasional Jurnal of Humanities and social science. Vol 2 (17). 2012. 259

<sup>61</sup> Mahmood Ahmad Ghadanfar. *Great Women Of Islam Who Were Given The Good News Of Paradise*. Terj. As *Shahabiyat Al Jalilat*. Riyadh: Darussalam Publisher & Distributor. 2009. 15-16

<sup>62</sup> Mahmood Ahmad Ghadanfar. 11-12

Manajemen adalah proses yang sangat kompleks yang melibatkan perencanaan, organisasi, pemantauan, dan pengendalian dan dilakukan untuk mencapai tujuan yang dinyatakan dengan memanfaatkan sumber daya manusia, antara lain.<sup>63</sup> Manajemen Menurut Albert Lepawsky, adalah kekuatan yang memimpin, menunjukkan, dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan. Sedangkan Earl F. Lundgren menyatakan bahwa manajemen adalah sesuatu yang memiliki kekuatan karena membuat keputusan berdasarkan pengetahuan dan pemahaman yang menyeluruh tentang setiap elemen sistem perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>64</sup>

Manajemen menurut Millon Brown adalah alat atau cara untuk secara efektif menggunakan orang, uang, persediaan, bahan, dan metode untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>65</sup> H. Koontz dan Donnel mengatakan, manajemen menyelesaikan sesuatu melalui upaya orang lain.<sup>66</sup> Ini menunjukkan bahwa proses manajemen terjadi ketika orang lain dilibatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer tidak dapat melakukan tugas-tugas tersebut sendiri, tetapi mereka dapat mendelegasikan tugas mereka kepada orang lain atau anggota tim.

---

<sup>63</sup> George R. Terry, *Principles of Management*, (Homewood Illinois: Richard D. Irwin Inc, 1960)

<sup>64</sup> Albert Lepawsky dan Earl F. Lundgren Maman Ukas, *Manajemen; Konsep, Prinsip dan Aplikasi*, (Bandung: Agnini Bandung, 2004), 11.

<sup>65</sup> Millon Brown, *Effective Work of Management* (New York, The Macmillan Company, 1960)

<sup>66</sup> Harold Koontz and Cyril O'Dannel, (1972). *Principle of management an analysis of managerial functions*. 5th Tokyo: Mc. Graw Hill Kogakusha.

## b. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia atau "*HR development*" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan suatu pendekatan yang luas dan terintegrasi untuk mengubah perspektif orang yang terlibat dalam proses kerja tertentu dengan menggunakan berbagai macam strategi dan teknik yang relevan.<sup>67</sup> Konsep tersebut memiliki arti akan adanya unsur kegiatan selama terjadi proses perubahan perilaku yakni adanya unsur belajar, unsur Pendidikan dan perkembangan. Sehingga terjadi peningkatan kemampuan sumber daya manusia antara lain yaitu: <sup>68</sup>

- 1) *Knowledge*. Ranah kognitif, lebih berorientasi pada inteligensi, daya serap akal, penguasaan bidang ilmu, dan luasnya wawasan dari pengalaman seseorang. Akan menciptakan seorang pegawai yang mampun memberikan inovasi pada setiap apa yang dikerjakannya.
- 2) *Skills*. adalah potensi kompetitif sebagai cara penguasaan operasional spesialistik, kreatif atau bersifat kekaryaan.
- 3) *Compentance*. bagian dari kapasitas karyawan.

<sup>67</sup> Megginson, Joy Mathews. Banfield. 1997 Resource Development. PT. Elex Komputindo, Jakarta. 222.

<sup>68</sup> Ambar Teguh S, Rosidah. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu, Yogyakarta, Edisi Kedua. 249-250



- 4) *Attitude*. merupakan suatu kesiapan individu. dalam artian memiliki sikap mental yang baik yang berdampak pada implikasi positif. Hal ini berhubungan kebiasaan tindakan pegawai yang baik.
- 5) *Behaviour*. Kebiasaan perilaku seorang pegawai perlu mendapatkan dorongan, respon serta penguatan kinerja. Stimulus respon jika intern dilaksanakan maka akan membuahakan produktivitas kinerja. Selain itu pegawai akan terbiasa jeli dan peka terhadap situasi yang dibutuhkan Lembaga.

Nasir Usman menyatakan bahwa ada berbagai cara untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, antara lain:

- 1) Pendidikan dasar hingga dengan perguruan tinggi
- 2) Program pendidikan dan pelatihan yang sistematis dan informal
- 3) Pengembangan diri sendiri, *self-development* di mana individu mencari pengetahuan dan keterampilan secara mandiri.<sup>69</sup>

Pengembangan sumber daya manusia ini dirancang sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas pekerja saat ini dan mempersiapkan mereka untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab ketika mereka naik pangkat. Pengembangan ini dilakukan karena kebutuhan yang semakin kompleks dari karyawan. Adapun

---

<sup>69</sup> Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, dan Model* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012), hlm. 17

training karyawan hanya dengan pengalaman akan memakan waktu dan tidak dapat diandalkan.<sup>70</sup>

Menurut Suke Silverius, proses pembelajaran yang baik merupakan bagian penting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia. Desentralisasi pendidikan di tingkat kelas meliputi:<sup>71</sup>

- 1) Guru dan siswa saling belajar dan mengajar
- 2) Guru dan siswa saling berfikir dan memikirkan
- 3) Guru dan siswa saling berbicara dan saling mendengarkan
- 4) Guru dan siswa saling mengatur dan diatur
- 5) Guru dan siswa bekerja sama untuk menentukan cara terbaik untuk menyampaikan pendidikan di kelas, terutama di sekolah secara keseluruhan.

### c. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:<sup>72</sup>

- 1) Membenahi cara kerja karyawan yang kurang mampu bekerja dengan presentase memuaskan yang disebabkan oleh *skill* yang masih kurang terampil adalah sasaran utama pelatihan.
- 2) Memperbarui keterampilan ataupun keahlian pekerja seiring dengan kemajuan zaman dan IPTEK. Dengan adanya pelatihan,

<sup>70</sup> Taufik Rahman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*...49.

<sup>71</sup> Taufik Rahman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2009), hlm. 49

<sup>72</sup> Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1., STIE YKPN Yogyakarta. 276

karyawan diharapkan dapat mengaplikasikan IPTEK dengan efektif dan efisien di bawah panduan yang diberikan oleh *coach*.

- 3) Meminimalisir waktu karyawan baru untuk belajar. Yakni capaian output yang diinginkan seringkali menjadi kendala bagi karyawan baru yang belum menguasai keahlian khusus yang dibutuhkan.
- 4) Dapat mempercepat terselesaikannya masalah operasional. Bermodalkan kelangkaan serta keterlimpahan sumber daya, para pemimpin memiliki target untuk mencapai tujuannya.
- 5) Melaksanakan program pengembangan karir yang sistematis. Kemampuan untuk melakukan promosi merupakan faktor kunci pengembangan karir. Dengan dilakukannya pelatihan pelaksanaan promosi yang berkesinambungan, pemimpin dapat melacak mana pegawai yang terampil dan memuaskan.
- 6) Memfokuskan pegawai terhadap organisasi. Untuk itu setiap penyelenggara harus memberikan karyawan tujuan yang berpusat pada organisasi sehingga termotivasi untuk dapat bekerja dengan benar.
- 7) Pertumbuhan pribadi dapat terpenuhi. Suatu pencapaian pasti membutuhkan suatu terobosan atas tantangan baru yang ditemui. Disinilah pelatihan maupun pengembangan mengambil andil dalam menghasilkan organisasi yang lebih efektif.

#### **d. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Berikut beberapa manfaat yang dihasilkan dari pengembangan sumber daya manusia:<sup>73</sup>

- 1) Meminimalisir alokasi waktu belajar untuk mencapai kinerja yang memuaskan
- 2) Mencukupi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- 3) Mengembangkan kualitas dan kuantitas produktivitas
- 4) Meminimalisir biaya dan tingkat keseringan kerja
- 5) Menciptakan sikap, Kerjasama, serta loyalitas yang lebih baik
- 6) Memfasilitasi pegawai untuk mengembangkan *skill* pribadi mereka.

#### **e. Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia yang dimaksudkan untuk mempersiapkan pekerja guna menghadapi berbagai pekerjaan dalam jangka panjang. Ini didasarkan pada kenyataan bahwa pekerja membutuhkan sejumlah besar pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk melaksanakan tugas dan fungsi mereka di tempat kerja.<sup>74</sup>

Untuk memulai pengembangan sumber daya manusia, sebuah organisasi harus memiliki rencana sumber daya manusia yang mengevaluasi, memproyeksikan, dan menyebutkan kebutuhan sumber daya manusia saat ini dan masa depan. Selain itu,

---

<sup>73</sup> Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia...* 278.

<sup>74</sup> Hidayat Rahmat, Wijaya Candra, *Ayat-Ayat Al Quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam* (Medan Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2017), 49.

perencanaan sumber daya manusia mengatur perpindahan karyawan karena promosi, pensiun, dan transfer tugas. Selanjutnya, perencanaan sumber daya manusia mencakup kapasitas yang dibutuhkan organisasi untuk memenuhi kebutuhan masa depan.<sup>75</sup>

Proses pengembangan sumber daya manusia dimulai dengan pembuatan rencana sumber daya manusia, yang menguraikan kemampuan orang-orang yang paling dibutuhkan terlebih dahulu, dan kapasitas ini, tentu saja, dapat mempengaruhi perencanaan. Keputusan tentang promosi dan proses suksesi dapat dipengaruhi oleh kemampuan tertentu juga. Keputusan tentang menilai kebutuhan pengembangan organisasi dan individu juga mempengaruhi keputusan ini. Terakhir, keberhasilan proses pengembangan harus dievaluasi dan, jika perlu, perubahan harus dilakukan.<sup>76</sup>

Sebelum memulai proses pengembangan, dalam hal ini ada dua pertanyaan penting harus dijawab: (1) Apakah kita membutuhkan pelatihan? (2) Apa yang ingin kita capai melalui upaya pengembangan sumber daya manusia? Setelah menetapkan tujuan proses pengembangan sumber daya manusia, manajemen dapat menentukan strategi dan sumber daya yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk memungkinkan perubahan dan

---

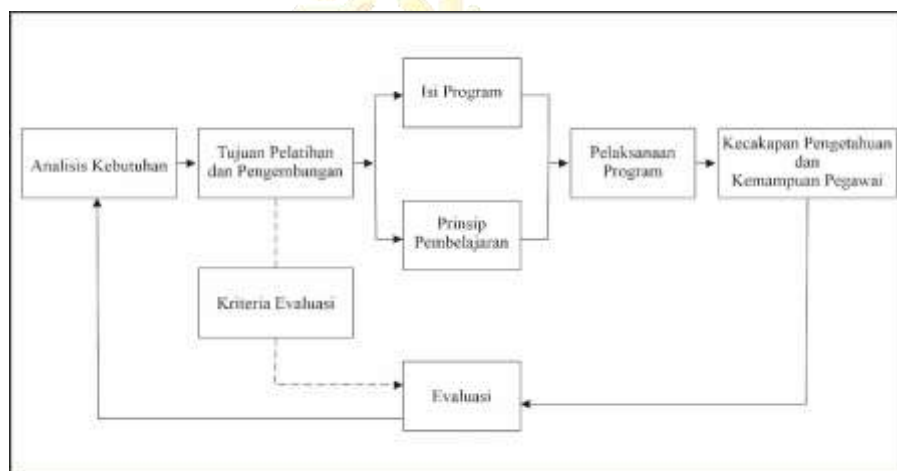
<sup>75</sup> Robert L. Mathius - John H. Jackson, *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia terj. Diana Angelica* (Jakarta: Salemba Empat, 2004), hlm. 352.

<sup>76</sup> Robert L. Mathius - John H. Jackson, hlm. 352.

mencapai tujuan organisasi, pengembangan sumber daya manusia harus selalu dievaluasi secara berkala.<sup>77</sup>

Gambar berikut menunjukkan proses pengembangan sumber daya manusia:

### Proses atau Tahap Program Pelatihan dan Pengembangan SDM



Sumber: Diadaptasi dari Werther and Davis (1996:287)

Proses atau tahapan yang terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia termasuk, seperti yang ditunjukkan pada gambar di atas<sup>78</sup>:

#### 1) Menentukan Kebutuhan

Bagan menunjukkan bahwa langkah permulaan untuk proses ini yakni pengembangan sumber daya manusia yaitu analisis terhadap kebutuhan pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Werther dan Davis, analisis kebutuhan adalah proses

<sup>77</sup> Muhammad Priyatna 2016. *Manajemen Pengembangan SDM Pada Lembaga Pendidikan Islam*. Vol. 05, STAI Al Hidayah Bogor. 1238.

<sup>78</sup> Muhammad Priyatna 2016. 1239.

mengidentifikasi isu-isu terkini dan masalah masa depan yang akan diatasi dengan solusi pelatihan dan pengembangan. Ini harus didasarkan pada kebutuhan organisasi, bukan pada kebutuhan perusahaan lain. Dengan kata lain, pengetahuan yang diperlukan adalah prinsip pertama yang harus diterapkan. Analisis yang diperlukan adalah proses sistematis untuk menentukan pelatihan yang dibutuhkan, yang terdiri dari tiga jenis analisis: analisis organisasi, analisis pekerjaan, dan analisis individu. Analisis ini diperlukan untuk menentukan tujuan pelatihan.

## 2) Analisis Organisasional

Analisis organisasional Organisasi analisis dimaksudkan untuk melihat organisasi secara keseluruhan. Ini berarti bahwa strategi tujuan organisasi dan rencananya harus dipikirkan secara menyeluruh untuk menentukan bagian mana yang memiliki

urgensi cepat untuk diselenggarakan pelatihan serta faktor-faktor yang bisa mempengaruhi pelatihan. Dalam proses *human resource development*, ini biasanya juga dipertimbangkan.

Untuk melakukan analisis organisasi, organisasi harus mempertimbangkan tujuan organisasi, inventaris pekerja, dan lingkungannya. Mereka juga harus memperkirakan ketersediaan dan kekurangan karyawan.

### 3) Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan adalah cara untuk mengetahui apa yang perlu ditingkatkan agar karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan baik. Ketika melakukan analisis pekerjaan, hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah deskripsi pekerjaan, yang menggambarkan tugas yang harus dilakukan, dan deskripsi pekerjaan, yang menggambarkan keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi tersebut. Namun, jika uraian pekerjaan saat ini tidak cukup untuk memberikan informasi yang diperlukan, wawancara dengan staf manajerial non-manajerial (operasional) diperlukan. Tujuan wawancara ini adalah untuk mendapatkan masukan dan saran tentang bagaimana menerapkan program pengembangan pegawai.

### 4) Analisis Individual

Analisis individual berfokus pada pekerja yang akan terlibat dalam program pengembangan karyawan; Dengan kata lain, itu menentukan siapa yang membutuhkan pelatihan dan jenis pelatihan apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Analisis ini membahas dua pertanyaan utama: a) Siapa yang harus terlibat dalam program ini? b) Pengembangan karyawan seperti apa yang diperlukan?. dapat menggunakan teknik sederhana untuk membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang ditetapkan, untuk menjawab pertanyaan pertama,. Jika hasil



perbandingan menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara kinerja karyawan dan standar, maka program pengembangan tidak diperlukan. Namun, jika prestasi pekerja tidak memenuhi standar, penyebabnya harus dicari. Selain itu, pusat pelatihan dan *role-playing* dapat digunakan untuk melakukan analisis individual. Hasil dari program perencanaan karir juga dapat digunakan sebagai dasar pelatihan.

#### 5) Menetapkan Tujuan

Sangat penting untuk menetapkan tujuan yang jelas. Tanpa tujuan, membangun program training dan pengembangan akan sangat sulit. Selain itu, menetapkan tujuan yang jelas akan membuatnya lebih mudah untuk mengukur hasil yang diharapkan dan mengevaluasi keberhasilan program.

Nasir Usman menyatakan bahwa beberapa pendekatan dapat digunakan untuk meningkatkan pendidik di institusi pendidikan: 1)

Membuat desain rencana yang memenuhi kebutuhan pendidik; 2)

Membangun program pendidik sebagai penerapan program pengembangan; dan 3) melakukan evaluasi pendidik.<sup>79</sup>

### **3. Kajian tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam**

<sup>79</sup> Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, dan Model* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012), hlm. 17

Tuhan menciptakan segala sesuatu di bumi untuk kepentingan manusia, sehingga sumber daya di bumi diolah dan dikelola oleh kekuatan terbesar di bumi, yakni manusia. Manusia diciptakan sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang terkandung di dalamnya untuk kepentingan manusia, makhluk lain, dan seluruh alam semesta. Allah dengan jelas menyatakan ini:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ  
يَّتَفَكَّرُوْنَ ﴿١٣﴾

*Artinya: Selain itu, Dia telah memberi kamu semua yang ada di dunia ini dan di langit sebagai kasih sayang-Nya; oleh karena itu, bagi mereka yang berpikir, ada tanda-tanda kebesaran Tuhan.<sup>80</sup>*

Dari kalimat “Dia telah memberi kamu semua yang ada di dunia ini dan di langit sebagai kasih sayang-Nya yang berarti bahwa jajaran gemintang, barisan gunung, lautan, dan semua yang dapat Anda manfaatkan adalah semua anugerah, kebajikan, dan kemurahan-Nya.

Oleh karena itu, Dia berkata, “Itu semua dari Dia.” Dengan kata lain, “bagi mereka yang berpikir, ada tanda-tanda kebesaran Tuhan” Dalam hal ini, tidak ada sekutu bagi Allah.<sup>81</sup>

Oleh karena itu, sumber daya saat ini harus dikelola dengan baik karena merupakan tanggung jawab manusia yang akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat. Manusia harus menguasai ilmu

<sup>80</sup> Al Quran Surat Al Jatsiyah (45) Ayat 13

<sup>81</sup> Ghoffar Abdul, Mu’thi Abdurrahman, *Terjemah Tafsir Ibnu Katsir*. Jilid 7 (Jakarta: Pustaka Imam Syafii), 338.

pengetahuan agar dapat mengelola dengan baik. Dalam Surat ar-Rahman, ayat 33, Allah memerintahkan manusia untuk mencari sebanyak mungkin pengetahuan, tanpa batas, untuk membuktikan bahwa Allah SWT adalah Mahakuasa. Studi Qur'an dan Hadith adalah sumber pengetahuan yang dimaksud. Orang bisa menjadi yang paling mulia dan yang paling rendah. Jadi, Tuhan memberi manusia pikiran dan hati untuk mempelajari dan mempelajari pesan-pesan-Nya melalui kendali alam semesta ini untuk menyelamatkan dunia ini dan akhirat. Nabi (saw) berkata:

حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ بُكَيْرٍ، حَدَّثَنَا اللَّيْثُ، عَنْ عُقَيْلٍ، عَنِ ابْنِ شِهَابٍ، أَخْبَرَنِي أَنَسُ بْنُ مَالِكٍ: «أَنَّهُ سَمِعَ عُمَرَ، الْعَدَّ حِينَ بَايَعَ الْمُسْلِمُونَ أَبَا بَكْرٍ، وَاسْتَوَى عَلَى مِنْبَرِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، تَشَهَّدَ قَبْلَ أَبِي بَكْرٍ فَقَالَ: أَمَّا بَعْدُ، فَاخْتَارَ اللَّهُ لِرَسُولِهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الَّذِي عِنْدَهُ عَلَى الَّذِي عِنْدَكُمْ، وَهَذَا الْكِتَابُ الَّذِي هَدَى اللَّهُ بِهِ رَسُولَكُمْ، فَخُذُوا بِهِ تَهْتَدُوا وَإِنَّمَا هَدَى اللَّهُ بِهِ رَسُولَهُ

*Artinya: "Kami mendengar dari Yahya bin Bukair, dari Al Laits dari Uqail, dari Ibn Syihab, dan dari Anas bin Malik bahwa dia mendengar Umar. Satu hari setelah meninggalnya Rasulullah, pada saat orang-orang islam melakukan baiat kepada Abu Bakar dan berdiri di atas mimbar Rasul, sebelum Abu Bakar seraya berkata, "Amma ba'du Umar memberi kesaksian. Allah sudah memberikan pilihan untuk kekasihnya apa yang sudah ada di sisi kalian, dan kitab inilah yang dengan kitab tersebut Allah memberikan petunjuk atau hidayah, hingga kalian mendapat petunjuk,*

*hanya dengan kitab itulah Allah memberikan petunjuk atau hidayah kepada kekasihnya.”*<sup>82</sup>

Semua elemen manajemen sumber daya didasarkan pada prinsip-prinsip yang ditemukan dalam firman Allah dan perkataan Nabi Muhammad, menurut hadith, yang merupakan kunci dan arahan untuk menyelesaikan semua masalah yang dihadapi manusia di Bumi.<sup>83</sup> Strategi Nabi Muhammad untuk pengembangan sumber daya manusia meliputi:

1. Merencanakan dan mengumpulkan tenaga kerja yang berkualitas,
2. Meningkatkan kualitas tenaga kerja,
3. Mengevaluasi dan menilai tenaga kerja,
4. Memberikan motivasi berupa penghargaan maupun moril, dan
5. Menjaga kualitas tenaga kerja.<sup>84</sup>

Terdapat tujuh bagian yang sesuai dengan tindakan Nabi Muhammad, dalam melakukan manajemen sumber daya manusia, menurut Jamil Qomar: 1) Pegawai perencanaan; 2) Pegawai pengadaan; 3) Pengembangan dan pengembangan karyawan; 4) Kenaikan dan pemindahan karyawan; 5) Pemberhentian karyawan; 6) Penyerahan upah; dan 7) Evaluasi.<sup>85</sup>

<sup>82</sup> Hadits Riwayat Bukhari

<sup>83</sup> Hidayat Rahmat, Wijaya Candra, *Ayat-Ayat Al Quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam* (Medan Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2017), 33.

<sup>84</sup> M. Suyanto, Muhammad, *Business Strategy & Ethics: Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad saw.* (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), h. 223.

<sup>85</sup> Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 131.

Menurut Yusanto, sumber daya manusia profesional didefinisikan sebagai sumber daya manusia yang kafa'ah (punya *skill*), amanah (memiliki kredibilitas), dan himmatul amal (memiliki semangat kerja dan integritas yang unggul). Mereka memerlukan training yang berfokus pada tiga hal: 1. Syakhshiyah Islamiyyah, atau *Islamic personality*; 2. *skill*; dan 3. *Leadership* dan *teamwork*.<sup>86</sup>

Lebih lanjut, Cecep Darmawan mengatakan Rasulullah menggunakan empat jenis pola pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia:<sup>87</sup>

1. Metode Tilawah, berarti mengajak karyawan untuk Membaca Al-Qur'an sebagai cara pelatihan mental untuk meningkatkan keimanan seseorang, dan mendorong orang lain untuk membaca kitab Allah;
2. Metode Taklim, berarti memberi tahu pekerja tentang prinsip, teori, visi, misi, aturan, dan tugas dan kewajiban mereka untuk meningkatkan kinerja atau mengembalikan motivasi awal mereka untuk bekerja;
3. Metode Tazkiyyah, berkaitan dengan pengaruh pelatihan terhadap perubahan tingkah laku dan prestasi yang perlu diperbaiki;
4. Metode Hikmah, yang mencakup kemampuan untuk mengambil filosofis atau *hidden lesson* dari peristiwa tertentu.

<sup>86</sup> Yudi Ardian Rahman, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4 Nomor 2. Jurnal Pendidikan Islam Tsaqofah. STIT Al Ishlah Bondowoso. 8.

<sup>87</sup> Willson Gustiawan & Yulyanti Fahrana, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pelatihan sebagai Pengembangan Sumber Daya Manusia Suatu Perspektif Syariah* (Bandung: t.p., 2009), 16-17

Hal ini didasarkan pada informasi yang diberikan dalam konteks Ayat 2 Surat Al Jumuah (62), yang menjelaskan bahwa metode pembentukan dan pelatihan Nabi dibentuk dalam empat metode ini.<sup>88</sup>

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ  
الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ<sup>٢</sup>

*Artinya: Dia adalah orang yang mengirim Nabi Muhammad kepada orang-orang yang tidak terpelajar, membacakan ayat-ayatnya, membersihkan jiwa mereka, dan mengajarkan Kitab (Al-Qur'an) dan Hikmah (Sunnah), meskipun mereka sebelumnya telah benar-benar sesat.<sup>89</sup>*

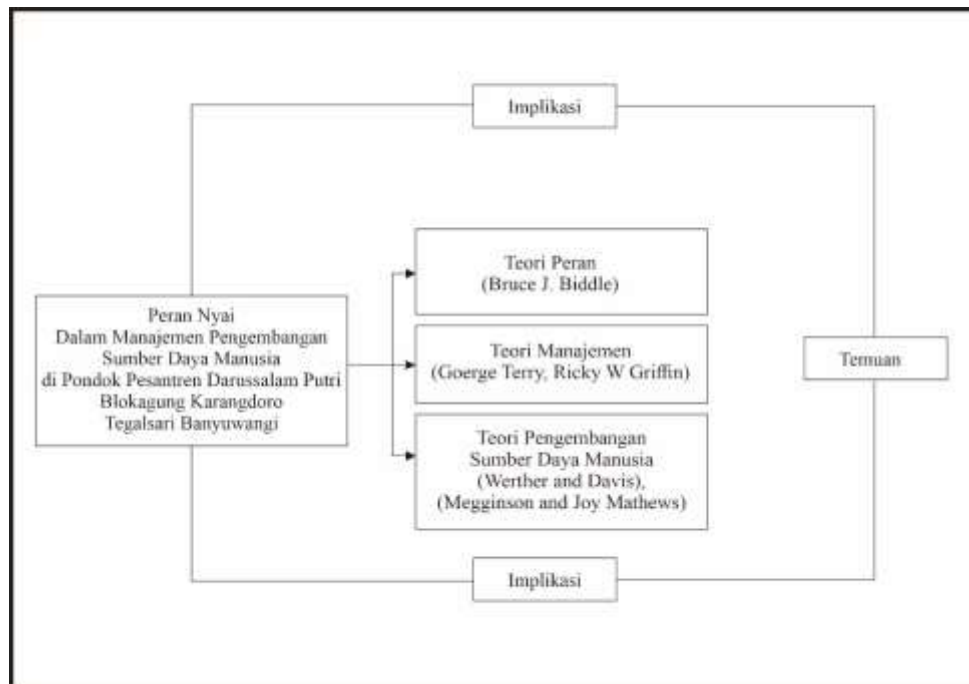
### C. Kerangka Konseptual

Manajemen pengembangan sumber daya manusia dan peran nyai merupakan dua variabel penting dalam penelitian ini. Untuk itu upaya yang telah dilakukan oleh Nyai di lingkungan ruang gerak pesantren dalam rangka meningkatkan kualitas ustadzah dan tenaga kepengurusan pondok pesantren. Pengembangan sumber daya yang ada di pondok pesantren perlu dilakukan secara terus menerus untuk menjaga kualitas dan *output* Pendidikan pondok pesantren terus meningkat.

Berdasarkan hal di atas, penulis harus mengembangkan kerangka berpikir yang mencakup konsep-konsep berikut:

<sup>88</sup> Veithzal Rivai Zainal. (2014). *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 259.

<sup>89</sup> Al Quran Surat Al Jumuah (62) Ayat: 2



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Menurut Bogdan dan Taylor dalam Basrowi, metode kualitatif mengumpulkan data deskriptif dari perilaku dan kata-kata lisan atau tertulis orang. Karena itu, penulis memilih untuk memakai pendekatan kualitatif dikarenakan data yang diorganisir berupa pengungkapan secara lisan maupun info-info yang ditampilkan dalam bentuk catatan yang mendetail. Adapun pengungkapan secara lisan tersebut lebih bermakna di balik tampilan yang disajikan denganmendetail.<sup>90</sup>

Jenis penelitian yang digunakan adalah *case studies*, seperti yang dinyatakan Yin dalam Wahidmurni. *Case studies* atau studi kasus adalah jenis penelitian modern empiris yang dilakukan dalam konteks berkehidupan nyata, apalagi ketika ditemukan perbedaan antara fenomena dan konteks tidak jelas.<sup>91</sup> Dalam penelitian ini, para peneliti akan menyelidiki masalah atau peristiwa secara menyeluruh dan mendalam. Berdasarkan uraian di atas, penelitian yang berjudul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Banyuwangi ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan *Case Study*.

---

<sup>90</sup> Lexy J. Moleong, (2014) *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 4.

<sup>91</sup> Wahidmuri, (2017) *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif* (Repositori UIN Malang, Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang), 6.



## **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur. Pemilihan lokasi ini menunjukkan bahwa data yang diteliti unik dan menarik. Salah satunya adalah model Peran Nyai yang berbeda digunakan dalam kepengurusan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung. Dalam pembagian kinerjanya diklasifikasikan menjadi beberapa bidang, mulai dari bidang Pendidikan umum, Pendidikan kitab, pengajian Al Quran, pendidikan Bahasa, kebersihan, sarana prasarana, publikasi marketing, dan administrasi.

## **C. Kehadiran Peneliti**

Sangat penting bahwa peneliti hadir di lapangan karena mereka berfungsi sebagai alat dan penerima data dalam penelitian. Peneliti bertindak sebagai saksi penuh, melihat atau mengamati subjek penelitian secara langsung, dan memahami tentang subjek penelitian dalam upaya untuk menghasilkan kesimpulan yang valid dan relevan dengan keadaan saat ini.

Peneliti yang mana berkedudukan sebagai pengaman dalam proses pengawasan objek penelitian dan juga melaksanakan kegiatan wawancara secara langsung dengan Pengasuh (Nyai dan Kepala Bidang terkait) serta wawancara kepada *ustadzah* serta pengurus pesantren yang membantu mendukung jalannya Pembelajaran di pondok pesantren serta bagian-

bagian yang masih berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti yaitu peran Nyai dalam mengelola sumber daya manusia dan mengembangkannya untuk mewujudkan keberhasilan belajar di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Banyuwangi.

Selanjutnya peneliti telah mengajukan izin terlebih dahulu kepada Lembaga Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi, peran peneliti adalah pengamat penuh, dan kehadiran peneliti dikenal oleh Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Tegalsari Banyuwangi sebagai peneliti.

#### **D. Subjek Penelitian**

Jenis data dan sumbernya dijelaskan di sini. Ini mencakup apa yang akan dikumpulkan, siapa yang akan digunakan sebagai informan atau subjek penelitian, dan teknik yang digunakan untuk mencari dan mengumpulkan data untuk memastikan validitasnya.<sup>92</sup>

Teknik purposive digunakan untuk menyeleksi subjek penelitian (informan) dalam penelitian ini. Pengambilan sumber informasi (informan) didasarkan pada sasaran atau bisa juga dijadikan sebagai bahan pertimbangan terlebih dahulu. *Purposive* begitu juga bisa diartikan dengan maksud, tujuan, atau kegunaan.<sup>93</sup>

Kriteria yang digunakan untuk mengidentifikasi informan dalam penelitian ini adalah (a) orang-orang yang menduduki bagian - bagian

---

<sup>92</sup> Tim Penyusun, (2015), *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Institusi Agama Islam Negeri Jember* (Jember: Iain Jember Press), 47.

<sup>93</sup> A. Muri Yusuf, (2014) *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (Jakarta: Prenada Media), 369.

tertentu dalam pesantren, dimana bagian-bagian tersebut mengetahui konsep sumber daya yang diterapkan di pesantren sekaligus sebagai pelakunya, (b) orang yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan penelitian, (c) orang-orang yang memiliki waktu yang cukup dalam menyempatkan untuk menjawab pertanyaan, (d) orang - orang yang tidak cenderung memiliki kemungkinan untuk memberi informasi dari tampilan luarnya saja, dan (e) orang-orang yang pada awalnya dianggap "tidak akrab" dengan penelitian dan lebih mungkin dianggap sebagai guru atau sumber daya.<sup>94</sup> Subjek penelitian dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Tegalsari Banyuwangi, alasan sebagai informan penelitian karena pengasuh merupakan pengendali kebijakan dan keputusan keberlangsungan pembelajaran di pesantren.
2. Kepala Bidang Kepesantrenan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi, alasan sebagai informan karena pada bagian ini memiliki tugas untuk menaungi Pondok Pesantren yang ada di naungan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi seperti pondok putra, pondok putri, pondok anak-anak, baik induk maupun cabang-cabangnya. Pada bagian ini juga bertanggung jawab pada penyusunan program, persiapan pembelajaran, proses pembelajaran dan sekaligus evaluasi pembelajaran yang ada di pesantren.

---

<sup>94</sup> Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Akfabeta, 2017), 221

3. Kepala Bidang Pendidikan dan Pengajaran Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi, alasan sebagai informan adalah pada bagian ini merupakan bagian yang turut menjadi pengendali kebijakan dan keputusan seluruh pembelajaran dari segi pesantren sekaligus unit-unit sekolah yang berada di dalam lingkungan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.
4. *A'wan* pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi yang terdiri dari putri Nyai (Ning) di Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi alasan sebagai informan karena pada bagian ini merupakan sebagai penengah antara pengasuh dan pengurus untuk merancang program pembelajaran di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Tegalsari Banyuwangi
5. Pengurus Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Tegalsari Banyuwangi, alasan sebagai informan karena pengurus merupakan pengawas santri secara langsung yang sekaligus membantu pengasuh dan *a'wan* pengasuh dalam merancang program pembelajaran.
6. Dewan Ustadzah Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Tegalsari Banyuwangi, alasan sebagai informan karena ustadzah merupakan pengajar di kelas sehingga mengetahui perubahan perilaku dan perkembangan hasil belajar setiap santri.

#### **E. Sumber Data**

Menurut Lofland, yang dikutip Moleong, qualitative research data berasal dari kata-kata atau tindakan, dan lebih banyak data, seperti

dokumen, terdiri darinya. Oleh karena itu, data jenis dibagi menjadi tiga kategori: foto, sumber tertulis berupa data, dan kata-kata dan tindakan.<sup>95</sup>

Semua data yang dikumpulkan dalam penelitian ini harus terkait dengan subjek penelitian, yaitu manajemen pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Islam Darussalam Putri Blokagung Banyuwangi.

Menurut Prastowo, data sumber dibagi menjadi dua jenis: *primary* dan *secondary*. *Primary data* terdiri dari kata-kata, ucapan, dokumen, foto, dan item tambahan lainnya. Tulisan, rekaman, gambar, dan foto merupakan karakteristik *secondary data*.<sup>96</sup>

#### 1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang diorganisir, diproses kemudian ditampilkan oleh peneliti yang mana berasal dari referensi utama. Dalam studi penelitian ini elemen atau bagian dari orang yang terlibat di pesantren yang menjadi referensi data utama yaitu: Pengasuh Putri Pusat, Pengasuh Putri Cabang, dan A`wan Pengasuh (Pembantu Pengasuh, *A`wan* pengasuh atau Ning), Pengurus pesantren, pengurus keamanan dan Lembaga-lembaga otonom yang berdiri di bawah kepemimpinan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi.

#### 2. Sumber Data Sekunder

---

<sup>95</sup> Lexy J. Moleong, (2014), *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya), 4.

<sup>96</sup> Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Arruz Media, 2012), 207.

Asal data tambahan yang diperlukan untuk menambah data yang dibutuhkan oleh sumber data utama dikenal sebagai secondary data. Sumber data tambahan ini termasuk buku, jurnal, artikel, papers, magazines, dan dokumen yang menjelaskan peran manajemen sumber daya manusia dan Nyai.

Peneliti menemukan data penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Desain ini berarti peneliti akan mempersempit dan mempertajam data sesuai dengan fokus penelitian.<sup>97</sup>

#### F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang valid, Sugiono dan Prasetwo menyatakan bahwa empat metode utama pengumpulan data adalah *participant observation*, *in-depth interviews*, *triangulation*, dan *documentation studies*. dan dapat diandalkan.<sup>98</sup>

Data yang diambil dan diorganisir dalam studi penelitian ini jelas terkait dengan topik penelitian: peran Nyai dalam manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Darussalam Putri. Ini mencakup dua aspek manajemen sumber daya manusia: manajemen sumber daya manusia pendidik dan manajemen sumber daya manusia tenaga kependidikan.

##### 1. Observasi

Menurut Guba dan Lincoln, ada tiga alasan mengapa observations dilakukan: a) *observations* berasal dari *direct experience*;

<sup>97</sup> Bogdan, R.C. & Biklen, (1992) S. K., *Qualitatif Research for Education, A Introduction To Theory And Methods* (Boston: allyn and Bacon Inc), 62.

<sup>98</sup> Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif*, 207

b) metode pengamatan memungkinkan peneliti untuk melihat dan mengamati diri mereka sendiri, kemudian merekam tindakan dan peristiwa seperti yang terjadi pada realita; dan (c) *observation methods* dapat digunakan untuk menguji validitas data yang mereka kumpulkan, d) Teknik observasi memungkinkan peneliti untuk lebih faham terhadap keadaan yang bermacam-macam dan tidak sesuai ekspektasi, dan e) observasi dapat menjadi alat yang sangat bermanfaat dalam situasi di mana metode lain untuk berkomunikasi tidak dapat digunakan.<sup>99</sup>

Kami menggunakan jenis observasi non-partisipatif dalam penelitian ini. Peneliti melakukan pengamatan tanpa terlibat langsung dengan kelompok yang diamati, menjadikan peneliti hanya sebagai pengamat.

Penelitian ini melihat peran nyai dalam manajemen SDM di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi. Ini juga melihat peran nyai dalam mengembangkan tenaga dan sumber daya pendidikan.

## 2. Wawancara

Wawancara semi-terstruktur dirancang untuk menyelesaikan masalah secara terbuka dengan responden. Responden diminta untuk

---

<sup>99</sup> Lincoln, (1995), *Naturalistic Inquiry* (New Delhi: Sage Publication, inc), hlm.124.

memberikan pendapat dan pandangan mereka. Peneliti harus mendengarkan dan mencatat informan selama wawancara.<sup>100</sup>

Wawancara dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan lisan secara langsung dan menjawabnya secara lisan secara langsung. Tujuan wawancara adalah untuk lebih meyakinkan kredibilitas ataupun kepercayaan terhadap informasi yang telah diamati. Wawancara dilakukan untuk mengetahui tentang pekerjaan Nyai sebagai manajer pengembangan sumber daya manusia untuk guru dan tenaga kependidikan. Selain kepada Nyai atau pengasuh putri, peneliti juga berusaha menggali data pendukung dari kepala bidang kepesantrenan dan pengurus serta dewan ustadzah.

### 3. Dokumentasi

Selain dokumen yang menjadi subjek penelitian, metode ini juga digunakan untuk menemukan dan menyampaikan data terkait seperti pendidik, siswa, fasilitas, dll. Dokumen tertulis, seperti buku harian, buku Sejarah tokoh, cerita, *qonun-qonun* pesantren, dan keputusan yang dibuat untuk antisipasi *qonun-qonun* berupa catatan kebijakan; *file-file* berupa gambar, seperti foto, gambar yang diambil secara langsung, dll; dan dokumen dengan rupa karya, seperti halnya karya seni, seperti patung, film, dll.<sup>101</sup>

---

<sup>100</sup> Sugiyono, (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta), 233.

<sup>101</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.... 240.



Dokumen yang relevan dengan penelitian ini adalah yang mencakup profil Pesantren dan Nyai, program kerja mereka, kegiatan mereka, data tentang guru dan pegawai, serta fasilitas dari pesantren lainnya yang diperlukan untuk studi penelitian ini. *File* penelitian digunakan untuk tujuan lain selain memperoleh materi yang tidak dimaksudkan secara khusus untuk mencapai tujuan yang dimaksudkan, seperti artikel, buku, fotografi, naskah pidato, dan kitab salaf ataupun buku tentang pendidikan.<sup>102</sup>

Informasi dalam *file* ini dibutuhkan ketika terjadi proses peringkasan data yang didapatkan dengan melalui wawancara dan peran observasi, bertindak sebagai pengumpul data, membandingkan data yang didapat dari berbagai sumber wawancara, dan banyak lagi. Menelaah rekaman dan dokumen tentang peran nyai dalam proses meningkatkan tenaga kerja manusia di pesantren adalah satu-satunya metode yang digunakan.

#### **G. Analisis Data**

Studi saat ini menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana untuk analisis data penelitian desk kualitatif. Analisis data adalah proses memeriksa dan menafsirkan informasi yang telah diekstrak dari hasil survei, dokumen hukum, dan sumber lainnya. Prosedur saat ini dimulai dengan menentukan informasi mana yang paling penting, menentukan informasi apa yang harus dijelaskan, dan berakhir dengan pengumpulan

---

<sup>102</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 161.

data. Akibatnya, informasi dapat dengan mudah dipahami oleh orang yang menganalisis data dan orang lain.

Menurut Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Jonny Saldana, analisis data interaktif harus mengikuti tiga langkah, yaitu 1) kondensasi data, 2) tampilan data, dan 3) penulisan kesimpulan atau verifikasi.<sup>103</sup>

#### 1. *Data condensation* (kondensasi data)

Pengelompokan atau kondensasi data mencakup pada proses memilih, konsentrasai pemilihan, proses menyederhanakan data, kemudian menjadikan catatan yang ringkas, dan atau membuat perubahan kata yang muncul dalam catatan, pengorganisasian dokumen berupa catatan wawancara dan literatur empiris yang lainnya. Data menjadi lebih akurat setelah kondensasi.<sup>104</sup>

##### a) Pemilihan data (*selecting*)

Dari beberapa data yang dikumpulkan oleh peneliti, data yang disebutkan di atas kemudian diekstrak dan hubungan mereka dengan studi ditentukan. Akibatnya, setiap informasi yang relevan dengan peran pemimpin madrasah dalam mempromosikan revolusi halus dalam pikiran dipertimbangkan sebelum digunakan dalam presentasi temuan penelitian. Ketika proses seleksi paada data sudah selesai,

<sup>103</sup> Matthew B. Miles, A. Michael Huberman & Jonny Saldana, (2014), *Qualitative Data Analysis; A Methods Sourcebook*, Edition 3 (California: SAGE Publications, Inc.), 8.

<sup>104</sup> Miles, Huberman & Saldana, *Qualitative Data Analysis*, 8

maka dapat melanjutkan pada tahap selanjutnya yaitu proses memfokuskan data.

b) Pengerucutan data (*focusing*)

Pengumpulan data dilakukan sesuai dengan fokus penelitian. Peneliti hanya mengelompok dan membatasi data dalam bentuk penelitian. Peneliti menandai satu data yang berkaitan dengan peran Nyai dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia pesantren, agar memberikan kemudahan pada tahap pengelompokan, maka dipakai tanda berupa warna yang berbeda-beda. Sebaliknya, data yang tidak terkait dengan tujuan penelitian dan tidak digunakan dihapus. Setelah proses fokus selesai, lanjutkan ke langkah menyederhanakan.

c) Penyederhanaan data (*simplifying*)

Proses *simplifying* dilakukan dengan menyelenggarakan identifikasi konsep-konsep kunci dan isu-isu yang dapat menjadikan fungsi sebagai sub-dasar dalam setiap bidang studi tertentu.

d) Peringkasan data (*abstracting*)

Dalam tahap ini, Para peneliti membuat gambaran atau ringkasan dari berbagai informasi yang mereka kumpulkan yang relevan dengan subjek penelitian. Selanjutnya, peneliti menentukan apakah fokus penelitian telah dijawab oleh informasi yang disimpulkan. Jika dianggap cukup, para peneliti dapat melanjutkan ke tahap berikutnya. Namun, jika ringkasan data tidak menjawab

masalah penelitian, peneliti harus meminta informan kembali untuk mendapatkan informasi tentang masalah. Jika cukup, mereka kemudian pergi ke tahap transformasi.

e) Transformasi data (*transforming*)

Untuk tujuan memfasilitasi pengamatan temuan dan percakapan ketika melakukan analisis data, peneliti menggabungkan data peserta dengan menyusunnya menjadi frasa berkelanjutan. Setiap bit informasi yang telah diekstraksi dengan benar dari setiap peserta ditangani dengan cara ini dengan kejujuran dan kolaborasi yang sempurna. Tahapan ini merupakan yang terakhir dalam rangkaian kondensasi data dan Setelah ini, dilanjutkan ke langkah berikutnya, yaitu pengumpulan data.

2. *Data display* (sajian data)

Penyajian data dilakukan berikutnya setelah data telah dikompresi. Karena metodologi kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini, data akan disajikan sebagai deskripsi singkat atau dengan bahasa naratif. Data yang telah dikumpulkan, dipersempit, dan dirakit secara sistematis akan ditentukan memiliki substansi.<sup>105</sup>

3. *Conclusion drawing/verification* (penarikan kesimpulan dan verifikasi)

---

<sup>105</sup> Miles, Huberman & Saldana, *Qualitative Data Analysis*, 8.

Setelah memasukkan data, langkah selanjutnya adalah melakukan verifikasi dan pengecekan ulang. Ketika peneliti menerima kesimpulan sebelum memasukkan data mereka ke dalam database tetapi tidak memiliki bukti-bukti yang valid, kesimpulan mereka akan ditolak dan peneliti akan diuji kembali. Namun, jika data yang diberikan sudah diolah oleh bukti-bukti yang sangat terpercaya, maka kesimpulan penarikan yang ditunjukkan sudah cukup dan tidak memerlukan analisis lebih lanjut karena sudah lengkap.<sup>106</sup>

Simpulan penelitian ini didasarkan pada hubungan antara hasil lapangan dengan teori peran Nyai dengan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dua bidang utama fokus penelitian adalah pengembangan manajemen sumber daya manusia pendidik dan pengembangan sumber daya manusia sumber daya pendidikan. Kesimpulan sementara masih dapat diuji lagi dengan refleksi, berbagi ide dengan teman sebaya, atau triangulasi untuk membuat pengumpulan data yang aman dan objektif.

#### **H. Keabsahan Data**

Untuk memastikan bahwa hasil penelitian adalah valid, maka prosedur dilakukan. Karena tidak mungkin untuk memeriksa instrumen yang dimainkan dan dilakukan oleh peneliti, yang diuji adalah kebenaran data. Manusia sebagai alat utama dalam penelitian qualitative. karena

---

<sup>106</sup> Miles, Huberman & Saldana, *Qualitative Data Analysis*, 9.

manusia memiliki kemampuan untuk memahami dan menyampaikan arti dengan tepat.<sup>107</sup>

Tiga metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menilai validitas atau kredibilitas data, yang meliputi:

#### 1. Triangulasi sumber

Untuk memastikan bahwa data dapat dipercaya oleh ustadzah, administrator, dan santri, penelitian manajemen sumber daya manusia pesantren (Studi Peran Nyai di Pondok Pesantren Darussalam Blokagung) akan mengumpulkan data tentang Nyai menggunakan metode triangulasi sumber.

#### 2. Triangulasi teknik

Teknik triangulasi melibatkan penggunaan berbagai metode untuk mengevaluasi data yang sama dalam berbagai cara. Misalnya, data yang dikumpulkan dari pengamatan kemudian dianalisis menggunakan dokumen dan wawancara.

#### 3. *Membercheck* atau pengecekan anggota

Teknik ini ini adalah metode pengecekan anggota yang mirip dengan triangulasi dengan sumber. Pengecekan anggota mempersoalkan

---

<sup>107</sup> Nusa Putra, Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).  
100.

kategori, hipotesis, atau laporan penelitian, dan triangulasi mempersoalkan data.

Proses *membercheck* dan triangulasi ini berbeda. Pada saat proses *membercheck* ini peneliti melakukan kegiatan pemeriksaan pada anggota, meliputi orang-orang yang terlibat dalam penelitian. Adapun proses triangulasi, peneliti melakukan kegiatan pemeriksaan pada data yang akan dikaitkan dengan studi pengamatan.<sup>108</sup>

## I. Tahapan-tahapan Penelitian

### 1. Tahap Pra Lapangan

- a) Peneliti menentukan judul dan lokasi penelitian,
- b) Menyelesaikan administrasi kuliah, termasuk mendapatkan surat permintaan penelitian dari Universitas
- c) Memilih informan
- d) Membuat teks wawancara dalam bentuk pertanyaan,
- e) Melakukan observasi sementara

### 2. Tahap Tindakan Lapangan

Pada titik ini, peneliti harus memahami latar belakang penelitian. Sebelum turun ke lapangan, mereka harus mempersiapkan diri secara mental dan fisik. Penting juga bagi para peneliti untuk memiliki

<sup>108</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 337.

hubungan yang kuat dengan subjek yang diteliti dan memastikan bahwa mereka berpartisipasi dalam proses pengumpulan data.

### 3. Tahap Analisis Data

Saat ini, tujuan peneliti adalah untuk mengumpulkan dan memahami data untuk menentukan maknanya dengan mempertimbangkan perspektif teoretis dari penelitian tentang masalah yang telah dibahas sebelumnya. Setelah data telah dikumpulkan, analisis data dilakukan untuk mengevaluasi kredibilitas dan validitasnya

### 4. Tahap Penulisan Laporan

Langkah selanjutnya adalah Langkah pamungkas pada penelitian ini. pada fase ini peneliti memulai untuk menulis laporan. Setelah data dievaluasi dan diverifikasi, langkah selanjutnya adalah mengirimkan data dalam bentuk karya ilmiah deskriptif. Ini membuat temuan mudah dipahami oleh pembaca.



## BAB IV

### PAPARAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Gambaran Umum PP. Darussalam Putri Blokagung

Pondok Pesantren Darussalam ini merupakan lembaga pendidikan pondok pesantren yang berada di daerah Banyuwangi Selatan Propinsi Jawa Timur, tepatnya + 12 Km dari kota Genteng dan Jajag serta + 45 Km. dari kota Kabupaten Banyuwangi. Keadaan lokasi daerah tanahnya subur dan disebelah barat dibatasi oleh Sungai Kali Baru, sebelah selatan merupakan tanah persawahan, disebelah timur daerah pedesaan dan disebelah utara persawahan. Adapun pesantren secara resmi berbadan hukum dan berbentuk Yayasan pada tahun 1978 yaitu dengan nama “YAYASAN PONDOK PESANTREN DARUSSALAM” dengan akte notaris Soesanto adi purnomo, SH. Nomor 31 tahun 1978.

Pondok Pesantren Darussalam menaungi beberapa pondok pesantren dan sekolah formal di dalamnya di antaranya adalah Pondok Pesantren Putra, Pondok Pesantren utri yang mana dibagi menjadi dua bagian yakni PP. Darussalam Putri Utara dan PP. Darussalam Putri Selatan, Pesantren Kanak-kanak Putra dan Putri, PAUD Darussalam, TK Darussalam, SD Darussalam, SMP Plus Darussalam, MTs Al Amiriyyah, Muadalah Wustho Al Amiriyyah, Muadalah Ulya Al Amiriyyah, SMA Darussalam, MA Al Amiriyyah, SMK Darussalam,

IAI Darussalam, Ma'had Aly Darussalam, Akademi Komunitas Darussalam, dan Madrasah Diniyyah Takmiliah Al Amiriyyah.

## 2. Visi

Menjadi pusat Pendidikan yang unggul dalam kompetensi akademik, berbudaya, islami dengan mengedepankan akhlaqul karimah dan berlandaskan Aqidah ahli as-sunnah wa al-jamaah dalam rangka mewujudkan islam sebagai rahmatan lil'alam

## 3. Misi

- Memberi bekal agama yang kuat
- Meningkatkan kualitas sumber daya manusia seutuhnya
- Mencetak generasi muda yang berkualitas dalam agama dan pengetahuan umum
- Memberi bekal dengan keterampilan keagamaan, sosial dan teknologi

## 4. Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Darussalam Putri

### Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi

- Ketua Yayasan : KH. A. Hisyam Syafaat, S. Sos. I., MH
- Wakil Ketua : KH. Drs. M. Hasyim Syafaat
- Sekretaris : Dr. KH. Abdul Kholiq Syafaat, MA
- Bendahara : KH. Ahmad Munib Syafaat, Lc. M.Ei
- Kepala Bidang Kepesantrenan : KH. Aly Asyiqin
- Pengasuh PP. Darussalam Putra : KH. Aly Asyiqin
- Pengasuh PP. Darussalam Putri Utara:

Ny. Hj. Handariatul Masruroh

- Pengasuh Asrama Al Aziziyah dan Al Arofah:

Ny. Hj. Nafisah Hasyim

- Pengasuh Asrama Assaidiyah dan Darul Lughoh ‘arobiyah:

Ny. Hj. Lathifah Afif

- Pengasuh Asrama Al Ma’muroh: Ning Hj. Maya Badriatuzzahro’
- Pengasuh Asrama Syafaatul Quran: Ning Hj. Amirotun Nahdliyyah
- Pengasuh Asrama Asy Syafiiyah: Ny. Hj. Inarotul Mudrikah
- Pengasuh Asrama An Nahdloh: Ny. Hj. Nur Mualinan Munib
- Pengasuh PP. Darussalam Putri Selatan: Ny. Hj. Nurun Nadliroh
- Pengasuh Asrama Assalam: Ny. Hj. Qoniaturrohmah

## **B. Paparan Data Dan Analisis**

### **1. Peran Nyai dalam mengelola pengembangan sumber daya manusia pendidik di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Banyuwangi.**

Peneliti akan memaparkan data lapangan tentang Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pendidik di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Banyuwangi. Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi berdiri pada tahun 1951 dan seiring berjalannya waktu Nyai Hj. Handariatul Masruroh dan Ny. Hj. Nurun Nadhiroh diberi kepercayaan dan amanat sebagai Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Putri. Ny. Hj. Handariatul Masruroh sebagai Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Putri Utara dan Ny.

Hj. Nurun Nadhiroh sebagai Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Putri Selatan. Berikut hasil wawancara dengan Kepala Bidang Kependidikan Pondok Pesantren KH. Aly Asyiqin:

“Pola kepemimpinan Nyai yang paling menonjol dalam keluarga pesantren adalah Ny. Hj. Handariatul Masruroh yang pertama. Ketika melaksanakan perencanaan kegiatan pembelajaran dan pada saat gerak masa pengurus dan para ustadzah, pengawasan kegiatan bahkan beliau mendampingi sampai evaluasi kinerja pengurus dan ustadzah.”<sup>109</sup>

Peran beliau tidak hanya sampai disitu, Ny. Hj. Handariatul Masruroh senantiasa mengawal kebutuhan pondok pesantren dari segi kualitas pembelajaran di setiap tahun. Mengevaluasi hasilnya setiap tahun dan menelaah perkembangan pembelajarannya. Jika suatu saat ditemukan kelemahan dalam suatu konsep pembelajaran yang diselenggarakan maka beliau mengambil Tindakan. Konsep pembelajaran yang dimaksud adalah pembelajaran al-Quran maupun pembelajaran kitab salaf.

#### **a. Deskripsi Pelaksanaan Program Pendidikan Metodologi Pembelajaran Al Quran Metode Yanbua**

Nyai Hj. Handariatul Masruroh Bersama pengasuh putri merancang pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren. Pada tahun 2022 terjadi penurunan kualitas ustadzah Al Quran karena menurut data yang ada dari 2.633 santri masih ada kurang lebih 1.600 santri yang belum menuntaskan Pendidikan Al

<sup>109</sup> Wawancara dengan KH. Aly Asyiqin di Kediaman beliau pada tanggal 19 Mei 2023

Quran dasarnya setelah ditinjau kembali ternyata penurunan keaktifan ustadzah. Nyai Hj. Handariatul Masruroh mengirim santrinya untuk belajar di pondok lain yakni Pondok Pesantren Yasinat Jember asuhan KH. Imam Baghowi Burhan. Gagasan tersebut mendapat sambutan positif dari Kepala Bidang Kepesantrenan dan begitu juga pengasuh yang lain. Sebab setiap Pendidikan entah itu formal maupun non formal harus melibatkan sumber daya yang cukup dan tentunya kompeten di bidangnya. Lengkapnya Nyai Hj. Handariatul Masruroh menceritakan,

“Pada saat itu saya Bersama dengan pengasuh yang lain serta dibantu pengurus untuk mengumpulkan masalah-masalah yang terjadi pada Pendidikan. Pada saat itu kami fokus pada Pendidikan Al Quran. Ternyata salah satu yang perlu ditindak lanjuti adalah adanya menurunnya tingkat kemampuan baca Al Qur’an pada santri. Hal ini disebabkan karena kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh ustadzah. Oleh karena itu kami dari pengasuh juga mengambil Tindakan untuk menyekolahkan santri kami yang menjadi ustadzah di Pondok Pesantren Yasinat (Yayasan Nahdlatut Tholabah) Jember di bawah asuhan KH. Imam Baghowi Burhan. Kami memilih pesantren itu karena pusat metode Al Quran yang kami pakai yakni Yanbua paling dekat dan sudah sangat baik di pesantren tersebut”.<sup>110</sup>

Ungkapan Nyai di atas sesuai dengan ungkapan Ny. Hj.

Miftahul Khoiriyah sebagai Pengasuh Lembaga Pengajian Al Quran;

“Benar yang disampaikan oleh Nyai Hj. Handariatul Masruroh, bahwa kami membuat keputusan dengan menyekolahkan santri untuk belajar Al Quran metode Yanbua, karena bagaimanapun kita harus mengambil Tindakan untuk terus meningkatkan kualitas Pendidikan santri dalam segala bidang termasuk bidang Pendidikan Al

<sup>110</sup> Wawancara dengan Ny. Hj. Miftahul Khoiriyah di Kediaman beliau pada tanggal 19 Mei 2023

Quran. Salah satunya adalah dengan cara membawa santri ke pondok pesantren lain untuk belajar”.<sup>111</sup>

Pernyataan yang disampaikan oleh Ny. Hj. Miftahul Khoiriyah tersebut diperkuat oleh Nuzula Indana Maulida pengurus Pondok Pesantren Darussalam Putri bidang pengajian Al Qur’an. Nuzula memberikan keterangan sebagai berikut;

“Sebagai pengurus pondok pesantren di bidang Al Qur’an, saya memahami dan mengetahui betul bahwa Ny. Hj. Handariatul Masruroh memiliki pengaruh besar dalam pengembangan Pendidikan di pondok pesantren putri. Beliau terjun langsung mengarahkan pengurus, bahkan tidak jarang beliau secara langsung terjun di tengah-tengah santri untuk mengkoordinir kegiatan-kegiatan santri. Saat ini mungkin terkait dengan pengkoordiniran kegiatan tidak terlalu intens seperti dulu, namun untuk pengarahan dan pengawalan terhadap pengembangan santri dan pengurus tetap dilakukan langsung oleh beliau. Termasuk Ketika mengutus guru Al Quran untuk belajar kepada KH. Imam Baghowi Burhan pada tahun 2022”.<sup>112</sup>

Berdasarkan pernyataan Nyai Hj. Handariatul Masruroh serta yang telah disampaikan oleh KH. Aly Asyiqin, Ny. Hj.

Miftahul Khoiriyah dan Nuzula Indana Maulida di atas, pengembangan sumber daya pendidik Al Qur’an di Pondok Pesantren Darussalam Putri, nampaknya beliau terlibat langsung dalam melaksanakan proses pengembangan pengetahuan dan kemampuan gurunya dalam baca Al Quran metode Yanbua. Secara singkat tahapan yang dilakukan diawali dengan penggalian data melalui pengurus melihat menurunnya kemampuan santri dalam

<sup>111</sup> Wawancara dengan Ny. Hj. Handariatul Masruroh di Kediaman beliau pada tanggal 17 Mei 2023

<sup>112</sup> Wawancara dengan Nuzula Indana Maulida di Kantor Pondok Pesantren Darussalam Putri pada tanggal 22 Mei 2023

bidang baca Al Quran yang mana kemudian hasilnya ditemukan berasal dari sumber daya guru yang juga menurun yang kemudian muncullah ide dari beliau untuk belajar di pondok pesantren lain yang bidangnya lebih terlihat lebih unggul.

Hasil wawancara tersebut di atas dapat diperkuat dengan hasil observasi peneliti pada hari Rabu, 17 Mei 2023 yang mana berlangsungnya seluruh tahapan pengembangan ini membuktikan betapa berpengaruhnya peran Nyai dalam pengembangan pendidikan di Pondok Pesantren Darussalam Putri. Pengaruh Nyai Hj. Handariatul Masruroh dalam di Pondok Pesantren Darussalam Putri dapat dilihat oleh peneliti selama penelitian dilaksanakan. Selama proses penggalian data, semua keterangan dan penjelasan yang diperoleh peneliti dari beberapa pengasuh, dan pengurus pesantren serta beberapa yang dilihat oleh peneliti adalah cara seorang Ibu Nyai dalam memimpin pondok pesantren putri begitu mendetail karena beliau mengarahkan pengurus secara langsung dalam melaksanakan kepengurusan.<sup>113</sup>

Hasil observasi di atas diperkuat dengan dokumen di bawah ini yaitu kegiatan rapat bulanan pengurus dan pengasuh pondok pesantren yang diarahkan langsung oleh Nyai Hj. Handariatul Masruroh.

---

<sup>113</sup> Observasi Lapangan



**Gambar 4.1**

**Kegiatan Rapat Rutin Setiap Bulan Pengasuh dan Pengurus**

Selain itu, paparan data yang disampaikan peneliti di atas juga mengisyaratkan adanya analisis kebutuhan, dalam proses pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik. Berawal dari analisis kebutuhan yang mana diambil berdasarkan kebutuhan pondok pesantren dengan meninjau skala keberhasilan dan kendala-kendala dalam kegiatan belajar mengajar. Analisis kebutuhan ini diperhitungkan dengan 3 jenis analisis yakni analisis organisasional, analisis pekerjaan dan analisis individual. Konsep analisis organisasional yang dilakukan oleh Ibu Nyai adalah dengan melihat lembaga-lembaga yang berada di bawah naungan pesantren yang membutuhkan pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Kemudian dari segi analisis pekerjaan meninjau pelatihan, pendidikan dan pengembangan apa yang dibutuhkan lembaga, serta kompetensi yang dibutuhkan setelah melaksanakan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Kemudian yang berkaitan dengan analisis individual juga mencari data peserta yang lebih spesifik untuk mengikuti pelatihan, pendidikan, dan pengembangan serta



melakukan evaluasi untuk melihat perkembangan dan hasil dari pengembangan yang dilakukan. Setelah dilaksanakan pengembangan terjadi tidak adanya perubahan, peningkatan, atau bahkan penurunan.<sup>114</sup>

Hal demikian juga diakui oleh Ny. Hj. Handariatul Masruroh ketika akan melaksanakan pengembangan terhadap tenaga pendidik pondok pesantren. Beliau menuturkan,

“setiap bulan saya sendiri selalu minta laporan kinerja ustadzah pengajian kitab maupun pengajian Al Quran. Dalam hal ini tujuan saya selaku pimpinan pondok pesantren adalah melihat evaluasi dari hasil belajar siswa dan evaluasi dari hasil mengajar para guru/ustadzahnya. Jika terdapat permasalahan seperti ustadzah yang kurang berkompeten kemudian kekurangan ustadzah maka saya menentukan sebuah ide untuk mengentaskan permasalahannya. Selain itu saya Bersama pengasuh putri yang lain juga musyawarah untuk mengambil tindak lanjut setiap permasalahan yang dihadapi oleh pesantren. Melihat permasalahannya, tentunya beda masalah akan beda solusi. Seperti ketika terjadi menurunnya kompetensi yang dimiliki oleh ustadzah Al Quran maka saya memutuskan untuk memondokkan para santri di pondok pesantren yang lebih baik kualitasnya di bidang Al Quran. Saat ini kami menggunakan metode belajar Al Quran Bernama Yanbua, maka saya Bersama pengasuh yang lain memondokkannya ke PP. Nahdlatut Thalabah Jember ashan KH. Imam Baghowi Burhan. Beda lagi ketika hal yang sama terjadi pada pengajian kitab. Pada saat itu saya meminta kepada ketua lembaganya untuk mengadakan sorogan ustadzah yang berkelompok-kelompok dengan dipimpin 1 ustadz dari Madrasah Diniyah yang ahli di bidangnya. Selain itu biasanya saya juga ada rutinan dengan ustadzah selama 3 bulan sekali.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Nyai. Hj. Handariatul Masruroh di atas bahwa terdapat beberapa program yang dilakukan

---

<sup>114</sup> Observasi Lapangan

untuk melaksanakan pengembangan ustadzah atau guru Al Quran, yakni dengan tadarrus bersama serta melaksanakan di Pendidikan di pesantren lain dalam beberapa waktu yang telah disepakati, selain itu dalam bidang pengajian kitab juga dilakukan hal yang sama yakni dengan melaksanakan sorogan bersama ustadzah secara berkelompok dengan didampingi ustadz ataupun ustadzah yang lebih ahli dalam pengajian kitab. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Ny. Hj. Miftahul Khoiriyah selaku Pengasuh Lembaga Pengajian Al Quran, di bawah ini.

“Benar kami melaksanakan rutinan yang mana isinya adalah tadarrus bersama ustadzah serta sharing dengan ustadzah, yang mana nantinya disitu terdapat forum yang menampung keluhan-keluhan ustadzah dalam menghadapi para santri yang belajar Al Qur’an. Selain itu Ibu Nyai Masruroh juga mengumpulkan ustadzah 3 bulan sekali, atau bisa lebih cepat sekiranya membutuhkan solusi cepat pada suatu masalah tertentu.”<sup>115</sup>

Apa yang disampaikan oleh Ny. Hj. Miftahul Khoiriyah di

atas senada dengan ungkapan Nuzula Indana Maulida selaku

Pengurus Pondok Pesantren dalam bidang Al Quran di bawah ini,

“Setiap malam Ahad saya sebagai pengurus yang diberikan Amanah untuk terjun langsung dalam pelaksanaan pendidikan Al Quran ini memberikan fasilitas untuk belajar lebih mendalam untuk metodologi mengajar Al Quran. Selain itu, keluhan-keluhan dari ustadzah juga kami tampung, sebagai pemecahan masalah untuk kenyamanan ustadzah dalam mengajar dalam santri dalam belajar”<sup>116</sup>

<sup>115</sup> Wawancara dengan Ny. Hj. Miftahul Khoiriyah di Kediaman beliau pada tanggal 19 Mei 2023

<sup>116</sup> Wawancara dengan Nuzula Indana Maulida di Kantor PP. Darussalam Putri pada tanggal 22 Mei 2023

Ungkapan dari Nuzula Indana Maulida ini juga senada dengan informasi dari Musyarofah salah satu ustadzah Al Quran yang juga merupaka peserta yang mengikuti Pendidikan Ustadzah Al Quran di Pondok Pesantren Nahdlatul Thalabah Jember asuhan KH. Imam Baghowi Burhan, Musyarofah menyampaikan bahwa,

“Asal dari kami di pondokkan ke jember selama empat hari untuk belajar metodologi pembelajaran Al Quran metode Yanbua adalah melalui sharing ustadzah tersebut. Jadi kami setiap malam Ahad memang benar melaksanakan tadarrus bersama Ustadzah, setelah tadarrus kami melaksanakan sharing bertukar fikiran sesama ustadzah. Kami semua menyampaikan laporan terkait perkembangan siswa baik berupa prestasi maupun kendala-kendala yang kami alami selama mengajar dan kendala yang dialami oleh santri selama belajar. 3 bulan sekali Ibu Nyai juga mengumpulkan ustadzah untuk melaksanakan memberikan motivasi pencapaian ke depan dan melakukan evaluasi secara langsung.”<sup>117</sup>

Pemaparan oleh Ny. Hj. Handariatul Masruroh dan Ny. Hj. Miftahul Khoiriyah serta Nuzula Indana Maulida selaku pengurus bidang Pendidikan Al Quran menunjukkan bahwa peran Nyai dalam memberikan sumbangsih terhadap pengembangan Pendidikan di pondok pesantren putri ini begitu besar pengaruhnya. Terbukti dari intruksi secara runtut yang diberikan oleh beliau mulai dari menilai kinerja ustadzah, memberikan motivasi, mengumpulkan permasalahan untuk dievaluasi dan kemudian dikembangkan

<sup>117</sup> Wawancara dengan Nuzula Indana Maulida di Kantor PP. Darussalam Putri pada tanggal 22 Mei 2023

menjadi sebuah solusi untuk semakin berkualitasnya Pendidikan di pondok pesantren.<sup>118</sup>

Hasil wawancara dan observasi di atas diperkuat dengan dokumentasi di bawah ini yang menunjukkan tentang kegiatan rutin ustadzah yang dilaksanakan. Gambar dibawah ini menunjukkan ustadzah yang sedang melaksanakan tukar pikiran melalui diskusi dengan menyampaikan hasil pembelajaran selama satu minggu beserta keluhan murid dalam menyerap pemahaman dalam pembelajaran Al Quran. Gambar selanjutnya memaparkan saat santri Pondok Pesanten Darussalam Putri Blokagung sedang belajar bersama KH. Imam Baghowi Burhan untuk mendalami konsep metodologi pembelajaran Al Quran Metode Yanbua.



**Gambar 4.2**  
**Tadarrus dan Sharing Ustadzah Pengajian Al Quran**

---

<sup>118</sup> Observasi Lapangan



**Gambar 4.3**  
**Pendidikan Metodologi Pembelajaran Al Quran Metode**  
**Yanbua di PP. Nahdlatut Tholabah Jember**

**b. Deskripsi Pelaksanaan Pengembangan Ustadzah Pengajian**  
**Kitab Salaf dengan Sorogan**

Dalam pengelolaan pengajian kitab salaf di pondok pesantren Nyai Hj. Handariatul Masruroh memiliki inisiatif untuk memberikan Pendidikan bagi ustadzahnya. Namun tidak sampai melakukan Pendidikan ke luar pesantren karena sumber daya yang

dimiliki di kalangan ustadz di Madrasah Diniyah, alumni pondok

pesantren, dan keluarga pesantren sendiri mumpuni untuk melaksanakan pengembangan dengan ustadzah. Hal ini baru saja

berjalan selama 6 tahun yang mana didasari dari permasalahan santri

ketika pelaksanaan tes kitab di Madrasah Diniyah Al Amiriyyah

setiap angkatannya masih terdapat santri mengalami remedial atau

tes ulang karena tidak lolos standar yang telah disiapkan oleh

Madrasah Diniyah. Dalam hal ini pengasuh pondok pesantri Nyai

Hj. Handariatul Masruroh yang mendapatkan informasi laporan dari pihak Madrasah Diniyah tentunya segera mengambil tindak lanjut agar dapat memperkecil kemungkinan santri yang mengalami tes ulang atau remedial setiap kali ada tes kitab salaf. Hal ini di klarifikasi langsung oleh KH. Aly Asyiqin sebagai Kepala Bidang Kepesantrenan sekaligus Kepala Madrasah Diniyah Al Amiriyyah di Pondok Pesantren Darussalam Blokagung.

“Santri putri pada dasarnya memiliki minat yang lebih kecil dalam mempelajari kitab salaf daripada santri putra. Untuk itu sumber daya manusia dalam pengajaran kitab salaf nya pun juga rendah, maka kami di jajaran pengasuh berjalan Bersama dengan pengurus yang terkait berusaha untuk mencari solusi di awal sebelum terjadi kemerosotan yang signifikan. Mengingat ciri khas pondok blokagung ini dominan kepada diniyahnya, jadi santri walau bagaimanapun keadaannya harus bisa dan mampu mencapai target pembelajaran kitab salaf. Kami menyampaikan kepada pengasuh putri untuk di tindak lanjuti di akarnya. Akarnya ya dari Ustadzah-ustadzah itu. Kita tidak bisa terus menerus menuntut murid sebelum memperbaiki gurunya terlebih dahulu.”

Hal ini juga dipertegas oleh Nyai Hj. Handariatul Masruroh

yang mana ketika mendapatkan laporan dari pihak Madrasah Diniyah Al Amiriyyah.

“Rapat Pengasuh yang dilaksanakan setiap bulan membuat kami di jajaran pengasuh selalu update terhadap perkembangan maupun penurunan kegiatan maupun hasil pembelajaran santri, salah satunya di bidang Pendidikan kitab salaf ini. Tidak mudah tentunya dalam melakukan proses pengembangan apalagi perubahan yang signifikan. Namun tentu kita tidak bisa diam saja, harus ada gebrakan baru yang mana nantinya akan meningkatkan kualitas santri yang lulus dari pondok pesantren. Mereka benar-benar membawa hasil yang dapat mereka nikmati sendiri nantinya.”

Selain itu hal ini juga ditanggapi langsung oleh Ketua Lembaga Pengajian Kitab Salaf Ustadzah Nurul Hidayati.

"Sorogan yang dicetuskan oleh Ny. Hj. Handariatul Masruroh sudah berjalan 6 tahun lamanya. Sejak Madrasah Diniyah melakukan Analisa dengan terjadinya remedial tes kitab secara terus-menerus di kalangan santri putri serta melaporkan kepada pengasuh putri untuk ditindak lanjuti oleh pengurus pada masa itu. Berdasarkan inisiatif dari Bu Nyai, para pengurus mulai menyelenggarakan sorogan sesama ustadzah dengan mendatangkan ustadz dari Madrasah Diniyah yang lebih ahli dalam bidang kitab salaf dan proses pengajarannya. Selain itu setelah sesi sorogan juga dalam pertemuan itu dilaksanakan diskusi sesama ustadzah untuk mengetahui keluhan-keluhan yang dirasakan oleh santri."

Penyampaian ini di konfirmasi oleh Ketua Umum Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Aulia Hidia Ayusha.

"Dalam kegiatan ini Bu Nyai memang menginisiasi secara langsung bahkan juga mengawasi dan mengevaluasi hasil dari sorogan yang ada sampai sekarang kami dari pengurus juga harus melaporkan *progress* nya di setiap bulan."

Berdasarkan pemaparan oleh KH. Aly Asyiqin, serta yang disampaikan Nyai Hj. Handariatul Masruroh dan didukung dengan wawancara Bersama dengan Ketua Lembaga Pengajian Kitab Salaf dan Ketua Umum Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung, nampaknya Nyai Hj. Handariatul Masruroh berperan penting bahkan secara langsung beliau menginisiasi serta mengawal sampai mengevaluasi dari proses pengembangan kualitas sumber daya ustadzah pengajian kitab tersebut.

Hasil wawancara yang sudah dipaparkan di atas diperkuat dan didukung dengan hasil observasi pada hari Rabu, 17 Mei 2023 bahwa keberlangsungan dalam keseluruhan proses yang ada pada Pengembangan Ustadzah Kitab Salaf ini menunjukkan pengaruh Ibu Nyai dan peran serta beliau begitu penting. Dapat dilihat dari kecepatan beliau dalam menanggapi permasalahan santri dalam bidang pengajian kitab dan segera memberikan utusan program kepada pengurus untuk dijalankan secara *istiqomah*.<sup>119</sup>

Hasil observasi diperkuat dengan dokumen terlampir pada saat rapat Pengasuh Pesantren dan pengarahan dari Nyai Hj. Handariatul Masruroh kepada pengurus.

### **c. Deskripsi Pengembangan Pendidik Melalui Hubungan Ruhaniyah Santri Kepada Guru**

Dalam proses pengabdian sebagai seorang pendidik di Pondok pesantren, Nyai Hj. Handariatul Masruroh tidak hanya membekali kepada pendidik tentang metri dan metodologi pembelajaran Al Quran dan Kitab Salaf. Beliau juga turut serta mengajarkan hubungan ruhaniyah. Dalam hal ini hubungan ruhaniyah dapat kita kenal dengan ikatan batin antara murid dengan guru. Beliau memberikan pengertian kepada para pendidik yang ada di pondok pesantren putri bahwa guru harus menjadi tiga sosok dalam pembelajaran.

---

<sup>119</sup> Observasi pada 17 Mei 2023 di Kantor Pondok Pesantren Darussalam Putri



Pertama sebagai *Mudarris*, yang mana diartikan bahwa guru merupakan orang yang memberikan Pelajaran berupa pengetahuan kepada murid, dapat diartikan hanya sebatas transfer ilmu saja. Tanggung jawabnya hanya sebatas pada pengetahuan anak didik terhadap mata Pelajaran tertentu.

Kedua sebagai *Muaddib*, kata ini berarti seorang guru merupakan orang yang memberikan contoh yang baik dalam segi perbuatan, perkataan dan amaliyah sehari-hari yang dikerjakan oleh seorang guru di pesantren. Terlebih seorang santri hidup bersama satu lingkungan dengan guru yang juga sama-sama seorang santri. Oleh karena itu muridnya melihat langsung bagaimana keseharian gurunya dan itulah yang akan di contoh oleh muridnya.

Ketiga sebagai *Murobbi*, kata ini diartikan sebagai orang yang melebihi dari seorang guru. *Murobbi* merupakan guru yang lebih dalam pengartiannya sebagai pendidik, karena dalam tahapan guru menjadi *Murobbi* ini sangat dalam pola pendidikannya. Tidak hanya mendidik memberi tranfer ilmu dan adab, tetapi sebagai guru yang memperhatikan Pendidikan jiwa Rohani, jasmani, yang mana nantinya akan membentuk fisik dan mental dalam menerapkan ilmu yang telah didapatkan.

Guru sebagai *Murobbi* secara otomatis dan tidak tertulis dituntut untuk mendoakan setiap muridnya tanpa terkecuali karena pengharapan kepada Allah untuk meningkatkan kualitas generasi

umat Islam. Salah satu bentuk yang dapat dilihat dalam peranan guru sebagai Murobbi adalah Nyai Hj. Handaraiatul Masruroh mengajak santri melaksanakan khataman Al Quran Bersama-sama dengan seluruh santri setiap akan melaksanakan Ujian Sekolah, maupun Evaluasi Madrasah Diniyah bahkan ketika menjelang peringatan acara-acara besar pesantren dan peringatan hari besar Islam Hal ini disampaikan langsung oleh Nyai Hj. Handariatul Masruroh dalam *Mauidhoh Hasanah* beliau pada rapat Ustadzah yang dilaksanakan pada 3 Mei 2023 yang menjadi bentuk observasi langsung oleh peneliti.

“Sebagai guru, sebagai pendidik, kita tidak bisa dengan mudahnya hanya mengajar lalu pulang, tidak semudah itu menjadi guru. Guru merupakan pahlwan tanpa tanda jasa. Menjadi guru bukan hal yang mudah. Bahkan keberhasilan seorang murid bergantung bagaimana guru mendidiknya, mengajarnya, dan mendoakannya. *Makane guru lek ndungo kudu ajek, seng banter, seng Istiqomah.* Selain mengajar, guru juga harus memberi contoh yang baik kepada murid, guru harus mendoakan untuk keberhasilan murid dalam belajar. Selain itu kalau ada apa-apa terkait acara besar, maupun ujian, bahkan lomba, di tirakati dengan khataman bareng-bareng. Mendoakan diri sendiri sekaligus mendoakan orang lain yang mana nanti kebaikannya juga akan Kembali pada diri sendiri juga.”<sup>120</sup>

Kalimat yang disampaikan oleh Nyai Hj. Handariatul Masruroh ini menunjukkan peran beliau dalam peran secara langsung dalam proses manajemen pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Darussalam Putri. Hal ini sejalan

---

<sup>120</sup> Observasi Lapangan

dengan yang disampaikan oleh Ustadzah Zaidah Maghfiroh selaku Pengurus Pondok Pesantren Darussalam Putri.

“Bu Nyai memang selalu memprioritaskan akhlaq dalam proses pengambilan guru. Setelah itu dilihat kemampuannya. Ada beberapa santri yang cerdas, tapi kesempatan mengajarnya lebih kecil karena akhlaqnya yang bagi beliau akan mengkhawatirkan jika dicontoh oleh teman-teman santri. Akan tetapi sejauh ini santri yang menjadi guru sudah bisa mawas diri dan mencontohkan hal-hal baik dan mengayomi anak didiknya sebagai santri senior. Untuk khataman memang kami sudah dibiasakan dalam menghadapi ujian atau menjelang acara-acara besar kita dibiasakan untuk menggelar khataman Bersama-sama.”<sup>121</sup>

Demikian juga yang disampaikan oleh Ketua Umum Pondok Pesantren Ustadzah Aulia Hidia Ayusha di bawah ini menjelaskan tentang peran Ibu Nyai dalam proses manajemen pengembangan sumber daya pendidik di Pondok Pesantren Darussalam Putri.

“Dalam beberapa kali rapat, kerap kali Ibu Nyai menyampaikan pentingnya belajar meskipun sudah menjadi guru. Perlu sekali memberikan contoh yang baik setelah memberikan pengetahuan kepada mereka. Selain itu Ibu Nyai juga selalu berpesan kepada segenap ustadzah yang ada untuk selalu mendoakan dengan mengirim Al Fatihah untuk anak didik, menyelipkan nama anak didik dalam doa maupun mendoakan kebaikan demi keberhasilan murid. Jadi posisi sebagai guru selalu dianggap sebagai posisi yang mulia karena perjuangannya tidak mudah. Mereka dituntut untuk bersikap baik dan selayaknya agar dapat dicontoh baik pula oleh anak didiknya. Di masa-masa usia yang sedang labil tentu hal ini tidak mudah. Bukan berarti tidak ada halangan atau tidak pernah terjadi pelanggaran. Tapi tentunya kita punya standar jika sewaktu-waktu terdapat guru yang sekiranya melanggar qonun-qonun ada peringatan ta’zir khusus bahkan hingga pemutusan hak mengajar.”<sup>122</sup>

<sup>121</sup> Wawancara dengan Pengurus Pesantren di Kantor PP. Darussalam Putri pada tanggal 22 Mei 2023

<sup>122</sup> Wawancara dengan Pengurus Pesantren di Kantor PP. Darussalam Putri pada tanggal 22 Mei 2023

Apa yang telah dikatakan oleh Nyai Hj. Handariatul Masruroh, dan Ustadzah Zaidah Maghfiroh serta Ustadzah Aulia Hidia Ayusha di atas dengan jelas menunjukkan tentang peran Nyai dalam mengelola pengembangan sumber daya manusia pendidik di Pondok Pesatren Darussalam Blokagung. Hal ini dapat peneliti lihat sendiri dalam proses observasi lapangan dan penggalian data. Dalam pengamatan penulis ketika mengikuti rapat pengurus pesantren dan ustadzah, terlihat dengan jelas peran tersebut. Keseluruhan program-program pengembangan untuk pendidik berasal dari ide dan inisiatif Ibu Nyai. Dari pengurus pesantren dan pengurus tingkat Yayasan dari atas pun belum berani menjalankan program jika belum atas persetujuan pengasuh. Seluruh jajaran kepengurusan juga selalu menunggu persetujuan beliau ketika akan melaksanakan setiap program pengembangan sumber daya manusia pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dikuatkan dengan dokumen, maka Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pendidik adalah mengarahkan, mendampingi, merencanakan, mengevaluasi serta mendelegasikan pendidik untuk terus mengembangkan skill mengajarnya demi tercapainya Pendidikan yang semakin berkualitas, melalui program-program Pendidikan yang dipaparkan di atas.

## **2. Peran Nyai dalam mengelola Pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Banyuwangi.**

Nyai sebagai sosok salah satu pemimpin di Pondok Pesantren dituntut untuk memiliki inovasi dalam rangka meningkatkan kualitas pondok pesantren baik dalam segi keilmuan maupun administrasinya. Administrasi berhubungan erat dengan wali santri untuk memudahkan mereka mengakses pengiriman uang saku, syahriah, maupun info-info yang lainnya. Ada dua hal yang akan dikemukakan oleh peneliti dalam peran Nyai mengembangkan sumber daya tenaga kependidikan yang mana meliputi melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses Pendidikan pada satuan Pendidikan. Dalam hal ini mengemukakan pertama tenaga pengelolaan data dan informasi santri dan yang kedua adalah tenaga pengelolaan keuangan.

### **a. Pengelolaan Data dan Informasi**

Sebelum tahun 2014 Pondok Pesantren Darussalam masih menggunakan data manual secara cetak yang berada di asrama-asrama. Adapun pengumpulan data untuk penghitungan validasi jumlah pusat dilakukan dengan proses input di dalam perangkat lunak komputer berupa excel. Seiring berjalannya waktu Ny. Hj. Handariatul Masruroh sering melakukan shilaturrahi di beberapa tempat berupa birokrasi maupun pondok-pondok hingga menemui

sistem data online dan bisa secara mandiri memiliki aplikasi yang dapat diunduh oleh wali santri melalui *play store*. Kemudian beliau menyampaikan pada forum rapat pengurus agar sistem pengolahan data santri yang ada di Pondok Pesantren Darussalam Blokagung juga bisa seperti demikian.<sup>123</sup> Meskipun perubahan atas pengembangan sistem tersebut membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Hal ini diceritakan langsung oleh beliau,

“Dulu pas masih belum ada komputer itu sistem pakai tulis dan serba manual sekali. Saya anggap itu hal biasa karena belum menjumpai teknologi. Seiring berjalannya waktu, saya juga banyak berkunjung sekaligus belajar dari pondok pesantren lain yang mana mereka secara teknologi lebih maju. Waktu zaman itu saya pulang dari shilaturrehmi langsung mengumpulkan pengurus menyampaikan maksud saya agar kita yang disini juga mengikuti. Sampai pada pertama pembelian komputer untuk mendukung proses input data. Padahal saat itu masih sangat minim ahli komputer, tapi saya selalu berpesan kepada anak-anak yang jadi pengurus untuk tidak diam di tempat. Ketika ada sesuatu hal yang lebih baik dan memudahkan organisasi ya berarti tidak ada salahnya malah justru baik untuk kita ikuti. Salah satunya ya proses mengubah data online itu, sebisa mungkin kita juga harus mengikuti dan yang saya mau adalah di data itu dapat dicantumkan informasi tentang Kesehatan santri, pengiriman uang saku, dan keaktifan santri dalam belajar jadi orang tua dari rumah bisa memantau anaknya tanpa sering-sering menelepon dan Ketika ada masalah orang tua bisa segera mengetahui infonya dengan cepat.”<sup>124</sup>

Ungkapan beliau dibenarkan juga oleh Staf Ahli

Kepesantrenan yang merupakan putri beliau sendiri Dr. H. Zulfi

Zumala Dwi A. M.A

<sup>123</sup> Observasi Lapangan

<sup>124</sup> Wawancara dengan Ny. Hj. Handariatul Masruroh di Kediaman beliau pada tanggal 17 Mei 2023

“Ibuk itu memang dari dulu suka belajar dari banyak hal, tidak hanya dari muwajahah dalam majlis akan tetapi juga melalui banyak perkembangan Lembaga-lembaga berupa pondok-pondok yang dikunjungi. Bahkan dalam setiap acara-acara beliau juga sering mengamati dan kemudian beliau modifikasi agar bisa diterapkan di pondoknya sendiri. Tidak heran kalau sedikit-sedikit ibuk mengumpulkan pengurus untuk punya proyek yang terbaru. Terkait data ini kami juga mengusulkan untuk kelengkapan data administrasi bisa dengan mudah diakses oleh wali santri melalui smartphone mereka. Ibuk menyampaikan keinginan beliau ini melalui rapat”.<sup>125</sup>

Keinginan dari Ibu Nyai tersebut oleh pengurus langsung ditindak lanjut oleh pengurus dengan melaporkan kepada Bapak Qomarudin A selaku Sekretaris Bidang Keuangan yang mana beliau juga berkontribusi dalam kepemimpinan Lembaga Administrasi Pondok Pesantren untuk segera diwujudkan dan proses realisasi dapat segera dipercepat. Pada tahun 2014 sistem itu mulai dibuat dan hingga saat ini tahun 2023 sistem tersebut sudah dapat digunakan oleh wali santri. Bahkan tidak hanya sistem webnya saja. Pondok pesantren Darussalam juga sudah memiliki aplikasi yang terus dikembangkan bernama SIS Santri. Hal ini juga dikonfirmasi oleh Bapak Qomarudin A, M.Pd. Dalam wawancara yang dilakukan peneliti beliau menyampaikan bahwa,

“Keinginan Bu Nyai pada waktu itu memang tepat sekali, memang tidak mungkin di era yang seperti ini kita masih tidak mengembangkan sistem kita agar lebih efektif dan efisien bagi wali santri serta maupun bagi petugas di pondok pesantren. Ini tidak mudah tentunya, karena selain menghabiskan dana yang tidak sedikit kami juga harus

---

<sup>125</sup> Wawancara dengan Dr. H. Zulfi Zumala Dwi A. M.A di Kantor IAI Darussalam pada tanggal 20 Mei 2023

meminta kepada programmer untuk sistem yang sesuai dengan kehendak poro pengasuh. Saya sendiri bersama tim memulai program ini pada tahun 2014 dan alhamdulillah pada tahun 2015 santri baru sudah mendaftar dengan menggunakan sistem.”<sup>126</sup>

Aulia Hidia Ayusha selaku Ketua Umum Pengurus Pondok Pesantren Darussalam Putri juga membenarkan pernyataan dari Ny. Hj. Handariatul Masruroh,

“Benar, Ibuk selalu mengarahkan dan memunculkan inovasi serta gagasan baru. Kadang kami sebagai pengurus merasa banyak ketinggalan dengan Ibuk. Alhamdulillah berkat beliau yang selalu inovatif dan tidak pernah ragu dalam memulai perubahan kami sebagai santri juga merasa lebih yakin dan percaya diri. Alhamdulillah dari awal pembentukan sistem sampai saat ini ibuk selalu diberikan laporan oleh pengurus jadi beliau benar-benar memahami dan selalu memberikan tambahan-tambahan pada sistem. Seperti yang awalnya database itu hanya untuk pusat data, kemudian berkembang lagi menjadi input data keaktifan kegiatan santri, kemudian sebagai pangkalan data pengiriman uang saku santri. Saat ini alhamdulillah sudah memiliki aplikasi yang bernama SIS santri.”<sup>127</sup>

Dalam proses pelaksanaan input data dilaksanakan oleh santri yang diberikan Amanah sebagai pengurus pusat data di ruang kerja yang telah difasilitasi oleh pesantren yang mana santri tersebut dibimbing secara teknis oleh tenaga ahli. Sedangkan untuk pengembangan program diserahkan kepada programmer yang sudah dijadikan mitra kerja. Hal ini dikonfirmasi langsung oleh

<sup>126</sup> Wawancara dengan Qomarudin. A di Unit Pelaksana Teknis Yayasan PP. Darussalam Blokagung pada tanggal 20 Mei 2023

<sup>127</sup> Wawancara dengan Aulia Hidia Ayusha di Kantor PP. Darussalam Putri pada tanggal 22 Mei 2023



Bapak Qomaruddin A, M.Pd. sebagai pimpinan lembaga administrasi Pondok Pesantren Darussalam Blokagung.

“Dalam pembuatan program dibutuhkan sumber daya yang mencukupi untuk mempertahankan dan mengembangkan sistem, karena pemrograman yang diinginkan juga butuh proses yang Panjang dan kategorinya sulit. Saya Bersama tim membagi tugas input dan pengembangan sistem. Bagian input dari teman-teman santri yang diberi amanah menjadi penanggung jawab pusat data di pesantren dan untuk pengembangan sistem kami serahkan kepada programmer ahli yang sudah kami jadikan sebagai mitra kerja sistem pengolahan data di pondok pesantren.”<sup>128</sup>

Pernyataan tersebut diperkuat oleh ungkapan yang disampaikan oleh Nafisatul Imamah, S.Pd penanggung jawab pusat data di pondok pesantren,

“Benar, untuk bagian input data dilakukan oleh tim kami ketika pendaftaran, kemudian untuk input kehadiran sekolah dilakukan oleh sekolah masing-masing, untuk pelanggaran dilakukan oleh tim keamanan. Selain itu kami saat ini juga menunggu hasil sistem untuk info Kesehatan santri.”<sup>129</sup>

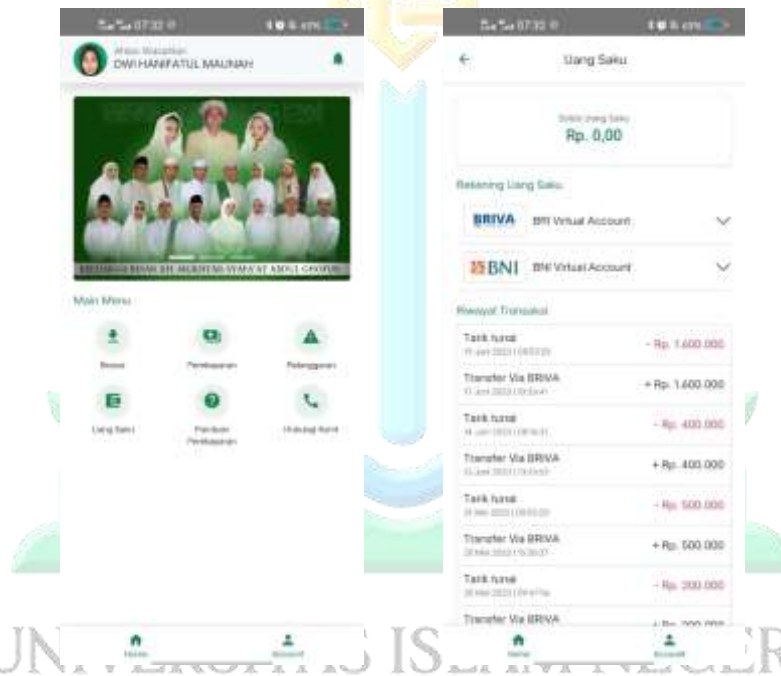
Hasil observasi dan wawancara terkait pengelolaan data dan informasi santri diperkuat dengan dokumen di bawah ini:

<sup>128</sup> Wawancara dengan Qomarudin. A di Unit Pelaksana Teknis Yayasan PP. Darussalam Blokagung pada tanggal 20 Mei 2023

<sup>129</sup> Wawancara dengan Nafisatul Imamah, S.Pd di Kantor PP. Darussalam Putri pada tanggal 22 Mei 2023



**Gambar 4.4**  
**Pelaksanaan Input Data**



**Gambar 4.5**  
**Tampilan Aplikasi yang dapat dilihat wali santri**

#### **b. Pengelolaan Keuangan**

Keuangan yang ada di Pondok Pesantren Darussalam Putri diatur oleh beberapa Bendahara Pondok Pesantren. Di antaranya adalah Bendahara Operasional, Bendahara Pengembangan dan Bendahara Kos Makan Santri. Dalam hal keuangan seluruh

penanggung jawab laporan secara langsung kepada Ibu Nyai. Bentuk peran Nyai dalam proses pengembangan sumber daya manusia di sini, Nyai selalu memberikan pengarahan pada seluruh konsep keuangan yang ada di pesantren. Beliau juga yang memberikan rancangan pembagian pengelolaan keuangan.<sup>130</sup>

Dimulai dari Bendahara Operasional merupakan bendahara yang mengatur keuangan yang berasal dari sebagian Syahriyah santri dan dialokasikan untuk kebutuhan pokok pesantren. Kemudian Bendahara Pengembangan merupakan bendahara yang mengatur keuangan yang berasal dari usaha-usaha milik pesantren seperti: Travel Perjalanan, Laundry, Koperasi Pondok Pesantren, dan Investasi Bersama Koperasi Umum Yayasan. Nantinya sumber keuangan ini dialokasikan untuk pembangunan-pembangunan pesantren dan renovasi Gedung ataupun kerusakan ringan dan berat. Adapun mengenai usaha-usaha tersebut Nyai langsung yang memberikan ide serta inovasi-inovasi dalam pembangunan usaha pesantren putri dengan dibantu secara pelaksanaan teknisnya oleh pengurus. Bendahara Kos Makan mengatur keuangan yang sumbernya dari Sebagian Syahriyah santri dan diatur untuk biaya konsumsi keseharian santri selama di pesantren. Seluruh proses keluar dan masuk Keuangan yang ada di pondok pesantren juga

---

<sup>130</sup> Observasi Langsung

harus melalui persetujuan Nyai.<sup>131</sup> Dalam hal ini Nyai Hj.

Handariatul Masruroh menerangkan sebagai berikut;

“Beginilah Mbak, saya ini bagian yang tua-tua ya mengarahkan semua pengurus baik di tingkat pengurus Yayasan maupun tingkat pengurus pesantren. Pengarahan-pengarahan ini saya sampaikan di awal setiap pergantian pengurus baru, pada saat perkenalan maupun pada pengurus lama pada saat proses pembaharuan program pesantren dan rapat-rapat evaluasi administrasi pesantren. Pembagian keuangan yang sudah dirancang dalam Rencana Anggaran Kegiatan dan Sidang Pleno Pesantren. Pembagian keuangan secara terperinci sudah saya jelaskan di awal kepengurusan dan biasanya saya meminta anggaran biaya untuk kegiatan mbak-mbak pengurus dan mbak-mbak pengurus laporan ke saya setiap bulan. Dalam proses laporan itu juga saya memberikan pengarahan langsung kepada Bendahara. Kapan saja kita perlu mengendalikan uang dengan baik dan semua Lembaga dapat menjalankan programnya dengan baik.<sup>132</sup>

Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Aizni Himmatul Ulya S.Esy. sebagai salah satu Bendahara PP. Darussalam Putri Blokagung;

“Benar setiap bulan memang kami melakukan laporan keuangan kepada Ibuk karena memang seluruh proses keluar dan masuknya uang harus melalui persetujuan dari Ibuk, selain itu kami juga diarahkan oleh beliau apa saja kebutuhan mingguan, bulanan dan tahunan yang dibutuhkan oleh pesantren. Justru beliau yang selalu mengingatkan di setiap momen-momen yang perlu didanai oleh pesantren, yang mana momen itu tidak direncanakan dalam sidang-sidang pleno. Seperti partisipasi terhadap bantuan korban bencana, bantuan santri sakit baik ringan maupu berat, bantuan sosial kepada warga sekitar pesantren.”<sup>133</sup>

<sup>131</sup> Observasi Langsung

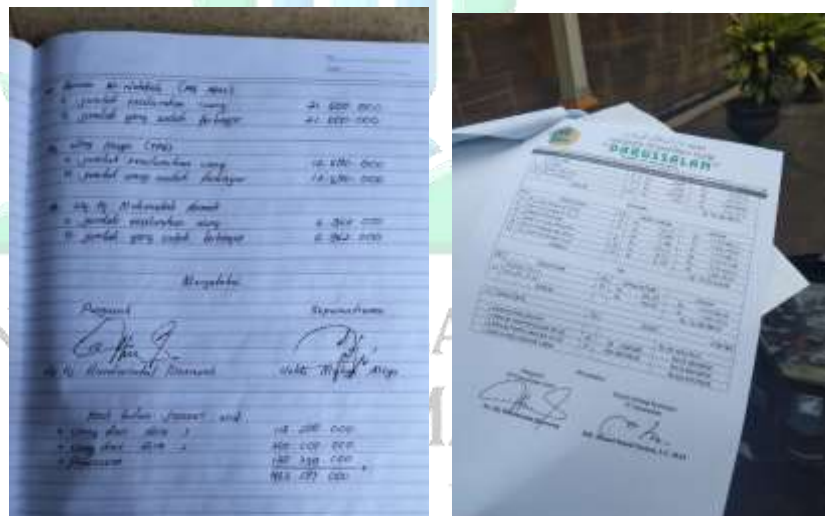
<sup>132</sup> Wawancara dengan Ny. Hj. Handariatul Masruroh di Kediaman beliau pada tanggal 17 Mei 2023

<sup>133</sup> Wawancara dengan Pengurus Pesantren di Kantor PP. Darussalam Putri pada tanggal 22 Mei 2023

Pernyataan di atas diperkuat dengan ungkapan Bapak Qomarudin, A. M.Pd. selaku Sekretaris Kepala Bidang Kemanan dan Ketertiban;

“Terkait keuangan, Ibuk selain mengarahkan beliau juga menghandel dan mengawasi secara langsung proses keluar masuk keuangan juga harus atas persetujuan beliau. Sumber keuangan operasional dan kos makan itu berasal dari Syahriah santri yang mana alokasinya menuju kepada kebutuhan pokok pesantren setiap bulan. Baik berupa realisasi program Pendidikan maupun kebutuhan barang habis pakai seperti internet, alat tulis kantor dan lain-lain.”<sup>134</sup>

Hasil observasi dan wawancara di atas diperkuat dengan dokumentasi tentang rencana anggaran yang selalu berkaitan dengan persetujuan Nyai.



**Gambar 4.6**  
**Proposal Pengajuan dan Laporan yang disetujui oleh Nyai**

<sup>134</sup> Wawancara dengan Qomarudin, A di Unit Pelaksana Teknis Yayasan PP. Darussalam Blokagung pada tanggal 20 Mei 2023

**Gambar 4.7**

**Laporan Bendahara Operasional dan Pengembangan yang tercantum di Laporan Pertanggungjawaban Pengurus**

Dari hasil wawancara di atas peneliti melakukan observasi untuk melihat realita di lapangan terkait dengan peran nyai dalam pengembangan sumber daya tenaga kependidikan di pondok pesantren. Data dokumentasi yang peneliti dapatkan menunjukkan bahwa Nyai memiliki peran penting pada perubahan sistem informasi yang ada di PP. Darussalam Putri Blokagung. Dimulai dari pengarahannya perencanaan pelaksanaan sistem hingga pengadaan sumber daya untuk menghadapi sistemnya.

**C. Temuan Penelitian**

Berdasarkan pemaparan dan analisis terhadap fokus penelitian tersebut, maka peneliti akan mengemukakan temuan penelitian yang diperoleh dari lapangan. Temuan penelitian tersebut diantaranya sebagai berikut:

**1. Peran Nyai dalam mengelola pengembangan sumber daya manusia pendidik di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Banyuwangi.**

Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pendidik adalah mengarahkan, mendampingi, merencanakan, mendelegasikan pendidik, serta mengevaluasi untuk terus mengembangkan skill mengajarnya demi tercapainya Pendidikan yang semakin berkualitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya program dari Nyai yang berupa Pendidikan Metodologi Pembelajaran Al Quran Metode Yanbua di Pondok Pesantren serta mengadakan sorogan kitab untuk ustadzah kitab salaf.

Nyai Hj. Handariatul Masruroh juga menumbuhkan hubungan ruhanian antara guru dan murid dengan ditanamkan kepada pendidiknya bahwa tugas dari pendidik adalah sebagai *Mudarris*, *Muaddib* dan *Murobbi*.

**2. Peran Nyai dalam mengelola pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Banyuwangi.**

Peran Nyai dalam manajemen pengembangan sumber daya tenaga kependidikan adalah mengembangkan sumber daya operator sistem layanan Pendidikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya perkembangan pada sistem informasi dan pengolahan data di pesantren yang dahulunya berada di luar jaringan saat ini sudah berada di dalam

jaringan atau *online* dan sudah memiliki aplikasi yang dapat diakses oleh santri dan wali santri guna melakukan cek data pembayaran, info Kesehatan, pengiriman uang saku, dan data santri selain itu menyusun pengolahan data keuangan dan diklasifikasikan berdasarkan sumber keuangan yang didapatkan pesantren untuk kebutuhan santri.

**Tabel 4.1**  
**Temuan Penelitian**

No	Fokus Penelitian	Temuan Penelitian
1	Peran Nyai dalam mengelola Pengembangan Sumber Daya Manusia pendidik di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Banyuwangi.	<p>Peran Nyai dalam mengelola Pengembangan Sumber Daya Manusia pendidik adalah mengarahkan, mendampingi, merencanakan, mendelegasikan pendidik, serta mengevaluasi untuk terus mengembangkan skill mengajarnya demi tercapainya Pendidikan yang semakin berkualitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya program dari Nyai yang berupa Pendidikan Metodologi Pembelajaran Al Quran Metode Yanbua di Pondok Pesantren serta mengadakan sorogan kitab untuk ustadzah kitab salaf.</p> <p>Nyai Hj. Handariatul Masruroh juga menumbuhkan hubungan ruhaniah antara guru dan murid dengan ditanamkan kepada pendidiknya bahwa tugas dari pendidik adalah sebagai <i>Mudarris</i>, <i>Muaddib</i> dan <i>Murobbi</i>. Beliau juga membiasakan melaksanakan Khataman Al Quran Bersama seluruh santri baik ustadzah maupun murid ketika menjelang pelaksanaan evaluasi pembelajaran maupun hari besar pesantren.</p>
2	Peran Nyai dalam mengelola Pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga kependidikan di Pondok Pesantren	Peran Nyai dalam hal ini adalah mengembangkan sumber daya operator sistem layanan Pendidikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya perkembangan pada sistem informasi dan pengolahan data di pesantren yang



<p>Darussalam Putri Blokagung Banyuwangi.</p>	<p>dahulunya berada di luar jaringan saat ini sudah berada di dalam jaringan atau <i>online</i> dan sudah memiliki aplikasi yang dapat diakses oleh santri dan wali santri guna melakukan cek data pembayaran, info Kesehatan, pengiriman uang saku, dan data santri. Selain itu Nyai juga Menyusun pengolahan data keuangan dan diklasifikasikan berdasarkan sumber keuangan yang didapatkan pesantren untuk kebutuhan santri.</p>
---	---



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## BAB V

### PEMBAHASAN

Pada bab V akan membahas hasil penelitian bersama dengan teori-teori yang telah dibahas sebelumnya, serta teori tambahan yang ditemukan melalui penelitian literatur. Ini diharapkan bahwa wacana ini akan memberikan gambaran mendalam tentang peran Nyai dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia pesantren.

Untuk mencapai kesimpulan akhir, peran Nyai dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia disajikan, dianalisis, dan dikompilasi. Pembahasan ini dilakukan secara sistematis sesuai fokus penelitian. *Pertama*, Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pendidik di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Banyuwangi. *Kedua*, Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Banyuwangi. Pada bagian ini, peneliti akan menganalisis hasil penelitian mereka tentang subjek yang diteliti — guru. Bagian kedua adalah tenaga kependidikan.

Berikut ini penjelasan lebih lanjut peran Nyai dalam manajemen pengembangan di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Banyuwangi diuraikan sebagai berikut:

#### **A. Peran Nyai dalam Mengelola Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik di Pondok Pesantren Darussalam Blokagung**

Sesuai dengan fakta yang ditunjukkan di lapangan yang erat kaitannya dengan Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

pendidik, bahwa Nyai mengarahkan, mendampingi, merencanakan, mendelegasikan pendidik, serta mengevaluasi untuk terus mengembangkan skill mengajarnya demi tercapainya Pendidikan yang semakin berkualitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya konsep analisis organisasional yang dilakukan oleh Ibu Nyai adalah dengan melihat lembaga-lembaga yang berada di bawah naungan pesantren yang membutuhkan pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Kemudian dari segi analisis pekerjaan meninjau pelatihan, pendidikan dan pengembangan apa yang dibutuhkan lembaga, serta kompetensi yang dibutuhkan setelah melaksanakan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Kemudian yang berkaitan dengan analisis individual juga mencari data peserta yang lebih spesifik untuk mengikuti pelatihan, pendidikan, dan pengembangan serta melakukan evaluasi untuk melihat perkembangan dan hasil dari pengembangan yang dilakukan. Setelah dilaksanakan pengembangan terjadi tidak adanya perubahan, peningkatan, atau bahkan penurunan.

Dalam hal ini sesuai dengan teori yang dipaparkan oleh Werther and Davis bahwa tahapan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia meliputi analisis kebutuhan, analisis organisasional, analisis pekerjaan, analisis individual, dan menetapkan tujuan.<sup>135</sup>

Robert L. Mathius dan John H. Jackson juga mendukung teori ini. Pengembangan sumber daya manusia harus dimulai dengan rencana sumber daya manusia organisasi, karena rencana ini menganalisis, meramalkan, atau memprediksi, dan menyebutkan kebutuhan organisasi akan sumber daya

---

<sup>135</sup> Priyatna, *Manajemen Pengembangan SDM Pada Lembaga Pendidikan Islam*, 78.

manusia saat ini dan masa depan. Selain itu, organisasi harus merencanakan perpindahan karyawan karena pensiun, promosi, dan transfer tugas.

Program selanjutnya dari Nyai yang berupa Pendidikan Metodologi Pembelajaran Al Quran Metode Yanbua di Pondok Pesantren serta mengadakan sorogan kitab untuk ustadzah kitab salaf. Beliau juga terjun langsung dalam forum rapat evaluasi untuk menganalisa permasalahan dan mencari solusi dari permasalahan Pendidikan pesantren dan mengarahkan ustadzah, memberikan sara-saran kepada pengasuh dan pengurus Lembaga untuk melaksanakan Pendidikan yang dapat mendukung pengembangan kemampuan mengajar para ustadzah baik Al Quran maupun kitab salaf.

Menurut teori Werther dan Davis, "*Needs analysis* adalah proses mendiagnosis masalah saat ini dan tantangan masa depan yang akan diantisipasi melalui pelatihan dan pengembangan," seperti yang disebutkan Priyatna.<sup>136</sup>

M. Suyanto menekankan bahwa Nabi Muhammad SAW menggunakan lima strategi untuk pengembangan sumber daya manusia: 1. Merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas; 2. Mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas; 3. Memberikan insentif; dan 4. Menjaga kualitas sumber daya manusia.<sup>137</sup>

Lebih lanjut, menurut Taufik Rahman, Suke Silverius mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas mencakup hal-hal seperti guru dan siswa saling mengajar dan belajar, berbicara dan mendengarkan

---

<sup>136</sup> Priyatna, *Manajemen Pengembangan SDM Pada Lembaga Pendidikan Islam*, 78.

<sup>137</sup> M. Suyanto, Muhammad. *Bussines Strategy & Ethics: Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad saw*. Yogyakarta: Andi Offset, 2008. 223.

satu sama lain, mengatur dan mengatur satu sama lain, serta guru dan siswa berkolaborasi untuk memilih metode pembelajaran terbaik.

Pembahasan ini juga didukung dalam tinjauan pengembangan sumber daya Pendidikan dari sudut Pendidikan islam yang disampaikan oleh Yudi Ardian Rahman bahwa sumber daya manusia professional memerlukan pelatihan yang berfokus pada tiga hal: 1. *Syakhshiyyah Islamiyyah*, atau *Islamic personality*; 2. Kemampuan dan keterampilannya; dan 3. Kepemimpinan dan kolaborasi. Sumber daya manusia adalah *kafa'ah*, yang berarti memiliki keahlian, kepercayaan, dan *Himmatul Amal*, yang berarti memiliki etos kerja yang tinggi.<sup>138</sup>

Cecep Darmawan mengatakan Nabi menggunakan dalam hal ini menggunakan empat metode: tilawah, taklim, tazkiyyah, dan hikmah.<sup>139</sup> Dalam konteks ini Nyai Hj. Handariatul Masruroh menggunakan metode taklim sebagai pengajaran mengenai etos kerja, sosialisasi nilai dan norma bekerja di lembaga pesantren serta komunikasi tugas atau kewajiban pengabdian sebagai pengurus pesantren. Serta metode tazkiyyah sebagai cara yang dilakukan untuk proses pengembangan sumber daya manusia yang ada di pondok pesantren.

Tidak berhenti pada pengembangan secara intelektualitas saja, namun Nyai Hj. Handariatul Masruroh juga menumbuhkan hubungan ruhaniah antara guru dan murid dengan ditanamkan kepada pendidiknya bahwa tugas dari

<sup>138</sup> Yudi Ardian Rahman, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4 Nomor 2. Jurnal Pendidikan Islam Tsaqofah. STIT Al Ishlah Bondowoso. 8.

<sup>139</sup> Willson Gustiawan & Yulyanti Fahrana, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pelatihan sebagai Pengembangan Sumber Daya Manusia Suatu Perspektif Syariah* (Bandung: t.p., 2009), 16-17

pendidik adalah sebagai *Mudarris*, *Muaddib* dan *Murobbi*. Beliau juga membiasakan melaksanakan Khataman Al Quran Bersama seluruh santri baik ustadzah maupun murid ketika menjelang pelaksanaan evaluasi pembelajaran maupun hari besar pesantren.

Tindakan yang dilakukan oleh Ibu Nyai ini sesuai dengan teori peran milik Biddle pada poin yang pertama yaitu peran perilaku, dan poin keempat yaitu peran yang terdiri dari tindakan yang menunjukkan karakteristik individu.<sup>140</sup> Dapat dilihat dari ketika beliau mengutus para pendidik di Pondok Pesantren untuk lebih memperhatikan peserta didiknya dalam segi intelektualitas, kebutuhan spiritual dan bahkan sampai mendoakan keberhasilan para peserta didiknya. Beliau mengajarkan kepada para peserta didik untuk terus memperhatikan pemahaman, penyerapan dan penerapan kepada kehidupan sehari-hari, sampai pada kebutuhan spiritual peserta didik. Tentunya hal ini menggambarkan bahwa Nyai senantiasa tak putus hubungan ruhaniahnya dengan santri karena memiliki ikatan batin yang tidak dapat dituliskan secara formal. Oleh karena itu santri selalu memiliki ikatan batin yang kuat dengan para gurunya (Kyai maupun Nyai) bahkan juga para pendidika yang pernah membantu proses belajarnya dalam proses belajar karena berkat hubungan spiritual yang dutumbuhkan melalui doa antara pendidik dan peserta didiknya.

Hubungan spiritual atau ruhaniyah ini juga sesuai dengan tujuan pengembangan sumber daya manusia yang mana pertumbuhan pribadi dapat

---

<sup>140</sup> Bruce J. Biddle dan Edwin J. Thomas, *Role Theory: Concept and Research...*, 30

terpenuhi.<sup>141</sup> Setelah santri yang menjadi pendidik sudah keluar sebagai alumni pondok pesantren, maka kebiasaan-kebiasaan yang ditumbuhkan oleh Ibu Nyai secara otomatis akan membentuk kebiasaan pendidik ketika mendidik di lingkungan yang berbeda. Tidak menutup kemungkinan bahwa mereka yang telah diajari oleh Ibu Nyai tentang cara mendidik dengan mengusung konsep *Mudarris*, *Muaddib* dan *Murobbi* juga akan menerapkan hal itu juga di tempatnya mengajar setelahnya.

Selanjutnya konsep yang diusung oleh Ibu Nyai juga sesuai dengan manfaat pengembangan sumber daya manusia yakni menciptakan sikap, Kerjasama, serta loyalitas yang lebih baik. Serta bermanfaat untuk memfasilitasi pendidik untuk mengembangkan *skill* pribadi. Dalam hal ini *skill* pribadi yang dimaksud merupakan hubungan spiritual antara pendidik dan peserta didik yang ditanamkan oleh Ibu Nyai.

Setelah menghubungkan hasil temuan peneliti dengan teori, maka dapat diambil kesimpulan bahwa nyai memiliki peran yang besar terhadap manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik di Pondok Pesantren Darussalam.

## **B. Peran Nyai dalam Mengelola Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Darussalam Blokagung**

Bab XI Pasal 39 Ayat 1 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 mengatur bahwa tenaga kependidikan bertanggung jawab

---

<sup>141</sup> Henry Simamora, *Manajamene Sumber Daya Manusia...*, 276.

melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis yang diperlukan untuk menunjang proses pendidikan.

Salah satu tanggung jawab Nyai dalam mengelola pengembangan sumber daya tenaga kependidikan adalah membantu operator sistem pelayanan pendidikan mengembangkan sumber daya. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya perkembangan pada sistem informasi dan pengolahan data di pesantren yang dahulunya berada di luar jaringan saat ini sudah berada di dalam jaringan atau *online* dan sudah memiliki aplikasi yang dapat diakses oleh santri dan wali santri guna melakukan cek data pembayaran, info Kesehatan, pengiriman uang saku, dan data santri.

Maka uraian di atas sesuai dengan teori menurut Megginson, dan Joy Mathews, bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah istilah dalam menggambarkan pendekatan holistik dan terintegrasi untuk mengubah sikap seseorang yang terlibat pada proses pekerjaan tertentu dengan memakai sekumpulan strategi dan yeknik yang relevan.<sup>142</sup>

Hal ini juga selaras dengan tujuan pengembangan sumber daya manusia yang diungkapkan oleh Taufik Rahman bahwa salah satu dari tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah memperbarui keterampilan keahlian pekerja seiring dengan kemajuan zaman dan IPTEK. Selain itu juga dapat mempercepat terselesaikannya masalah operasional. Bermodalkan

---

<sup>142</sup> Megginson, Joy Mathews. Banfield. 1997. *Resource Development*. PT Elex Komputindo. Jakarta, 222.



kelangkaan serta keterlimpahan sumber daya, para pemimpin memiliki target untuk mencapai tujuannya.<sup>143</sup>

Lebih lanjut, Nasir Usman menegaskan bahwa SDM berkualitas dapat dihasilkan dengan tiga cara: 1) Pendidikan dasar hingga perguruan tinggi; 2) Program pelatihan dan pendidikan di tempat kerja yang sistematis dan informal; dan 3) Pengembangan diri, yang merupakan upaya untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan atas inisiatif sendiri.<sup>144</sup>

Dari uraian kedua fokus penelitian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Nyai memiliki peran penting karena beliau telah merancang pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikannya serta ikut terlibat dalam proses pelaksanaan realisasinya. hal ini sesuai dengan teori peran Bruce J. Biddle dan Thomas yang mana membagi peristilahan dalam teori peran dalam 4 golongan diantaranya; 1) Individu yang terlibat dalam interaksi sosial, 2) Perilaku yang muncul selama interaksi, 3) Posisi individu dalam perilaku, dan 4) Hubungan antara individu dan perilaku.

Berdasarkan keterangan di atas menurut observasi peneliti Ketika di lapangan, Nyai banyak sekali mengambil interaksi sosial dapat dilihat Ketika melaksanakan rapat, memberikan saran Ketika menerima laporan dari pengurus dan pengasuh yang lain, beberapa minggu sekali mengumpulkan para ustadzah secara langsung.

---

<sup>143</sup> Taufik Rahman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...49.

<sup>144</sup> Nasir Usman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Ciptapusaka Media Perintis, 2009. 49.

Perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut, menjadikan beliau (Nyai. Hj. Handariatul Masruroh) semakin inovatif dalam melaksanakan dan memberikan sumbangsih ide-ide untuk perkembangan sumber daya yang ada di pesantren, dapat dilihat Ketika Nyai membuat program Pendidikan metodologi ustadzah Al Quran Metode Yanbua kemudian program tadarrus Al Quran dan sorogan kitab salaf Bersama ustadzah untuk memudahkan ustadzah dalam mengajar serta menambah wawasan baru. Kedudukan beliau dalam perilaku tentunya sebagai Pengasuh Pondok Pesantren Putri beliau dituntut untuk terus berkembang demi meningkatnya kualitas pondok pesantren dalam segi Pendidikan, dan aspek-aspek penunjang lainnya.

Pembahasan diatas berkaitan dengan peran seorang nyai yang mana memberikan program-program pesantren sebaik mungkin dan memiliki perkembangan yang signifikan sebagaimana teori Bruce J. Biddle dan Edwin J. Thomas bahwa teori peran dibagi menjadi 4. 1) Individu yang terlibat dalam interaksi sosial, 2) Perilaku yang terjadi selama interaksi, 3) Posisi individu dalam perilaku, dan 4) Hubungan antara individu dan perilaku.<sup>145</sup>

Dalam hal ini Nyai Hj. Handariatul Masruroh masuk pada kategori keempat yakni hubungan antara individu dan pelaku. Nyai merupakan sosok yang memiliki ciri khas dalam memimpin pondok pesantren dapat dibuktikan dari inovasi yang diberikan oleh beliau melalui program-program pengembangan Pendidikan Al Qur'an dan kitab salaf serta program

---

<sup>145</sup> Bruce J. Biddle dan Edwin J. Thomas, *Role Theory: Concept and Research...*, 30.

pembangunan pusat informasi santri di Pondok Pesantren Darussalam Blokagung.

Masih berpaku pada teori milik Bruce J. Biddle dan Edwin J. Thomas berupa 4 peristilahan dalam peran. Dalam hal ini pembahasan pada poin pertama, orang-orang yang terlibat dalam interaksi sosial, seperti Nyai di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung seperti Nyai Hj. Handariatul Masruroh, Nyai Hj. Nurun Nadhiroh, Nyai Hj. Miftahul Khoiriyah, Ny. Hj. Inarotul Mudrikah dan Ning Hj. Zulfi Zumala Dwi Adriani. Poin kedua perilaku yang muncul dalam interaksi sosial yakni tumbuhnya sikap kreatif dan inovatif dari Nyai karena tertuntut untuk melaksanakan pengembangan sumber daya manusia dari tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan secara terus menerus, dapat dilihat Ketika memberikan ide-ide dalam perancangan program-program kepesantrenan. Poin ketiga kedudukan orang-orang dalam perilaku, tentu hal ini dapat dilihat dari kedudukan beliau seorang Nyai sebagai pengasuh pesantren putri yang mana selain mendampingi Kiai, beliau juga sebagai poros utama pengembangan sumber daya manusia di pondok putri. Poin keempat kaitan antara orang dan perilaku, tentunya hal ini berkaitan sekali antara orang-orang yang berperan di dalamnya seperti Nyai dan perilaku Nyai yang muncul dari kepemimpinan tersebut seperti kreatifitas, inovatif dan tentunya keteladanan sebagai pemimpin.

Dalam dunia pesantren teori peran ini didukung oleh teori yang disampaikan oleh Siti Hidayah dan Ahmad Arifi bahwa peran Di pesantren, Nyai bertindak sebagai perawat santri dalam segi keilmuan dan akhlaq mulia yang

memiliki otoritas penuh atas pesantren yang dia pedulikan. Dia bertindak sebagai rekan Kiai dan bertanggung jawab sebagai kepala pesantren, tetapi dia tidak memiliki otoritas Kiai dan hanya mengurus siswa perempuan.<sup>146</sup>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

<sup>146</sup> Siti Nur Hidayah dan Ahmad Arifi, "Women in Islamic Education" *Jurnal Ulumuna*, 21 (1) Juni 2017, 138-142.

## BAB VI

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data menyeluruh, penulis sampai pada kesimpulan berikut:

1. Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pendidik adalah
  - a. Membuat program Pendidikan Metodologi Pembelajaran Al Quran Metode Yanbua di Pondok Pesantren
  - b. Program tadarrus ustadzah Al Quran dan *sharing*
  - c. Sorogan kitab untuk ustadzah kitab salaf.
  - d. Menumbuhkan hubungan ruhaniah antara guru dan murid dengan konsep *Mudarris*, *Muaddib* dan *Murobbi* serta membiasakan melaksanakan Khataman Al Quran Bersama seluruh santri baik ustadzah maupun murid ketika menjelang pelaksanaan evaluasi pembelajaran maupun hari besar pesantren.
2. Peran Nyai dalam manajemen pengembangan sumber daya tenaga kependidikan adalah
  - a. Mengembangkan sumber daya operator sistem layanan Pendidikan dengan membuat program di dalam jaringan atau *online* dan sudah memiliki aplikasi yang dapat diakses oleh santri dan wali santri guna melakukan cek data pembayaran, info Kesehatan, pengiriman uang saku, dan data santri.

- b. Menyusun pengolahan data keuangan dan diklasifikasikan berdasarkan sumber keuangan yang didapatkan pesantren untuk kebutuhan santri.

## **B. Saran**

Setelah penelitian dan studi teoretis tentang peran Nyai dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia pesantren, peneliti ingin menyampaikan hal berikut:

### **1. Lembaga**

Untuk Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi Bersama seluruh jajaran kepengurusannya dalam meningkatkan inovasi di bidang pembelajaran dan bidang pelayanan publik milik pondok pesantren. Hal ini bertujuan untuk memudahkan wali santri mengakses informasi yang berkaitan dengan putra-putrinya agar tidak diliputi kecemasan dan kekhawatiran sebagaimana orang tua yang hidup berjauhan dengan anak-anaknya.

### **2. Peneliti**

Dari seluruh keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti maka perlu ditindak lanjuti. Salah satu hal yang penting untuk diteliti di lingkungan pesantren dalam bidang pengembangan sumber daya manusia adalah pengembangan SDM Pendidik dalam bidang sains dan teknologi yang masih sangat jarang dikembangkan di pesantren karena biasanya pondok pesantren memegang ciri khas masing-masing. *Wallahu A'lam Bi Al Shawab.*

## DAFTAR RUJUKAN

- A.. Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (Jakarta: Prenada Media, 2014).
- Abdul Kodir Faqihuddin, *Qira'ah Mubadalah*. (Yogyakarta: IRCiSoD Diva Presss 2019)
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, terj. Dimyauddin Djuwaini (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008),
- Al Ghalayain Musthofa, *Idhotun Nasyi'in*. (Mesir: Al Mathbah Al Wathiyah, 1936)
- Albert Lepawsky dan Earl F. Lundgren Maman Ukas, *Manajemen; Konsep, Prinsip dan Aplikasi*, (Bandung: Agnini Bandung, 2004)
- Amalia, Viki. Arifin, Zainal. *Kepemimpinan Nyai dalam Memelihara Kajian Kitab salaf di Ma'had Aly Nurul Jadid Probolinggo*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 2. No. 2. (Manageria UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: 2018),
- Ambar Teguh S, Rosidah. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu, Yogyakarta, Edisi Kedua.
- Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Arruz Media, 2012)
- Atiqullah, *Varian Kepemimpinan Kolektif Pondok Pesantren Di Jawa Timur*, (Jurnal, Jurusan Tarbiyah STAIN Pamekasan Jl. Pahlawan Km. 4 Pamekasan 69371), KARSA, Vol. 20 No. 1 Tahun 2012.
- Badun Suharto, *Dari Pesantren Untuk Umat: Reivening Eksistensi Pesantren di Era Globalisasi* (Surabaya: Imtiyaz, 2011),
- Barbara K. Curry, *Women in Power* (New York: Teachers College Press, 2000)
- Bogdan, R.C. & Biklen, S. K., *Qualitative Research for Education, A Introduction To Theory And Methods* (Boston: Allyn and Bacon Inc. 1992)
- Bruce J. Biddle dan Edwin J. Thomas, *Role Theory: Concept and Research* (New York: John Wiley & Sons, Inc, 1966).

- Fikriyah Istiqlaliyani, Ulama Perempuan di Pesantren: Studi Tentang Kepemimpinan Nyai Hj. Masriyah Amva (Jurnal: IAIN Cirebon, 2022)
- Fisher, Ronald, *Social Psychology: An Applied Approach* (New York: St. Martin Press, 1982), 57
- George R. Terry, *Principles of Management*, (Homewood Illinois: Richard D. Irwin Inc, 1960)
- Ghoffar Abdul, Mu'thi Abdurrahman, *Terjemah Tafsir Ibnu Katsir*. Jilid 5 (Jakarta: Pustaka Imam Syafii, 2004)
- Harold Koontz and Cyril O'Donnell, (1972). *Principle of management an analysis of managerial functions*. 5th Tokyo: Mc.Graw Hill Kogakusha.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1., STIE YKPN Yogyakarta.
- Hermawan, *Peran Kepemimpinan Kiai dalam Mengembangkan Karakter Santri di Pondok Pesantren Al Barokah Mangunsuman Ponorogo*. (Tesis: IAIN Ponorogo, 2020)
- Hertriani, Alfiana Rizky. *Peran Nyai Dalam Pengambil Kebijakan Pesantren*. Tesis Manajemen Pendidikan Islam, (STAIN Ponorogo: 2016)
- Hidayat Rahmat, Wijaya Candra, *Ayat-Ayat Al Quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2017)
- Husein Muhammad, *Perempuan Ulama di Atas Panggung Sejarah*, (Yogyakarta: IRCiSoD Diva Press, 2020)
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014)
- Lia Anika Nuryani, (2020) "*Kepemimpinan Perempuan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*" (Tesis: IAI Darussalam Ciamis Jawa Barat)
- M. Suyanto, Muhammad, *Business Strategy & Ethics: Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad saw.* (Yogyakarta: Andi Offset, 2008)
- Marhumah, Erma. (2011) *Konstruksi Sosial Gender di Pesantren: Studi Kuasa Kiai atas Wacana Perempuan*, (Yogyakarta: LkiS)



- Matthew B. Miles, A. Michael Huberman & Jonny Saldana, *Qualitative Data Analysis; A Methods Sourcebook, Edition 3* (California: SAGE Publications, Inc., 2014)
- Megginson, Joy Mathews. Banfield. 1997 Resource Development. PT. Elex Komputindo, Jakarta.
- Millon Brown, *Effective Work of Management* (New York, The Macmillan Company, 1960)
- Moh Zammil Al Muttaqin, (2021) *Pola Kepemimpinan Perempuan di Pondok Pesantren Darut Thayyibah dan Peran Sosialnya di Masyarakat* (Jurnal: Institut Pesantren KH. Abdul Chalim pacet Mojokerto, 2021)
- Mu'is Abdul. (2021) "Manajemen Pengembangan SDM di Pondok Pesantren As Syafaah Kebonsari Jember". Jurnal Fenomena: IAIN Jember
- Muhammad Priyatna 2016. *Manajemen Pengembangan SDM Pada Lembaga Pendidikan Islam*. Vol. 05, STAI Al Hidayah Bogor.
- Muhammad, Husein. *Islam dan Pendidikan Islam*. 2014. (Yogyakarta: Jurnal Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga.
- Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2009)
- Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, dan Model* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012)
- Nasir Usman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis, 2009.
- Nusa Putra, *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012).
- Rianty, Emy. *Personal Higiene dalam Perspektif Islam*. (Tangerang: Cinta Buku Media, 2016).
- Robert L. Mathius - John H. Jackson, *Human Resource Manogement, Manajemen Sumber Daya Manusia terj. Diana Angelica* (Jakarta: Salemba Empat, 2004)

- Siti Khafidhoh, *Kepemimpinan Perempuan Dalam Pendidikan Islam: Studi atas Peran Umi Waheeda dalam mengelola Yayasan Al Ashriyyah Iman Islamic Boarding School Parung* (Jurnal: STAI Nurul Iman Parung Bogor, 2019)
- Siti Nur Hidayah dan Ahmad Arifi, *“Women in Islamic Education” Jurnal Ulumuna*, 21 (1), Juni 2017
- Soekanto, Soerjono (2013) *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Rajawali Press
- Stephen P. Robbins, dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Edisi 1, Ahli Bahasa. Diana Ngelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid (Jakarta: Salemba Empat, 2008).
- Subakri, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Masyarakat Multikultural Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Tinggi Islam di Provinsi Bali (Disertasi: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020)*
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017)
- Sugiyono, *Metode Penelitian; Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015)
- Syafii, Ahmad Mohamad. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman Parung Bogor* (Tesis: Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al Quran Jakarta)
- Syaikh M Ali As Shabuni, *Rawa'ul Bayan Tafsiru Ayatil Ahkam minal Qur'an*, (Kairo: Darul Alamiyah, 2015), Juz 2, 274.
- Taufik Rahman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2009)
- Tim Penyusun, IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Institusi Agama Islam Negeri Jember* (Jember: Iain Jember Press, 2015).
- Torang, Syamsir (2014) *Organisasi dan Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- Wahidmuri, *Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif* (Repositori UIN Malang, Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang).

Willson Gustiawan & Yulyanti Fahrana, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pelatihan sebagai Pengembangan Sumber Daya Manusia Suatu Perspektif Syariah* (Bandung: t.p., 2009)

Yudi Ardian Rahman, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4 Nomor 2. *Jurnal Pendidikan Islam Tsaqofah*. STIT Al Ishlah Bondowoso



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah:

**Nama** : Mahya Aliya  
**NIM** : 213206010022  
**Program Studi** : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
**Institusi** : Pascasarjana UIN KHAS Jember

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa tesis yang berjudul "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pesantren Studi Peran Nyai di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi" ini secara keseluruhan hasil penelitian atas karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Banyuwangi, 03 September 2023

Yang Menyatakan

  
Mahya Aliya

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **Sumber Informasi**

1. Pengasuh PP. Darussalam Putri Blokagung
2. Kepala Bidang Kepesantrenan
3. Kepala Lembaga Administrasi
4. Pengasuh Lembaga Al Quran
5. Pengurus PP. Darussalam Putri Blokagung
6. Ustadzah Al Quran dan Kitab Kuning PP. Darussalam Putri Blokagung

### **Pertanyaan**

1. Bagaimana proses Ibu Nyai dalam mengembangkan sumber daya pendidik yang ada di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung?
2. Bagaimana proses Ibu Nyai dalam mengembangkan sumber daya tenaga kependidikan yang ada di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung?
3. Apakah program Ibu Nyai dalam proses pengembangan sumber daya pendidik?
4. Apakah program Ibu Nyai dalam proses pengembangan sumber daya tenaga kependidikan?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## **TRANSKIP WAWANCARA**

**Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik**

No	Informan	Jawaban
1	Pengasuh Pesantren	<p>Pada saat itu saya Bersama dengan pengasuh yang lain serta dibantu pengurus untuk mengumpulkan masalah-masalah yang terjadi pada Pendidikan. Pada saat itu kami fokus pada Pendidikan Al Quran. Ternyata salah satu yang perlu ditindak lanjuti adalah adanya menurunnya tingkat kemampuan baca Al Qur'an pada santri. Hal ini disebabkan karena kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh ustadzah. Oleh karena itu kami dari pengasuh juga mengambil Tindakan untuk menyekolahkan santri kami yang menjadi ustadzah di Pondok Pesantren Yasinat (Yayasan Nahdlatut Tholabah) Jember di bawah asuhan KH. Imam Baghowi Burhan. Kami memilih pesantren itu karena pusat metode Al Quran yang kami pakai yakni Yanbua paling dekat dan sudah sangat baik di pesantren tersebut</p>
2	Ka. Bidang Kepsantrenan	<p><i>Pola kepemimpinan Nyai yang paling menonjol dalam keluarga pesantren adalah Ny. Hj. Handariatul Masruroh yang pertama Ketika melaksanakan perencanaan kegiatan pembelajaran dan pada saat gerak masa pengurus dan para ustadzah, pengawasan kegiatan bahkan beliau mendampingi sampai evaluasi kinerja pengurus dan ustadzah.</i></p>
3	Pengasuh Lembaga Al Quran	<p>Benar yang disampaikan oleh Nyai Hj. Handariatul Masruroh, bahwa kami membuat keputusan dengan menyekolahkan santri untuk belajar Al Quran metode Yanbua, karena bagaimanapun kita harus mengambil Tindakan untuk terus meningkatkan kualitas Pendidikan santri dalam segala bidang termasuk bidang Pendidikan Al Quran. Salah satunya adalah dengan cara membawa santri ke pondok pesantren lain untuk belajar</p>
4	Pengurus Pesantren	<p>Sebagai pengurus pondok pesantren di bidang Al Qur'an, saya memahami dan mengetahui betul bahwa Ny. Hj. Handariatul Masruroh memiliki pengaruh besar dalam pengembangan Pendidikan di pondok pesantren putri. Beliau terjun langsung mengarahkan pengurus, bahkan tidak jarang beliau secara langsung terjun di tengah-tengah santri untuk mengkoordinir kegiatan-kegiatan santri. Saat ini mungkin terkait dengan pengkoordiniran kegiatan tidak terlalu intens seperti dulu, namun untuk pengarahan dan pengawalan terhadap pengembangan santri dan pengurus tetap dilakukan langsung oleh beliau. Termasuk Ketika mengutus guru Al Quran untuk belajar kepada KH. Imam Baghowi Burhan pada tahun 2022</p>
<b>Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik</b>		
No	Informan	Jawaban

1	Pengasuh Pesantren	<p>“setiap bulan saya sendiri selalu minta laporan kinerja ustadzah pengajian kitab maupun pengajian Al Quran. Dalam hal ini tujuan saya selaku pimpinan pondok pesantren adalah melihat evaluasi dari hasil belajar siswa dan evaluasi dari hasil mengajar para guru/ustadzahnya. Jika terdapat permasalahan seperti ustadzah yang kurang berkompeten kemudian kekurangan ustadzah maka saya menentukan sebuah ide untuk mengentaskan permasalahannya. Selain itu saya Bersama pengasuh putri yang lain juga musyawarah untuk mengambil tindak lanjut setiap permasalahan yang dihadapi oleh pesantren. Melihat permasalahannya, tentunya beda masalah akan beda solusi. Seperti ketika terjadi menurunnya kompetensi yang dimiliki oleh ustadzah Al Quran maka saya memutuskan untuk memondokkan para santri di pondok pesantren yang lebih baik kualitasnya di bidang Al Quran. Saat ini kami menggunakan metode belajar Al Quran Bernama Yanbua, maka saya Bersama pengasuh yang lain memondokkannya ke PP. Nahdlatut Thalabah Jember ashan KH. Imam Baghowi Burhan. Beda lagi ketika hal yang sama terjadi pada pengajian kitab. Pada saat itu saya meminta kepada ketua lembaganya untuk mengadakan sorogan ustadzah yang berkelompok-kelompok dengan dipimpin 1 ustadz dari Madrasah Diniyah yang ahli di bidangnya. Selain itu biasanya saya juga ada rutinan dengan ustadzah selama 3 bulan sekali</p>
3	Pengasuh Lembaga Al Quran	<p>Benar kami melaksanakan rutinan yang mana isinya adalah tadarrus bersama ustadzah serta sharing dengan ustadzah, yang mana nantinya disitu terdapat forum yang menampung keluhan-keluhan ustadzah dalam menghadapi para santri yang belajar Al Qur'an. Selain itu Ibu Nyai Masruroh juga mengumpulkan ustadzah 3 bulan sekali, atau bisa lebih cepat sekiranya membutuhkan solusi cepat pada suatu masalah tertentu</p>
4	Pengurus Pesantren	<p>Setiap malam Ahad saya sebagai pengurus yang diberikan Amanah untuk terjun langsung dalam pelaksanaan pendidikan Al Quran ini memberikan fasilitas untuk belajar lebih mendalam untuk metodologi mengajar Al Quran. Selain itu, keluhan-keluhan dari ustadzah juga kami tampung, sebagai pemecahan masalah untuk kenyamanan ustadzah dalam mengajar dalam santri dalam belajar</p>
5	Ustadzah	<p>Asal dari kami di pondokkan ke jember selama empat hari untuk belajar metodologi pembelajaran Al Quran metode Yanbua adalah melalui sharing ustadzah tersebut. Jadi kami setiap malam Ahad memang benar</p>

		<p>melaksanakan tadarrus bersama Ustadzah, setelah tadarrus kami melaksanakan sharing bertukar fikiran sesama ustadzah. Kami semua menyampaikan laporan terkait perkembangan siswa baik berupa prestasi maupun kendala-kendala yang kami alami selama mengajar dan kendala yang dialami oleh santri selama belajar. 3 bulan sekali Ibu Nyai juga mengumpulkan ustadzah untuk melaksanakan memberikan motivasi pencapaian ke depan dan melakukan evaluasi secara langsung</p>
<b>Proses dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan</b>		
No	Informan	Jawaban
1	Pengasuh Pesantren	<p>“Dulu pas masih belum ada komputer itu sistem pakai tulis dan serba manual sekali. Saya anggap itu hal biasa karena belum menjumpai teknologi. Seiring berjalannya waktu, saya juga banyak berkunjung sekaligus belajar dari pondok pesantren lain yang mana mereka secara teknologi lebih maju. Waktu zaman itu saya pulang dari shilaturrahi langsung mengumpulkan pengurus menyampaikan maksud saya agar kita yang disini juga mengikuti. Sampai pada pertama pembelian komputer untuk mendukung proses input data. Padahal saat itu masih sangat minim ahli komputer, tapi saya selalu berpesan kepada anak-anak yang jadi pengurus untuk tidak diam di tempat. Ketika ada sesuatu hal yang lebih baik dan memudahkan organisasi ya berarti tidak ada salahnya malah justru baik untuk kita ikuti. Salah satunya ya proses mengubah data online itu, sebisa mungkin kita juga harus mengikuti dan yang saya mau adalah di data itu dapat dicantumkan informasi tentang Kesehatan santri, pengiriman uang saku, dan keaktifan santri dalam belajar jadi orang tua dari rumah bisa memantau anaknya tanpa sering-sering menelepon dan Ketika ada masalah orang tua bisa segera mengetahui infonya dengan cepat.</p> <p>Beginilah Mbak, saya ini bagian yang tua-tua ya mengarahkan semua pengurus baik di tingkat pengurus Yayasan maupun tingkat pengurus pesantren. Pengarahan-pengarahan ini saya sampaikan di awal setiap pergantian pengurus baru, pada saat perkenalan maupun pada pengurus lama pada saat proses pembaharuan program pesantren dan rapat-rapat evaluasi administrasi pesantren. Pembagian keuangan yang sudah dirancang dalam Rencana Anggaran Kegiatan dan Sidang Pleno Pesantren. Pembagian keuangan secara terperinci sudah saya jelaskan di awal kepengurusan dan biasanya saya meminta anggaran biaya untuk kegiatan</p>



		<p>mbak-mbak pengurus dan mbak-mbak pengurus laporan ke saya setiap bulan. Dalam proses laporan itu juga saya memberikan pengarahan langsung kepada Bendahara. Kapan saja kita perlu mengendalikan uang dengan baik dan semua Lembaga dapat menjalankan programnya dengan baik.</p>
2	Staf Ahli Kepesantrenan	<p>“Ibuk itu memang dari dulu suka belajar dari banyak hal, tidak hanya dari muwajahah dalam majlis akan tetapi juga melalui banyak perkembangan Lembaga-lembaga berupa pondok-pondok yang dikunjungi. Bahkan dalam setiap acara-acara beliau juga sering mengamati dan kemudian beliau modifikasi agar bisa diterapkan di pondoknya sendiri. Tidak heran kalau sedikit-sedikit ibuk mengumpulkan pengurus untuk punya proyek yang terbaru. Terkait data ini kami juga mengusulkan untuk kelengkapan data administrasi bisa dengan mudah diakses oleh wali santri melalui smartphone mereka. Ibuk menyampaikan keinginan beliau ini melalui rapat”.</p>
3	Ketua Lembaga Administrasi	<p>Keinginan Bu Nyai pada waktu itu memang tepat sekali, memang tidak mungkin di era yang seperti ini kita masih tidak mengembangkan sistem kita agar lebih efektif dan efisien bagi wali santri serta maupun bagi petugas di pondok pesantren. Ini tidak mudah tentunya, karena selain menghabiskan dana yang tidak sedikit kami juga harus meminta kepada programmer untuk sistem yang sesuai dengan kehendak poro pengasuh. Saya sendiri bersama tim memulai program ini pada tahun 2014 dan alhamdulillah pada tahun 2015 santri baru sudah mendaftar dengan menggunakan sistem.</p> <p>Dalam pembuatan program dibutuhkan sumber daya yang mencukupi untuk mempertahankan dan mengembangkan sistem, karena pemrograman yang diinginkan juga butuh proses yang Panjang dan kategorinya sulit. Saya Bersama tim membagi tugas input dan pengembangan sistem. Bagian input dari teman-teman santri yang diberi amanah menjadi penanggung jawab pusat data di pesantren dan untuk pengembangan sistem kami serahkan kepada programmer ahli yang sudah kami jadikan sebagai mitra kerja sistem pengolahan data di pondok pesantren.</p> <p>Terkait keuangan, Ibuk selain mengarahkan beliau juga menhandel dan mengawasi secara langsung proses keluar masuk keuangan juga harus atas persetujuan beliau. Sumber keuangan operasional dan kos makan itu berasal dari Syahriah santri yang mana alokasinya menuju kepada kebutuhan pokok pesantren setiap bulan. Baik berupa realisasi program</p>

		Pendidikan maupun kebutuhan barang habis pakai seperti internet, alat tulis kantor dan lain-lain.
4	Pengurus Pesantren	<p>Benar, Ibuk selalu mengarahkan dan memunculkan inovasi serta gagasan baru. Kadang kami sebagai pengurus merasa banyak ketinggalan dengan Ibuk. Alhamdulillah berkat beliau yang selalu inovatif dan tidak pernah ragu dalam memulai perubahan kami sebagai santri juga merasa lebih yakin dan percaya diri. Alhamdulillah dari awal pembentukan sistem sampai saat ini ibuk selalu diberikan laporan oleh pengurus jadi beliau benar-benar memahami dan selalu memberikan tambahan-tambahan pada sistem. Seperti yang awalnya database itu hanya untuk pusat data, kemudian berkembang lagi menjadi input data keaktifan kegiatan santri, kemudian sebagai pangkalan data pengiriman uang saku santri. Saat ini alhamdulillah sudah memiliki aplikasi yang bernama SIS santri.</p> <p>Benar, untuk bagian input data dilakukan oleh tim kami ketika pendaftaran, kemudian untuk input kehadiran sekolah dilakukan oleh sekolah masing-masing, untuk pelanggaran dilakukan oleh tim keamanan. Selain itu kami saat ini juga menunggu hasil sistem untuk info Kesehatan santri.</p> <p>Benar setiap bulan memang kami melakukan laporan keuangan kepada Ibuk karena memang seluruh proses keluar dan masuknya uang harus melalui persetujuan dari Ibuk, selain itu kami juga diarahkan oleh beliau apa saja kebutuhan mingguan, bulanan dan tahunan yang dibutuhkan oleh pesantren. Justru beliau yang selalu mengingatkan di setiap momen-momen yang perlu didanai oleh pesantren, yang mana momen itu tidak direncanakan dalam sidang-sidang pleno. Seperti partisipasi terhadap bantuan korban bencana, bantuan santri sakit baik ringan maupun berat, bantuan sosial kepada warga sekitar pesantren.</p>

## PEDOMAN OBSERVASI

Pedoman observasi pada penelitian ini digunakan sebagai instrument untuk menemukan informasi yang terkait dengan fokus penelitian. Pedoman ini juga berfungsi sebagai pembatasan informasi yang dikumpulkan sehingga informasi yang didapatkan tidak keluar dari konteks penelitian.



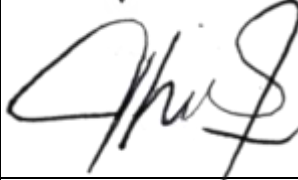

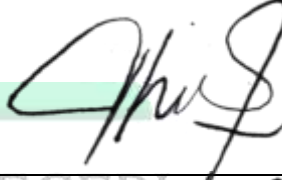


### A. Tujuan




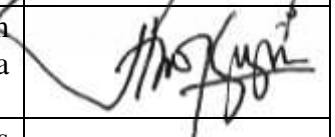
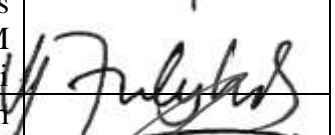
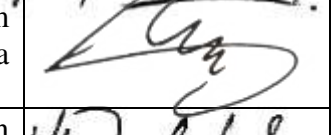
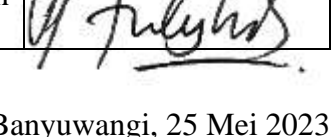
Pedoman observasi ini digunakan untuk memperoleh informasi dan data baik berupa kondisi fisik atau non fisik tentang Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

### B. Instrumen Observasi

No	Indikator	Keterangan
1	Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi	Peran Nyai terlihat pada saat pelaksanaan pengajian Al Quran dan Kitab Kuning serta dalam program pengembangan sumber daya ustadzah di kedua bidang tersebut
2	Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi	Peran Nyai terlihat pada saat pelaksanaan rapat evaluasi kinerja dan program kerja pengurus dalam bidang keuangan dan administrasi serta tercatat dalam buku-buku laporan keuangan dan catatan program

**JURNAL KEGIATAN PENELITIAN  
MANAJEMEN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA PESANTREN  
STUDI PERAN NYAI DI PONDOK PESANTREN DARUSSALAM PUTRI  
BLOKAGUNG KARANGDORO TEGALSARI BANYUWANGI**

NO	TANGGAL	KEGIATAN	PARAF
1	17 Februari 2023	Observasi lokasi penelitian	
2	17 Februari 2023	Observasi awal dan melakukan wawancara dengan Sekretaris Bidang Pendidikan dan Pengajaran Pondok Pesantren Bapak Anas Saeroji, M.Pd	
3	17 Februari 2023	Sowan dan wawancara tahap pertama Pengasuh (Ny. Hj. Handariatul Masruroh) terkait dengan program pengembangan SDM tenaga pendidik dan kependidikan	
4	17 Februari 2023	Observasi terkait program pengembangan SDM tenaga pendidik di Kantor Pesantren	
5	17 Mei 2023	Sowan dan wawancara tahap kedua Pengasuh (Ny. Hj. Handariatul Masruroh) terkait dengan program pengembangan SDM tenaga pendidik dan kependidikan	
6	19 Mei 2023	Sowan dan wawancara Kepala Bidang Kepesantrenan (KH. Aly Asyiqin) terkait peran Pengasuh putri	
7	19 Mei 2023	Sowan dan wawancara Pengasuh Lembaga Al Qur'an (Ny. Hj. Miftahul Khoiriyah) terkait program pengembangan SDM tenaga pendidik	

8	20 Mei 2023	Wawancara dengan Lembaga Administrasi Ustadz Qomarudin A, M.Pd.	
9	20 Mei 2023	Wawancara dengan Staf Ahli Kepesantrenan Dr. Hj. Zulfi Zumala Dwi A, MA	
10	22 Mei 2023	Wawancara dengan Pengurus Lembaga Pengajian Al Quran terkait dengan terkait program pengembangan SDM tenaga pendidik Al Quran	
11	22 Mei 2023	Observasi terkait program pengembangan SDM tenaga pendidik	
12	22 Mei 2023	Wawancara dengan Pengurus terkait pengembangan SDM Kependidikan Pesantren Putri	
13	22 Mei 2023	Wawancara dengan Ustadzah terkait program pengembangan SDM tenaga pendidik	
14	25 Mei 2023	Mengurus surat keterangan selesai melakukan penelitian	

Banyuwangi, 25 Mei 2023

Pengasuh PP. Darussalam Putri



Ny. Hj. Handariatul Masruroh

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**PASCASARJANA**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Indonesia Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail : info@uinkhas.ac.id Website : http://www.uinkhas.ac.id

No : B-609/Un.22/2/PP.00.9/3/2023 28 Maret 2023  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian untuk  
Penyusunan Tugas Akhir Studi

Kepada Yth.  
Kepala Bidang Pendidikan dan Pengajaran PP. Darussalam Blokagung  
di-

tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan hormat, kami mengajukan permohonan izin penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir Studi mahasiswa berikut ini:

Nama : Mahya Aliya  
NIM : 213206010022  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Jenjang : S2  
Judul : Peran Nyai dalam Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi  
Pembimbing 1 : Prof. Dr. Moh. Dahlan, M.Ag  
Pembimbing 2 : Dr. Subakri, M.Pd.I  
Waktu Penelitian : ± 3 bulan (terhitung mulai tanggal di terbitkannya surat ini)

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan izinnya disampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Direktur



Prof. Dr. Moh. Dahlan, M.Ag.

NIP. 197803172009121007



معهد دارالسلام للبنات  
PONDOK PESANTREN PUTRI  
"DARUSSALAM"

website : [www.blokagung.net](http://www.blokagung.net)

UNIT PENDIDIKAN : PP. PUTRA-PUTRI, PP. KANAK-KANAK, TAHFIDHUL QURAN, MADRASAH DINIYAH, MUADALAH, TPQ, PAUD, TK, SD, MTs, SMP, MA, SMK, SMA, IAIN, MA' HAD ALY, AND

Alamat : Blokagung 02/IV, Karangdoro-Tegalhari-Banyuwangi- Jawa timur 68485 Hp : 081249769229, 082339141738

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

**NOMOR: 31.3/139/AA/PPDPU/VIII/2023**

Yang bertanda tangan dibawah ini, Pengurus Pondok Pesantren Darussalam Putri Utara kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi, dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswi yang beridentitas dibawah ini:

Nama : Mahya Aliya  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
NIM : 213206010022

Benar-benar telah mengadakan penelitian di lembaga kami dengan penulisan studi pendahuluan yang berjudul "**Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pesantren (Studi Peran Nyai di Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi)**" untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk sedapatnya dipergunakan sebagaimana mestinya.

Blokagung, 25 Mei 2023

Pengasah Pondok Pesantren Darussalam Putri Utara



*Handwritten signature*  
Ny. Hj. Handariatul Masruroh



**AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**PASCASARJANA**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Indonesia KodePos 68136 Telp. (0331) 487350  
Fax (0331) 427005 e-mail : uinkhas@gmail.com Website : http://www.uinkhas.ac.id



**SURAT KETERANGAN**  
**BEBAS TANGGUNGAN PLAGIASI**  
Nomor: B-PPS.2040/In.20/PP.00.9/9/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan ini menerangkan bahwa telah dilakukan cek similaritas\* terhadap naskah tesis

Nama	:	Mahya Aliya
NIM	:	213206010022
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam (S2)
Jenjang	:	Magister (S2)

dengan hasil sebagai berikut:

BAB	ORIGINAL	MINIMAL ORIGINAL
Bab I (Pendahuluan)	11 %	30 %
Bab II (Kajian Pustaka)	23 %	30 %
Bab III (Metode Penelitian)	17 %	30 %
Bab IV (Paparan Data)	8 %	15 %
Bab V (Pembahasan)	11 %	20 %
Bab VI (Penutup)	2 %	10 %

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai salah satu syarat menempuh ujian tesis.

Jember, 05-September 2023

an. Direktur,  
Wakil Direktur



Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.  
NIP. 196312261996031001

\*Menggunakan Aplikasi Turnitin





## SURAT KETERANGAN

Nomor: B-015/Un.20/U.3/82/VIII/2023

Dengan ini menyatakan bahwa abstrak Tesis berikut:

Nama Penulis	: Mahya Aliya
Prodi	: S2-MPI
Judul (Bahasa Indonesia)	: Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pesantren (Studi Peran Nyai di Pondok Pesantren Darussalam Putri Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi)
Judul (Bahasa arab)	: إدارة تطوير الطاقة البشرية في المعهد الإسلامي (دراسة نور نجاهي في المعهد دار السلام الإسلامي للبنات بلوكأونج كاراندورو تيجالساري باتيوانجي)
Judul (Bahasa Inggris)	: <i>Human Resource Development Management in Islamic Boarding School (Study of the Role of Nyai at Islamic Boarding School Darussalam Putri Blokagung Karangdoro, Tegalsari Banyuwangi)</i>

Telah diperiksa dan disahkan oleh TIM UPT Pengembangan Bahasa UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 25 Agustus 2023

Kepala UPT Pengembangan Bahasa,



Moch. Imam Machfudi



LANGUAGE CENTER OF UIN KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
 Jl. Mataram No. 1 Jember Telp. (0331) 487550 Fax: (0331) 427005 Kode Pos: 68136  
 Website: <http://upb.lain-jember.ac.id> - Email: [upbiainjbr@gmail.com](mailto:upbiainjbr@gmail.com)

# CERTIFICATE

No. In.25/PP.009/EPT/ 0066 / 1 / 2023

This is to certify that

**MAHYA ALIYA**

Date of Birth: May 19, 1998

Sex (M/F): F

Achieved the following scores on the  
**ENGLISH PROFICIENCY TEST**

Listening Comprehension	47
Structure and Written Expression	47
Reading Comprehension	49
<b>TOTAL SCORE</b>	<b>477</b>



The Director of Language Center  
**UIN KHAS JEMBER,**  
  
 H. Moch. Imam Machfudi, S.S., M.Pd., Ph.D.  
 NIP. 19700126200001002

Administered in: UIN KHAS JEMBER

Test Date:  
 May 16, 2023

Valid to:  
 November 16, 2024





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
PASCASARJANA**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Indonesia Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail :uinkhas@gmail.com Website : http://www.uinkhas.ac.id

**BLANKO REGISTRASI  
MAGISTER (S2)**

NAMA : MAHYA ALIYA  
NIM : 213206010022  
PRODI/KONSETRASI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)  
KELAS : B  
Program/S2 : S2

SEMESTER I SPP Rp. Tgl. 24/8/2021 <b>REGISTRASI</b>	SEMESTER II SPP Rp. Tgl. 27/1/2022 <b>REGISTRASI</b>	SEMESTER III SPP Rp. Tgl. 18/08/22 <b>REGISTRASI</b>
SEMESTER IV SPP Rp. Tgl. 20/12 <b>REGISTRASI</b>	SEMESTER V SPP Rp. Tgl. 13/27 67 <b>REGISTRASI</b>	SEMESTER VI SPP Rp. Tgl.
SEMESTER VII SPP Rp. Tgl.	SEMESTER VIII SPP Rp. Tgl.	SEMINAR PROPOSAL Rp. Tgl. 16/9/2022 <b>REGISTRASI</b>
SEMINAR HASIL Rp. Tgl. 14/22 67 <b>REGISTRASI</b>	TESIS Rp. Tgl. 04/23 109 <b>REGISTRASI</b>	WISUDA Rp. Tgl.

**Catatan :**

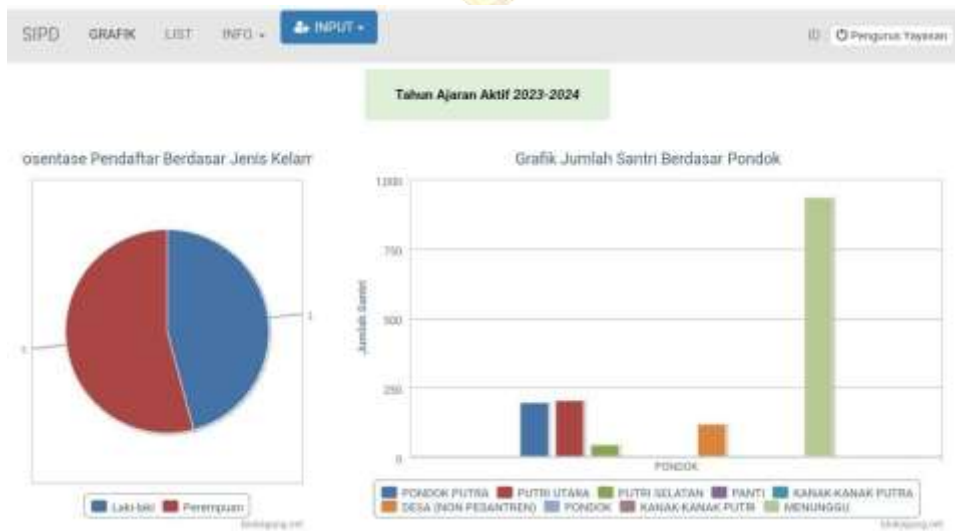
1. Simpan copy bukti/slip pembayaran
2. Cetak dengan kertas Buffalo dan simpan KHS setiap semester
3. Pengajuan cuti maksimal 2x sebelum jadwal pembayaran SPP

Cetak dengan kertas **bufalo**

## DOKUMENTASI KEGIATAN



**Kegiatan Rapat Rutin Setiap Bulan Pengasuh Pondok Putri**



**Tampilan Data Santri saat ini**



**Wawancara dengan Pengurus Pesantren**



**Rapat dengan Bendahara Pesantren**



**Wawancara dengan Bidang Pendidikan dan Pengajaran**



**Pengarahan dari Pengasuh Ny. Hj. Handariatul Masruroh kepada Pengurus**

## RIWAYAT HIDUP



Mahya Aliya lahir Banyuwangi 19 Mei 1998, jenjang Pendidikan di mulai dari MI Da'watul Khoiriyah Muncar kemudian melanjutkan Pendidikan di MadrasahTsanawiyah Mamba'ul Huda Krasak Tegalsari dan berpindah ke SMP Plus Darussalam Blokagung kemudian melanjutkan di MA Al Amiriyyah Darussalam Blokagung.

Kemudian melanjutkan jenjang Sarjana (S1) di Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung, kemudian melanjutkan jenjang Magister (S2) di Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember.

Karya tulis yang pernah ditulis yaitu "Efektifitas Rekrutmen Guru di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2018/2019. Peneliti dapat dihubungi melalui email [mhrbtntl@gmail.com](mailto:mhrbtntl@gmail.com)