



UIN SUSKA RIAU

No. 5186/MD-D/SD-S1/2022

**UPAYA PIMPINAN PONDOK PESANTREN MUALIMIN KECAMATAN
BANGKINANG KOTA KABUPATEN KAMPAR DALAM
MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA SANTRI**

Hak cipta milik



- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Dakwah (S.Sos) Pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH :

SRI WAHYUNI HASNUR

NIM. 11644200925

UIN SUSKA RIAU

**STUDI MANAJEMAN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2022



PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi, dan perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara :

Nama : SRI WAHYUNI HASNUR
NIM : 11644200925
Tempat/Tanggal Lahir : Pulau Tengah, 24 Oktober 1998
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : **UPAYA PIMPINAN PONDOK PESANTREN MUALLIMIN
KECAMATAN BANGKINANG KOTA KABUPATEN KAMPAR
DALAM MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA SANTRI**

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk di munaqasahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam siding ujian Munaqasah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Khatruddin M. Ag
NIP. 19720817 200910 1 002

Pembimbing

Drs. H. Svanril Romli, M. Ag
NIP. 195706111998803 1 001

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- a. Pengutuban hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutuban tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
كلية الدعوة و الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION
Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji Pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : SRI WAHYUNI HASNUR
NIM : 11644200925
Judul : Upaya Pimpinan Pondok Pesantren Muallimin Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar Dalam Mengembangkan Sumber Daya Santri

Telah dimunaqasyahkan pada Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 7 Juli 2022

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Dakwah di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.



Tim Penguji

Ketua/ Penguji I

Khairuddin, M.Ag
NIP. 197208172009101000

Penguji III

Perdamaian, M.Ag
NIP. 196211241996031001

Sekretaris/ Penguji II

Nur Al-hidayatillah, M.Kom.I
NIK. 130 417 027

Penguji IV

Muhammad Soim, S.Sos.I., MA
NIK. 130 417 084



- a. Pengujian hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengujian tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
كلية الدعوة و علم الاتصال
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223
 Fax: 0761-562052 Web:www.uin-suska.ac.id, E-mail: raii-sq@pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Yang bertanda tangan dibawah ini adalah Dosen Penguji Pada Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : **SRI WAHYUNI HASNUR**
 NIM : 11644200925
 Judul : **“UPAYA PIMPINAN PONDOK PESANTREN MUALIMIN KECAMATAN BANGKINANG DALAM MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA SANTRI”**

Telah diseminarkan pada :

Hari : Rabu
 Tanggal : 5 Agustus 2020

Dan dapat diterima untuk penulisan skripsi. Selanjutnya sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana (S1) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau.

Pekanbaru, 23 Desember 2020

Penguji Seminar Proposal

Penguji I

Khairuddin, M.Ag
 NIP.197208172009101002

Penguji II

Drs.A Ghozali Syafe' I.M.Si.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Lampiran Surat:

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : SRI WAHYUNI HASNUR
 NIM : 11644200925
 Tempat/ Tgl. Lahir : PULAU TENGAH, 24 Oktober 1998
 Fakultas/Pascasarjana : Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
 Prodi : Manajemen Dakwah

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* UPAYA PIMPINAN PONDOK PESANTREN MUALIMIN KECAMATAN BANGKINANG KOTA KABUPATEN KAMPAR DALAM MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA SANTRI

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

- Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana disebutkan diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
- Semua kutipan pada karya tulis saya ini disebutkan sumbernya.
- Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya sampaikan bebas dari plagiat.
- Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya*) saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 26 Juli 2022

Yang membuat pernyataan



SRI WAHYUNI HASNUR
NIM. 11644200925

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor : Nota Dinas
Lampiran : 1 (satu)
Eksemplar :
Hal : Pengajuan Ujian Munaqasah

Kepada yang terhormat,

**Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN
Suska Riau**

di-tempat

Assalamua'alikum warohmatullah hiwabarokatuh

Dengan hormat,

Setelah kami melakukan bimbingan proposal skripsi sebagaimana mestinya terhadap saudara :

Nama : SRI WAHYUNI HASNUR
NIM : 11644200925
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul : **UPAYA PIMPINAN PONDOK PESANTREN MUALIMIN
KECAMATAN BANGKINANG KOTA KABUPATEN KAMPAR
DALAM MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA SANTRI**

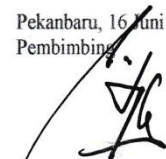
Kami berpendapat bahwa mahasiswa tersebut dapat mengikuti ujian munaqasah.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat yang bersangkutan dapat dipanggil untuk di uji dalam ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syariff Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatian Bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum warohmatullah hiwabarokatuh.

Pekanbaru, 16 Juni 2022
Pembimbing


Drs. H. Svahril Romli
NIP. 195706111998803001

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah


Khairuddin M. Ag
NIP. 19720817 200910 1 002

Abstrak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengindikasi sumbernya.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hakcipta milik Sultan Syarif Kasim Riau

Nama : Sri Wahyuni Hasnur
Institusi : Manajemen Dakwah
Judul : Upaya Pimpinan Pondok Pesantren Muallimin Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar Dalam Mengembangkan Sumber Daya Santri

Penelitian ini dilatar belakangi permasalahan dalam mengembangkan sumber daya santri di Pondok Pesantren Muallimin Muhamadiyah Bangkinang Kota belum berjalan dengan baik, kebanyakan yang kita lihat santri setelah tamat dari Pondok Pesantren tidak bisa mengembangkan dan menjalankan potensi fisik maupun non fisik yang dimilikinya. Permasalahan dalam penelitian ini Bagaimana Upaya Pimpinan Pondok Pesantren Muallimin Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar dalam mengembangkansumber daya santri. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Upaya Pimpinan Pondok Pesantren Muallimin Bangkinang Kota dalam Mengembangkansumber daya santri. Subjek penelitian ini adalah Pondok Pesantren Muallimin Kcamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar, dan menjadi objek penelitian ini adalah Upaya Pimpinan Pondok Pesantren Muallimin Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar dalam mengembangkan sumber daya santri. Informan penelitian berjumlah 6 orang. Data yang di kumpulkan melalui wawancara , observasi dan dokumentasi serta analisi yang menggunakan deskriptif kualitatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Upaya Pimpinan Pondok Pesantren Muallimin Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar dalam mengembangkan sumber daya santri yaitu : Kognitif (pengetahuan) mendasar yang diterapkan oleh pondok pesantren Muallimin Bangkinang Kota untuk menciptakan santri yang berkualitas yaitu pengetahuan tentang Akidah (ketauhidan), Fiqih (Sholat jenazah, sumber hukum Islam, Konsep Ijtihad dan bermazhab, dan tentang hukum syari'ah), Akhlak (membentuk pribadi yang baik dan berkualitas). Afektif (nilai) yang diterapkan oleh pondok pesantren Muallimin Bangkinang Kota yaitu nilai moral, (tentang perilaku dan sikap), nilai Agama (tentang kebiasaan meningkatkan ibadah seperti sholat dhuha, dan meningkatkan sosial dengan berinfag). Nilai sosial tentang (perilaku dan ucapan) . Psikomotorik (keterampilan) yang ada di pondok Pesantren Muallimin Bangkinang Kota tidak terlepas dari tiga hal yang diterapkan yaitu: ketrempilan dasar (ketrempilan kaligrafi, kitab kuning), keahlian Teknik (Teknik Informasi Komputer), keahlian Interpersonal (kelompok bahasa Arab dan Inggris).

Kata kunci: *Upaya,Pimpinan,sumber daya santri*

ABSTRACT

Name : Sri Wahyuni Hasnur
Address : Da'wah management
Title : The Efforts of the Head of the District Muallimin Islamic Boarding School the Bangkinang City of Kampar Regency in Developing Student Resources

This research is motivated by problems in developing student resources at the Muallimin Muhamadiyah Islamic Boarding School Bangkinang City, which has not been going well. Most of what we see students after graduating from the Islamic Boarding School cannot develop and carry out their physical and non-physical potential. The problem in this study is how the efforts of the leaders of the Muallimin Islamic Boarding School, Bangkinang District, Kampar Regency City in developing santri resources. This study aimed to determine the efforts of the Muallimin Islamic Boarding School leader in Bangkinang City in developing santri resources. The subject of this research is the Muallimin Islamic Boarding School, Bangkinang District, Kampar Regency, and the object of this research is the efforts of the Muallimin Islamic Boarding School Leader, Bangkinang District, Kampar Regency, in developing student resources. Research informants amounted to 6 people. Data was collected through interviews, observation, documentation, and qualitative descriptive analysis. This study concludes that the efforts of the leaders of the Muallimin Islamic Boarding School, Bangkinang District, Kampar City, in developing student resources, namely: Fundamental cognitive (knowledge) applied by the Muallimin Islamic Boarding School Bangkinang City to create quality students, namely knowledge of *Akidah* (Tauhidan), *Fiqh* (Salat). Corpses, sources of Islamic law, the concept of *Ijtihad* and *mazhab*, and about sharia law), morality (forming a good and quality person). The affective (values) applied by the Muallimin Bangkinang Kota Islamic Boarding school are moral values (about behavior and attitudes), religious values about the habit of increasing worship such as *dhuha* prayers, and improving social activities through *infag*). Social values about (behavior and speech). Psychomotor skills (skills) in the Muallimin Bangkinang Kota Islamic Boarding School cannot be separated from three things that are applied, namely: basic skills (calligraphy skills, yellow books), Engineering skills (Computer Information Engineering), Interpersonal skills (Arabic and English groups).

Keywords: *Efforts, Leaders, santri resources*

- Hak cipta dilindungi Undang-undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacukan sumbernya.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji syukur senantiasa penulis persembahkan kepada Allah SWT, atas anugerah rahmat, taufik, dan hidayah serta inayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini bisa diselesaikan. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya yang selalu mengharapakan syafa'atnya sampai dihari akhir kelak.

Segala puji bagi Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“UPAYA PIMPINAN PONDOK PESANTREN MUALLIMIN KECAMATAN BANGKINANG KOTA KABUPATEN KAMPAR DALAM MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA SANTRI ”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulisan skripsi ini juga tidak lepas dari peranan berbagai pihak yang telah membantu penulis, baik berupa bimbingan, tenaga, waktu, pemikiran, materi maupun motivasi dan do'a. Terutama sekali penulis ucapkan terima kasih kepada kedua orang tua, Ibunda tercinta (Hasna) dan Ayahanda tercinta (Nursalehan alm)), serta seluruh anggota keluarga besar yang telah berusaha keras dan tanpa lelah mencurahkan kasih sayang serta perhatiannya demi terwujudnya cita -cita penulis.

Selain dukungan dan do'a keluarga penulis juga banyak mendapatkan bantuan baik moril maupun materil dari banyak pihak yang terkait, untuk itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Imron Rosidi, M.A.,Ph.D selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bapak Khairuddin, M. Ag selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Bapak Drs. H. Syahril Romli Selaku Dosen Pembimbing skripsi penulis yang telah meluangkan waktu dan tenaga, memberikan motivasi, masukan, bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
- Bapak Artis., S.Ag., M.I.Kom selaku Pembimbing Akademik (PA) yang telah membimbing penulis selama belajar di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Bapak dan Ibu dosen pengajar di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama kuliah di Perguruan Tinggi Negeri ini.
- Seluruh Karyawan dan Karyawati Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan pelayanan yang baik dan memudahkan pengurusan administrasi.
- Bapak Makmur, SH.i selaku Pimpinan Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota, Kepala MA Bapak Martinus MA, Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota, beserta seluruh ustad maupun ustazah Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam mengumpulkan data yang di butuhkan untuk menyelesaikan skripsi ini.
- Yang Teristimewa kepada Orang Tua ayah Nursalehan (alm) dan ibu Hasna, serta teruntuk kakak, abang dan adik serta keponakan yaitu : Astuti Hasnur (almh), Bustari Hasnur, Febriansyah Hasnur, Anindita Salsabila R, Felisha Jannah Almahira, Shakeel Arsyad Arfandi, Muhammad Gibran Fahriza. Serta seluruh keluarga besar atas dorongan dan motivasi baik secara moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini.
10. Tia Ananda Oktaviani, dan Rizatul Fitri, yang banyak memberikan motivasi dan semangat kepada penulis.
11. Teman-teman seperjuangan Manajemen Dakwah Angkatan 2016 terkhusus Teman-teman Lokal Konsentrasi Mld “Pejuang S.Sos” yang saat ini sama-

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sama sedang menyusun skripsi. Dan Terima kasih juga kepada para senior yang telah berbagi pengalaman, dan membantu penulis dalam berbagai hal.

Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu semoga semua bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung akan bernilai ibadah dan mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah Swt.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang terlibat, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca. Kepada semua pihak yang telah membantu, memberikan semangat dan dukungannya semoga tercatat sebagai pahala dan mendapat balasan kebaikan berlipat ganda dari Allah SWT. *Aamiin Allahumma Aamiin.*

Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 16 Juni 2022

Penulis

SRI WAHYUNI HASNUR
NIM: 11644200925

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	1
DAFTAR TABEL.....	1
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Penegasan Istilah	5
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
E. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II KAJIAN TEORI.....	11
A. Kajian Terdahulu.....	11
B. Kajian Teori.....	20
C. Kerangka Berpikir	23
D. Mengembangkan Sumber Daya Santri	24
E. Tujuan dan Manfaat Pengembangan sumber daya manusia	40
F. Indikator Pengembangan sumber daya manusia	41
G. Prinsip-Prinsip dalam Mengembangkan Sumber Daya Santri	42
H. Kerangka Pikir	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	44
C. Sumber Data	44
D. Informan Penelitian	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Validasi Data.....	47
G. Teknik Analisis Data	48
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	50
A. Sejarah Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota	50



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Visi dan Misi Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah	
A. Bangkinang Kota	51
C. Data Akademis	52
D. Sarana dan Prasarana	55
E. Struktur Organisasi	71

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	58
B. Keterampilan dasar	79
C. Keahlian Teknik	84
D. Keahlian Interpersonal	86
E. Pembahasan	90

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan.....	94
B. Saran.....	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

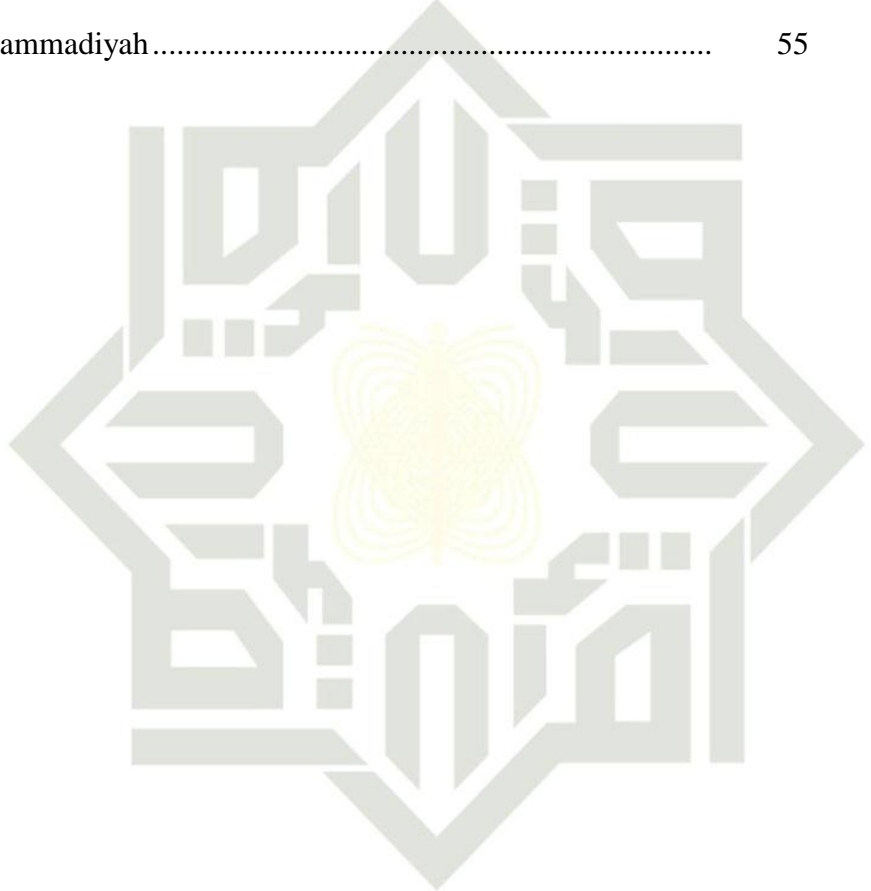
UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mentip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Daftar Jumlah Santri Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah	52
Data Tenaga Pengajar Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah.....	53
Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah.....	55



UIN SUSKA RIAU

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Istilah pendidikan (Pesantren) sudah cukup dikenal sudah cukup dikenal oleh seluruh masyarakat karena merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya umat Islam yang mayoritas di Indonesia ingin mengamalkan ajarannya. Maka umat Islam berusaha untuk mempelajari dan menyelenggarakan pendidikan Islam dalam berbagai jenjang dan jenis pendidikan. Salah satu lembaga pendidikan yang secara historis cukup penting di Indonesia yakni Pesantren.

Dalam sejarah perjalanan Pesantren yakni zaman Pra kemerdekaan adalah merupakan suatu tempat yang dijadikan sebagai tempat santri untuk mendapatkan pelajaran membaca dan menulis Al-Qur'an dengan bimbingan seorang Kiai atau Ustadz kemudian berkembang menjadi tempat penyiaran Agama Islam bahkan dalam catatan ajaran Pesantren dijadikan sebagai benteng pada masa perjuangan bangsa Indonesia dalam merebut kemerdekaan dari tanah penjajah.

Pemimpin adalah Seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain, yang didalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai Pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif didalam pekerjaannya untuk mencapai dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan yang dipimpinnya.¹ Pemimpin Didalam Pesantren mempunyai peranan penting, sama dengan memimpin sebuah organisasi, senantiasa bertanggung jawab atas dipimpinnya.²

Di dalam Al-Qur'an diperintahkan untuk mengatur dan merencanakan suatu pekerjaan dapat dilihat pada firman Allah dalam QS Al-Hasyr/59:18.

¹ Panji Anoraga. *Psikologi Kepemimpinan*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003), 1.

² Vietzal Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta : Rajawali Pes, 2008),



UIN SUSKA RIAU

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتظِرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya :Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.

Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa perintah untuk merencanakan dan mengelola suatu pekerjaan amatlah penting untuk dilaksanakan terutama dalam hal pengelolaan suatu Lembaga pendidikan dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia dan berkualitas dalam lingkup Pondok Pesantren terutama di Pondok Pesantren Muallimin Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar.

Pondok Pesantren Merupakan Sebuah lembaga pendidikan yang berada pada lingkungan masyarakat dengan model pembinaan yang sesuai dengan model Pembinaan pendidikan nilai, baik nilai agama maupun nilai-nilai luhur bangsa. Sehingga pesantren menjadi sebuah Lembaga yang sangat efektif dan berkembang.³ Dalam menunjukkan upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia pada Pondok Pesantren butuh penerapan . Guna untuk memberdayakan tenaga-tenaga pengajar agar dapat mempunyai skill dan pemahaman.

Pesantren juga memiliki tanggung jawab untuk mengembangkansumber daya manusia, baik fisik maupun non fisik K.H Sahal Mahfudz mengemukakan bahwa suatu pesantren jika ingin berhasil dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia, maka Pesantren harus melengkapi dirinya dengan tenaga yang terampil mengelola sumber daya manusia yang ada dilingkungannya.⁴

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Sauri, S. *Pendidikan Pesantren Dalam Pendidikan Karakter*. (Jakarta: Online Available, 2011)

4. Masyhud, *Manajemen Pondok Pesantren*. (Jakarta: Diva pustaka,2004),19.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendidikan dan pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.⁵

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development / HRD*) adalah fungsi manajemen sumber daya manusia utama yang tidak hanya terdiri atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan pengembangan karir individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kerja.⁶

Dalam konteks pengembangan sumber daya santri pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian santri bahkan dapat juga meningkatkan keterampilan (*skill*) tenaga kerja, sehingga dapat meningkatkan produktifitas.⁷

Dari beberapa pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitas santri agar memiliki pengetahuan,, keahlian, atau sikap yang dibutuhkan dalam menengani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyagkut aspek karier . Dengan kata pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan sikap anggota organisasi serta penediaan jalur karier yang di dukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Di Kabupaten Kampar terdapat banyak pondok pesantren yang menjadi pelapor generasi pesantren salah satunya adalah Pondok Pesantren Muallimin yang berada di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Pondok Pesantren Muallimin kini bangunannya sudah tertara rapi dan indah, dilengkapi pula dengan berbagai sarana dan prasarana yang semakin memadai. Dan dilihat dari secara kualitas pendidikan Pondok Pesantren

⁵Malayu S.P Hasibuan, *Manajemensumber daya manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), 22.
⁶R. Wayne Mondy, *Manajemensumber daya manusia*, (Erlangga, 2008), 5.
⁷Alex S. *sumber daya manusia* Bandung: Diva Pustaka, 2009), 30.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mualimin sudah cukup baik didalam pendidikannya. Di dalam melaksanakan ketrempilan santri belum bisa mengembangkan skiil dan bakat.

Selain itu Pondok Pesantren Muallimin Bangkinang Kota Pembinaan secara kualitas pendidikan juga dilakukan beberapa program unggulan yang diterapkan seperti program unggulan, program Tahfiz minimal 2 juz per tahun, Pendidikan Bahasa Arab mahir dalam satu tahun, bahasa Inggris (sistem speaking) mahir dalam satu tahun, pembinaan khatib bagi santri laki-laki dan Da'i bagi santri perempuan. jika dilihat dari bidang keterampilan santri juga dilatih untuk mengasa skill, bakat dan minat seperti bela diri, silat, tenis meja, karya ilmiah, kaligrafi, majnjahit dan lain sebagainya.

Mengembangkan fisik lebih dari pada perbaikan sarana dan prasarana. Sedangkan mengembangkan non fisik terfokuskan pada pemberdayaan sumber daya manusia untuk kemajuan santri dan santriwati yang ada.

Pendidikan di pondok pesantren memang harus ditingkatkan kualitasnya, sebagai upaya untuk merangkul masyarakat menyekolahkan anak di Pesantren. Sebab, di tengah dinamika perubahan sosial yang bergerak begitu cepat sebagai dampak perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era global masa kini, terdapat kecenderungan bahwa dunia pesantren kurang mampu terpacu dengan laju perubahan sosial yang terjadi.

Penjelasan diatas menggambarkan secara umum tentang sumber daya santri yang keberadaan Pondok Pesantren Mualimin Mengembangkan fisik lebih dari pada perbaikan sarana dan prasarana. Sedangkan mengembangkan non fisik terfokuskan pada pemberdayaan sumber daya manusia untuk kemajuan santri dan santriwati yang ada. ditengah-tengah masyarakat global yang semakin berkembang dan majunya ilmu pengetahuan dan teknologi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik mengambil judul mengenai **Upaya Pimpinan Pondok Pesantren Mualimin Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar Dalam Mengembangkan Sumber Daya Santri.**



B. Penegasan Istilah

Penegasan Istilah berguna agar istilah yang dilakukan dalam penelitian Gini bisa ditegaskan sehingga tidak menjadi kerancuan dalam pemahaman penelitian ini. Istilah yang digunakan adalah :

1. Upaya Pengembangan Sumber Daya Santri

Upaya menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan yaitu Sebagai usaha kegiatan-kegiatan yang mengarah tenaga, pikiran untuk mencapai suatu tujuan tertentu.⁸

Upaya adalah Suatu usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan mencari jalan keluar. Upaya dalam penelitian ini diartikan sebagai tindakan atau usaha yang dilakukan oleh Pimpinan Pondok Pesantren yang dipimpinannya lebih berkualitas serta tercapainya tujuan Pondok Pesantren yang telah ditetapkan.

Upaya Pengembangan SDM yang akan dilakukan, melihat sistem pengajaran yang ada di Pondok Pesantren Muallimin yaitu, sistem dalam merekrut pengajar atau ustadz dari pesantren yang dianggap kinerja pengajar tersebut lebih memiliki kinerja yang bagus dalam mengembangkan sumber daya yang berkualitas.

2. Pengertian Pimpinan Pondok Pesantren

Pimpinan Pondok Pesantren adalah suatu proses dengan berbagai cara untuk menanamkan nilai-nilai Agama dan moral, karakter, tetapi juga mengusahakan agar mereka dapat memahami, menguasai, serta mengamalkan ajaran-ajaran Agama Islam sebagai sumber ajaran dan motivasi pembangunan di segala bidang kehidupan.

Pimpinan Pondok Pesantren merupakan pengendali utama di Lembaga Pesantren. Semua keputusan serta kebijakan tentang pengelolaan Pesantren di dasarkan atas otoritas pimpinan Pesantren. Serta sebagai seorang pimpinan Pondok Pesantren, yang menentukan dan tingkat suatu Pesantren. Sosok dan kecakapan inilah yang menentukan dan mampu

⁸Depdikbud, "Kamus Besar Bahasa Indonesia," (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), 1250.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggerakkan segala kegiatan yang di pondok Pesantren dengan pola dan kebijakan yang diatur sendiri.⁹

3. Pengembangan sumber daya manusia (Santri)

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh alam yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an Surat A-Jaatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ ۗ إِنَّ فِي ذَلِكَ
لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya : “Dan Dia telah menundukkan utukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”. (Q.S A-Jasiyah ayat 13).¹⁰

Oleh karena itu sumber daya yang harus dikelola dengan benar karena itu merupakan Amanah yang akan diminta tanggung jawabnya kelak. Untuk mendapat pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

Dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia tersebut dibutuhkan pula upaya, baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan yang kreatif dan inovatif. Berkaitan dengan kreatif dan inovatif tersebut Allah pun menyeru kepada umatnya untuk melakukan eksplorasi dari apa yang ada dilangit dan dibumi untuk kepentingan manusia.

⁹Abdul Mughits, *Kritik Nalar Fiqih Pesantren* (Yogyakarta: Kencana,2008), 140.
¹⁰Departemen Agama RI, ' ' *AL-Qur'an dan Terjemah (Spesial for woman)*, (Bandung: 2007), 49.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen sumber daya manusia (santri) adalah suatu perancangan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal.¹¹ Untuk pengertian sumber daya santri terlebih dahulu dimulai dari pengertian sumber daya manusia. sumber daya manusia adalah potensi manusia yang melekat keberadaannya pada dirinya yang meliputi potensi fisik dan non fisik.¹² Karena subjeknya adalah santri, maka pengertian sumber daya santri adalah potensi santri yang melekat keberadaannya pada dirinya yang meliputi potensi fisik dan non fisik. Perlu ditegaskan bahwa SDM yang dimaksud dalam penelitian ini dibatasi hanya pada santri. Dengan demikian istilah pengembangan sumber daya santri berarti perancangan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan santri agar berkembangnya potensi fisik dan non fisik yang dimilikinya.¹³

Setelah melihat sulitnya gedung untuk belajar maka dengan dipelapori oleh pengurus Muhammadiyah di Kumantan diusahakanlah mendirikan Gedung Muallimin dari pekayuan, mereka bermusyawarah menetapkan lokasi persekolahan Muallimin Muhammadiyah di Kedewanan Bangkinang dan meminta bantuan tenaga kepada tukang-tukang Muhammadiyah pada ranting-ranting yang berdekatan.

Pada tahun 1951, bangunan sekolah Muhammadiyah berdiri dengan 1 lokal. Berkat sumbangan dana dan tenaga serta pikiran, pada tahun 1952 berdiri lagi 3 lokal, kemudian para siswa langsung dipindahkan dari rumah yang dipinjam oleh Datuk Patih. Dari tahun ke tahun jumlah murid semakin bertambah, dan sekolah pun semakin maju.

Pada tahun 1957 sekolah Muallimin Muhammadiyah bertambah 2 lokal dan pada tahun tersebut terjadi perselisihan diantara dewan Muhammadiyah yang mengakibatkan sekolah Muallimin Muhammadiyah ditutup untuk beberapa waktu. Pada tahun 1962 sekolah Muallimin

¹¹ Sedarmayanti, sumber daya manusia dan Produktivitas (Bandung: Mandar Maju, 2001), 28.

¹² Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, "Manajemen sumber daya manusia" (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 10.

¹³ Pandi Afandi, "Manajemen sumber daya manusia" Teori, Konsep dan indikator", (Pekanbaru: ZANAF A PUBLISHING, 2018), 3



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Muhammadiyah dibuka Kembali dibawah pimpinan Alimudin Malik, demikianlah seterusnya sampai sekarang.

Jenjang pendidikan yang ada di Pondok Pesantren ada 2 (dua) yaitu Jenjang Pendidikan tingkat MTs dan jenjang pendidikan tingkat MA. Sampai saat ini santri Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota mempunyai 1.200 santri, yang di pimpin oleh Makmur, S.Hi. Dalam proses belajar mengajar santri putra dan putri terpisah dan dalam pendidikan Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota memadukan antara pendidikan Umum dan Pondok.

Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota memiliki keunggulan di bidang pemahaman Agama Islam berupa Hafiz Al-Qur`an, Kitab Kuning, dan Bahasa Arab serta Bahasa Inggris. Secara fisik yang ditampilkan adalah citra yang bernafaskan Islam, sejuk, rapi dan berwibawa. Cerminan pokok yang ditampilkan Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota adalah suasana Islamis, kondusif, ramah terhadap sesama, santun, dan peduli terhadap lingkungan.

Rumusan Masalah

Dari Uraian latar belakang yang dijelaskan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Upaya Pimpinan Pondok Pesantren Muallimin Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar Dalam Mengembangkan Sumber Daya santri ?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah disebutkan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Upaya Pimpinan Pondok Pesantren Muallimin Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar Dalam Mengembangkan Sumber Daya Santri .



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kegunaan Penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kegunaan Akademis

- 1) Penelitian ini berguna sebagai tambahan referensi terkait dengan upaya Pimpinan Pondok Pesantren dalam Mengembangkan Sumber Daya Santri.
- 2) Penelitian ini juga berguna untuk tambahan rujukan bagi para Pimpinan Pondok lain untuk kemajuan Pesantren di Indonesia.

Kegunaan Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengkajian dan pembelajaran pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi.
- 2) Sebagai syarat dalam menyelesaikan perkuliahan pada program Sarjana Strata satu (SI) dan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun Sistematika Penulisan tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulisan mengemukakan latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR

Pada bab ini penulis mengemukakan kajian teori, kajian terdahulu, dan kerangka berfikir.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis mengemukakan jenis dan pendekatan penelitian, lokasi, dan waktu penelitian, sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan data, validasi data dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bab ini berisikan gambaran umum dan lokasi penelitian. Menjelaskan Sejarah berdirinya Pondok Pesantren Mualimin Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis mengemukakan hasil penelitian dan pembahasan. Bab ini memaparkan data tentang Upaya Pimpinan Pondok Pesantren Mualimin Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar Dalam Meningkatkan sumber daya santri Sekaligus membahas analisa data yang telah didapat dari observasi maupun wawancara penulis.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini penulis mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Terdahulu

Untuk membandingkan dengan penelitian lain dan sekaligus untuk melihat penelitian ini, maka perlu dilihat penelitian-penelitian lain yang pernah dilakukan. Adapun penelitian hampir mirip dengan penelitian ini adalah :

karya Yahya Farida Haris “*Pengembangan sumber daya santri Pondok Pesantren Putri Al-Fatimiyyah Bahrul Ulum Tambak beras Jombang Tahun 2006* “. Penelitian ini difokuskan pada pelatihan kader dakwah. Permasalahannya bagaimana pesantren bisa mengembangkan kader-kader yang belum memberikan dampak positif kepada masyarakat.¹⁴ Dalam penelitiannya juga Yaya Farida Haris menemukan bahwa pengembangan sumber daya santri melalui pelatihan kader dakwah di pondok pesantren putri al-fatimiyyah Bahrul Ulum merupakan bagian penting dalam meningkatkan kualitas SDM santri maupun kualitas SDM masyarakat di lingkungan Pondok.

Karya Ahmad Aminudin, “*Upaya Pimpinan Pondok Pesantren Raudatus Salam Rokan Hulu Tahun 2017*”. Penelitian ini difokuskan pada pelatihan karakter santri dan santriwati. Permasalahan bagaimana membentuk karakter santri dan santri wati agar membawa perubahan dan kemajuan terhadap pesantren tersebut.¹⁵

Karya Hamdani Liby Zein *Strategi Pimpinan Pesantren Dalam Mengembangkan sumber daya santri Di Pondok Pesantren Sabilal Muhtadin Kecamatan Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2017*. Dalam penelitian difokuskan pada mengembangkan SDM

Yaya Farida Haris, *Pengembangan sumber daya santri Melalui Lembaga Pelatihan Kader Dakwah (LPKD) di Pondok Pesantren Putri Al-Fatimiyyah Bahrul Ulum (Tambakberas*”, Jurnal Skripsi Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2006).

Ahmad Aminudin, *Upaya Pimpinan Pondok Pesantren Raudatus Salam Rokan Hulu*, Uin Suska Riau, Jurnal Skripsi Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Suska Riau, 2017



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Riau

Santri. Permasalahannya bagaimana strategi dalam Mengembangkan Sumber Daya Santri.¹⁶

Karya Maulisa Darliani, “*Strategi Pesantren Oemar Diyan Dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia*” tahun 2016. Dalam penelitian ini difokuskan bagaimana strategi yang digunakan dalam mengembangkan sumber daya manusia terhadap proses pengembangan keberhasilan pendidikan dan juga pengembangan pesantren.¹⁷

Karya Muhammad Imdad, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pondok Pesantren Raudhotul Muttaqien Jangkrikan Kepil Wonosobo*. Tahun 2006. Dalam penelitian ini difokuskan bentuk-bentuk pengembangan sumber daya Santri yaitu terdiri dari 3 aspek pendidikan, aspek pembinaan kepribadian, (thoriqoh) dan aspek pengembangan ketrempilan dan olah raga¹⁸

6. Karya Ahmad Nurenil Aziz, “*Pengembangan Sumber Daya Santri Di Pondok Pesantren Al-Luqmaniyyah Pandean, Umbulharjo Yogyakarta*, Tahun 2012 dalam penelitian ini difokuskan bentuk-bentuk pengembangan sumber daya Santri yang terdiri dari tiga aspek : aspek kepribadian, (akhlak dan keilmuan), aspek spiritual dan aspek ekstrakurikuler yang di wujudkan dengan adanya kegiatan ekstra.¹⁹

Karya Ein Bimo Prihantoro, “*Manajemen Strategi dalam Upaya Pengembangan SDM Islami Di Pondok Pesantren Abnaul Amir Kecamatan Bontonompo Selatan Kabupaten Gowa*, tahun 2017 penelitian ini penlitian kualitatif dengan pedekatan yang digunakan adalah pendekatan manajemen strategi. Yang jadi permasalahan ini

Hamdani Liby Zein *Strategi Pimpinan Pesantren Dalam Mengembangkan sumber daya santri Di Pondok Pesantren Sabilal Muhtadin Kecamatan Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir*; UIN Suska Riau. Jurnal Skripso Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, 2018

Maulisa Darliani, “*Strategi Pesantren Oemar Diyan Dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia*” (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh) Tahun 2016.

Muhammad Imdad *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pondok Pesantren Raudhotul Muttaqien Jangkrikan Kepil Wonosobo*. (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta) Tahun 2006

Ahmad Nurenil Aziz, “*Pengembangan Sumber Daya Santri Di Pondok Pesantren Al-Luqmaniyyah Pandean, Umbulharjo Yogyakarta*, (Yogyakarta: Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta) Tahun 2012



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

membahas tentang pengembangan SDM Islami dengan menggunakan pendekatan manajemen²⁰.

Berbeda dengan penelitian diatas bahwa penelitian ini membahas tentang Upaya Pimpinan Pesantren dalam Mengembangkan sumber daya santri. Yang menjadi permasalahannya adalah pada upaya pimpinan bagaimana bisa mengembangkan SDM Santri agar lebih dan berkualitas.

B. Kajian Teori

Untuk mengetahui Upaya Pimpinan Pondok Pesantren Mualimin Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar Dalam Mengembangkan sumber daya santri, maka terlebih dahulu diuraikan teori-teori yang berhubungan dengan tema, yaitu:

1. Upaya

Membicarakan tentang upaya pimpinan tak lepas dari kata kepemimpinan, begitu pula sebaliknya.

Upaya menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai usaha kegiatan kegiatan yang mengarah tenaga, pikiran untuk mencapai suatu tujuan.²¹

Upaya adalah usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan mencari jalan keluar. Upaya dapat dipahami sebagai suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan dengan mengarahkan tenaga dan pikirannya.

2. Pemimpin Dan Kepemimpinan

Pemimpin (*leader*) ialah seseorang atau kelompok orang yang melaksanakan peran kepemimpinan yang sebagai eksekutif ,administrator, penengah, atau kepala, komanda, ketua, dan lain sebagainya yang selalu tanggap, tampil berani, memiliki inisiatif serta kemampuan untuk

²⁰ Ein Bimo Prihantoro, "Manajemen Strategi dalam Upaya Pengembangan SDM Islami Di Pondok Pesantren Abnau Amir Kecamatan Bontonompo Selatan Kabupaten Gowa (Makasar: Jurnal Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN ALAUDDIN MAKASAR, Tahun 2017
²¹ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), 1250.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempengaruhi orang lain dan atau suatu kelompok dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau tujuan organisasi yang dipimpinnya.

Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang atau kelompok dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan yang dicapai.

Fiedler mengemukakan bahwa pimpinan sebagai individu dalam kelompok yang, diberi tugas untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan aktifitas-aktifitas kelompok yang terkait dengan tugas.²²

Aan Komariah mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan satu aspek penting dalam organisasi yang merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya, sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah, tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi.

Dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin mampu menggerakkan suatu organisasi kearah yang diinginkan, namun begitu pula sebaliknya jika kualitas dan kompetensi seorang pemimpin adalah belum mencukupi untuk membantu mendorong kearah kemajuan maka artinya pemimpin tersebut hanya memimpin dengan tujuan untuk pribadinya dan bukan untuk tujuan keinginan organisasi. Karena tujuan organisasi artinya pemimpin memimpin dengan menerapkan serta mewujudkan visi dan misi yang dimiliki oleh organisasi tersebut, dan menempatkan kepentingan pribadi bukan sebagai kepentingan utama.²³

Pimpinan dan kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa Pimpinan merupakan orang yang memberikan inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi orang lain. Sedangkan kepemimpinan merupakan proses

²² Ainurrafiq Dawam, *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*, (Sapen:Listafariska Putra,2004),66-70.

²³ Aan Komariah, *Kepemimpinan Visioner dan Corporate culture diperguruan tinggi* (Bandung:Alfabeta,2008), 60.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai maksud tertentu.²⁴

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu :

Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut.

Kepemimpinan itu melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pimpinan dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya.

Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk memengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Oleh karena itu, kepemimpinan pada hakikatnya adalah :

a. Proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.

Kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.²⁵

Untuk mencapai tujuan kepemimpinan, harus ada kesempahaman visi dan misi antara pemimpin dengan anggota yang dipimpinnya.

Seseorang tidak dapat menjadi pemimpin jika terlepas dari aktivitas kelompok (*group*). Dalam *group* ini, setiap orang, sebagai anggota, berhak

Pt Raja Vietzhzal Rivai, dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Rafindo Persada.2011),2-3.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan kontribusi dalam rangka melaksanakan program kerja kelompok.²⁶

Pada Prinsipnya, seorang pemimpin memiliki pengikut (pegawai) dalam proses kepemimpinannya. Dimana pengikut atau pegawai harus perlukan dengan baik, sehingga terciptalah kepemimpinan yang sukses.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering dihadapi oleh pimpinan adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengarahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasi.²⁷

Ciri-ciri pemimpin yang baik

George R. Terry mengemukakan lima ciri dari pemimpin, yaitu :

1. Energi yaitu mempunyai kekuatan mental dan fisik.
2. Stabilitas Emosi yaitu seorang pemimpin tidak boleh berprasangka terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.
3. Human Relationship yaitu mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.²⁸

b. Sifat-sifat Pemimpin

Upaya untuk menilai sukses atau gagalnya pemimpin itu antara lain dilakukan dengan mengamati dan mencatat *sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya*, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Usaha-usaha yang sistematis tersebut membuahkan teori yang disebut sebagai *the traitist theory of leadership* (teori sifat/kesifatan sifat dari kepemimpinan). Diantara para penganut teori ini dapat disebutkan Ordway Tead.

Ordway Tead dalam tulisannya mengemukakan sifat-sifat pemimpin yaitu sebagai berikut:

1. Energi jasmani dan mental (pyscial and nervous energy)

Ainurrafiq Dawam, *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*, (Sapen: Listafariska Putra, 2004), 66-70.

Padji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*, 1.

Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 61.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hampir setiap pribadi pemimpin memiliki tenaga jasmani dan rohani yang luar biasa yaitu : mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan atau tenaga yang istimewa yang tampaknya seperti tidak akan pernah habis. Hal ini ditambah dengan kekuatan-kekuatan mental berupa semangat juang, motivasi kerja, disiplin, kesabaran, keuletan, ketahanan batin, dan kemauan yang luar biasa untuk mengatasi semua permasalahan yang dihadapi.

2. Integritas (integrity, keutuhan, kejujuran, ketulusan hati).

Pemimpin itu harus bersifat terbuka merasa utuh bersatu,sejiwa dan seperasaan dengan anak buahnya bahkan merasa senasib dan sepenanggungan dalam satu perjuangan yang sama. Karena itu dia bersedia memberikan pelayanan dan pengorbanan kepada para pengikutnya. Sedangkan kelompok yang dituntun menjadi semakin percaya dan semakin menghormati pimpinannya. Dengan segala ketulusan hati dan kejujuran, pemimpin memberikan ketauladanan, agar dia dipaatuhi dan diikuti oleh anggota kelompoknya.

3. Kecerdasan (intelligence)

Kecerdasan yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin itu merupakan kemampuan untuk melihat dan memahami dengan baik, mengerti sebab dan akibat kejadian, menemukan hal-hal yang krusial, dan cepat menemukan cara penyelesaiannya dalam waktu singkat.

c. Fungsi Kepemimpinan.

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu:

1) Fungsi Intruksi.

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan motivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(2) Fungsi Konsultasi.

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap ini pertama dalam usaha menerapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi agar orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan.

(3) Fungsi Partisipasi.

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.²⁹

2. Pimpinan Pondok pesantren

Pimpinan Pondok Pesantren diistilah Kiai, Kiai bukan berasal dari Bahasa Arab, melainkan dari Bahasa Jawa. Kata Kiai mempunyai makna yang agung, keramat, dan dituahkan. Selain gelar Kiai diberikan kepada orang laki-laki yang lanjut usia, arif dan dihormati di Jawa. Gelar Kiai juga diberikan untuk benda-benda yang keramat dan dituahkan.³⁰

Kiai secara etimologis berarti Alim Ulama atau cerdik pandai dalam Agama Islam. Sedangkan secara terminologi Kiai adalah Pendiri, Pemilik, Pengasuh, Pimpinan, Guru tertinggi dan komando tertinggi Pesantren, pengayom santri dan masyarakat sekitarnya serta konsultan Agama.³¹

²⁹ Viethzal Rivai, *kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta:PT.Rajagrafindo Persada, 2011), 34-35.

³⁰ Manfred Ziemek, *Pesantren dan Perubahan Sosial*, 130

³¹ Sugeng Haryanto, *Persepsi Santri Terhadap Perilaku Kepemimpinan Kiai Pondok Pesantren*, 58.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kiai adalah seseorang yang mendirikan dan yang paling berperan penting di dalam Pondok Pesantren. Oleh karena itu Kiai merupakan elemen yang paling penting dari suatu Pesantren dan juga pertumbuhan suatu Pesantren itu bergantung kepada kemampuan Kiai dalam mengelola Pesantren. Kiai menempati posisi sentral dalam komunitas Pondok Pesantren, karena ia di anggap sebagai pemilik, pengelola, dan pengajar sekaligus merangkap imam (pemimpin) pada acara ritual keagamaan seperti Sholat berjamaah. Sebutan Kiai dimaksudkan untuk para pendiri dan pemimpin Pondok Pesantren yang sebagai muslim terpelajar telah membaktikan hidupnya kepada Allah SWT, serta menyebarkan dan memperdalam ajara serta pandangan Islam melalui pendidikan.

Kiai tidak hanya dikategorikan sebagai elit Agama, tetapi juga elit Pondok Pesantren yang memiliki otoritas tinggi dalam menyebarkan pengetahuan keagamaan. Di samping itu, ia pun berkompeten memberi corak dan bentuk memimpin Pondok Pesantren. Karisma yang melekat pada diri Kiai, menjadi tolak ukur kewibawaan Pondok Pesantren. Kiai juga menjadi rujukan bagi santri dan pendukungnya. Kiai dan Pesantren merupakan dua sisi yang selalu berjalan bersama, Kiai bukan hanya pemimpin Pondok Pesantren tetapi juga sebagai koordinator. Dan dalam hal pemikiran Kiai lebih banyak berupa terbentuknya pola berpikir, sikap, jiwa, serta orientasi tertentu untuk memimpin sesuai dengan latar belakang Kiai

Segala kebijakan yang dituangkan dalam ucapan-ucapan seringkali dijadikan pegangan. Sikap dan tingkah laku keseharian Kiai dijadikan referensi atau panutan. Bahasa-bahasa kiasan yang dilontarkan menjadi bahan renungan bagi santri dan para pengikutnya. Posisi Kiai yang serba menguntungkan itu membentuk mekanisme kerja Pondok Pesantren, baik yang berkaitan dengan struktur organisasi dan pimpinan maupun arah kebijakan pengembangan kelembagaan Pondok Pesantren.³²

<http://www.jurnal.932104809-alfiahmadkhudori-2012>, 38-39.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan demikian kemajuan dan kemunduran Pondok Pesantren benar-benar letak pada kemampuan Kiai dalam mengatur operasional/pelaksanaan pendidikan di dalam Pesantren, sebab Kiai merupakan ‘‘penguasa’’ baik dalam pengertian fisik maupun non fisik yang bertanggung jawab demi kemajuan Pesantren. Dalam kenyataannya Pesantren sebagai besar berkembang dan menemukan bentuknya lebih mapan. Faktor utamanya adalah karena adanya Kiai yang selalu tertanam rasa memiliki, bahkan tidak jarang berdirinya suatu Pondok Pesantren merupakan gagasan dalam diri Kiai, sekalipun sekarang banyak yang berasal dari masyarakat.

3. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia

A. Definisi Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai atau karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Edwin B. flippo pengembangan sebagai berikut: ‘‘Pendidikan adalah berhubungan dengan pendekatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh’’.

Sedangkan Andrew F. Sikula pengembangan yaitu mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.³³

B. Definisi sumber daya manusia

Sumber Daya Manusia merupakan sebagai individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Malayu S.P Hasibuan, *Manajemensumber daya manusia ‘Edisi Revisi’*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), 69-70.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Menurut Poerwadarminta menjelaskan bahwa dari sudut pandang etimologis kata “sumber” diberi arti “asal” sedangkan kata “daya” kekuatan atau kemampuan”. Dengan demikian sumber daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran sehingga perkataan sumber daya tidak menunjukkan suatu benda, tetapi dapat berperan dalam suatu proses atau operasi yakni suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu.

Nawawi (2001:43) mengemukakan bahwa terdapat tiga pengertian sumber daya manusia, yaitu:

- 1) Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau pegawai).
- 2) Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- 3) Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material / non finansial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal dan memenuhi standar mutu yang diinginkan oleh masyarakat. Untuk mencapai standar mutu tersebut, maka harus diciptakan situasi yang mendukung, perhatian dan pengkajian terhadap sumber daya manusia haruslah terus berkembang dan berubah, seiring dengan dinamika kehidupan.

Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh resources yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah untuk keaslahatan umat manusia ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 97 :



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً
طَيِّبَةً وَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : ‘Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan’’. (QS. An-Nahl 97).³⁴

Ayat diatas menjelaskan bahwa Barang siapa yang mengerjakan amal shalih baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan ia beriman kepada Allah dan RasulNya, maka kami akan beri dia kehidupan bahagia dan tentram di dunia, walaupun dia tidak banya memiliki harta , dan kami benar-benar akan memberikan balasan pahala bagi mereka di akhirat dengan balasan yang baik dari apa yang mereka perbuat di dunia.

Menurut Tafsir Jalalyn mengemukakan bahwa ‘Barang Siapa yang mengerjakan amal saleh baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik’’. Menurut Tafsir Quraish Shihab mengemukakan bahwa ‘Siapa yang berbuat kebijakan di dunia, baik laki-laki maupun wanita, didorong oleh kekuatan iman dengan segala yag mesti diimani, maka kami tentu akan memberikan kehidupan yang baik pada mereka di dunia, suatu kehidupan yang tidak kenal kesengsaraan, penuh rasa lega, kerelaan, kesabaran dalam menerima cobaan hidup dan dipenuhi oleh rasa syukur atas nikmat Allah. Dan di akhirat nanti, kami akan memberikan balasan pada mereka berupa pahala baik yang berlipat ganda atas perbuatan mereka di dunia.’³⁵

Dalam kontek sumber daya manusia, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program – program, pelatihan, pendidikan apa yang dapat dijelaskan dari

Depertemen Agama RI, *AL-Qur'an dan Terjemah (Spesial for woman)*, (Bandung, 2007), 278.

<https://tafsirq.com/16-an-nahl/ayat-97>



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengembangan sumber daya manusia adalah tentang *developmental practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program manajemen sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan sumber daya manusia karena investasi didalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditunjukkan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan sumber daya manusia yang baik akan memiliki kekuatan yang kompetitif dan menjadi lebih sulit untuk ditiru sehingga sumber-sumber keberhasilan kompetitif, seperti teknologi proses produksi, akses terhadap sumber keuangan seharusnya lebih berjaya guna berhasil guna. Dengan demikian memiliki kekuatan kompetitif diharapkan kinerja karyawan bisa terwujud.

Definisi Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan SDM dalam membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut Manullang mengemukakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk mengembangkan tenaga kerja yang mereka miliki melalui pelatihan, pendidikan, dan konseling.

Sedangkan Husna mengemukakan Pengembangan sumber daya manusia adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis, dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Jadi pengembangan sumber daya manusia dapat disimpulkan yaitu sebagai kerangka kerja untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan



UIN SUSKA RIAU

kemampuan pribadi dan organisasi atau sebuah perusahaan untuk memajukan program yang di miliki bersama.³⁶

D. Mengembangkan Sumber Daya Santri

Berbicara tentang Pengembangan sumber daya santri pertama-tama yang harus digaris bawahi. Pertama. Pengembangan sumber daya santri pada dasarnya dapat meliputi aspek kuantitas yaitu menyangkut jumlah sumber daya manusia yang tersedia atau dibutuhkan sedangkan aspek kualitas menyangkut mutu sumber daya yang meliputi kemampuan, baik kemampuan fisik dan non fisik kecerdasan dan mental. yang berhubungan dengan kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan. Dalam uraian kerangka teoritik ini, istilah pengembangan sumber daya manusia hanya mengacu kepada pengembangan kualitas.

Sumber daya secara konseptual memandang manusia sebagai kesehatan jasmani dan rohani. Kualitas sumber daya santri yang dimiliki oleh suatu bangsa dapat dilihat dari sebagai sinergistik antara kualitas jasmani dan rohani. Kualitas sumber daya santri ini menyangkut dua aspek, yaitu fisik dan non fisik. Wujud kualitas ditampakkan oleh postur tubuh, kekuatan, daya tahan, kesehatan dan kesegaran jasmani. Dalam perspektif ilmu Pendidikan, kualitas non fisik menyangkut ranah kognitif, afektif dan psikomotorik (BS Bloom)

Sanhaji mengatakan bahwa sumber daya santri yang berkualitas ditandai oleh semakin pesatnya kemajuan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi.³⁷

Hidayat Syarief mengatakan bahwasumber daya santri yang berkualitas mencakup kualitas fisik jasmani dan mental, rohani, selanjutnya ia menyebutkan ciri-cirinya yaitu:1). Beriman dan bartaqwa kapada Tuhan yang Maha Esa yang dicirikan antara lain dengan kejujuran dan akhlak mulia,

Sondang P. Siagian, *Manajemensumber daya manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara)181
Salidiki Samsudin, *Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia,2006),21.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2). mempunyai kesehatan fisik yang prima sehingga dapat berfikir dan bekerja produktif.³⁸

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan SDM dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan Pendidikan. Pengembangan SDM dalam arti usaha berencana peningkatan kualitas santri yang berorientasi kemajuan organisasi atau lembaga tersebut.

Wexley dan Yulk, seperti dikutip oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara, mendefinisikan pengembangan sumber daya sebagai usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai kepuasan skill, pengetahuan, dan sikap pegawai atau anggota organisasi. Sedangkan sedarmayanti pengembangan sumber daya manusia yaitu sebagai suatu perencanaan pendidikan dan pelatihan dan pengelolaan pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal.³⁹

Dari dua definisi diatas pengembangan sumber daya manusia adalah usaha-usaha berencana yang diselenggarakan oleh suatu organisasi atau lembaga untuk meningkatkan penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai agar organisasi atau lembaga mencapai hasil yang optimal dalam, mewujudkan cita-cita dan tujuannya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa pengembangan sumber daya santri adalah proses peningkatan sumber daya santri secara rinci dan terorganisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan untuk memegang tanggung jawab yang lebih besar dimasa yang akan datang guna mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks pengembangan sumber daya santri pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya terutama untuk

Muhammad Akhzan Wafi Chusaiyin, *Upaya peningkatan sumber daya santri di pondok Al-Falah Abdurrahim Rejotangan Tulungagung*, http://opac.iaia-tlungagung.ac.id/index.php?p=show_detail&id=11630, hlm57-64

Sedarmayanti, *sumber daya manusia dan Produktivita*, 28.



- © Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian santri bahkan dapat juga meningkatkan keterampilan (*skill*) tenaga kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Sebagai upaya peningkatan sumber daya manusia (*human resources*), pada dasarnya pada pendidikan bertujuan untuk mengembangkan aspek-aspek kemanusiaan peserta didik secara utuh, meliputi: aspek kedalaman spiritual, aspek perilaku, aspek pengetahuan dan intelektual, dan aspek keterampilan selain itu juga dalam pendidikan dikenal adanya kegiatan yang cukup elementer yaitu salah satunya kegiatan ekstrakurikuler.⁴⁰

Satu hal yang perlu digaris bawahi dalam kaitan dengan prinsip-prinsip pengembangan ini ialah kegiatan bahwa kegiatan pengembangan harus pula mempertimbangkan segi keutuhan manusia. Keutuhan manusia mencakup komponen kepribadian (meliputi cipta, rasa dan karsa atau kognitif, afektif dan psikomotorik).

Pesantren sebagai agen pengembangan masyarakat yang sangat diharapkan bisa mempersiapkan sejumlah konsep pengembangan antara lain dalam bidang sumber daya manusia, ekonomi dan teknologi, baik untuk kualitas pondok pesantren itu sendiri maupun untuk peningkatan kualitas kehidupan masyarakat. Pengembangan-pengembangan pesantren itu juga diharapkan bisa menjadikan santri memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁴¹

Berbagai kegiatan Pengembangan sumber daya santri yang ada, maka penulis menyimpulkan bahwa bentuk-bentuk Pengembangan sumber daya santri dibagi menjadi tiga upaya untuk mengembangkannya diantara lain:

a. Kognitif

1. Pengertian Kognitif

Kognitif berasal dari kata *Cognitive*. Kata *cognitive* sendiri berasal dari kata *cognition* yang padanannya *knowing*, berarti mengetahui. Dalam

⁴⁰Departemen Agama RI, "Panduan Kegiatan Ekstrakurikuler Pendidikan Agama Islam", (Jakarta: tnp, 2005), 2-3.

⁴¹Abdullah, Irwan, *Agama Pendidikan Islam dan Tanggung Jawab Sosial Pesantren* (Yogyakarta: Sekolah Pasca Sarjana UGM dan Pustaka Belajar, 2008), 79.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

arti luas, *cognition* (kognisi) ialah perolehan, penataan, dan penggunaan pengetahuan” (Muhabin Syah,2003).

Yunarsih dan Suwatno (2008:23) pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.

Dale (udarmato, 2009:59) pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu: pengetahuan yang didasari. Ketika seseorang menjalani kehidupannya dia akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan peristiwa, dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian ditambahkan dalam simpanan memori dan akan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan mempersiapkan reaksi terhadap suatu instansi atau orang lain.

Ahmad Susanto, (2011:48) mengemukakan bahwa merujuk kepada kemampuan untuk memproses informasi, menerapkan ilmu, dan mengubah kecenderungan.

Dalam perkembangan selanjutnya, istilah kognitif menjadi populer sebagai salah satu dominan atau wilayah/ ranah psikologis hasil belajar manusia yang meliputi setiap perilaku mental yang berhubungan dengan pemahaman, pertimbangan, pengelolaan, informasi, pemecahan masalah, kesengajaan dan keyakinan.⁴²

Aspek kognitif dalam pendidikan merupakan aspek yang berkaitan dengan pengetahuan. Artinya kegiatan belajar mengajar bertujuan menambah tingkat pengetahuan dan wawasan siswa terhadap materi pelajaran yang disampaikan.

Pada dasarnya konsep pembelajaran kognitif disini menuntut adanya prinsip-prinsip utama sebagai berikut :

Pembelajaran yang aktif, maksudnya adalah siswa sebagai subjek belajar menjadi faktor yang paling utama. Siswa dituntut untuk belajar dengan mandiri secara aktif.

Supardi, *Penilaian Autentik Pembelajaran Afektif, Kognitif, Psikomotor(konsep dan aplikasi)* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015, 152.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dalam memberikan materi kepada siswa yang diperlukan penstrukturan baik dalam materi yang disampaikan maupun metode yang digunakan. Karena pengaturan pada tingkat kemampuan pemahaman pada siswa.
3. Prinsip pembelajaran dengan interaksi sosial untuk menambah khasanah perkembangan kognitif siswa dan menghindari kognitif yang bersifat egosentris.

2. Indikator Kognitif

Menurut Kenneth dan Rosyada (2004,140) indikator kognitif atau pengetahuan antara lain sebagai berikut:

- 1) Mengetahui dan Mengingat
- 2) Pemahaman
- 3) Penerapan⁴³

3. Aspek-aspek Kognitif

- a. *Knowledge* (pengetahuan) : siswa diharapkan dapat mengenal dan mengingat kembali bahan pelajaran yang diajarkan.
- b. *Synthesis* (sintesis) : Kemampuan untuk menyusun kembali unsur-unsur yang ada dalam pelajaran dengan sedemikian rupa sehingga terbentuk suatu keseluruhan yang baru.

Evaluation (Evaluasi) : kesanggupan memberikan keputusan tentang nilai sesuatu.

Pada tingkatan pengetahuan, peserta didik menjawab pertanyaan berdasarkan hafalan saja. Pada tingkatan pemahaman, peserta didik dituntut untuk menyatakan jawaban atas pertanyaan dengan kata-katanya sendiri. Pada tingkatan aplikasi, peserta didik dituntut menerapkan prinsip dan konsep dalam situasi kondisi yang baru. Pada tingkat analisis, peserta didik diminta untuk menguraikan informasi ke dalam beberapa bagian, menemukan asumsi, membedakan fakta dan pendapat, dan menemukan sebab dan akibat. Pada tingkat sintesis peserta didik dituntut merangkup suatu cerita, hipotesis, komposisi, atau teorinya sendiri dan mensintesis

⁴³ Abd. Majid, *Perencanaan Pembelajaran Psikomotorik*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), 67.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengetahuan. Pada tingkat evaluasi peserta didik mengevaluasi informasi seperti bukti sejarah, teori-teori, dan termasuk didalamnya melakukan pertimbangan terhadap hasil analisis untuk membuat keputusan.⁴⁴

Pada dasarnya pendidikan itu bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi yang berpengetahuan yang dimiliki agar terciptanya santri yang berilmu, cakap, kreatif dan menjadi warga negara yang demokratis serta tanggung jawab. Ahmad Susanto, (2011:48) mengemukakan bahwa merujuk kepada kemampuan untuk memproses informasi, menerapkan ilmu, dan mengubah kecenderungan. Dalam hal ini yang dimaksudkan yaitu manusia mempunyai ilmu-ilmu pengetahuan yang luas untuk menerapkan ilmu yang didapat.

Ada tiga kebijakan dalam mengembangkan pengetahuan. *Pertama*, aqidah aqidah adalah hal-hal yang yang wajib dibenarkan oleh hati dan jiwa merasa tentram kepadanya, sehingga menjadi keyakinan kukuh yang tidak tercampur oleh keraguan.⁴⁵ Agar terwujudnya suatu pengetahuan aqidah tidak lepas dengan adanya Tujuan aqidah menurut Moh Rifai yaitu:

1. Memberikan pengetahuan, penghayatan dan keyakinan kepada santri akan hal-hal yang harus diimani, sehingga tercermin dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari.
2. Memberikan bekal pengetahuan kepada santri tentang aqidah untuk melanjutkan pelajaran ke jenjang pendidikan menengah.⁴⁶

Dengan adanya pengetahuan Akidah yang mempunyai indikator-indikator 1. Menanamkan nilai-nilai tauhid 2. Menganalisis karakter dalam ajaran agama islam 3. Menumbuhkan kesadaran pola pikir aqidah islam. Yang *kedua* fiqih pemahaman yang benar terhadap apa yang dimaksud. Namun secara teknis, fiqih menunjukkan pada ilmu tentang perumusan hukum islam dari dalil-dalil yang terdapat dalam sumber-

Supardi, Op.cit.152-155.

Tadjab, Muhaimin, Abd.Mujib, *Dimensi-dimensi Studi Islam* (Surabaya: Karya Abditama, 1994), 241-242.

Moh Rifai, *Aqidah Akhlak*, (Semarang: CV. Wicaksana, 1994), 5.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumber hukum islam.⁴⁷ Dengan adanya tujuan tersebut dapat mengetahui dan memahami pokok-pokok hukum islam secara terperinci dan menyeluruh, baik berupa dalil naqli dan aqli. Pengetahuan dan pemahaman tersebut diharapkan menjadi pedoman hidup dalam kehidupan pribadi dan social. Pengembangan keimanan dan ketakwaan kepada Allah Swt. serta akhlak mulia siswa seoptimal mungkin, yang telah ditanamkan lebih dahulu dalam lingkungan keluarga. Sebagai keberhasilan pengembangan pengetahuan Fiqih tidak terlepas dengan adanya indikator Menganalisis tingkat kompetensi dasar tersebut, Menganalisis kebutuhan dan potensi, Menganalisis karakteristik mata pelajaran, peserta didik dan sekolah. Yang *ketiga* akhlak adalah perilaku atau tingkah laku yang secara sadar dilakukan berulang kali perilaku yang menghubungkan antara Allah Swt dan makhluknya.⁴⁸

Muhabin syah ialah perolehan, penataan, dan penggunaan pengetahuan. Dalam hal ini mengembangkan pengetahuan dapat pengamanan nilai, informasi kontekstual, pandangan pakar dan intuisi mendasar yang memberikan suatu lingkungan dan kerangka untuk mengevaluasi dan menyatukan pengalaman baru dengan informasi. Informasi menjadi dasar dalam melakukan sesuatu hal karena pengetahuan akan memampukan seseorang atau organisasi dalam pengambilan tindakan yang berbeda atau lebih efektif dibandingkan dengan tidak memiliki pengetahuan (Davenport, 1988)

b. Afektif

1. Pengertian Afektif

Afektif merupakan perasaan yang dimiliki dalam bentuk kecenderungan untuk bertindak, berpikir, berpersepsi, dalam menghadapi objek, ide, sesuatu dan nilai (Alex Sobur, 2003: 361).

⁴⁷ Tadjab, Muhaimin, Abd. Muji, *Dimensi-dimensi Studi Islam*, (Surabaya: Karya Abditama, 1994) 242-243.

⁴⁸ Tadjab, Muhaimin, Abd. Muji, *Dimensi-dimensi Studi Islam*, (Surabaya: Karya Abditama, 1994) 242-243.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Afektif menurut Dimayanti dan Mujiono (2009:298) merupakan kemampuan yang mengutamakan perasaan, emosi, dan reaksi-reaksi yang berbeda dengan penalaran.

Tingkah laku afektif adalah tingkah laku yang menyangkut keaneragaman perasaan seperti: takut, marah, sedih, gembira kecewa, senang, benci dan lain sebagainya. Tingkah laku seperti ini tidak terlepas dari pengaruh pengalaman belajar. Oleh karenanya, ia juga dianggap sebagai perwujudan perilaku belajar. (Muhibbin,2011:121).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Afektif adalah berkenaan dengan rasa takut atau cinta, mempengaruhi keadaan, perasaan dan emosi serta mempunyai gaya atau makna yang menunjukkan perasaan.

Afektif menyangkut berbagai proses mental yang melibatkan antara lain: emosi, perasaan (*feeling*), suasana hati (*mood*) dan temperamen.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa afektif adalah suatu tingkah laku yang menyangkut mengenai perasaan, emosi, suasana hati yang berupa rasa sedih, gembira, senang, takut, cemas, dan lain sebagainya.⁴⁹

2. Tipe Karakteristik Afektif

Menurut BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Propesi) ada beberapa tipe karakteristik afektif yang penting diantaranya sebagai berikut:

1). Sikap

Sikap merupakan suatu kecenderungan untuk bertindak secara suka atau tidak suka terhadap suatu objek. Menurut Fishbein dan Ajzen sikap adalah suatu predispose yang dipelajari untuk merespons secara positif atau negative terhadap suatu objek, situasi, konsep atau orang.

2). Minat

Menurut Getzel adalah suatu posisi yang terorganisir melalui pengalaman yang mendorong seseorang untuk memperoleh objek

⁴⁹ Antonius Trg, *Penilaian Ranah Afektif*, (Harian Global dalam www.yahoo.com,2016).



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

husus, aktivitas, pemahaman, dan keterampilan untuk tujuan perhatian atau pencapaian.

3). Konsep Diri

Menurut Smith adalah evaluasi yang dilakukan individu terhadap kemampuan dan kelemahan yang dimiliki. Konsep diri yang memiliki seseorang membantu individu maupun orang lain mengenal individu baik kekurangan maupun kelebihan. Sehingga dapat dijadikan dasar pengembangan karier individu pada yang akan datang.

3. Tingkatan Ranah Afektif

Menurut Nana Sudjana, Pembelajaran Ranah Afektif berkaitan dengan sikap yang terdiri dari lima aspek antara lain :

1) Receiving/ Attending (Penerimaan)

Penerimaan merupakan kepekaan dalam bentuk keinginan menerima dan memerhatikan terhadap fenomena yang terjadi dan stimulasi yang datang didasarkan atas perhatian yang terkontrol dan terseleksi.

2) Responding (Respons)

Responding merupakan perhatian dan partisipasi aktif peserta didik dalam melakukan suatu aktivitas yang didasarkan persetujuan, keinginan dan tanggapan.

3) Valuing (Acuan Nilai)

Valuing merupakan keyakinan atau sikap yang menunjukkan derajat internalisasi dan komitmen terhadap nilai-nilai yang berlaku di lingkungan peserta didik. Valuing ditandai dengan perilaku yang mengandung konsistensi nilai.

4) Organization (Organisasi)

Organisasi adalah mengorganisasi nilai-nilai yang relevan ke dalam suatu sistem di dasarkan pada saling berhubungan antar nilai. Nilai yang dominan dan konsisten, diterima kapan dan dimana saja.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5) Characterization (Menjadi Karakter)

Characterization adalah sistem nilai yang dijadikan karakter individu secara terorganisasi dan konsiten, serta mampu mengontrol tingkah laku individu dan menjadi gaya hidup.

Adapun ciri-ciri hasil belajar afektif akan tampak pada peserta didik dalam berbagai tingkah laku (Sudijono,2011: 54) sebagaimana yang dirumuskan oleh Mager Gronlund dan Blom Dalam Harsanto (2007: 98-99) afektif memiliki dominan sebagai berikut :

1. Penerimaan; kepekaan diri terhadap fenomena dan stimuli guna memberikan perhatian Kontrol.
2. Menghayati nilai; termotivasi dan berkomitmen untuk bertindak sesuai dengan nilai yang dianut.
3. Karakterisasi dengan nilai; menentukan kepribadian dan tingkah laku dengan sistem nilai yang dimiliki.

Dalam afektif nilai adalah standar atau ukuran (norma) yang kita gunakan untuk mengukur segala sesuatu. Menurut KBBI nilai adalah sifa-sifat (hal-hal) yang penting dan berguna bagi kemanusiaan. Atau sesuatu yang menyempurnakan manusia sebagai pribadi yang utuh.⁵⁰

Nilai adalah konsepsi-konsepsi abstrak di dalam diri manusia atau masyarakat mengenai hal-hal yang dianggap baik, benar dan hal-hal yang dianggap buruk atau salah. Nilai bersifat ideal, abstrak, dan tidak dapat disentuh oleh panca indra.

Indikator dalam nilai

Menurut Adisusilo (2012:58) indikator nilai sebagai berikut:

1. Nilai memberi tujuan atau arah (*goals or purposes*) kemana kehidupan harus menuju, harus dikembangkan.
2. Nilai mengarahkan seseorang bertingkah lak,atau bersikap sesuai dengan moralitas masyarakat, jadi nilai itu diberi acuan atau pedoman bagaimana seharusnya seseorang bertingkah laku.

⁵⁰ KBBI,Pusat Bahasa, Departemen Pendidikan Nasional, Gramedia Pustaka,2012)963.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Nilai biasanya muncul karena adanya kesadaran.⁵¹

Adapun nilai-nilai yang dikembangkan dipondok pesantren yaitu:

Dalam mengembangkan afektif di Pondok Pesantren Muallimin Bannenginang Kota yaitu *pertama* Mengembangkan Nilai Moral adalah segala nilai yang berhubungan dengan konsep baik buruk yang dilakukan seseorang. Dalam mengembangkan nilai moral memiliki Ciri-ciri dan Fungsi nilai moral. Ciri-ciri nilai moral yaitu; 1. Terbentuknya oleh masyarakat sebagai hasil dari interaksi antar warga. 2.Cenderung berhubungan satu sama lain dan membentuk system nilai. 3.Dapat mempengaruhi perkembangan pribadi. Sedangkan fungsi-fungsi nilai Moral Moral akan menjaga keharmonisan hubungan sosial antar manusia, sebab moral dijadikan sebagai landasan rasa percaya terhadap sesama.

1. Motivasi manusia agar bisa bersikap dan bertindak penuh kebaikan serta kebajikan yang dilandasi atas kesadaran kewajiban moral.
2. Moral bisa memberikan wawasan masa depan terhadap manusia, baik sanksi soal dan sanksi kehidupan, sehingga manusia akan memiliki pertimbangan yang lebih dalam sebelum melakukan tindakan.

Dalam mengembangkan suatu keberhasilan nilai moral tidak lupa adanya Unsur-unsur nilai moral yaitu Menurut Abdul dan Leeden,1986) unsur nilai moral yaitu:a. Keterikatan pada kelompok sosial b. Semangat disiplin. C.Otonomi atau menentuan nasib sendiri sedangkan Indikator Nilai Moral mencakup : a.Kesadaran moral. b.Pengetahuan nilai moral.c.Kemampuan menempatkan diri pada posisi orang lain.

Kedua Mengembangkan Afektif Nilai Agama merupakan seperangkat standar kebenaran dan kebaikan. Nilai agama adalah nilai leluhur yang di transfer dan diadopsi ke dalam diri. Dalam proses penanaman nilai agama pada santri ada beberapa proses penanaman yang diterapkan :a Pendekatan indoktrinasi, yaitu suatu pendekatan yang

Adisusilo, 'Nilai''Upaya Dalam Meningkatkan Semangat Nilai Sosial,10.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

digunakan oleh guru/ Kyai dengan maksud untuk mendoktrinkan atau menanamkan materi pembelajaran dengan unsur memaksa untuk dikuasai oleh santri tersebut. Hal-hal yang bisa dilakukan oleh guru/kyai dalam pendekatan ini yaitu: (1) Penanaman doktrin, yakni guru/kyai mengenalkan suatu nilai kebenaran yang harus diterima santri tanpa harus mempertanyakan itu. (2) Penanaman fanatisme, yakni guru menanamkan ide-ide baru atau nilai-nilai yang benar sesuai dengan nilai-nilai islam. b.Pendekatan klasifikasi nilai, yaitu suatu pendekatan yang digunakan guru/kyai untuk mengajak santri menemukan suatu tindakan yang mengandung unsur-unsur nilai (baik positif maupun negatif). Hal-hal yang bisa dilakukan guru/kyai dalam pendekatan ini adalah: (1) Merencanakan tindakan. (2) Proses menentukan tujuan, mengungkapkan perasaan, mengagali dan memperjelas nilai.⁵² dalam mengembangkan nilai agama yang mempunyai sumber-sumber nilai agama :

1. Nilai ilahi, yaitu nilai yang titipkan Tuhan melalui Rasul-nya yang berbentuk taqwa, iman, adil yang diabadikan dalam wahyu ilahi. al-qur'an dan Sunnah merupakan sumber nilai ilahi.
2. Nilai insani atau duniawi yaitu nilai yang tumbuh atas kesepakatan manusia serta hidup dan berkembang dari peradaban manusia.⁵³

Ketiga mengembangkan Afektif dalam Nilai Sosial adalah nilai yang dianut oleh masyarakat, mengenai apa yang dianggap baik dan apa yang dianggap buruk oleh masyarakat.⁵⁴ Dalam mengembangkan nilai sosial pada santri memiliki ciri-ciri dan fungsi nilai sosial: menurut Haky ciri nilai sosial: a. Nilai yang dicapai dan dijadikan sebagai pedoman kehidupan sosial dan dijadikan sebagai milik bersama adalah berasal dari proses belajar. b. Dapat mempengaruhi perkembangan kepribadian dalam masyarakat baik secara positif maupun secara negatif. c. Nilai sosial merupakan konstruksi masyarakat yang terbentuk melalui interaksi sosial. sedangkan fungsi nilai sosial sebagai berikut:

1. Faktor pendorong cita-cita atau harapan bagi kehidupan sosial.

Nurholis, Madjid, "Nilai-nilai Keagamaan dalam masyarakat" (Jakarta: Paramadina, 2000) 98-115.

Muhaimin, "Pemikiran Pendidikan Islam" (Bandung: Trigenda Karya, 1993), 11.

http://id.wikipedia.org/wiki/nilai_sosial. Diakses pada 29 agustus 2013



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Petunjuk arah. 3. Benteng perlindungan atau penjaga stabilitas budaya kelompok atau masyarakat.⁵⁵ Menurut Notonegoro dalam Idianto Muin (2006:49) nilai-nilai sosial yaitu:

1. Nilai material, yaitu segala sesuatu yang berguna bagi jasmani manusia atau benda-benda nyata yang dapat memanfaatkan sebagai kebutuhan fisik manusia.
2. Nilai vital, yaitu segala sesuatu yang berguna bagi manusia agar dapat melakukan aktivitas atau kegiatan dalam kehidupannya.
3. Nilai rohani, yaitu segala sesuatu yang berguna bagi pemenuhan kebutuhan rohani (spiritual) manusia yang dapat bersifat universal.⁵⁶

4. Aspek-aspek Tingkatan Afektif

Menurut Nana Sudjana ada beberapa aspek afektif antara lain sebagai berikut:

1) *Receiving/Attending* (penerimaan)

Penerimaan merupakan kepekaan dalam bentuk keinginan menerima dan memerhatikan terhadap fenomena yang terjadi dan stimulus yang datang didasarkan atas perhatian yang terkontrol dan terseleksi..

2) *Responding* (Respons)

Respons merupakan perhatian dan partisipasi aktif peserta didik dalam melakukan suatu aktivitas yang didasarkan persetujuan, keinginan dan tanggapan.

3) *Valuing* (Acuan Nilai)

Valuing merupakan keyakinan atau sikap yang menunjukkan derajat internalisasi dan komitmen terhadap nilai-nilai yang berlaku di lingkungan peserta didik.⁵⁷

Seorang siswa misalnya, dapat dianggap sukses secara efektif dalam belajar agama apabila ia telah menyadari dengan ikhlas kebenaran ajaran agama yang ia pelajari, lalu menjadikan sebagai

⁵⁵Hoky, "Nilai Sosial" 27.

⁵⁶Idianto Muin, "Sosilogi SMA/MA Jilid 1 (Jakarta: Erlangga, 2005), 87.

⁵⁷Supardi, Op. cit, 123-125



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

“sistem nilai diri”, kemudian, pada gilirannya ia menjadikan system nilai ini sebagai penuntun hidup, baik dikala suka maupun duka.

Indikator Afektif (Sikap)

Menurut Kenneth dalam Rosyada (2004,141) indikator afektif atau sikap meliputi:

- 1) Penerimaan ,
- 2) Tanggapan
- 3) Penanaman Nilai⁵⁸

c. Psikomotorik (Keterampilan)

1. Pengertian Psikomotorik

Menurut Staton dalam Sagala (2010:12) psikomotorik adalah kemampuan yang mengutamakan keterampilan jasmani terdiri dari kesiapan, Gerakan kompleks,penyesuain pola gerakan dan kreativitas.

Menurut Suharsimi Arikunto (2009:122) psikomotorik adalah kemampuan yang berhubungan dengan perkembangan keterampilan, kreativitas, dan keaktifan siswa

Psikomotor merupakan ranah yang berkaitan dengan keterampilan (skiiil) atau kemampuan bertindak setelah seseorang menerima pengalaman belajar tertentu.

Keterampilan ialah kemampuan melakukan sesuatu dengan baik. Kata-kata seperti *ahli*, *ceketan*, *mahir*, dan *cakap* sering digunakan untuk mendeskripsikan bagaimana sebuah keterampilan dilakukan. Keterampilan bisa ditranfer dari satu ke orang lain. Keterampilan asalnya dikuasai melalui latihan berulang-ulang dan kadang-kadang dengan memecahkannya tugas menjadi beberapa langkah yang lebih kecil, yang bisa dikelola yang memungkinkan orang secara bertahap menguasai keahlian itu keseluruhan.⁵⁹

⁵⁸ Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran Kognitif, Afektif Psikomotorik*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2008),89

⁵⁹ Supardi,*Penilaian Autentik''pembelajaran afektif,kognitif dan psikomotor (konsep dan aplikasi)* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,2015, 189-181

Menurut Nadler keterampilan adalah kegiatan yang memerlukan praktek atau dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas.

Menurut Dunnette keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan diri dari hasil *training* dan pengalaman yang didapat.⁶⁰

Berdasarkan pengertian diatas keterampilan adalah kemampuan yang didapatkan melalui tahap belajar atau pelatihan untuk melakukan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat.

2. Dasar-dasar Psikomotorik (Keterampilan)

Menurut Robbins pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat yaitu:

a. Keterampilan Dasar (*Basic Literacy Skill*)

Keterampilan dasar merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang seperti membaca, menulis dan mendengar.

b. Keahlian Teknik (*Tehnick Skill*)

Keahlian teknik merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki seperti menghitung secara cepat, mengoperasikan computer dan lain-lain.

c. Keahlian Interpersonal (*Interpersonal Skill*)

Keahlian interpersonal merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja seperti menjadi pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja sama dalam suatu tim.

d. Menyelesaikan Masalah (*Problem Solving*)

Menyelesaikan masalah adalah proses aktivitas untuk menjalankan logika, berargumentasi dalam penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengetahui

⁶⁰Dunnette, *Keterampilan Pembukaan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 1976), 33.





- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik.⁶¹

3. Ruang Lingkup Psikomotorik.

Pada psikomotorik, menurut Kunandar (2013) dibagi empat antara lain :

- 1) Imitasi, yaitu kemampuan melakukan kegiatan-kegiatan sederhana dan sama persis dengan yang dilihat atau diperhatikan sebelumnya.
- 2) Manipulasi, yaitu kemampuan melakukan kegiatan-kegiatan yang kompleks dan tepat sehingga hasil kerja merupakan sesuatu yang utuh.
- 3) Artikulasi, yaitu kemampuan melakukan kegiatan yang kompleks dan tepat sehingga hasil kerja merupakan sesuatu yang utuh.
- 4) Presisi, yaitu kemampuan melakukan kegiatan-kegiatan yang akurat sehingga mampu menghasilkan produk kerja yang pas.

4. Indikator Psikomotorik

Menurut Kenneth dalam Rosyada, (2004:141) sebagaimana yang dikutip oleh Abdul Majid (2006:83) indikator psikomotorik meliputi:

a. *Observing* (memperhatikan)

Pada bagian ini peserta didik harus benar-benar memperhatikan penjelasan guru baik melalui media gambar maupun audio visual. Peserta didik yang benar-benar memperhatikan akan menangkap dari apa yang dilihat atau diperhatikan.

b. *Imitation* (peniruan)

Setelah peserta didik benar-benar memperhatikan apa yang disampaikan guru melalui media yang ada, kemudian peserta didik menirukan apa yang telah diperagakan oleh guru maupun oleh teman-temannya.

c. *Practicing* (pembiasaan)

Pembiasaan merupakan hal terpenting dalam rangka mengembangkan keterampilan psikomotorik, karena pembiasaan

⁶¹Robbins, ''Keterampilan Dasar'', (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2000), 494.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

merupakan inti dari psikomotor. Jika pembiasaan tidak dilakukan maka keterampilan psikomotor akan kurang terbangun, sehingga keberhasilan dalam pembelajaran psikomotorik khususnya kurang berhasil.

d. *Adopating* (penyesuaian)

Setelah peserta didik terbiasa dengan Gerakan atau keterampilan yang telah dipelajarinya, maka dalam kehidupan sehari-hari akan biasa menerapkan apa yang telah didapat dari proses pembelajaran psikomotorik tersebut. Misalnya siswa sudah tidak bingung lagi mengenai gerakan-gerakan sholat, wudhu, dan lain sebagainya.⁶²

Tujuan dan Manfaat Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dan melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan kecakapan pegawai dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap pegawai sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

Tujuan pokok program Pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi.

Menurut Melayu Hasibuan Tujuan Pengembangan sumber daya manusia yaitu:

a. Dapat Meningkatkan produktivitas kerja

Dengan adanya program pengembangan sumber daya manusia diharapkan mampu meningkatkan Produktivitas dan kualitas kerja pegawai atau sumber daya manusia.

Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran Psikomotorik*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), 98



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Staff Islamic University of Sultan Syarif Qasim Riau

b. Meningkatkan Tingkat Pelayanan

Dengan adanya program pengembangan ini, maka keterampilan yang dimiliki pekerja akan semakin baik, sehingga mampu memberikan pelayanan kepada konsumen dengan baik sesuai pelatihan yang diperoleh.

c. Meningkatkan Sikap Kepemimpinan

Selain sebagai pekerja yang unggul diharapkan dengan adanya program pengembangan ini mampu menciptakan manusia atau pekerja yang mempunyai sikap atau jiwa kepemimpinan (*Leadership*). Sehingga para pekerja tahu seberapa porsi dalam pekerjaannya dan mengemban tugasnya dalam sebuah organisasi.⁶³

Adapun Manfaat Pengembangan sumber daya manusia menurut Gouzai antara lain:

- a. Organisasi berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang.
- b. Organisasi akan mempunyai sumber daya manusia yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Meningkatnya semangat kerja seluruh tenaga kerja.⁶⁴

Indikator Pengembangan sumber daya manusia

- a. Prestasi Kerja Karyawan : Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkatkan maka berarti pengembangan yang dilakukan cukup baik. Tetapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, dan perlu adanya perbaikan.
- b. Kedisiplinan Karyawan : Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik metode pengembangan dan pelatihan yang

Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), 70-71.
 Edy Sutrisno, *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2000), 56-63.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan baik, tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

- c. Tingkat Kerja Sama : Tingkat kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmonis, dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan, jika tidak ada perbaikan kerja sama maka metode pengembangan itu tidak baik.⁶⁵

Prinsip-Prinsip dalam Mengembangkan Sumber Daya Santri

Menurut pendapat McGehee, A.A. Anwar Prabu mengemukakan ada beberapa prinsip diantaranya sebagai berikut:

- Tahapan-tahapan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan.
- Menggunakan konsep pembentukan prilaku.⁶⁶

Dalam konteks pesantren Nur Syam mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia harus mengacu pada prinsip keikhlasan, kemandirian, dan kesejahteraan. Keikhlasan berarti ikhlas dalam beramal. Kemandirian berarti bahwa setiap perubahan harus datang dari diri sendiri. Kesejahteraan berarti setiap perubahan harus menggunakan sarana dan tujuan untuk memperoleh kualitas hidup dengan baik.⁶⁷

Salah satu yang perlu digaris bawahi dalam kaitan dengan prinsip-prinsip pengembangan ini adalah bahwa kegiatan pengembangan harus pula mempertimbangkan segi keutuhan manusia. Keutuhan manusia mencakup komponen kepribadian yang meliputi (cipta, rasa, dan karsa atau kognitif, afektif, dan psikomotorik)

Pesantren sebagai agen pengembangan masyarakat yang sangat diharapkan bisa mempersiapkan sejumlah konsep pengembangan antara lain dalam bidang sumber daya manusia, ekonomi dan teknologi baik untuk peningkatan kualitas pondok pesantren itu sendiri maupun peningkatan

⁶⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Manajamen sumber daya manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), 83-85.

⁶⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan sumber daya manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2006), 54-55.

⁶⁷ Nur Syam, A. Hakim *Indikator dan Pengukuran Pengembangan SDm di Pesantren*, *Manajemen Pesantren*, 62-63



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Hak Cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan disertasi pada jenjang pendidikan Sarjana dan Magister.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun.

UIN SUSKA RIAU

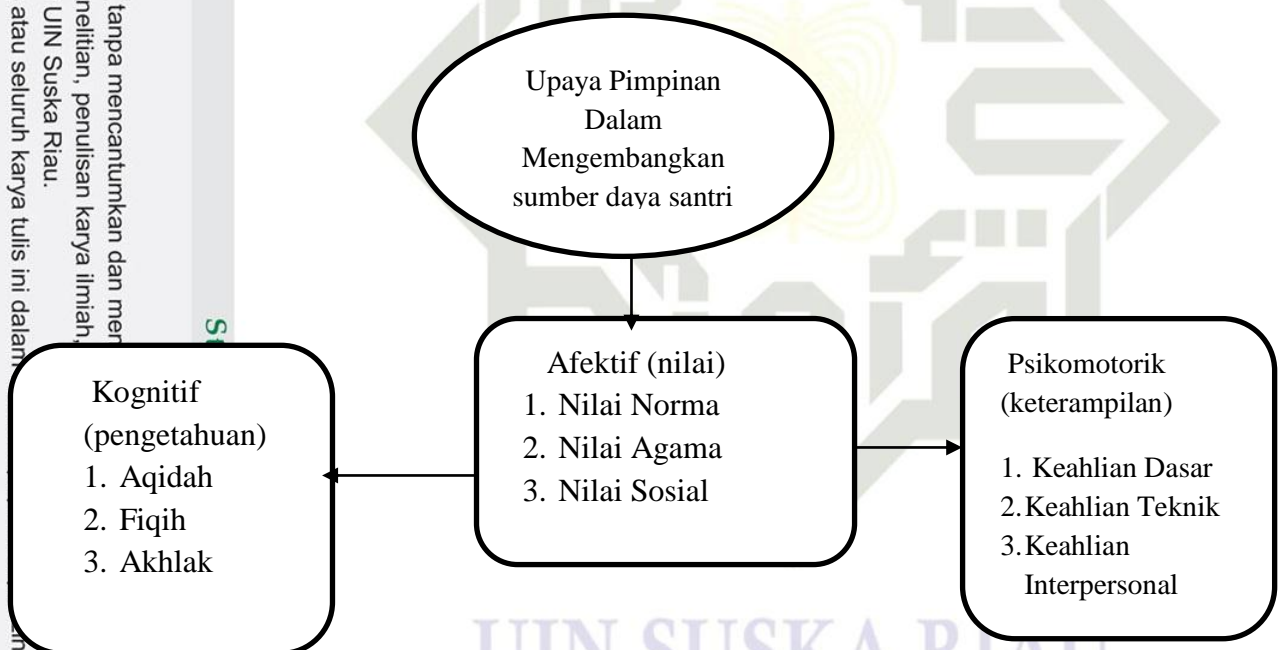
UIN SUSKA RIAU

kualitas kehidupan masyarakat. Pengembangan-pengembangan pondok pesantren juga diharapkan bisa menjadikan santri memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁶⁸

4.1. Kerangka Pikir

Kerangka pikir ialah menjelaskan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka berfikir merupakan argumentasi pengetahuan ilmiah sebagai premis dasarnya. Adapun kerangka berfikir penelitian ini dapat dilihat dari berbagai tahapan penelitian dibawah ini:

Skema Kerangka Pikir penelitian



Abdullah, Irawan, Agama, Pendidikan Islam dan Tanggung Jawab Sosial Pesantren (Yogyakarta: Sekolah Pascasarjana UGM dan Pusat Pelajar, 2009) 79.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian dan pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, yakni data yang diperoleh digambarkan dengan kata-kata atau kalimat secara sistematis, faktual, akurat mengenai fenomena-fenomena yang diangkat dalam penelitian, kemudian data-data tersebut dianalisa untuk memperoleh kesimpulan.⁶⁹ Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan ilmiah yang mengungkap situasi social tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan dengan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang ilmiah.⁷⁰

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mengandalkan pengamatan, wawancara dan dokumentasi pada objek penelitian sehingga dihasilkan data yang menggambarkan secara rinci.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Adapun penelitian ini penulis lakukan dari mulai pembuatan proposal sampai penulisan laporan penelitian

C. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian sebagai berikut:

1. Sumber data primer

Sumber data primer adalah data yang di peroleh dari data data pertama dilokasi. Terkait dengan penelitian ini, data primer didapatkan melalui wawancara langsung dengan informan penelitian.

Tohirin, Metode Penelitian Kualitatif (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 2.
Ibid, 4.



UIN SUSKA RIAU

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari observasi dan berbagai bentuk laporan-laporan pendukung serta dokumentasi tertulis yang terkait dengan permasalahan penelitian yang diteliti dan dikaji.⁷¹

Informan Penelitian

Informan penelitian adalah subjek yang memahami informasi objek penelitian sebagai pelaku maupun orang lain yang memahami objek penelitian.

Adapun informan penelitian ini adalah Pimpinan Pondok Pesantren Mualimin, Ustadz Makmur S.Ag, Uztadz Ilmi Ramdani sebagai Wakil kesiswaan, Uztadz Busri sebagai guru mata pelajaran Fiqih, Uztadz Aswat sebagai mata pelajaran Kaligrafi Umi Aida. D, sebagai guru mata pelajaran akidah dan akhlak.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting, karena data yang di kumpulkan akan di gunakan untuk pemecahan masalah yang sedang di teliti atau menguji hipotesis yang telah di rumuskan :

1. Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapat informasi tentang fenomena yang diinginkan.⁷² Observasi merupakan kegiatan yang

⁷¹ Cholid Narbuko, dkk, *Metodologi Research*, Jilid I (Yogyakarta: Andi , 1980), 136.
⁷² Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 196.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Saifudin Kasim Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dengan cara mencatat sistematis, terhadap gejala-gejala atau fenomena yang diselidiki.⁷³ Dalam hal ini peneliti dengan berpedoman pada desain penelitiannya perlu mengunjungi lokasi penelitiannya untuk mengamati langsung berbagai hal atau kondisi yang ada dilapangan. Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang Optimalisasi Upaya Pimpinan Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota Kabupaten Kampar Dalam Mengembangkan sumber daya santri.

2. Wawancara

Wawancara atau *interview* merupakan sebuah percakapan langsung (*face to face*) antara peneliti dan informan, dalam proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab.⁷⁴ Proses *interview* (wawancara) dilakukan untuk mendapatkan data dari informan tentang upaya pimpinan pondok pesantren muallimin kecamatan bangkinang kota kabupaten Kampar dalam mengembangkan sumber daya manusia. Dalam hal ini peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan, terkait dengan penelitian yang dilakukan. Sedangkan informan bertugas untuk menjawab pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara. Meskipun demikian, informan berhak untuk tidak menjawab pertanyaan yang menurutnya *privasi* atau rahasia.

Wawancara diarahkan disekitar persoalan atau pernyataan yang pernah dikemukakan informan yang terekam melalui pengamatan. Para informan dipilih secara purposif dengan sasaran memperoleh data yang maksimal dari orang-orang yang memiliki peranan penting atau memiliki banyak informasi mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan Pondok Pesantren Muallimin Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Wawancara seperti itu selalu direkam dan dicatat, untuk didengar kembali pada waktu lain.

Soetris no Hadi, *Metodologi Research*, Jilid I (Yogyakarta: Andi, 1980), 136.

W. Gulo, *Metedologi Penelitian* (Jakarta: PT. GRAMEDIA, 2004), 119.



3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan. data tersebut bisa berupa fotografi, video, film, memo, surat, diary, rekaman dan lain sebagainya yang dapat digunakan sebagai penunjang, dan sebagai bagian berasal dari kajian kasus yang merupakan sumber data pokok yang berasal dari hasil observasi partisipan dan wawancara mendalam.⁷⁵ Dokumentasi pada bagian penelitian ini yaitu pengumpulan data dari dokumen-dokumen yang bergubungan dengan pembahasan penelitian yang diperoleh langsung dari Pondok Pesantren Muallimin.⁷⁶

4. Validasi Data

Validitas data adalah persoalan yang berhubungan dengan pertanyaan sejauh mana suatu alat ukur telah mengukur apa yang seharusnya diukur.⁷⁷ Validasi data berarti bahwa data yang telah terkumpul dapat menggambarkan realitas yang ingin diungkapkan oleh peneliti. Validitas dalam penelitian kualitatif adalah kepercayaan dari data yang diperoleh dan analisis yang dilakukan peneliti secara akurat. Dalam penelitian ini untuk menguji keabsahan hasil penelitian menggunakan triangulasi metode. Triangulasi ini dilakukan untuk melakukan pengecekan terhadap penggunaan metode pengumpulan data, apakah informasi yang didapat dengan metode interview sama dengan, metode observasi, atau apakah hasil observasi sesuai dengan informasi yang diberikan ketika interview begitu pula teknik dilakukan untuk menguji sumber data ketika di interview dan diobservasi akan memberikan informasi yang sama atau berbeda. Apabila berbeda maka peneliti harus dapat menjelaskan perbedaan itu, tujuannya adalah mencari kesamaan data dengan metode berbeda.

Muhammad Idrus, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), 199.

⁷⁵ Suharsimi dan Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 231.



G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.⁷⁸ Teknik analisis data bertujuan untuk menganalisa data yang telah terkumpul dalam penelitian ini. Setelah dari lapangan terkumpul dan disusun secara sistematis, maka langkah selanjutnya penulis akan melakukan analisis terhadap data tersebut.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu analisis dengan menggambarkan atau memaparkan fenomena-fenomena dengan kata-kata atau kalimat. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis selanjutnya dapat disimpulkan.⁷⁹

Milea dan Huberman mengemukakan ada tiga tahapan yang harus dikerjakan dalam menganalisis data penelitian kualitatif, yaitu:⁸⁰

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting. Dan mencari tema serta polanya. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang dipandang asing, tidak kenal, dan belum memiliki pola, maka hal itulah yang dijadikan perhatian karena penelitian kualitatif bertujuan mencari pola dan makna yang tersembunyi dibalik pola dan data yang tampak.

2. Paparan Data

Paparan data sebagai sekumpulan informasi tersusun dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data digunakan untuk lebih meningkatkan pemahaman kasus dan sebagai acuan mengambil tindakan berdasarkan pemahaman dan analisis sajian data

⁷⁸ Sugiono, Memahami Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm.88.

⁷⁹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2007,) hlm. 243-244.

⁸⁰ Imam Gunawan, Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hlm. 210-212

3. Verifikasi atau Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan hasil penelitian yang menjawab fokus penelitian berdasarkan hasil analisis data. Simpulan disajikan dalam bentuk deskriptif objek penelitian dengan berpedoman pada kajian penelitian.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM

A. Sejarah Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota

Madrasah Aliyah (MA) muallimin Bangkinang Kota Kabupaten Kampar ini berlokasi di jalan Prof. Muhammad Yamin, SH tepatnya di Desa Kumantan. Pada tahun 1950, sekolah Muallimin berdiri di Desa Kuok Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar, disebabkan oleh beberapa hal maka sekolah tersebut dipindahkan ke Bangkinang memamkai tempat belajar dirumah kepunyaan Datuk Patih dengan kesatuan nama Muallimin Muhammadiyah di bawah pimpinan Bustami Is.

Setelah melihat sulitnya gedung untuk belajar maka dengan dipelapori oleh pengurus Muhammadiyah di Kumantan diusahakanlah mendirikan Gedung Muallimin dari peKayuan, mereka bermusyawarah menetapkan lokasi persekolahan Muallimin Muhammadiyah di Kedewanan Bangkinang dan meminta bantuan tenaga kepada tukang-tukang Muhammadiyah pada ranting-ranting yang berdekatan.

Pada tahun 1951, bangunan sekolah Muhammadiyah berdiri dengan 3 lokal. Berkat sumbangan dana dan tenaga serta pikiran, pada tahu 1952 berdiri lagi 3 lokal, kemudian para siswa langsung dipindahkan dari rumah yang dipinjam oleh Datuk Patih. Dari tahun ke tahun jumlah murid semakin bertambah, dan sekolah pun semakin maju.

Pada tahun 1957 sekolah Muallimin Muhammadiyah bertambah 2 lokal dan pada tahun tersebut terjadi perselisihan diantara dewan Muhammadiyah yang mengakibatkan sekolah Muallimin Muhammadiyah ini ditutup untuk beberapa waktu. Pada tahun 1962 sekolah Muallimin Muhammadiyah dibuka kembali dibawah pimpinan Alimudin Malik, demikianlah seterusnya sampai sekarang.

Jenjang pendidikan yang ada di Pondok Pesantren ada 2 (dua) yaitu Jenjang Pendidikan tingkat MTs dan jenjang pendidikan tingkat MA. Sampai saat ini santri Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
- UIN Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis irapa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempunyai 1.200 santri, yang di pimpin oleh Makmur, S.Hi. Dalam proses belajar mengajar santri putra dan putri terpisah dan dalam pendidikan Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota memadukan antara pendidikan Umum dan Pondok.

Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota memiliki keunggulan di bidang pemahaman Agama Islam berupa Hafiz Al-Qur'an, Kitab Kuning, dan Bahasa Arab serta Bahasa Inggris. Secara fisik yang ditampilkan adalah citra yang bernafaskan Islam, sejuk, rapi dan berwibawa. Cerminan pokok yang ditampilkan Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota adalah suasana Islamis, kondusif, ramah terhadap sesama, santun, dan peduli terhadap lingkungan.

B. Visi dan Misi Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota

1. Visi

Mewujudkan institusi pendidikan Madrasah Aliyah tingkat Pondok Pesantren yang unggul dan mampu menghasilkan dan mewujudkan kaderisasi islam, kader ulama, pemimpin dan pendidik yang taat terhadap agama islam serta berwawasan IPTEK dan berwawasan lingkungan

2. Misi

a. Melaksanakan proses belajar mengajar yang efektif, efisien, berkualitas serta terarah, melalui evaluasi berkala terhadap perangkat pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, ketuntasan materi, penilaian, dan tindak lanjut terhadap penilaian.

b. Membina Iman dan Taqwa melalui pemahaman ilmu-ilmu keislaman dalam kegiatan sholat berjama'ah zuhur dan ashar, halaqoh, tausiah, dan tabligh akbar.

c. Melaksanakan pembinaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan, melalui rapat rutin, pelatihan, dan diklat.

d. Mengoptimalkan kegiatan ekstrakurikuler yang bermuatan ilmu pengetahuan dan ilmu keislaman melalui pembinaan kerohanian, qiroatul



kutub, menelaah literasi islam, halaqoh, tabligh akbar, dan seminar-seminar keislaman

Melaksanakan pembinaan aqidah dan akhlaqul karimah bagi warga Pondok Pesantren melalui wirid bulanan, baitul arqom, pembinaan rohani syar'i secara berkala.

6. Data Akademis

1. Data Jumlah Santri

Jumlah santri Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota secara keseluruhan pada saat ini tahun pelajaran 2020-2021 adalah 1.198 orang, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel IV.1
Daftar Jumlah Santri Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota Tahun Ajaran 2020-2021

NO	Kelas	Jurusan	Rombel	Siswa		
				Lk	Pr	Jml
	I	-	9	104	148	252
	II	-	9	103	128	231
	III	-	11	161	179	340
	IV	Ipa/Ips/Agama	6	60	81	141
	V	Ipa/Agama	4	38	61	99
	VI	Ipa/Ips/Agama	5	62	73	135
	Jumlah		44	528	670	1.198

Sumber : Tata Usaha Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota

2. Data Tenaga Pengajar Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota

Tenaga pengajar Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota terdiri dari Guru Tetap/PNS,11, Guru Honor Pusat,3, Guru Honor Pekapontren,8, Guru Honor,85, Komit/Yayasan,3, Pegawai TU,4, Keamanan,4.



Tabel IV.2 Data Tenaga Pengajar Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota

	Nama	Jabatan
1.	H. Makmur, SH.i	Pimpinan / Kepala Madrasah Tsanawiyah
2.	Az Foiy, M.Pd	Wakil Pimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah, / Pamong Musyrif, Musyrifah
3.	Dr. Rsyad Zein	Dewan Pengembangan Kurikulum
4.	Dahrizal, SE	Sekretaris/ TU MA
5.	H. Bustanul Arifin	BPP/ Bendahara
6.	Martinus M.A	Kepala MA
7.	Anshor Husni, S.Pd	WK Kurikulum MA
8.	M. Padil, S.Pd	WK Kesiswaan MA
9.	Dra. Elismar	Sarpras
10.	Miftahul Ilmi	Humas
11.	Muhammad Tibri, S.Ag., M.Si	Kepala MTS
12.	Hizbullah	TU MTS
13.	Asmalaili	Kepala Pustaka
14.	Ardi Agus, S.Pd	Koord. Tahfidz
15.	Mohd. Sofian	Perawatan dan Pemeliharaan Sarpras
16.	Yusmawati, S.Ag	Humas
17.	Nurhayati, Spd	Sarpras
18.	Putra Aswad, S.Pd.i	Kesiswaan
19.	Musliadi, S.Pd	Kurikulum
20.	Khairul Fadli	Koord. Kebersihan
21.	Mira Mazdalita, S.E	Staf Tu Bid Administrasi
22.	Nuramira, A.Md	Staf Tu Bid Administrasi
23.	Nursyamsuriati, M.A	Bendahara Bos Mts
24.	Romi Afriani, S.Pd	Bendahara Bos MA
25.	Yusnita, S.Pd	Staf Tu Bid Administrasi
26.	Arifin, S.Pd.I	Majelis Guru
27.	Lina Suriana, S.Pd.I	Majelis Guru
28.	Mardiah, S.Pd.I	Majelis Guru
29.	Widya Arlina, S.Pd	Walas
30.	Wiratul Jannah, S.Pd	Majelis Guru
31.	Heni Oktavia Ningsih	Majelis Guru
32.	Romi Afriani, S.Pd	Walas
33.	Iin Wahyuni, S.Pd	Walas
34.	Rizki Hayati Putri, S.Pd	Walas
35.	Zahna Adriani, S.Pd.I	Walas
36.	Nurul Hidayati Rusmar, S.Pd	Walas
37.	Lastri Novita Ratih, S.Kom.I	Walas
38.	Dwi Zella Permata Yusda, S.Pd	Walas
39.	Fetri Angraini, S.Pd, M.Pd	Walas
40.	Isma Wardina, S.Pd	Walas
41.	Deni Gustiadi, SPd.	Walas
42.	Ika Rosmayuli, S.Pd	Walas
43.	Rafikah, S.Pd	Walas
44.	Amelia Jomiati, S.Pd	Walas
45.	M. Iqbal, S.Pd.I	Walas
46.	Desi Novianti, S.Pi	Walas
47.	Dra. Raunas, MM	Majelis Guru
48.	Abdul Jamal, S.Pd	Majelis Guru
49.	Khairul Huda, S.E	Majelis Guru
50.	Lokita Trimustika Ningrum, S.Si	Majelis Guru
51.	Elvira Lastri, M.Pd	Majelis Guru
52.	Dedi Chandra, S.Th.I	Majelis Guru
53.	Muhammad Iqbal, MH	Majelis Guru
54.	Busri, SH	Majelis Guru

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
2. Dilarang menyalin, mengutip, atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Jabatan
54	Dra. Aida. D	Majelis Guru
55	Suryanis, S.Ag	Majelis Guru
56	Elvi Hartati, S.Pd	Majelis Guru
57	Ikramullah, S.Pd	Majelis Guru
58	Hafizh Fitrah Yadi	Majelis Guru
59	Raiza Nanda Pratama, S.Pd	Majelis Guru
60	Nuri Melki, S.Pd	Majelis Guru
61	Thismayani	Pengasuh/ Majelis Guru
62	Wirdatul Jannah, S.Pd	Majelis Guru
63	Isra Amelia	Majelis Guru
64	Zurnita, S.Pd	Guru BK
65	Ulfa Fitriana,SE	Staf Perpustakaan
66	Nursyamsuriati, MA	Majelis Guru
67	Ida Suryanti,S.Ag	Majelis Guru
68	Mulyadi, S.Pd.I	Majelis Guru
69	Ulfa Fitriana,S.	Majelis Guru
70	Nurfadhillah, SE	Majelis Guru
71	Yasmawati	Majelis Guru
72	Fannawati, SE	Majelis Guru
73	Isma Wardina,S.Pd	Majelis Guru
74	Sinta Ernita,SE,Sy	Majelis Guru
75	Neneng Sundari,SH	Majelis Guru
76	Nurhayati,S.Pd	Majelis Guru
77	Widya Wati,S.Pd	Majelis Guru
78	Rizky Hayati Putri,S.Pd	Majelis Guru
79	Iin Wahyuni,S.Pd	Majelis Guru
80	Wirdatul Hasana,M.Pd	Majelis Guru
81	Sowel Ilhami,M.Pd	Majelis Guru
82	Elvira Latri,M.Pd	Majelis Guru
83	Asril Junaidi,S.Ag	Majelis Guru
84	Roslaini,S.Hi	Majelis Guru
85	Wardatul Umma	Walas
86	Dra.Khaiyar	Walas
87	Rafikah, S.Pd	Majelis Guru
88	Nurmawaddah Oktaviani,S.Pd	Walas
89	Amelini Ariyad,S.Pd	Majelis Guru
90	Herviana Susanti,SPd	Majelis Guru
91	Dra. Arnida	Majelis Guru
92	Siti Sri Rahayu	Walas
93	Hamzah	Walas
94	Hasna Muin	Majelis Guru
95	Agna Wiwit Indri Yenis,S.Pd	Majelis Guru
96	Kusriantoni	Walas
97	Hj. Erlenawati, S.Sos	Majelis Guru
98	Ilham Raga Guntara	Majelis Guru
99	Dafita Dwi Lestari,S.Pd	Walas
100	Dwi Zella,S.Pd	Majelis Guru
101	Netri Yusinda,S.Pd	Majelis Guru
102	Arina Sukrina,S.Pd	Majelis Guru
103		

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



D. Sarana Dan Prasarana

Kondisi Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota sebagai berikut:

Tabel IV.3
Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota

Tanah dan Bangunan	Luas (M ²)	Jumlah Yang Ada			Jml	Kurang	Perlu Rehab	Ket
		Baik	Rusak Riangan	Rusak Berat				
Luas Tanah Yang Terbangun	528 M ²	-	-	-	-	-	-	-
Luas Tanah Perancangan	29.860 M ²	-	-	-	-	-	-	-
Total luas tanah seluruhnya	32.500 M ²	-	-	-	-	-	-	-
Status tanah	Hibah	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah Lokal belajar	8 x 8	17	-	-	17	-	-	-
Ruangan Asrama	8 x 8	4	-	-	4	-	-	-
Ruang kepala	4 x 4	1	-	-	1	-	-	-
Ruang tamu	6 x 4	1	-	-	1	-	-	-
Ruang majlis guru	8 x 8	2	-	-	2	-	-	-
Ruang perpustakaan	5x 4	1	-	-	1	-	-	-
Ruang labor IPA	-	1	-	-	-	-	-	-
Ruang labor Komputer	-	1	-	-	-	-	-	-
Ruang labor IPS	-	-	-	-	-	-	-	-
Ruang labor Bahasa	-	1	-	-	-	-	-	-
Ruang Reproduksi	-	-	-	-	-	-	-	-
Ruang serba guna	-	-	-	-	-	-	-	-
Ruang keterampilan	-	-	-	-	-	-	-	-
Ruang UKS	2 x 2	1	-	-	1	-	-	-
Ruang BP	-	-	-	-	-	-	-	-
Ruang OSIS	2 x 2	1	-	-	1	-	-	-
Ruang kantin	2 x 3	4	-	-	4	-	-	-
Ruang koperasi	2 x 2	2	-	-	2	-	-	-
Masjid	25 x 15	1	-	-	1	-	-	-
Bangsai kendaraan	-	-	-	-	-	-	-	-
Mushallah	-	-	-	-	2	-	-	-
Rumah penjaga	-	-	-	-	-	-	-	-
Rumah pimpinan	15 x 10	1	-	-	1	-	-	-
WC Guru	3 x 3	2	-	-	2	-	-	-
WC siswa	3 x 3	8	-	-	8	-	-	-
Parkir	-	-	-	-	-	-	-	-
Gudang	-	-	-	-	-	-	-	-
Pagar	-	-	-	-	-	-	-	-
Mobiler	-	-	-	-	-	-	-	-
Lemari Kantor	-	1	-	-	-	2	-	-
Meja guru	-	36	-	-	36	24	-	-
Kursi guru	-	40	-	-	40	20	-	-
Lemari siswa	-	15	-	-	77	-	-	-
Meja siswa	-	450	-	-	450	-	-	-
Kursi siswa	-	450	-	-	450	-	-	-

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagai atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Tanah dan Bangunan	Luas (M ²)	Jumlah Yang Ada			Jml	Kurang	Perlu Rehab	Ket
			Baik	Rusak Riangan	Rusak Berat				
1	Tempat tidur siswa	-	50	-	-	50	-	-	-
2	Keterampilan/kesenian	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Peralatan Labor IPA	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Peralatan labor IPS	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Peralatan labor bahasa	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Peralatan labor Komputer	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Peralatan perpustakaan	-	-	-	-	-	-	-	-
8	Peralatan WC/KM	-	-	-	-	-	-	-	-
9	Telepon	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Leptop	-	3	-	-	3	1	-	-
11	Mesin genset	-	1	-	1	2	-	-	-
12	Lisrik/KWH	900 KWH	2	-	-	2	2	-	-
13	Print	-	1	1	-	2	-	-	-
14	Mik	-	2	-	-	2	1	-	-

Sumber: Tata Usaha Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota

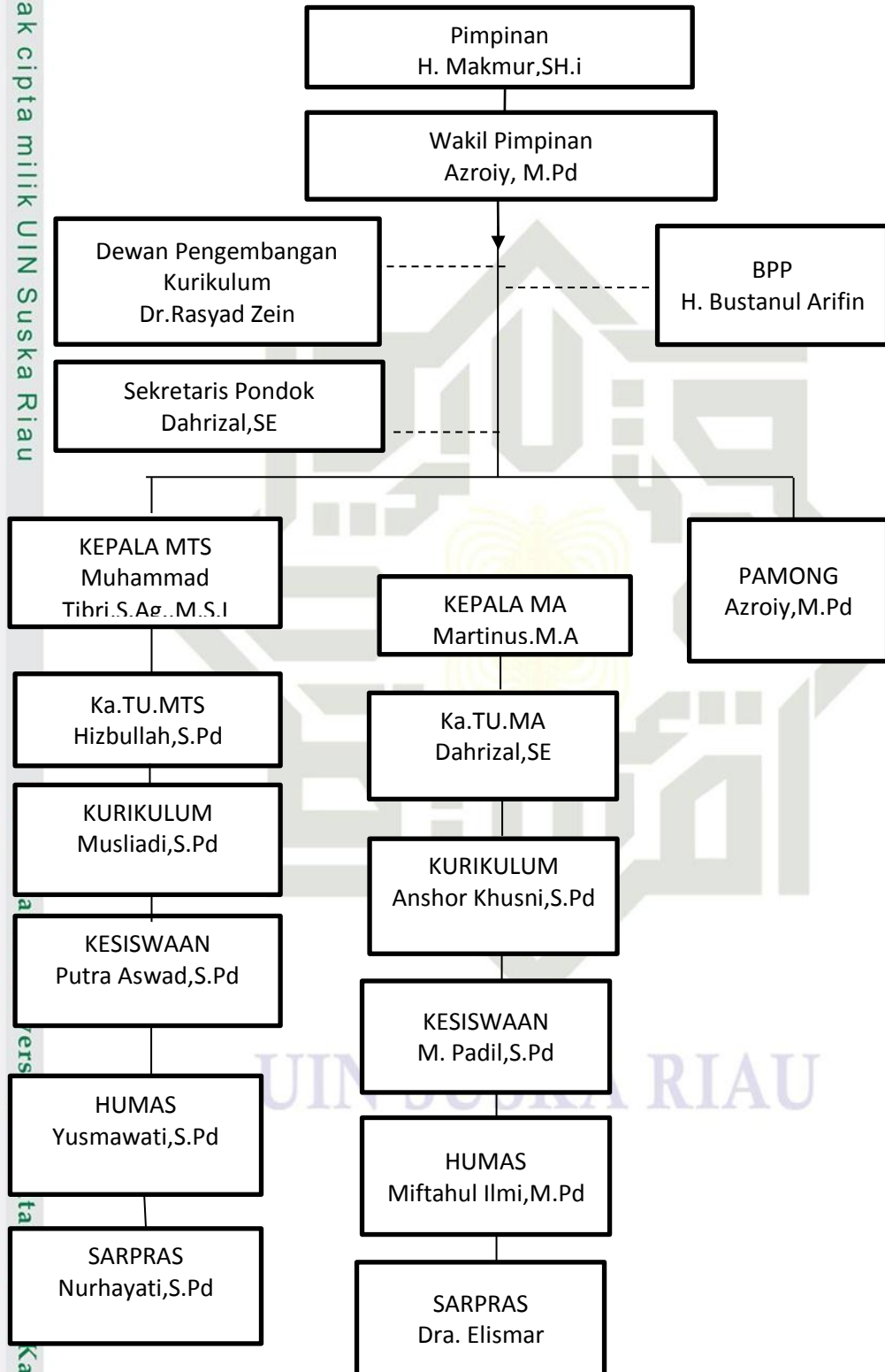


UIN SUSKA RIAU

E. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik UIN Suska Riau



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESEMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi kesimpulan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam upaya pimpinan pengembangan SDM di Pondok Pesantren Muallimin Kecamatan Bangkinang Kota kabupaten Kampar melaksanakan beberapa kegiatan yaitu :
 - a. Pelatihan untuk guru dan peembina, agar dapat mengajar dan mendidik lebih professional.
 - b. Seminar dan pengajian rutin para guru, pembinan dan pimpinan pondok Pesantren Muallimin Bangkinang Kota sekaligus duduk bersama sembari membicarakan Pesantren kedepannyaa agar SDM di Pondok Pesantren Muallimin Bangkinang Kota bisa berkembang.
 - c. Mengembangkan sarana dan prasarana di Pondok Pesantren Muallimin Bangkinang Kota.
 - d. Melakukan kegiatan keagamaan sehingga ilmu spiritual santri maupun guru dan Pembina bisa lebih mendalam. Karena SDM itu tergantung bagaimana dalamnya ilmu spiritual seorang.
 - e. Melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler guna Pondok Pesantren Muallimin Bangkinang Kota dapat dilihat oleh masyarakat.
2. Dalam mengembangkan SDM Santri di Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota mempunyai pengetahuan akidah, fiqih, akhlak, dimana mengarahkan pada kemampuan berfikir yang dilandasi pengetahuan dan wawasan dalam rangka mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.
3. Dalam mengembangkan nilai-nilai di Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota mempunyai nilai yang berhubungan dengan konsep baik buruk yang dilakukan seseorang.



UIN SUSKA RIAU

4. Dalam pelaksanaan nilai-nilai yang ada di Pondok Pesantren Muallimin tidak lepas dari faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukungnya yaitu adanya buku dan kitab yang diajarkan di Pondok Pesantren dengan kandungan nilai-nilai moral, sosial dan agama. Sedangkan faktor penghambat yaitu: Sulit dilaksanakan karena santri-santri terbut masih beradaptasi dengan lingkungan, pengawasan yang kurang maksimal kepada santri.

5. Upaya pimpinan dalam mengembangkan keterampilan di Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota yaitu dengan penanaman, penanaman keterampilan yang mencakup bakat sendiri dengan menanamkan kemauan dengan cara memberikan motivasi dan dorongan kepada santri. Yang kedua. Pelatihan, melatih setiap minggunya para santri dapat mengenali jati dirinya sendiri kemana akan diarahkan kemampuannya dan mengoptimalkan semaksimal mungkin kemampuannya yang dimilikinya.

Saran

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan tentang Upaya Pimpinan Pondok Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota Kabupaten Kampar dalam Mengembangkan sumber daya santri:

1. Pondok Pesantren Muallimin Bangkinang Kota harus mempunyai atau menciptakan manajemen berbasis Islam dan sesuai keinginan atau kemampuan santri, guru, dan Pembina dapat menerapkan manajemen tersebut.
2. Meningkatkan SDM Santri dalam bidang keterampilan, dimana keterampilan itu mempunyai nilai-nilai yang sangat berguna agar bisa mencontohkan di lingkungan sekolah maupun di luar.
3. Bagi kepala pimpinan Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota dan kepala bisang pendidikan dan pelatihan, diharapkan terus memberikan pembinaan, motivasi, dan pengawasan kepada guru dan santri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



4. Bagi guru Pesantren Muallimin Muhammadiyah Bangkinang Kota diharapkan mampu mempertahankan skill mengajar sambil terus menerus meningkatkan keilmuannya yang dimiliki.
5. Sebelum manajemen visi dan misi Pondok Pesantren Muallimin Bangkinang Kota terlaksana maka dari itu Pondok Pesantren Muallimin Bangkinang Kota Mempunyai upaya dan strategi.
6. Kegiatan-kegiatan keagamaan yang ada di Pondok Pesantren Muallimin Bangkinang Kota harus terus berjalan.
7. Bagi peneliti, peneliti menyadari bahwa peneliti memiliki banyak kekurangan. Peneliti berharap semoga peneliti ini dapat bermanfaat bagi para pembaca

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR PUSTAKA

- © Hakiptam milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Komariah, 2008. *Kepemimpinan Visioner dan Corporate culture diperguruan tinggi*, Bandung:Alfabeta
- Abdul Majid, 2008. *Perencanaan Pembelajaran Psikomotorik*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Abdul Majid, 2015. *Penilaian Autentik: Proses dan Hasil Belajar* Bandung: Rosda
- Abdul Mughits, 2008 *Kritik Nalar Fiqih Pesantren* Yogyakarta: Kencana.
- Abdul Mughits, 2008. *Kritik Nalar Fiqih Pesantren* (Yogyakarta: Kencana,).
- Abdullah, Irwan,2008. *Agama Pendidika n Islam dan Tanggung Jawab Sosial Pesantren*,Yogyakarta: Sekolah Pasca Sarjana UGM dan Pustaka Belajar.
- Abdullah, Irwan,Agama 2008. *Pendidikan Islam dan Tanggung Jawab Sosial Pesantren*, Yogyakarta: Sekolah Pasca Sarjana UGM dan Pustaka Belajar.
- ade Sadikin Akhyadi, 2015. *Pengembangansumber daya manusia'' Dari Konsepsi, paradigma, dan fungsi-fungsi Aplikasi''* (Bandung,Alfabeta.
- Ahmad Aminudin, 2017. *Upaya Pimpinan Pomdok Pesantren Raudatus Salam Rokan Hulu*, Uin Suska Riau, Jurnal Skripsi Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Suska Riau,
- Ahmad Nurenil Aziz, 2012. *''Pengembangan Sumber Daya Santri Di Pondok Pesantren Al-Luqmaniyyah Pandean, Umbulharjo Yogyakarta, (* Yogyakarta: Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta)
- Ainurrafiq Dawam, 2004. *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*,(Sapen>Listafariska Putra,).
- Alex S. 2009. *sumber daya manusia* Bandung: Diva Pustaka.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Sulistiyani Rosidah , 2003. *Manajemensumber daya manusia:Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu,).
- Antonius Trg, 2016. *Penilaian Ranah Afektif*, (Harian Global dalam www.yahoo.com,).



UIN SUSKA RIAU

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Bagong Suyanto, 2010. *Metode Penelitian Sosial* Jakarta:Kencana Prenada Media Group.

Bagun Wilson, 2012. *Manajemensumber daya manusia*, Jakarta: Erlangga,

Daniel Coleman, 2009. *Emosional Intelegence*, (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka,).

Damiyati Zuchdi, 1999. *Strategi Meningkatkan Kemampuan Membaca*, (Yogyakarta:UNY PERS,).

Daudjo Rommel Jachja, *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan*,(Pt. Multiguna Internasional Persada)

Departemen Agama RI, 2005. ''*Panduan Kegiatan Ekstrakurikuler Pendidikan Agama Islam*'' ,Jakarta:tnp.

Depdikbud, 2002, ''*Kamus Besar Bahasa Indonesia*, ''(Jakarta:Balai Pustaka,).

Departemen Agama RI, 2007. '' *AL-Qur'an dan Terjemah (Spesial for woman)*, (Bandung:).

Departemen Agama RI, 2007. '' *AL-Qur'an dan Terjemah (Spesial for woman)*, Bandung.

Eddy Sutrisno, 2009. *Manajemensumber daya manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup).

Elin Bimo Prihantoro, 2017. ''*Manajemen Strategi dalam Upaya Pengembangan SDM Islami Di Pondok Pesantren Abnaul Amir Kecamatan Bontonompo Selatan Kabupaten Gowa* (Makasar: Jurnal Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN ALAUDDIN MAKASAR.

Hamdan Liby Zein *Strategi Pimpinan Pesantren Dalam Mengembangkansumber daya santri* Di Pondok Pesantren Sabilal Muhtadin Kecamatan Tembilahan Hulu Kabupaten Indragiri Hilir;Uin Suska Riau. Jurnal Skripso Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, 2018.

<http://www.paramartha.com,2002>.

<https://tafsirq.com/16-an-nahl/ayat-97>

Irham fahmi, 2014. *Manajemen ''Teori,Kasus, dan Solusi''*,(Bandung:Alfabet,).

Kartadinata, Sunaryo, 1997. *pendidikan dan pengembangan kualitasumber daya manusia*. (Purwokerto:Makalah konvensi,).

Kaswan dan Ade Sadikin Akhyadi, 2015. *Pengembangansumber daya manusia'' Dari konsep, Paradigma, dan Fungsi-fungsi Sampai Aplikasi''*(Bandung:AIFABETA,).



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

- Linda L. Davidoff, 2000. *Psikologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Erlangga.)
- Burhan Bungin, 2007. *Peneliti Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik Dan Ilmu Sosial Lainnya* (Jakarta: Prenada Media Group ,).
- Mayu S.P Hasibuan, *Manajemensumber daya manusia "Edisi Revisi"*, (Jakarta: PT Bumi Aksara).
- Manfred Ziemek, *Pesantren dan Perubahan Sosial*.
- Masyhud, 2004. *Manajemen Pondok Pesantren*. (Jakarta: Diva pustaka,).
- Maulisa Darliani, 2016. "Strategi Pesantren Oemar Diyan Dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia" (Banda Aceh: UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh)
- Muhammad Akhzan Wafi Chusaiyin, *Upaya peningkatansumber daya santri di pondok Al-Falah Abdurrahim Rejotangan Tulungagung*, http://opac.iaia-tulungagung.ac.id/index.php?p=show_detail&id=11630),
- Muhammad Immad 2006. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pondok Pesantren Raudhotul Muttaqien Jangkrikan Kepil Wonosobo*. (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)
- Muhammad Mustari, *Nilai Karakter Refleksi untuk pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014).
- Mujamil Qomar, 2005. *Pesantren Dan Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, (Jakarta: Erlangga).
- Radji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*.
- Randi Afandi, 2018. *Manajemensumber daya manusia "Teori, Konsep, dan indikator"* (Pekanbaru: Zanafa Ppublishing,).
- Peter Salim dan Yenny Salim, *Penerapan, 2002. "Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer"* (Jakarta: Modern English Perss,).
- Purwanto, 2010. *Evaluasi Hail Belajar*, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Purwanto, Ngalim, 2007. *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya,).
- R. Wayne Mondy, 2008. *Manajemen sumber daya manusia*, (Erlangga,).
- Salidiki Samsudin, 2006. *sumber daya manusia* (Bansung: Pustaka setia,).



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sauri, S. 2011. *Pendidikan Pesantren Dalam Pendidikan Karakter*. (Jakarta: Online Available,)
- Setiarmayanti, 2001, *sumber daya manusia dan Produktivitas* (Bandung: Mandar Maju,).
- Sodikidjo Notoamodjo, Pengembangan Sumber Daya.
- Sodotris no Hadi, 1980. *Metodologi Research*, Jilid I (Yogyakarta: Andi,).
- Sododang P. Siagian, *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara).
- Sugeng Haryanto, *Persepsi Santri Terhadap Perilaku Kepemimpinan Kiai Pondok Pesantren*.
- Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta).
- Suharsimi dan Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta).
- Supardi, 2015. *Penilaian Autentik Pembelajaran Afektif, Kognitif, Psikomotor (konsep dan aplikasi)* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, ,
- Suradinata, Ermaya, 1996. *Manajemen sumber daya manusia*, (Penerbit: Ramadhan,).
- Syaifuddin Azwar, 1996. *Pengantar Psikologi Intelegensi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,)
- Sohirin, 2012 *Metode Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Sriantoro Safira, Dkk, 2012. *Manajemen Emosi*, (Jakarta: Bumi Aksara,).
- Undang-undang Nomor 20 tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Uswah Wardiana, 2004. *psikologi umum*, (Jakarta: Pt. Bina Ilmu,).
- Vietzal Rivai. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Jakarta : Rajawali Pes,).
- W. Gulso, 2004. *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. GRAMEDIA,).
- www.gurupendidikan.co.id/intelektual/
- Yaya Farida Haris, 2006. *Pengembangan sumber daya santri Melalui Lembaga Pelatihan Kader Dakwah (LPKD) di Pondok Pesantren Putri Al-Fatimiyyah Bahrul Ulum (Tambakberas"*, Jurnal Skripsi Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,).

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Dokumentasi Pondok Pesantren Muallimin Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar



Lingkungan Pondok Pesantren Muallimin Bangkinang Kota



Struktur Organisasi Pondok Pesantren Muallimin Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Wawancara dengan Pimpinan Pondok Pesantren Muallimin Bangkinang Kota

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



wawancara dengan Wakil Kesiswaan Pondok Pesantren Muallimin Bangkinang Kota

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Wawancara Guru Mata Pelajaran Akidah Akhlak di Pondok Pesantren Muallimin Bangkinang Kota



Hak cipta milik UIN Suska Riau

Wawancara dengan guru mata pelajaran Fiqih Pondok Pesantren Muallimin Bangkinang Kota



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Proses kegiatan pembelajaran Pondok Pesantren Muallimin Bangkinang Kota

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Wawancara dengan santri muhammad fadly Pondok Pesantren Muallimin Bangkinang Kota



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

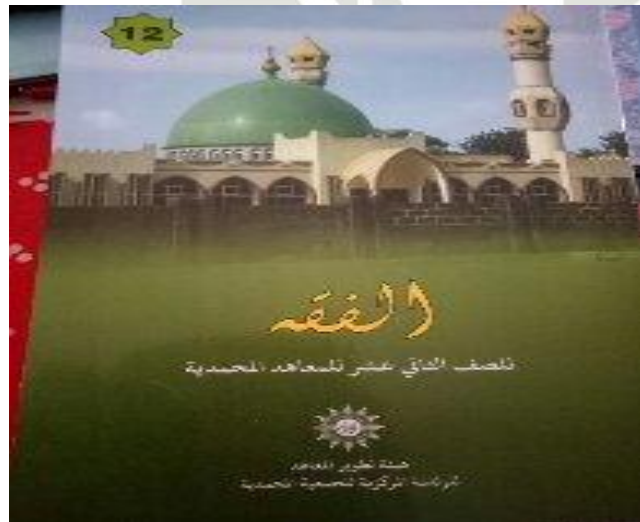
Wawancara dengan santri Ananda Khairunnisa Pondok Muallimin Bangkinang Kota

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Foto buku Pegangan guru Kitab Kuning Pondok Pesantren Muallimin Bangkinang Kota



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Foto buku Pegangan guru Kitab Kuning Pondok
Pesantren Muallimin Bangkinang Kota



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

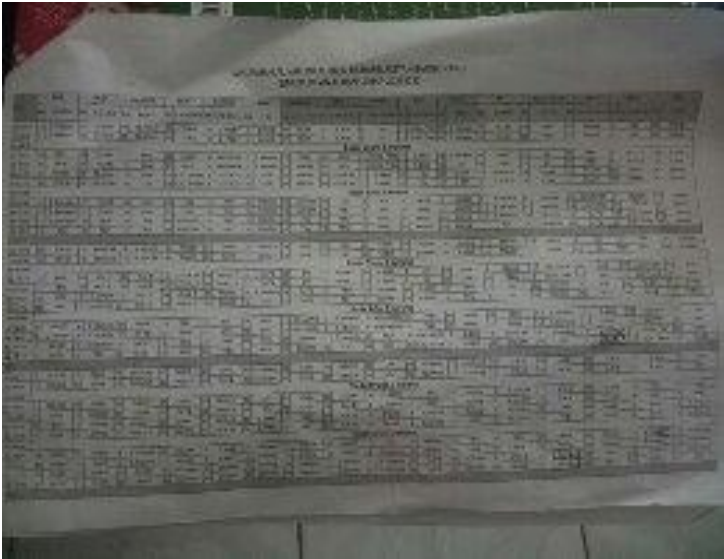
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Foto jadwal masuk guru Pondok Pesantren Muallimin Bangkinang Kota



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



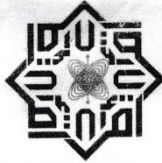
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و علم الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/9122/2019
Lampiran : 1 berkas
Hal : Penunjukan Pembimbing
a.n. **Sri Wahyuni Hasnur**

Pekanbaru, 23 Rabiul Akhir 1441 H
20 Desember 2019 M

Kepada Yth,
Sdr. Drs. Syahril Romli, M.Ag
Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Assalamu'alaikum wr. wb.,
Dengan hormat,

Berdasarkan hasil musyawarah Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang penentuan judul Skripsi dan pembimbing mahasiswa bernama **Sri Wahyuni Hasnur** NIM 11644200925 Dengan judul "**Upaya Pimpinan Pondok Pesantren Mualimin Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar dalam Mengembangkan Sumber Daya Santri**"(sinopsis terlampir), maka kami harapkan kesediaan Saudara menjadi pembimbing penulisan Skripsi mahasiswa tersebut di atas.

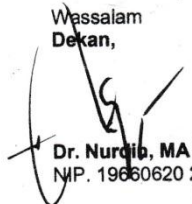
Bimbingan yang Saudara berikan meliputi :

1. Materi / Isi Skripsi
2. Metodologi Penelitian

Kami tambahkan bahwa Saudara dapat mengarahkan atau mengubah judul di atas bersama mahasiswa bersangkutan, sejauh tidak mengubah tema atau masalah pokoknya. Kami harapkan juga bimbingan tersebut dapat selesai dalam waktu paling lama 6 (enam) bulan.

Atas kesediaan dan perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam
Dekan,


Dr. Nurdib, MA
NIP. 19660620 200604 1 015

Tembusan:

1. Ketua Program Studi Manajemen Dakwah
2. Mahasiswa ybs.



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jln. HR. Soebrantas KM. 15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051

Fax. 0761-562052 Web: <https://fdk.uin-suska.ac.id/> Email: fdk@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/9054/2020
Sifat : Biasa
Hal : Mengadakan Penelitian

Pekanbaru, 13 Jumadil Awal 1442 H
28 Desember 2020

Kepada Yth:
Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau
Di
Pekanbaru

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

Nama : SRI WAHYUNI HASNUR
N I M : 11644200925
Semester : IX (sembilan)
Jurusan : Manajemen Dakwah
Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

"Upaya Pimpinan Pondok Pesantren Muallimin Kecamatan Bangkinang kota Kabupaten Kampar Dalam Mengembangkan Sumber Daya Santri"

Adapun sumber data penelitian adalah:

"Bangkinang, Kabupaten Kampar"

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.



Wassalam
a.n. Rektor,
Dekan,

Dr. Nurdin, MA
NIP.19660620 200604 1 015

Tembusan :
1. Yth. Rektor UIN Suska Riau
2. Mahasiswa yang bersangkutan



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmpstp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/37551
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/IV/PP.00.9/9054/2020 Tanggal 28 Desember 2020**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

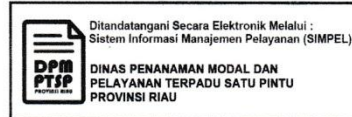
- Nama : **SRI WAHYUNI HASNUR**
- NIM / KTP : 11644200925
- Program Studi : **MANAJEMEN DAKWAH**
- Jenjang : **S1**
- Alamat : **PEKANBARU**
- Judul Penelitian : **UPAYA PIMPINAN PONDOK PESANTREN MUALIMIN KECAMATAN BANGKINANG KOTA KABUPATEN KAMPAR DALAM MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA SANTRI**
- Lokasi Penelitian : **BANGKINANG, KABUPATEN KAMPAR**

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
- Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan dihitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
- Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperiunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 29 Desember 2020



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

- Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
- Bupati Kampar
 Up. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Bangkinang
- Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
- Yang Bersangkutan



**PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

JALAN TUANKU TAMBUSAI TELP. (0762) 20146

BANGKINANG KOTA

Kode Pos : 28412

REKOMENDASI

Nomor : 070/BKBP/2021/05

Tentang

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar setelah membaca Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/37551 tanggal 29 Desember 2020, dengan ini memberi Rekomendasi /Izin Penelitian kepada:

- | | |
|---------------------|---|
| 1. Nama | : SRI WAHYUNI HASNUR |
| 2. NIM | : 11644200925 |
| 3. Universitas | : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUSKA RIAU |
| 4. Program Studi | : MANAJEMEN DAKWAH |
| 5. Jenjang | : S1 |
| 6. Alamat | : PEKANBARU |
| 7. Judul Penelitian | : UPAYA PIMPINAN PONDOK PESANTREN MUALIMIN
KECAMATAN BANGKINANG KOTA KABUPATEN KAMPAR
DALAM MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA SANTRI |
| 8. Lokasi | : BANGKINANG, KABUPATEN KAMPAR |


Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan Penelitian yang menyimpang dari ketentuan dalam proposal yang telah ditetapkan atau yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset/prariset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian/pengumpulan data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dikeluarkan.

Demikian rekomendasi ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Riset ini dan terima kasih.

Dikeluarkan di Bangkinang
pada tanggal 5 Januari 2021

an. **KEPALA BADAN KESBANGPOL KAB. KAMPAR**
Kabid. Ideologi, Wawasan Kebangsaan
dan Karakter Bangsa,


ONNITA, SE
Penata Tk. I
NIP. 19661009 198803 2 003

Rekomendasi ini disampaikan Kepada Yth;

1. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar di Bangkinang.
2. Pimpinan Pondok Pesantren Mualimin di Bangkinang.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KAMPAR

Jalan Di. Panjaitan No. 15 Bangkinang
Telepon : (0762) 20456 Faksimili : (0762) 20228
Website : www.kampar.kemenag.go.id

SURAT REKOMENDASI IZIN PENELITIAN / OBSERVASI
B-13/KK.04.4/OT.00/01/2021

Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kampar setelah mempelajari permohonan dari SRI WAHYUNI HASNUR Tanggal 05 Januari 2021 dengan ini memberikan rekomendasi Izin Penelitian / Observasi kepada :

Nama : SRI WAHYUNI HASNUR
NIM : 11644200925
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUSKA RIAU
Program Studi : MANAJEMEN DAKWAH
Jenjang : S1
Alamat : PEKANBARU
Judul Penelitian : UPAYA PIMPINAN PONDOK PESANTREN MUALIMIN
KECAMATAN BANGKINANG KOTA KABUPATEN KAMPAR
DALAM MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA SANTRI
Lokasi : PONDOK PESANTREN MUALIMIN KECAMATAN
BANGKINANG KOTA

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan penelitian yang menyimpang dari ketentuan dalam proposal yang telah ditetapkan atau yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset / pra riset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian / pengumpulan data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dikeluarkan.

Demikian rekomendasi ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan riset ini dan terima kasih.

Bangkinang, 05 Januari 2021,
an. Kepala,
Kepala Subbagian Tata Usaha,



H. Fuadi Ahmad, SH, MAB
NIP. 197012082005011004

Rekomendasi ini disampaikan kepada Yth. :

1. Pimpinan Pondok Pesantren Mualimin di Bangkinang
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
3. Yang bersangkutan

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.