

**MODEL PENGEMBANGAN KARIR TENAGA PENDIDIK DI PESANTREN PUTRI
AL-MAWADDAH COPER JETIS PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

**IHDA A'YUNIL LAILA FITHROTUN NISA
NIM. 206180129**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2023

**MODEL PENGEMBANGAN KARIR TENAGA PENDIDIK DI PESANTREN PUTRI
AL-MAWADDAH COPER JETIS PONOROGO**

SKRIPSI

Diajukan

untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan

Program Sarjana Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

**IHDA A'YUNIL LAILA FITHROTUN NISA
NIM. 206180129**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Ihda A'yunil Laifa Fithrotun Nisa
NIM : 206180129
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : **MODEL PENGEMBANGAN KARIR TENAGA PENDIDIK DI PESANTREN
PUTRI AL-MAWADDAH COPER, JETIS, PONOROGO**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqasah

Tanggal, 27 Juni 2023

Pembimbing

Athok Fuadi, M.Pd
NIP. 197611062006041004

Mengetahui
Ketua Jurusan MPI
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan

Athok Fuadi, M.Pd
NIP. 197611062006041004



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

PENGESAHAN

Skripsi atas nama saudara:

Nama : Ihda A'yunil Laila Fithrotun Nisa
NIM : 206180129
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Model Pengembangan Karir Tenaga Pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah Coper Jetis Ponorogo

telah dipertahankan pada sidang munaqosah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 17 Oktober 2023

dan telah diterima sebagai bagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan, pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 17 Oktober 2023

Ponorogo, 30 Oktober 2023

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo



Tim Penguji :

Ketua Sidang : Dr. Retno Widyaningrum, M.Pd

Penguji I : Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd.I

Penguji II : Dr. Athok Fuadi, M.Pd

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ihda A'yunil Laila Fithrotun Nisa
NIM : 206180129
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Model Pengembangan Karir Tenaga Pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah Coper, Jetis, Ponorogo

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa Skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila ditemukan hari terbukti atau dapat dibuktikan Skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 27 Juni 2023

Yang membuat pernyataan,



Ihda A'yunil Laila Fithrotun Nisa

NIM: 206180129

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ihda A'yunil Laila Fithrotun Nisa
NIM : 206180129
Fakultas : Tarbiah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : MODEL PENGEMBANGAN KARIR TENAGA PENDIDIK DI
PESANTREN PUTRI AL-MAWADDAH COPER JETIS PONOROGO

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di **etheses.iainponorogo.ac.id**. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 22 November 2023

Penulis

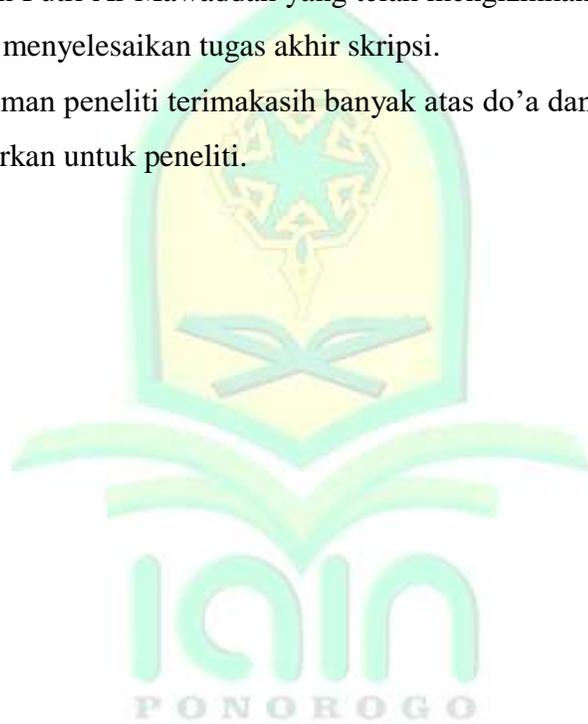


(Ihda A'yunil Laila Fithrotun Nisa)

PERSEMBAHAN

Dengan kerendahan hati dan penuh dengan rasa syukur kehadirat Allah SWT, saya persembahkan karya ini kepada:

1. Allah SWT. yang telah memberikan kemudahan, kelancaran, serta kekuatan, dan tak luput juga petunjuk-Nya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada kedua orang tua; Bapak Imam Syafi'I dan Ibu Fitri Yanti Afidah, serta keluarga yang telah memberi dukungan dan nasehat-nasehat serta do'a demi kelancaran dan kesuksesan peneliti.
3. Kepada Pesantren Putri Al-Mawaddah yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi.
4. Kepada teman-teman peneliti terimakasih banyak atas do'a dan dukungan serta semangat yang telah disalurkan untuk peneliti.



MOTO

كُونُوا رَبَّانِيِّينَ حُلَمَاءَ فُقَهَاءَ عُلَمَاءَ وَيُقَالُ الرَّبَّانِيُّ الَّذِي يُرَبِّي النَّاسَ بِصِغَارِ الْعِلْمِ قَبْلَ كِبَارِهِ

“Jadilah pendidik yang penyantun, ahli fiqih, dan ulama. Disebut pendidik apabila seseorang mendidik manusia dengan memberikan ilmu sedikit-sedikit yang lama-lama menjadi banyak.”¹

-HR. Bukhari-



¹ Rahma Harbani, Detik Hikmah. <https://www.detik.com/hikmah/doa-dan-hadits/d-6425790/5-hadits-tentang-guru-bukti-betapa-islam-memuliakannya>, diakses pada Jum'at 25 November 2022.

ABSTRAK

Fithrotun Nisa, Ihda A'yunil Laila, Model Pengembangan Karir Tenaga Pendidik Di Pesantren Putri Al-Mawaddah Coper, Jetis, Ponorogo. SKRIPSI. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing Athok Fuadi, M.Pd.

Kata Kunci: Model, Karir

Model pengembangan karir yaitu suatu usaha dalam meningkatkan kapabilitas dan kemampuan baik itu teknis, teoritis, moral, sampai konseptual sesuai dengan urgensi pada tiap-tiap pekerjaan dengan beberapa cara seperti pendidikan dan latihan. Pengembangan karir sendiri memiliki berbagai konsep dan cara yang variatif. Pengembangan karir terbilang penting bagi setiap lembaga karena dapat meningkatkan kinerja dan daya produksi bagi setiap pekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui bagaimana pengembangan karir tenaga pendidik yang ada di Pesantren Putri Al-Mawaddah (2) Mengetahui bagaimana jalur karir tenaga pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah (3) Mengetahui teknik pengembangan karir tenaga pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah

Guna menjawab pertanyaan diatas peneliti menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dimana pendekatan ini menyajikan gambaran fenomena yang ada secara murni dan positif, mengingat Pesantren Putri Al-Mawaddah adalah Pesantren Khusus Putri pertama yang didirikan di Indonesia. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data dilakukan melalui tahap reduksi data sesuai dengan tema, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data.

Dari penelitian ini dapat di ambil kesimpulan, bahwa: (1) Pengembangan karir di pesantren ini menggunakan hukum *Ilmu Barokatologi* yang ditanamkan oleh Pendiri Pesantren sejak awal didirikannya pesantren tersebut. Pesantren ini tidak memberatkan model pengembangan karir pada tenaga pendiknya, namun menitik beratkan pada Ustadzah pengabdian untuk dibentuk menjadi tenaga pendidik bahkan kependidikan sebagai penerus (2) Jalur karir yang diterapkan didalamnya yaitu sistem kaderisasi yang sudah dimulai sejak 1997, sebab diadakannya sistem kaderisasi yaitu karena dimulainya dua kurikulum pendidikan yaitu KMI Gontor dan Kemenag, mengenai pelaksanaan sistem kaderisasi langsung ditindak oleh Ibu Pengasuh Pesantren namun hanya berjalan satu tahun putaran, setelah itu Pesantren menggunakan sistem rekrutmen dalam penambahan tenaga pendidik khususnya untuk mata pelajaran umum (3) Teknik pengembangan karir di Pesantren ini yaitu diterapkan pada jenjang guru pengabdian. Pada saat ini bentuk kegiatan yang dijalankan guna meningkatkan pengembangan karir ustadzah pengabdian ada 3 yaitu, Up Grading dengan Metode Peer Teaching, KKG, dan Pengajuan *I'dad* atau *Ta'hilul Maddah*, melalui beberapa kegiatan tersebut ustadzah pengabdian dididik untuk dapat meneruskan kegiatan belajar mengajar dengan baik tanpa menghilangkan nilai-nilai penting dalam pengajaran baik mata pelajaran pondok ataupun umum.

Mengenai pengembangan karir, ustadzah pengabdian di Pesantren ini tidak hanya diajarkan untuk menjadi tenaga pendidik saja, namun juga sebagai pelaksana dalam setiap kegiatan kepesantrenan. Berkaitan dengan kegiatan yang diadakan khusus untuk meningkatkan kinerja belajar mengajar ustadzah pengabdian, pesantren khusus putri ini pun juga menerapkan sistem pembelajaran terbimbing pada setiap kegiatan kepesantrenan seperti segala jenis kepanitiaan dan pemberian suatu amanah untuk menjadi bagian dalam menjalankan sistem pendidikan dan kependidikan pesantren. Diantara kegiatan pembelajaran terbimbing seperti, diadakannya kegiatan

Sidang Koordinasi dan Job Checking pada setiap kepanitiaan dan pengadaan Job Description untuk setiap bagian dalam tugas ustadzah pengabdian, hal ini langsung dituntun dan diawasi oleh Ibu Pengasuh Pesantren Putri Al-Mawaddah. Dalam pengawasan berjalannya kegiatan pengembangan karir pada ustadzah pengabdian pimpinan pesantren mengadakan kumpul rutin setiap weekend dalam rangka evaluasi kegiatan per satu minggu.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT. atas kesempatan ridha, rahmat, hidayah, serta inayahnya, sehingga peneliti dapat melaksanakan penelitian dan menyajikan hasilnya dalam bentuk skripsi ini. Skripsi dengan judul **“Model Pengembangan Karir Tenaga Pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah Coper Jetis Ponorogo”** skripsi ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi strata 1 and sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultass Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Ponorogo.

Sholawat serta salam kita limpahkan kepada junjungan Nabi Agung Muhammad SAW, sebagai suri tauladan yang baik dan utama bagi seluruh umat manusia dan rahmat bagi seluruh alam.

Dalam kesempatan kali ini, penulis mengucapkan beribu terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan bersedia terlibat dalam menyelesaikan tugas akhir ini, baik secara langsung maupun tidak langsung dan bagi pihak-pihak selaku pemberi motivasi, petunjuk, bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini kepada Orang Tua, Bapak/Ibu Dosen:

1. Dr. Hj. Evi Muafiah, M.Ag selaku Rektor IAIN Ponorogo.
2. Dr. H. Moh. Munir, Lc., M.Ag selaku Dekan Fakultas dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
3. Dr. Athok Fuadi, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Istitut Agama Islam Negeri Ponorogo sekaligus pembimbing skripsi yang telah mengarahkan dan memberi masukan dalam penyusunan skripsi

4. Bapak dan Ibu Dosen IAIN Ponorogo terimakasih tak terhingga atas turun-temurunya warisan intelektual yang beliau curahkan selama ini. Semoga semua menjadi berkah dan barokah.
5. Bapak Direktur, KH. Ustuhari, MA dan seluruh Ibu Wakil Pengasuh Pesantren Putri Al-Mawaddah yang telah mengizinkan penelitian di Pesantren.
6. Asaatidz dan Ustaaizat Pesantren Putri Al-Mawaddah yang telah memberikan data serta informasi berkenaan dengan skripsi ini. Serta semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

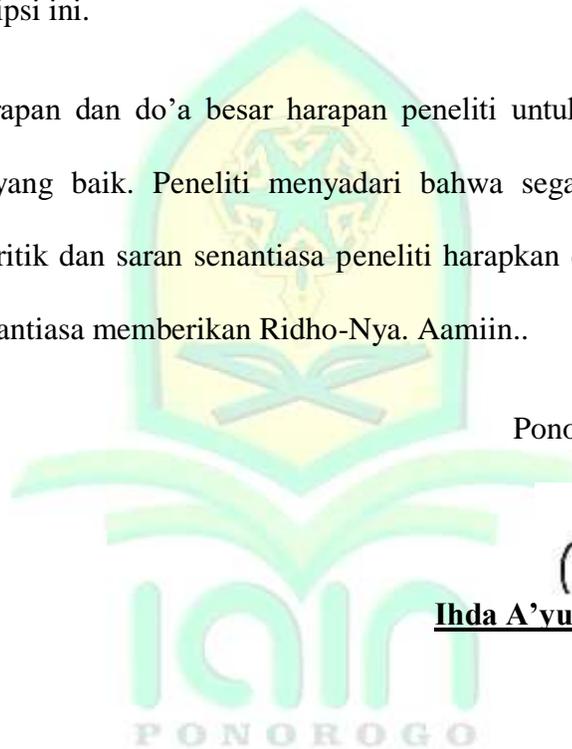
Teriring dengan harapan dan do'a besar harapan peneliti untuk skripsi ini semoga dapat memberi kebermanfaatan yang baik. Peneliti menyadari bahwa segala sesuatu jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, kritik dan saran senantiasa peneliti harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan Ridho-Nya. Aamiin..

Ponorogo, 27 Juni 2023

Peneliti



Ihda A'yunil Laila Fithrotun Nisa
206180129



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERSEMBAHAN	ii
PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
KEASLIAN TULISAN.....	vi
MOTO.....	viii
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Perumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Sistematika Pembahasan.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teori.....	9
1. Pengertian Karir	9
2. Perencanaan Karir	13
3. Jalur Karir.....	18
4. Pembinaan Karir.....	22
5. Tenaga Pendidik	26
6. Tenaga Pendidik di Pesantren.....	37
7. Model Pengembangan Karir	40
8. Teknik Pengembangan Karir Tenaga Pendidik.....	44
B. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu.....	47
BAB III .METODE PENELITIAN.....	51
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	51

B. Kehadiran Peneliti	52
C. Lokasi Penelitian	52
D. Data dan Sumber Data	53
E. Prosedur Pengumpulan Data.....	55
F. Teknik Analisis Data	58
G. Keabsahan Data.....	59
BAB IV. .HASIL DAN PEMBAHASAN.	61
A. Gambaran Umum Latar Belakang Penelitian	61
1. Sejarah Pesantren.....	61
2. Profil Singkat Sekolah	65
3. Visi, Misi, Panca Jiwa, Moto, Nilai Dasar dan Tujuan Pesantren	66
4. Struktur Organisasi Pesantren Putri Al-Mawaddah	69
5. Sumber Daya Manusia Pesantren Putri Al-Mawaddah	71
6. Sarana dan Prasarana	73
B. Paparan Data	77
1. Perencanaan Karir Tenaga Pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah	77
2. Jalur Karir Tenaga Pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah.....	85
3. Teknik Pengembangan Karir Tenaga Pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah	92
BAB V PENUTUP	112
A. Kesimpulan	112
B. Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA	116
<i>Lampiran 1</i>	120
<i>Lampiran 2</i>	122
<i>Lampiran 3</i>	124
<i>Lampiran 4</i>	139
<i>Lampiran 5</i>	140
<i>Lampiran 6</i>	141
<i>Lampiran 7</i>	142
<i>Lampiran 8</i>	196
<i>Lampiran 9</i>	197
<i>Lampiran 10</i>	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Data Guru Pengabdian	71
Tabel 4. 2 Data Kelas Santriwati.....	71
Tabel 4. 3 Data Tenaga Kependidikan	72



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Komponen Analisis Data, Model Interaktif	59
Gambar 3. 2 Perencanaan Karir PPAM.....	85
Gambar 3. 3 Jalur Karir PPAM.....	92



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 : Jadwal Wawancara
- Lampiran 3 : Transkrip Wawancara
- Lampiran 4 : Jadwal Observasi
- Lampiran 5 : Transkrip Observasi
- Lampiran 6 : Daftar Hasil Dokumentasi
- Lampiran 7 : Transkrip Dokumentasi
- Lampiran 8 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 9 : Surat Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 10 : Pernyataan Keahlian Tulisan
- Lampiran 11 : Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan pada pekerjaan seseorang biasa disebut dengan karir, lebih rinci dapat didiskripsikan mulai dari seseorang mempersiapkan diri, memilih jenis pekerjaan yang akan ditekuni, melaksanakan pekerjaan permanen atau tetap, kemudian pensiun disebut sebagai perkembangan karir. Perkembangan merupakan suatu prespektif dimana identitas individu terbentuk, dan dalam waktu yang lama atau seumur hidup seseorang.²

Pentingnya pengembangan karir erat kaitannya dengan kepuasan kerja pegawai, loyalitas, tingkat perputaran pegawai dan kreatifitas pegawai. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir pada suatu perusahaan dapat menaikkan tingkat kepuasan pegawai, loyalitas, kreativitas pegawai, dan menurunkannya tingkat perputaran pegawai.³ Dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja individu yang akan dicapai dalam maksud mencapai karir yang diinginkan.

Program pengembangan karir dapat didesign dengan beberapa tahapan atau fase yang terstruktur dan sistematis. Desingn ini mempermudah manajer dalam mengambil keputusan yang lebih kreatif dan inovatif mengenai

² Wakhinuddin S. *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*. (Padang: UNP Press, 2020), 1.

³ Tuti Khairani Harahap, Etall. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Riau: CV.Tahta Media Group, 2021), 77.

perkembangan karir para stafnya.⁴ Manajemen karir adalah suatu proses pengelolaan karir pegawai yang mencakup tahapan kegiatan perencanaan karir, pengembangan, dan konseling karir, dan pengambilan keputusan karir. Manajemen karir mengaitkan semua pihak termasuk pegawai yang bersangkutan dengan unit tempat bekerja, dan organisasi secara menyeluruh. Dengan begitu manajemen karir mencakup kegiatan yang sangat luas.⁵

Andrew J. Dubrin berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan kegiatan kepegawaian yang turut membantu pegawai-pegawai dalam merencanakan karir masa depan mereka pada perusahaan supaya perusahaan dan pegawai yang berkaitan dapat mengembangkan diri pegawai yang bersangkutan secara maksimum. Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk melawan tuntutan tugas karyawan serta menjawab tantangan masa yang akan datang dalam mengembangkan SDM di perusahaan yang merupakan suatu kewajiban bahkan mutlak dibutuhkan.⁶

Sebelum mendapatkan pegawai baru, hal yang harus dilakukan suatu perusahaan yaitu melakukan orientasi. Orientasi sendiri yaitu suatu rencana yang disusun guna menolong pegawai baru dalam mengenal suatu pekerjaan

⁴ Agustin Rozalena, Sri Komala Dewi. *Panduan Praktis Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*. (Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup, 2016), 8.

⁵ Rahmi Widyanti. *Manajemen Karir (Teori, Konsep, dan Praktik)*. (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), 4.

⁶ Wakhinuddin S. *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*. (Padang: UNP Press, 2020), 212.

dan perusahaan. Orientasi dapat mempermudah seorang pegawai baru untuk beradaptasi dengan suasana kerja yang baru.⁷

Program orientasi dapat dikatakan beraneka ragam jika dilihat dari sudut pandang jenisnya maupun tenggang waktu proses orientasi tersebut. Mangkuprawira, memaparkan bahwa program orientasi antara lain seperti, sosialisasi, muatan dan tanggung jawab orientasi, kesempatan dan kesulitan, manfaat program orientasi serta tindak lanjut orientasi.⁸ Program orientasi biasa disebut juga dengan program induksi, dimana dapat memperkenalkan pegawai baru yang berkaitan dengan tugas dan jabatan yang akan diembannya.⁹

Induksi karyawan yaitu kegiatan yang dapat mengubah perilaku karyawan baru agar dengan mudah menyesuaikan diri dengan tata tertib perusahaan.¹⁰ Induksi dapat pula dikatakan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengubah perilaku pegawai baru agar menyesuaikan diri dengan tata tertib lembaga/organisasi. Induksi pada dasarnya merupakan suatu tugas yang diberikan langsung dari atasan karyawan bersangkutan, dengan

⁷ Marisi Butarbutar, Etall. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 62.

⁸ Ibid, 64.

⁹ Asmara Indahingwati, Novianto Eko Nugroho. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka, 2020), 96.

¹⁰ Anggada Bayu Seta. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021), 85.

begitu karyawan baru menyadari bahwa dia harus menaati peraturan-peraturan perusahaan dan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar.¹¹

Seiring dengan berjalannya waktu dan setelah melalui beberapa perubahan program kerja pembelajaran Pesantren Putri Al-Mawaddah tetap mampu dalam menunjukkan jati diri sebagai Lembaga Pendidikan berbasis Pesantren khusus putri yang setara dengan sekolah umum SMP/MTs dan SMA/MA yang berada dibawah naungan Yayasan Al-Arham. Di tengah persaingan yang kompetitif dengan lembaga pendidikan lain pada umumnya, Pesantren Putri Al-Mawaddah merupakan Pesantren dengan minat pendaftar yang cukup banyak dan mencakup Sabang sampai Merauke, bahkan terdapat beberapa santri yang berasal dari Negara Malaysia.

Pesantren Putri Al-Mawaddah dalam hal pelatihan dan pembinaan SDM tenaga pendidik dilakukan melalui metode Peer Teaching pada kegiatan Up Grading Guru. Proses pengabdian yang diambil dari lulusan MA wajib dilaksanakan selama 1 tahun, dan diperbolehkan melakukan pengabdian lebih dari 1 tahun jika bersamaan dengan berjalannya perkuliahan, proses ini merupakan salah satu bentuk pelatihan pengembangan karir di Pesantren Putri Al-Mawaddah. Dalam hal evaluasi pembelajaran tenaga pendidik maupun peserta didik dilaksanakan selama 2 minggu sekali yang diambil alih secara langsung oleh pimpinan Pesantren Putri Al-Mawaddah serta kepala sekolah.

¹¹ Sidiq Rahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. (Tasikmalaya: Edu Publisher, 2021), 41

Penjelasan tersebut menjadi salah satu alasan mengapa Pesantren Putri Al-Mawaddah menjadi sasaran beberapa Pesantren di beberapa daerah untuk melaksanakan studi banding mengenai beberapa kegiatan, mulai kegiatan harian kesantrian sampai kegiatan pembelajaran kampus 2, pun juga pelaksanaan kegiatan pelatihan pengembangan karir. Selain itu Pesantren Putri ini pun diperbolehkan menggunakan sistem seperti jenjang karir yaitu jika telah menyelesaikan pengabdian serta perkuliahan dapat tetap melanjutkan untuk jadi tenaga pendidik dan kependidikan ataupun yang lainnya sesuai dengan kebutuhan yang ada.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan judul peneliti dan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini difokuskan pada Model Pengembangan Karir Pada Tenaga Pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah Coper, Jetis, Ponorogo.

C. Perumusan Masalah

Bermula dari latar belakang tersebut, maka muncul beberapa pertanyaan penelitian penting yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan karir tenaga pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah?
2. Bagaimana jalur karir tenaga pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah?
3. Bagaimana teknik pengembangan karir tenaga pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah?

D. Tujuan Penelitian

Bermula dari latar belakang masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui, dan Menganalisis Perencanaan Karir Tenaga Pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah.
2. Mengetahui dan Menganalisis Proses Jalur Karir Tenaga Pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah.
3. Mengatahui dan Menganalisis Teknik Pengembangan Karir Tenaga Pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan membawa manfaat, baik secara praktis maupun teoritis:

1. Secara Teoritis. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi teori penelitian mengenai model pengembangan karir tenaga pendidik di pesantren, baik proses perekrutan maupun pelatihan SDM dalam pengembangan karir tenaga pendidik.
2. Secara Praktis:
 - a. Bagi IAIN Ponorogo. Diharapkan dapat membawa manfaat sebagai masukan dalam meningkatkan karir tenaga pendidik yang dapat

dikembangkan di perguruan tinggi serta diaplikasikan oleh para mahasiswa untuk dijadikan sebagai salah satu modal mahasiswa kreatif dan inovatif dalam menghadapi berbagai tantangan global di masa yang akan datang.

- b. Bagi Pesantren Putri Al-Mawaddah. Penelitian ini diharapkan untuk dapat menjadi suatu referensi operasional khususnya lembaga Pesantren ini dalam meningkatkan karir tenaga pendidik, baik sistem perekrutan maupun pelatihan. Tidak hanya pada pengabdian saja, melainkan juga pada sistem jenjang karir. Mengingat di Pesantren ini terdapat sistem pengabdian kelulusan untuk segala hal.
- c. Bagi Para Peneliti dan Masyarakat. Hasil akhir dari penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai referensi tambahan secara teoritis dan aplikatif bagi para peneliti dan masyarakat pada umumnya dalam pengembangan berbagai pengelolaan Lembaga Pendidikan di Indonesia yang lebih baik.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini sistematika penulisan dibagi menjadi lima bab, hal ini guna mempermudah pembaca dalam memahami dan menelaah penelitian ini. Adapun sistematika yang digunakan antara lain:

BAB I Merupakan gambaran umum dalam memberi pola pemikiran bagi laporan hasil penelitian secara keseluruhan. Dalam bab I ini yang

akan dibahas yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II Meliputi telaah hasil penelitian terdahulu dan kajian teori yang digunakan, yaitu meliputi telaah hasil penelitian terdahulu dan kajian teori yang digunakan, yaitu mencakup model dan proses pengembangan karir dan model pengembangan karir tenaga pendidik.

BAB III Memuat penjelasan mengenai Jenis Penelitian, Pendekatan Penelitian, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, dan Keabsahan Data.

BAB IV Memaparkan mengenai gambaran umum sekolah yang diteliti, seperti visi, misi, dan tujuan.

BAB V Merupakan bab terakhir dari semua rangkaian pembahasan mulai bab I sampai dengan bab IV. Pada bab ini ditujukan untuk mempermudah pembaca dalam memahami intisari dari penelitian ini yang berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Karir

Karir merupakan suatu perkembangan serta progress dalam perjalanan pekerjaan, jabatan, bahkan kehidupan. Pada suatu kesibukan dalam berprofesi, karir dapat diartikan sebagai strata peningkatan peran ataupun jabatan SDM, dimulai sejak awal bekerja sampai pensiun.¹² Menurut KBBI, karir yaitu suatu bakat ataupun keahlian yang berhubungan dengan kemampuan yang baik dalam hal kepemimpinan individu untuk meningkatkan rasa kepercayaan masyarakat luas terhadap dirinya.¹³

Istilah ‘karir’ sudah digunakan untuk memberikan peran serta status para individu dalam pekerjaannya. Hani Handoko menggunakan beberapa istilah pada umumnya dengan tiga pengertian, antara lain¹⁴:

- a. Karir sebagai suatu runtutan pengembangan lateral ke jabatan-jabatan yang lebih membutuhkan tanggung jawab yang besar.

¹² Yus Isnainita Wahyu, Etall. *Manajemen Industri Perikanan*. (Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2023). 106.

¹³ Sri Habsari. *Bimbingan dan Konseling SMA*. (Jakarta: Grasindo, 2005). 35.

¹⁴ Sri Larasati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Sleman: CV. Budi Utama, 2018). 154.

- b. Karir sebagai rujukan pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu kemajuan yang terstruktur.
- c. Karir sebagai rangkaian posisi yang diembannya sepanjang ia bekerja.

Tidak berhenti sampai disini, *Irianto* juga mengeluarkan pendapat bahwa karir mencakup **elemen obyektif** (berkaitan dengan kebijakan suatu pekerjaan atau posisi jabatan yang ditentukan oleh organisasi) dan **elemen subyektif** (merujuk pada tenaga seseorang dalam mengelola karir dengan mengalihkan lingkungan obyektif), misal dengan memodifikasi persepsi subyektif mengenai suatu situasi, seperti mengubah harapan.¹⁵

Simamora (2001) juga berargumen bahwa karir dapat dilihat dari beberapa dimensi yang berbeda, seperti subyektif dan obyektif. Dimensi subyektif, yaitu kedudukan yang dimiliki oleh seseorang semasa hidupnya, dan dimensi obyektif peralihan nilai, sikap, serta motivasi yang terjadi sebab seseorang semakin tua. Kedua dimensi tersebut terhimpun pada individu dan memandang bahwa setiap individu memiliki tingkat pengendalian masing-masing terhadap garis hidupnya, sehingga para individu dapat memanipulasi peluang guna memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari karirnya

¹⁵ Ibid, 155.

masing-masing. Melihat dari pengertian tersebut, maka karir dapat disimpulkan dengan urutan beberapa aktivitas yang mencakup pekerjaan dan tindak perilaku, nilai norma, dan suara aspirasi semasa rentang hidupnya.¹⁶

Karir sendiri yaitu seluruh pekerjaan yang ditangani dan dikerjakan sendiri oleh setiap individu pada masa kehidupannya. Maka dari itu karir menentukan peningkatan para pegawai secara individu dalam lingkup jabatan ataupun kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja suatu organisasi. Karir pun mempunyai pola pengaruh yang besar bagi kehidupan manusia dari masa ke masa. Menurut Healy (1982), karir terjadi sejak sebelum seseorang mulai bekerja (*preoccupational*), selama bekerja (*occupational*), sampai akhir selesainya masa bekerja (*postoccupational*). Penjelasan selanjutnya mengenai *preoccupational* yaitu penempatan yang sangat berperan dalam rentetan perjalanan karir seseorang, karena pada posisi ini dapat menjadi permulaan menuju karir yang gemilang. Maknanya, apabila pada penempatan individu di awal mengalami kecemasan ataupun kebingungan, maka ia cenderung mengalami permasalahan dalam menjalani karirnya. Maksud dari penempatan ini (*preoccupational*) adalah karir dimulai dari orientasi karir, penentuan keputusan karir

¹⁶ Endah Kurniawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2021). 107.

yang dilaksanakan dengan beberapa pilihan pekerjaan dan mulai meniti karir dalam bidang suatu pekerjaan tertentu.

Richardson, juga mengeluarkan pendapat bahwa karir adalah suatu teori yang terbatas dan tidak signifikan pun tunduk pada pihak kelas menengah dalam persepsi dan ideology. Beliau menyampaikan harus fokus pada bagaimana cara individu memaknai hidup mereka dalam bekerja, dan menganjurkan supaya menggunakan sebutan kerja (work), pekerjaan (job), dan karir (career) dalam diskusi kita mengenai pekerjaan dan karir.

Tujuan serta sasaran karir yaitu suatu jabatan atau posisi yang bisa dimiliki oleh seorang pekerja apabila yang berwenang memenuhi semua persyaratan dan kondisi yang diperlukan untuk melaksanakan jabatan tersebut. Tujuan ataupun sasaran yang dituju tidak langsung tercapai begitu saja, bilamana seorang pegawai cakap dalam memenuhi segala jenis persyaratan yang ditentukan, karena untuk menduduki suatu karir terkadang syarat yang ditentukan seringkali diluar kekuasaannya, yaitu ada atau tidaknya lowongan jabatan yang dituju, ada atau tidaknya keputusan keputusan dan referensi dari atasan, dan ada atau tidaknya pendaftar lain yang sama kualitasnya. Semua itu dapat saja membatasi kemajuan karir tiap-tiap individu.

2. Perencanaan Karir

Perencanaan karir terdiri dari dua suku kata yakni, perencanaan dan karir. Perencanaan diartikan sebagai metode untuk menentukan suatu *planning* ataupun kegiatan yang akan dilaksanakan kedepannya, sedangkan karir yaitu seluruh pekerjaan yang dilakukan oleh individu selama masa kerja yang menjadi keteraturan dan poin bagi kehidupan seseorang.¹⁷

Perencanaan karir bermakna sebagai pola pengalaman yang berpegang pada pekerjaan yang merentang sepanjang meniti karir yang dialami oleh setiap individu dan secara luas dapat dibentangkan ke dalam obyektif event yang bisa saja dijadikan perkiraan untuk masa yang akan datang, yang bertujuan untuk menggambarkan serta merumuskan hasil yang diinginkan, maupun susunan kegiatan yang diperlukan.

Perencanaan karir pada hakikatnya merupakan komitmen individu, sebab individu pegawailah yang lebih banyak mengetahui persoalan yang berkaitan dengan berbagai kebutuhan, namun karena organisasi memiliki kepentingan, maka organisasi harus dilibatkan

¹⁷ Rais Dera Pua Rawi, Etall. *Majamen Karir, Teori dan Praktik*. (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021). 43.

didalamnya supaya tujuannya dapat tercapai secara efektif baik dilihat dari sudut pandang pegawai maupun organisasi.¹⁸

Perencanaan karir merupakan suatu kegiatan yang mana seseorang diseleksi dengan tujuan karir dan perjalanan karir untuk tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan karir yaitu sebuah proses dimana individu dapat memahami serta menyimpulkan bagaimana langkah-langkah yang dapat menunjang tujuan-tujuan karirnya.¹⁹

Melalui perencanaan karir ini setiap individu mempertimbangkan keahlian serta ketertarikan pada diri masing-masing, dan mendiplomasi atau merencanakan aktivitas-aktivitas pengembangan yang simple. Perencanaan karir sendiri terdapat dua materi, antara lain²⁰:

a. Perencanaan Karir Individu

Perencanaan Karir Individu berpusat pada individu yang mencakup latihan analisis, dan formalitas dalam membantu individu tersebut untuk menentukan siapa jati diri mereka masing-masing dari sisi kemampuan dan kapasitasnya. Contoh perencanaan karir individu, yaitu:

¹⁸ Ariffudin. *Perencanaan dan Pengendalian SDM*. (Sulawesi: CV. Feniks Muda Sejahtera, 2022). 53.

¹⁹ Rais Dera Pua Rawi, Etall. *Manajemen Karir, Teori dan Praktek*. (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021). 21.

²⁰ Abd. Rahman, Etall. *Buku Ajar Manajemen SDM*. (Bandung: CV. Feniks Muda Sejahtera, 2022). 39.

- 1) Adanya penilaian diri untuk menimbang kekuatan, kelemahan, proporsi, dan lainnya dalam jangka karir.
- 2) Penyetaraan kesempatan terhadap kebutuhan dan tujuan, serta pengembangan strategi karir.
- 3) Penataan tujuan karir mengikuti evaluasi diri.
- 4) Mengevaluasi pasar kerja untuk menempatkan tipe keluangan yang tersedia, baik didalam maupun diluar organisasi.

b. Perencanaan Karir Organisasi

Perencanaan Karir Organisasi memadukan kebutuhan SDM dan segelintir pekerjaan karir dengan menitikberatkan pada jenjang ataupun jalur karir. Tujuan dari program perencanaan karir organisasi, adalah:

- 1) Kesenangan pribadi karyawan terhadap kebutuhan pengembangan.
- 2) Memajukan kedisiplinan dan motivasi karyawan yang berpengaruh pada berkurangnya perputaran karyawan.
- 3) Melakukan pelatihan yang diperuntukkan bagi karyawan melalui pengalaman yang diberikan oleh perpindahan karir vertical dan horizontal.
- 4) Meningkatkan tenaga berbakat yang tersedia.
- 5) Salah satu cara untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Perencanaan karir sendiri dipengaruhi oleh perkembangan karir yang mana merupakan rentetan beberapa perubahan yang terjadi pada setiap tingkat kehidupan. Sedangkan perkembangan karir dipengaruhi oleh pemahaman diri para individu, nilai karakter, sikap, pengetahuan, kekuatan diri yang dimiliki dan segala pencapaian dalam menetapkan pilihan karakter yang akan digunakan oleh masing-masing individu.

Adapula beberapa faktor yang menyebabkan para individu mengalami kesulitan dalam menghadapi dunia kerja, yaitu tak banyak individu yang mempersiapkan dirinya untuk menghadapi berbagai masalah yang berkaitan dengan dunia pekerjaan, mengalami kekeliruan dalam menentukan karir karena memiliki berbagai macam keahlian yang berbeda.²¹

Terdapat beberapa keterampilan yang secara tidak langsung berhak untuk dikuasai oleh seorang pekerja sesuai dengan bidang yang digeluti atau tingka kepemimpinannya, antara lain yaitu:

- 1) Keterampilan konseptual, adalah keahlian untuk mengartikan informasi yang bersumber dari beberapa kepentingan dan kemajuan organisasi.

²¹ Helsa Nasution. *Perencanaan Karir Mahasiswa Setelah Wisuda Pascasarjana*. Consilium : Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan, Vol. 6. No. 1. 2019 3.

- 2) Keterampilan kemanusiaan, adalah keahlian dalam bekerja dan memedulikan orang lain sebagai individu ataupun sebagai kelompok dan untuk mendapatkan ketelibatan para individu baik pribadi maupun kelompok.
- 3) Keterampilan administrative, yaitu keahlian untuk merancang, mengendalikan, menjalankan, serta mengawas para pekerja di lapangan.
- 4) Keterampilan teknik, yaitu keahlian dalam menggunakan peralatan sarana dan prasarana sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Pada perencanaan karir dapat ditempuh menggunakan (3) tiga metode, seperti pendidikan karir, penyediaan informasi, dan bimbingan karir. Terdapat pula beberapa persyaratan yang bisa dipenuhi supaya perencanaan karir dapat tetap berjalan dengan baik, yaitu adanya komunikasi yang baik antar individu, bimbingan terhadap pekerja baru, keikutsertaan individu dalam organisasi, dan feedback. Dari semua persyaratan yang tercantum harus terpenuhi secara bulat atau jangkap, karena jika terdapat satu syarat yang tidak terpenuhi, maka akan adanya hambatan pada kegiatan pembinaan karir. Perencanaan karir seperti ini tidak hanya digunakan untuk menilai kinerja pekerja saja, tetapi bermanfaat untuk pembinaan karir

pegawai, penetapan bonus, serta mencari aspirasi untuk menentukan kebijakan organisasi.

Terdapat beberapa alasan yang menyebabkan perencanaan karir sangat penting²², yaitu:

- a. Dapat mencapai sesuatu yang dianggap bisa meningkatkan rasa bahagia atau senang.
- b. Guna mencapai sesuatu yang dianggap berharga bagi individu masing-masing.
- c. Dapat meningkatkan hal-hal baru.
- d. Tentunya dapat mengembangkan serta melatih kemampuan diri.

3. Jalur Karir

Setiap pekerja pada umumnya memiliki kesadaran mengenai adanya kebutuhan karir untuk kemajuan organisasi guna memberikan informasi tentang beberapa pilihan dan peluang karir yang ada pada perusahaan. Informasi mengenai pilihan dan peluang karir dapat membantu pekerja dalam menentukan tujuan serta umpan karir yang searah dengan masing-masing individu, juga sekaligus memenuhi

²² Margareth Sylvia Sabarofek. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2022). 96.

kebutuhan pribadi pekerja yang disesuaikan dengan tujuan dan kebutuhan organisasi.²³

Proses perancangan awal awal sistem karir dimulai dengan perencanaan jalur karir yang kemudian dilanjutkan dengan perencanaan kaderisasi. Beberapa proses perancangan sistem karir, seperti berikut:

- a. Pentaksiran atau perancangan jalur karir, yaitu jalur yang mengaitkan suatu posisi yang lain. Secara kasat mata memperlihatkan kesinambungan antara suatu jabatan dengan yang lain. Jalur karir dihubungkan melalui pertimbangan jabatan yang dimiliki. Hal ini bermakna jalur karir mengantarkan karir pegawai berdasarkan rangkaian profesi atau posisi atau jabatan dengan mempertimbangkan kesamaan dan keterkaitan *task* dan requirement pada posisi serta hirarki jabatan. Jalur karir pada suatu perusahaan diterapkan dengan dasar hubungan-hubungan yang masuk akal antara jabatan-jabatan yang ada, ditinjau dari:
 - 1) Isi beberapa tugas yang dijalankan oleh pegawai
 - 2) Tingkatan posisi dalam struktur organisasi
 - 3) Jenis tugas, baik structural maupun fungsional
- b. Perencanaan program kaderisasi, program ini disusun untuk memandu dan menyiapkan beberapa calon karyawan untuk

²³ Rahmi Widyanti. *Manajemen Karir (Teori, Konsep, dan Praktik)*. (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021). 67.

menduduki jabatan yang ada pada perusahaan. Pemeriksaan yang dilakukan yaitu pemeriksaan kecocokan kapasitas individu dengan rumusan kualifikasi yang dijadikan syarat pada suatu jabatan tertentu.

Jalur karir merupakan pergeseran yang logis antara jabatan satu dengan yang lain atau dari satu jabatan menuju suatu posisi target. Dapat pula dikatakan jalur karir yaitu salah satu cara untuk mendapatkan apa yang telah di targetkan oleh pekerja melalui tingkatan kerja, pengembangan individu, pengalaman kerja, dan promosi.

Jalur karir bisa digambarkan dengan pola rangkaian pekerjaan yang wajib dilewati oleh setiap pekerja guna mencapai tujuan suatu karir tersebut. Jalur karir bersifat normatif dan ideal, maksudnya setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama setiap individunya untuk tujuan yang akan dicapai dengan pekerja lainnya.²⁴ Dalam organisasi terdapat 4 (empat) jalur karir, antara lain:

- a. **Jalur Karir Tradisional**, yaitu jalur karir yang mana pekerja menghadapi kemajuan secara vertical dalam organisasi ataupun dalam suatu jabatan tertentu masuk ke level berikutnya.

²⁴ Harini fajar Ningrum, Etall. *MSDM Perusahaan*. (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021). 76.

- b. Jalur Karir Jaringan**, yaitu jalur karir yang mencakup rentetan jabatan secara vertical maupun horizontal. Pada poin ini mempertimbangkan adanya pertukaran pengalaman kerja pada level tertentu dan juga sesuai kebutuhan pengalaman yang lebih tinggi pada suatu level sebelumnya dilakukan pengembangan ke tingkat yang lebih tinggi.
- c. Jalur Karir Lateral**, yaitu jalur karir yang mengizinkan pekerja memperoleh peremajaan, dan menemukan adanya sanggahan baru pada posisi yang sama dikarenakan nominal jabatan yang akan di emban sangat terbatas. Disini tidak ada peningkatan kenaikan upah, tetapi nilai individu pekerja menjadi tinggi dengan diposisikanya pekerja pada bagian yang lebih menantang.
- d. Jalur Karir Rangkap**, yaitu jalur karir yang ganda dan diberikan kepada seseorang karena pengetahuan teknisnya sebagai hadiah. Namun, hal ini tidak terjadi di semua kalangan pekerjaan, melainkan hanya terjadi di perusahaan yang memiliki teknologi tinggi dan para pekerjanya tidak masuk dalam jajaran manajemen structural.

Jalur manapun yang akan dipilih bertumpu pada tujuan kebijakan pengembangan karir suatu organisasi ataupun MSDM. Jalur karir tidak dapat mempertaruhkan jaminan mengenai pegawai dalam

suatu jabatan tertentu, tidak dapat langsung menduduki tingkat jabatan atasnya sebagaimana yang digambarkan dalam jalur karir. Hal ini ada kaitannya dengan kedudukan relative dan bertautan antara jabatan satu dengan jabatan lainnya. Sebagai salah satu komponen dari perencanaan karir, maka jalur karir bisa didefinisikan sebagai pendukung kegiatan pengembangan karyawan secara lebih efektif, dan dapat meminimalisir biaya perusahaan.

4. Pembinaan Karir

Pada sistem pengembangan karir tidak semestinya rumit dalam menjalankan proses-prosesnya. Hal ini berdasarkan dengan perencanaan karir dan pengembangannya yaitu proses yang baik dan hati-hati dimana seseorang menyadari akan bakat yang berkaitan dengan karir pribadi dan rentetan tahapan selama hidup yang berkontribusi kepada proses pemenuhan karirnya. Sehingga pengembangan karir seorang individu bergantung pada keterlibatan beberapa *stakeholder* pada sebuah perusahaan ataupun institusi.

Dari uraian yang terpapar diatas, dapat diartikan pembinaan karir tidak dapat dipisahkan dengan kegiatan perencanaan SDM, rekrutmen, serta pemilihan dalam pengaturan staf.²⁵ Melalui kegiatan-

²⁵ Riza Azhari. *Manajemen Pembinaan Karir Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam*. UNIDA Gontor Journalis (Universitas Darussalam), At-Ta'dib. Vol. 12. No. 2.2017. 73.

kegiatan manajemen SDM, dapat diperoleh beberapa tenaga kerja yang berpotensi dan berkualitas baik. Perencanaan dan pengembangan karir memberi keuntungan pada individu maupun organisasi.

Perencanaan dan pembinaan karir sangat dibutuhkan, dengan tujuan agar pengembangan suatu organisasi dimasa yang akan datang sejalur dengan pengembangan keahlian bagi para pegawai yang akan menyanggah jabatan organisasi yang telah berkembang tersebut.²⁶ Perencanaan pengembangan serta pembinaan karir pegawai bermanfaat untuk organisasi itu sendiri, tidak hanya pada individu yang bersangkutan saja.

Pentingnya pengembangan serta pembinaan karir tenaga pendidik maupun kependidikan pada suatu lembaga pendidikan membawa beberapa kebermanfaatan bagi lembaga pendidikan tersebut, antara lain:

- a. Keunggulan guru yang semakin tumbuh.
- b. Kualitas pendidikan lembaga pendidikan dapat meningkat.
- c. Pelaksanaan administrasi serta bimbingan dan konseling di lembaga pendidikan dapat berjalan semakin baik.

²⁶ Mohammad Thoha, Taufikurrahman. *Aktualisasi Nilai-Nilai Kecerdasan Emosional Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi*. (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2016). 27.

- d. Relasi antara guru dan siswa, guru dan kepala sekolah, bahkan sekolah dengan orang tua murid ataupun masyarakat yang dapat berinteraksi dan terpelihara dengan baik.

Urgensi bimbingan karir dan suatu keharusan dalam pengembangan karir di Indonesia disebabkan adanya beberapa fenomena. Fenomena karir²⁷ yaitu seperti:

- a. Angka pengangguran masih dalam tingkatan paling atas
- b. Masih terdapat polaritas di masyarakat antara pekerjaan yang terdandang baik dan tidak, contohnya pandangan terhadap pekerjaan kuli bangunan rdagang lebih rendah dibanding arsitek.
- c. Mulai menyeruak sekolah menengah kejuruan yang akan mencetak tenaga kerja menengah dengan keterampilannya masing-masing, namun tidak sedikit yang belum menguasai kompetensi standar.
- d. Lulusan sarjana pendidikan mayoritas menguasai teori tetapi masih minim dalam hal praktek dan pengalaman.
- e. Lulusan sarjana pendidikan lebih dominan dibekali dengan kompetensi yang bersifat hard skill (berupa pengetahuan dan keterampilan), namun lemah dalam pembinaan kecakapan soft skill.

²⁷ Indah Lestari. *Meningkatkan Kematangan Karir Remaja Melalui Bimbingan Karir Berbasis Life Skills*. Jurnal Konseling GUSJIGANG. Vol. 3. No. 1. 2017. 19.

- f. Banyak orang yang mencari pekerjaan hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan hidup, tidak memikirkan untuk kebahagiaan dan kebermanfaatan bagi nilai hidup diri sendiri dan masyarakat serta lingkungan sekitar.
- g. Tidak sedikit pula orang mengejar karir yang linier.
- h. Para peserta didik memilih untuk melanjutkan pendidikan, dan kejuruan di berbagai Perguruan Tinggi, namun belum didasarkan pada orientasi karir yang jelas.

Tujuan dari pengembangan dan pembinaan karir secara global yaitu, menambah pengetahuan, keterampilan, serta dapat mengubah sikap individu pegawai. Demi mencapai tujuan dari pembinaan karir pegawai maka pihak lembaga pendidikan disarankan untuk menciptakan suasana dan konsidi yang dapat mendukung pembinaan karir itu sendiri. Seperti menyusun langkah-langkah yang efektif seperti berikut:

- a. Menanamkan rasa malu apabila datang terlambat.
- b. Memberikan penilaian secara obyektif dan jujur.
- c. Menopang tenaga kependidikan dalam pencapaian jenjang karir secara optimal dengan memfasilitasi segala kebutuhan.

5. Tenaga Pendidik

a. Pengertian Tenaga Pendidik

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 pasal 39 menjelaskan mengenai Sistem Pendidikan Nasional, ayat (1) *Tenaga Kependidikan*, bergerak dalam bidang administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis guna menunjang jalannya proses pendidikan pada suatu lembaga pendidikan. Kemudian ayat (2) Tenaga Pendidik, merupakan tenaga profesional yang bergerak dalam pelaksanaan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.²⁸

Menurut penjelasan yang tertera diatas, dapat diartikan bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang memiliki kecakapan sebagai guru, dosen, pamong belajar, instruktur, dan lain sebagainya sesuai dengan bidang keahlian masing-masing yang secara langsung berpartisipasi dalam semua kegiatan pembelajarannya.²⁹

²⁸ Sudiartono. *Manajemen Tenaga Kependidikan di SMP Negeri Satap Tira*. Jurnal Pedais. Vol.2. No. 1. 2020. 91.

²⁹ Bashirotul Hidayah. *Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Pondok Pessantren*. Jurnal Ilmu Pendidikan. Vol. 6. No. 1. 2022. 131.

Kata pendidik berawal dari kata *didik* yang bermakna memelihara dan membentuk ajaran, nasehat, ataupun kepemimpinan dalam hal moral dan intelektual. Kemudian dari kata *didik* tersebut ditambahi awalan *pe-* sehingga menjadi *pendidik* yang bermakna orang yang mendidik. Dalam Islam, pendidik merupakan siapa saja yang bertanggung jawab atas perkembangan peserta didik.³⁰ Sama halnya dengan filosofi pendidikan barat, yaitu para pendidik memiliki amanah dalam pandangan Islam secara umum ialah mendidik, dalam arti mengupayakan perkembangan seluruh daya pikir peserta didik, baik kemampuan psikomotorik, kognitif, maupun potensi afektif.

Pada pengertian secara global pendidik dalam sudut pandang pendidikan Islam yaitu individu yang bertanggung jawab atas upaya pertumbuhan jasmani dan perkembangan rohani seluruh peserta didik, supaya ia mampu dalam menunaikan tugas kemanusiaannya setara dengan nilai-nilai ajaran Islam. Maka dari itu pendidik pada posisi ini tidak hanya sebatas pada individu yang bertugas di sekolah, melainkan semua orang yang terjun langsung dalam proses pendidikan peserta didik sejak awal ia masuk sampai lulus dalam pendidikan.

³⁰ Hesti Wirdianti, SKRIPSI: “*Manajemen Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Modern Al-Mishbah (Studi Kasus di Pondok Pesantren Modern Al-Mishbah Muhajirin Nekkab. Muari Jambi)*” (Jambi: Universitas Islam Negeri Sutha, 2021). 18.

Tenaga pendidik merupakan asset organisasi di suatu lembaga pendidikan yang sangat berharga, maka potensi yang dimiliki oleh pendidik perlu dikembangkan supaya dapat berdaya guna serta kemampuan prestasinya meningkat sesuai dengan yang dituju oleh organisasi. Guru menempati posisi yang penting dalam proses berjalannya pendidikan. Guru pula yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik. Terdapat beberapa potensi seperti kognitif, afektif, dan psikomotorik yang ada pada peserta didik dan harus diperhatikan perkembangannya oleh guru supaya tujuan pendidikan dapat berjalan dan tercapai sesuai yang diharapkan.

Tenaga pendidik merupakan tenaga kerja professional yang memiliki tanggung jawab dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran, memberi penilaian hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tenaga pendidik bisa dikatakan sebagai faktor yang dominan dan sangat penting dalam hal pendidikan formal, dikarenakan bagi peserta didik tenaga pendidik sering dijadikan tokoh keteladanan.

Dikatakan tenaga pendidik terbaik yaitu yang dapat mengajar dengan penuh keahlian yang dimiliki para individu pengajar, dengan begitu lembaga pendidikan bisa mencetak

generasi penerus bangsa yang penuh dengan kualitas baik. Maka tenaga pendidik sepantasnya menyadari dan melaksanakan fungsi serta tugas dari tenaga pendidik dengan baik.³¹ Tenaga pendidik juga dihimbau untuk mampu menyesuaikan diri, mampu mengikuti perkembangan zaman dan teknologi, pun juga mampu dalam terus berinovasi, dengan begitu peserta didik tetap mampu menerima dengan baik setiap pembelajaran yang disampaikan oleh pengajar.

Tenaga pendidik merupakan suatu unsur yang sangat menonjol terhadap tercapainya suatu tujuan pendidikan selain pada unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan yang diraih oleh masing-masing tenaga pendidik ditentukan dari seberapa baik persiapan pengejaran atau maddah bagi tenaga pendidik dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Seperti yang dilakukan di Pesantren Putri Al-Mawaddah, setiap minggunya semua tenaga pendidik baru khususnya diwajibkan untuk menyetorkan I'dad atau maddah pembelajaran yang akan diajarkan pada pertemuan yang akan datang.

Tenaga pendidik berperan penting dalam mendorong kemajuan pembelajaran siswa, yaitu meningkatkan keinginan

³¹ Ariani, Skripsi: "*Rekrumen Tenaga Pendidik Dalam peningkatan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru*" (Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2020). 3.

peserta didik ataupun motivasi untuk belajar. Sebagai tenaga pendidik, guru sepatasnya melakukan beberapa hal seperti:

- 1) Menyajikan berbagai macam contoh dan representasi materi pelajaran pada seluruh peserta didik
- 2) Meningkatkan interaksi yang tinggi dalam mengajar terhadap peserta didik
- 3) Merangkai materi pelajaran yang akan dibahas dengan keadaan yang ada di dunia nyata.

Peran tenaga pendidik dalam proses pembelajaran di Pesantren Putri Al-Mawaddah amat sangat dibutuhkan. Oleh karena itu Pesantren Putri Al-Mawaddah menggunakan sistem pengabdian, yang disaring melalui siding rapat pengabdian dan dihadiri oleh segenap Pimpinan Pesantren guna memilih tenaga pendidik baru yang mumpuni, dan dapat membantu pembentukan karakter yang baik dan akhlakul karimah pada santri Pesantren Putri Al-Mawaddah.

Peraturan Pemerintah mengeluarkan standarisasi pengelolaan pendidikan yang teruang pada Nomor 19 Tahun 2005, yang mencakup standar pendidik tenaga kependidikan, standar proses, standar isi, standar pembiayaan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar penilaian, dan standar

kompetensi lulusan. Penyelenggaraan pengelolaan pendidikan harus sesuai dengan standar nasional pendidikan yang dicetuskan oleh Pemerintah. Standarisasi yang dirumuskan terlebih dengan adanya otonomi pendidikan, dapat mengembangkan kualitas lembaga pendidikan, sehingga sekolah Islam terpau dapat bersaing dengan sekolah umum lainnya.

Pada dunia pendidikan tidak hanya para siswa/peserta didik saja yang harus memiliki standar mental. Namun, tenaga pendidik juga diharuskan memiliki standar mental bahkan tidak hanya itu, malainkan standar moral, social, spiritual, intelektual, psikis, dan fisik yang harus dikuasai oleh masing-masing tenaga pendidik.

b. Kompetensi Tenaga Pendidik

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2005 mengenai guru dan dosen, terdapat penjelasan bahwa kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diharuskan kepada guru ataupun dosen untuk memiliki, menghayati, dan menguasai semua tentang pendidikan dalam pelaksanaan tugas keprofesionalannya.

Searah dengan penjelasan diatas dalam Undang-Undang Sisdiknas No. 14 tentang guru dan dosen, pada bab 1 pasal 1 ayat

10 menerangkan tentang kompetensi yaitu seperangkat pengetahuan, keterampilan, serta watak yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh masing-masing guru ataupun dosen dalam mengemban tugas kecakapannya. Merujuk pada pengertian kompetensi tersebut, maka dalam memahami kompetensi tenaga pendidik, penjelasan Muhaimin yang dikutip dari Didi Pianda menerangkan bahwa kompetensi tenaga pendidik adalah keseluruhan tindakan pengamatan yang dipenuhi rasa tanggung jawab dan harus dimiliki tiap-tiap individu sebagai persyaratan mampu melaksanakan semua tugas dalam pekerjaannya.

Kompetensi sendiri pada dasarnya yaitu suatu eksposisi atau deskripsi mengenai apa saja yang dapat dilakukan individu pada saat bekerja, dan seperti apa wujud nyata dari pekerjaan tersebut. Untuk dapat melakukan pekerjaannya tersebut seorang pendidik wajib memiliki keahlian dalam wujud pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang signifikan dengan bidang pekerjaan yang digelutinya. Kompetensi pendidik sangat berpengaruh terhadap keberhasilan yang dicapai oleh peserta didik.³²

Tenaga pendidik atau guru, menurut Undang-Undang Guru dan Dosen pada pasal 10 ayat 1 bahwa tenaga pendidik memiliki

³² Niken Ristianah. *Konsep Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 5. No. 1. 2021. 55.

empat kapasitas, antara lain kompetensi pedagogic, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi social yang didapat melalui pendidikan dan profesi. Definisi dari keempat kompetensi diatas adalah³³:

- 1) *Kompetensi pedagogic*, seorang tenaga pendidik hendaknya menguasai, dan memahami karakter yang menunjukkan potensi serta kesulitan belajar pada siswa. Seorang tenaga pendidik pun dihibau untuk dapat mengembangkan kurikulum terkhusus mata pelajaran yang diampunya, guna membuat rancangan pembelajaran yang baik dengan hasil yang menarik.
- 2) *Kompetensi professional*, keahlian seorang guru dalam melaksanakan beberapa hal mengenai keprofesionalan seorang tenaga pendidik mulai dari pembukaan materi pelajaran sampai menutup kembali pelajaran dengan tidak meninggalkan sub fungsi sebagai ciri dari keprofesionalannya dalam mendidik semua siswa. Maka guru atau tenaga pendidik yang memiliki kompetensi tinggi secara professional adalah:

³³ Rofa'ah. *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*. (Yogyakarta: Deepublish, 2016). 6-7.

- a) Tenaga pendidik mampu meningkatkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya.
 - b) Tenaga pendidik mampu melaksanakan berbagai peranan secara baik dan berhasil.
 - c) Tenaga pendidik mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan sekolah.
 - d) Tenaga pendidik mampu menyandang peranannya dalam suatu proses mengajar dan belajar dalam ruang kelas.
- 3) *Kompetensi kepribadian*, khususnya guru yaitu bagaimana yang mempunyai sifat dan sikap yang lemah lembut penuh kasih sayang, memberi contoh sebagai teladan yang baik, bertindak jujur dan tegas, memiliki wibawa dan kepekaan yang tinggi, dan memiliki etos kerja serta tanggung jawab yang tinggi, dan mampu meningkatkan pengembangan pribadi secara mandiri dan berkesinambungan. Keterampilan yang satu ini dianggap sebagai faktor yang paling utama dalam korelasi antara guru dan siswa. Dengan menggunakan pendekatan emosional guru, diharapkan dapat menanamkan nilai-nilai akhlak serta moral yang baik kepada seluruh siswanya.
- 4) *Kompetensi social*, kemampuan seorang tenaga pendidik dalam menjalin interaksi yang baik dengan siswa, wali murid,

rekan seprofesinya maupun dengan masyarakat baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Dilihat dari penjelasan diatas, terlihat bahwa kapasitas mengacu pada kemampuan individu dalam melaksanakan suatu kegiatan pendidikan, kapasitas guru terhadap produk yang diciptakan dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Mengapa dikatakan rasional? Karena memiliki arah serta tujuan yang baik, sedangkan kinerja merupakan perilaku aktual dengan maksud tidak hanya diamati saja, tetapi juga melibatkan segala sesuatu yang tidak spesifik.

Kompetensi guru yaitu perpaduan antara kemampuan personal, teknologi, sosial, dan spiritual yang bersama-sama membentuk standar kompetensi professional guru, yang meliputi kemampuan menguasai materi, memahami pengetahuan terhadap peserta didik, banyak mempelajari materi secara pedagogik, dan mengembangkan profesionalisme pribadi. Usman (2004) membedakan kapasitas menjadi seorang guru terbagi menjadi dua

bagian, yaitu kapasitas personal dan kapasitas profesional³⁴.

Kemampuan pribadi, meliputi:

- 1) Kemampuan meningkatkan kepribadian.
- 2) Kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi.
- 3) Kemampuan memberi nasehat dan bimbingan.

Sedangkan kompetensi professional, meliputi:

- 1) Penguasaan terhadap platform pendidikan; seperti memahami tujuan pendidikan, mengetahui fungsi sekolah dalam masyarakat, dan mengetahui prinsip-prinsip psikologi pendidikan.
- 2) Menguasai bahan ajar, artinya guru harus mempunyai pemahaman yang baik terhadap mata pelajaran.
- 3) Kemampuan mengorganisasikan kurikulum, mengembangkan kompetensi pembelajaran, dan menumbuhkan bakat pelajaran serta meningkatkan strategi pembelajaran.
- 4) Keahlian menyusun alat untuk mengevaluasi hasil belajar dan proses pembelajaran.

Tenaga pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah juga demikian, tidak begitu saja semua tenaga pendidik melaksanakan

³⁴ Mintarsih Danumiharja. *Profesi Tenaga Kependidikan*. (Yogyakarta: Deepublish, 2014). 47

kewajibannya sebagai guru, akan tetapi harus berkompeten dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Untuk menciptakan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi baik Pesantren Putri Al-Mawaddah menggunakan beberapa cara seperti Up Grading Guru yang dilaksanakan setiap tahunnya dan dilanjutkan dengan praktek mengajar Peer Teaching yang dipandu oleh Ustadz/Ustadzah yang sudah senior.

6. Tenaga Pendidik di Pesantren

Pesantren tidak sebatas lembaga pendidikan semata, namun juga sebagai lembaga pendidikan social. Beratas dasar kata *murabbi*, *mu'allim*, dan *muaddib*, semua memiliki makna yang berbeda sesuai konteks pada kalimat masing-masing, meskipun dalam satu konteks tertentu memiliki sinonim atau muradif yang bermakna mendidik.³⁵ Secara historis, pesantren adalah suatu lembaga pendidikan islam di Indonesia yang keberadaannya telah memberikan banyak sumbangsih dalam wujud kemajuan pendidikan di Indonesia. Sistem *boarding school* yang diterapkan di dalamnya menjadi ciri khas yang membedakan antara pondok pesantren dengan sistem pendidikan lain pada umumnya. Pondok pesantren telah ada di Indonesia seiring dengan masuknya ajaran agama Islam ke Indonesia. Pondok pesantren

³⁵ Ahmad Hariandi, Etall. *BUDAYA PESANTREN Telaah Kepuasan Kerja Guru*. (Klaten: Lakeisha, 2019). 75.

mampu untuk *survive* , sehingga bisa membuktikan bahwa sistem yang digunakan di dalamnya memiliki kelebihan yang dapat diterima oleh masyarakat sampai saat ini.

Dapat disamakan antara pesantren satu dengan yang lainnya, bahwa lahirnya suatu pesantren bermula dari beberapa elemen dasar yang selalu tertera didalamnya. Terdapat beberapa elemen pesantren yang selalu berkaitan, yaitu meliputi kyai, santri, pondok, majlis, dan pengejaran kitab-kitab Islam.³⁶ Meski demikian, bukan berarti elemen-elemen lainnya tidak menjadi bagian penting dalam sebuah lembaga pesantren. Berbalik dengan itu, perkembangan dan kemajuan peradaban menyebabkan pesantren untuk menggunakan beragam elemen demi maksimalnya pelaksanaan pendidikan pesantren.

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tentunya memiliki perbedaan dengan lembaga pendidikan umum lainnya, baik dari segi aspek sistem pendidikan maupun unsur pendidikan yang dimilikinya. Perbedaan dari segi pendidikannya, terlihat dari proses belajar mengajar yang lebih sederhana dan tradisional dibanding lembaga pendidikan umum lainnya, meskipun terdapat beberapa pesantren yang memadukan dengan sistem pendidikan modern. Yang sangat terlihat dari perbedaan sistem pendidikannya yaitu perangkat

³⁶ Kholis Tohir. *Model Pendidikan Pesantren Salafi*. (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020). 27.

pendidikan yang digunakan baik perangkat lunak maupun perangkat keras. Keseluruhan perangkat pendidikan yang digunakan merupakan unsur terbaik dalam perkembangan pondok pesantren.³⁷ Terlebih unsur-unsur terbaik itu merupakan suatu ciri karakteristik khusus suatu pondok pesantren.

Dalam dunia pendidikan seperti pesantren, kinerja seorang tenaga pendidik dapat diukur dengan kompetensi, meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi social, kompetensi pribadi, dan kompetensi profesional. Adanya kompetensi ini bertujuan untuk seluruh tenaga pendidik supaya dapat melaksanakan kewajibannya dengan memenuhi semua tuntutan ataupun kriteria dari kompetensi-kompetensi tersebut serta melaksanakan pembelajaran dalam kelas secara baik dan maksimal untuk dapat mendidik, melatih, dan mengajar dengan baik agar mendapatkan hasil sesuai dengan yang diinginkan.³⁸

Dalam pondok pesantren juga terdapat peningkatan mutu, salah satunya yaitu upaya Kiai pada pembinaan staf dalam rangka meningkatkan mutu pondok pesantren.³⁹ Maksud dari staf disini adalah sebuah tim personal yang bertugas untuk membantu Kiai dalam

³⁷ Ibid. 29.

³⁸ Surya Bintari. *Studi Tentang Tingkat Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMPIT Pesantren AL-BINAA Bekasi Tahun 2016*. Value Journal of Management and Business. Vol.1. No. 2. 2017. 64.

³⁹ Faridz Adha, Etall. *Manajemen Strategi dan Kepemimpinan Kiai dalam Meningkatkan Kinerja tenaga Pendidik di Pesantren*. Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora. Vol. 1. No. 8. 2022. 1674.

hal pencapaian tujuan dari pondok pesantren. Staf awal meliputi tenaga pendidik, asisten laboratorium, pustakawan, dan sekelompok sumber daya manusia yang bertugas di bagian staf administrasi.

Seperti yang kita ketahui, pondok pesantren sangat kental dengan nilai keislamiannya. Bahkan pendidikan karakter di pondok pesantren pun sangat erat keterlibatannya dengan sistem mendidik yang diterapkan. Fungsi pendidikan karakter, yaitu:

- a. Mengembangkan potensi dasar supaya memiliki hati yang baik, berpikiran baik, berperilaku baik
- b. Memperkuat dan membangun perilaku bangsa yang multicultural
- c. Meningkatkan peradaban bangsa yang dapat menyaingi pergaulan dunia

Pendidikan karakter dilaksanakan pada:

- a. pendidikan formal, yaitu TK/RA, SD/MI, SMA/MTs, SMA/MA, SMK/MAK, dan perguruan tinggi

7. Model Pengembangan Karir

Makna suatu Pengembangan ataupun pelatihan bisa disebut dengan suatu istilah yang sering digunakan secara bergantian. Dilihat dari pendekatan secara tradisional suatu pengembangan bisa diartikan sebagai bentuk pelaksanaan dan kegiatan yang biasanya di

kelompokkan, dan diasosiasikan dengan para pemangku kepentingan yang memiliki sudut pandang tentang masa depan.⁴⁰

Menurut Mariot Tua Efendi, pelatihan dan pengembangan dapat dipahami sebagai upaya terencana yang dilakukan suatu organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawainya. Secara rasional program pelatihan dan pengembangan memiliki dampak positif yang baik bagi individu maupun organisasi itu sendiri.⁴¹ Cakupan manajemen karir sangatlah luas, yaitu menyertakan semua pihak yang terkait termasuk pekerja yang berhubungan dengan instansi atau pun organisasi tempat bekerja.

Pengembangan suatu karir secara menyeluruh dianggap sebagai hal yang krusial atau urgen. Pengembangan ini dapat dicerminkan dalam sebuah komitmen terhadap banyaknya *multiskilling* dan cara kerja yang fleksibel. Dapat dimengerti bahwa sumber daya memiliki makna sesuatu yang bernilai tinggi dan harus dikembangkan pada suatu organisasi yang ingin maju dan bersaing dengan pesaing lainnya namun tetap mempekerjakan dan mengharapkan bentuk suatu kontrak yang kuat ketika melaksanakan sebuah pekerjaan.⁴²

⁴⁰ Robert Tua Siregar, Etall. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), 71.

⁴¹ Sri Larasati. *Manajemen Sumber Daya manusia*. (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018), 131.

⁴² Robert Tua Siregar, Etall. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), 73.

Secara konvensional, karir telah dijabarkan dengan beberapa cara. Karir pula telah difungsikan sebagai urutan posisi yang diraih pada pekerjaan. Contohnya, staf pengajar universitas dapat menduduki posisi lector, dekan, atau professor. Karir juga bisa dideskripsikan dalam konteks gerakan pada suatu organisasi. Contohnya, insinyur dapat memulai karirnya sebagai karyawan.⁴³ Pengembangan karir seseorang didorong oleh kemauan yang kuat demi mendapatkan kedudukan atas dalam suatu organisasi dengan dukungan dan kemampuan individu dan tingkat emosional yang dimilikinya.⁴⁴

Pada organisasi pengembangan karir merupakan *outcomes* yang bersumber dari korelasi karir individu dengan proses yang ada pada manajemen karir institusi. Manajemen karir adalah suatu kegiatan yang berlangsung bermula dari penyiapan, pengimplementasian, serta monitoring rencana-rencana karir yang dijalankan oleh masing-masing individu ataupun bersamaan dengan sistem karir organisasi. Pengembangan karir juga disebut dengan gabungan dari kebutuhan pelatihan serta perencanaan SDM dimasa depan.

Dalam hal ini tenaga pendidik dan kependidikan berperan bersama dalam melakukan perencanaan karir pribadinya pada lembaga pendidikan. Masing-masing bertanggung jawab dalam meningkatkan

⁴³ Rahmi Widyanti. *Manajemen Karir (Teori, Konsep, dan Praktik)*. (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), 11.

⁴⁴ *Ibid*, 109.

skill yang diampu untuk meyakinkan bahwa dirinya mempunyai kapasitas yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan dan pasar lembaga pendidikan. Namun pada perencanaan dan pengembangan karir yang telah tersedia tidak dapat menjamin seutuhnya kesuksesan karir karyawan atau tenaga kerja, tetapi dimaksudkan untuk membantu pekerjanya baik dalam maupun luar organisasi. Dengan maksud para individu dipaksa untuk melakukan pengamatan atas karir mereka masing-masing, sehingga tanggung jawab pengembangan karir akan bergeser dari organisasi kepada karyawan. Situasi seperti ini memberikan pemusatan individu dalam mengembangkan karirnya.

Karir merupakan suatu ekspedisi atau perjalanan pekerjaan seseorang dalam pekerjaan, perjalanan ini berjalan sejak diterimanya seorang karyawan sebagai pegawai baru dan akan berakhir bila ia sudah tidak bekerja lagi dalam pekerjaan tersebut. Namun dalam perjalanan karir terdapat baik atau buruknya suatu kegiatan (perjalanan) atau ada yang berjalan dengan cepat adapula yang berjalan dengan lambat. Dalam pencapaian karir, semua menginginkan proses pengembangannya berjalan dengan baik dan lancar, maka diperlukan pula manajemen karir yang baik. Manajemen karir meliputi beberapa kegiatan seperti, kegiatan perencanaan karir, pengembangan, dan konseling karir.

Byars dan Rue (2000), menjelaskan pengembangan karir yaitu sebuah aktivitas formal dan berkesinambungan dan merupakan suatu upaya organisasi untuk meningkatkan kebutuhan organisasi secara menyeluruh. Merujuk perkembangan konsep tersebut, maka secara tidak langsung kita mengenal 3 model pengembangan karir,⁴⁵ yaitu:

- a. Model Siklus Hidup, merupakan peningkatan karir yang sifatnya pasti. Dalam model ini organisasi sangat besar perannya terhadap penentuan karir seseorang.
- b. Model Berbasis Organisasi, merupakan model pengembangan yang menguraikan bahwa karir seseorang melalui beberapa tahapan, namun pada model ini dijelaskan bahwa proses suatu pengembangan karir terdapat beberapa tahapan pembelajaran yang memungkinkan pekerja ataupun karyawan tersebut mencapai jalur karir yang telah ditentukan.
- c. Model Pola Terarah, pada model ini para pekerja dipandu untuk memutuskan sendiri mengenai seberapa cepat karyawan menginginkan pola maju atau kemajuan dalam berkarir.

8. Teknik Pengembangan Karir Tenaga Pendidik

Pengembangan karir yang terjadi dibanyak kalangan dimulai dari diri sendiri sesuai dengan tanggung jawab dan kodrat apa yang

⁴⁵ Noor Arifin. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Kasus*. (Jepara: Universitas Islam Nahdatul Ulama - UNISNU), 82.

diterima. Terjadinya perubahan pesat dalam proses pelaksanaan pekerjaan perlu keterampilan dan kemampuan modern dari tiap-tiap individu disemua tingkat dan bagian. Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan adalah ikhtiar dalam memperbaiki kinerja yang dimiliki oleh masing-masing individu tenaga pendidik maupun kependidikan dalam melaksanakan tugasnya melalui pembelajaran, biasa dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan, mutu sikap serta keterampilan.⁴⁶

Seperti materi yang dikemukakan oleh Moekijat, yaitu mengenai pengembangan karir yang diterapkan melalui kegiatan, perencanaan, pengorganisasia, dan pengawasan dalam rangka pengadaan, peningkatan, pemberian kompetensi, penggabungan, serta pendayagunaan untuk mencapai tujuan organisasi individu-individu dan masyarakat secara keseluruhan. Maka dari itu organisasi harus saling mendukung dalam proses pengembangan karir, sebab hal tersebut sangat krusial atau vital dalam keberhasilan dan kepuasan karyawan dan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diterima.

Bagi seluruh tenaga pendidik pengembangan karir merupakan hal yang amat penting, karena berdampak besar terhadap kepuasan

⁴⁶ Mintarsih Danumiharja. *Profesi Tenaga Kependidikan*. (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 84.

kinerja serta dapat membantu dalam peningkatan pendapatan. Dengan maksud apabila karir seorang tenaga pendidik maju, maka tentu akan membawa nama baik bagi almamater lembaga tersebut dan mendapat pengakuan baik dimata masyarakat. Dapat dicontohkan dengan beberapa hal positif seperti peningkatan upah yang diterima oleh tenaga pendidik, pastinya hal seperti itu dapat membuat para tenaga pendidik lebih senang dan semangat dalam bekerja.

Menyikapi hal tersebut para tenaga pendidik hendaknya mengetahui persoalan tentang tingkatan-tingkatan karir serta tanggung jawab yang terkandung didalamnya. Sebab, dengan mengetahui hal-hal seputar pengembangan karir pada tenaga pendidik, maka telah memahami dan mengerti tujuan yang jelas dalam meniti karir dan profesi yang diampunya.

Dalam pentingnya pengembangan karir bagi tenaga pendidik terdapat banyak hal yang didapat menunjang pengembangannya, seperti pelatihan maupun pengembangan, bimbingan karir, partisipasi dalam proyek ataupun tugas-tugas khusus, pendidikan lanjutan seperti program sertifikasi.⁴⁷ Perencanaan serta pengembangan karir yang terang dan jelas dalam suatu organisasi dapat meningkatkan motivasi

⁴⁷ Muh. Ibnu Sholeh. *Manajemen Pendidikan Islam*. (Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2023). 87.

dan kinerja para pegawai dalam melaksanakan pekejaannya.⁴⁸ Karena seorang pemimpin yang mengharapkan pencapaian kinerja yang maksimal pada organisasi yang dibawahnya harus memperhatikan beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, salah satunya yaitu dengan pengembangan karir.

B. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai manajemen karir telah dilakukan oleh beberapa peneliti lainnya. Beberapa hasil pencarian yang ditemukan, ada kaitannya dengan penelitian penulis namun masih memiliki beberapa perbedaan. Untuk lebih memantapkan proses serta hasil pelaksanaan penelitian, maka peneliti melengkapinya dengan kajian para peneliti terdahulu yang relevan dengan tujuan untuk memperkuat keabsahan penelitian ini serta kajian teoritis yang menjadi landasan utama dalam menganalisis hasilnya:

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Agus Salim Salabi, dengan judul *Pengembangan Karier Guru Di Pesantren Darul Ihsan Hampan Perak Deli Serdang*.⁴⁹ Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa: (a). Upaya pengembangan diri, profesi, dan karir para guru Darul Ihsan dilakukan atas inisiatif individu dan pimpinan pesantren (*mudir al-ma'had*). Terdapat dukungan bersyarat dan tanpa syarat dalam hal dan

⁴⁸ Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5. No. 9. 2016. 5496.

⁴⁹ Agus Salim Salabi. *Pengembangan Karier Guru Di Pesantren Darul Ihsan Hampan Perak Deli Serdang*. (Jurnal IAIN Lhokseumawe: Aceh 2021).

berimplikasi untuk kegiatan pengembangan karir, (b). Pengembangan karir di Pesantren Darul Ihsan dalam bentuk program peningkatan karir dan pengembangan diri melalui beberapa kegiatan seperti, *short course*, studi lanjutan, dan *in house training*. Kegiatan tersebut disesuaikan dengan kemampuan financial pesantren, dan juga memperhatikan bakat, minat, kompetensi, serta kinerja yang ditunjukkan oleh para guru.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Fauziah, dengan judul *Pelaksanaan Pengembangan Karir Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 30 Muaro Jambi*.⁵⁰ Hasil penelitian tersebut diantaranya menyimpulkan bahwa: (a). Pelaksanaan pengembangan karir tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 30 Muaro Jambi, pada tahap perencanaan dalam pengembangan karir belum ada perencanaan yang dibuat secara khusus, dalam arti pada tahap perencanaan belum ada aspek penting yang dituangkan dalam merencanakan karir tenaga pendidik, (b). Pelaksanaan pengembangan karir tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 30 Muaro Jambi dimulai dengan tahap perencanaan, tahap perorganisasian, penetapan kriteria atau syarat, serta tahap pelaksanaan.

Dilihat dari uraian yang disajikan, terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis ini,

⁵⁰ Fauziah. *Pelaksanaan Pengembangan Karir Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 30 Muaro Jambi*. (Jurnal Skripsi UIN Sulthan Thaha Saifuddin: Jambi 2018)

yaitu *pertama*, pada aspek perbedaannya, (a). Salah satu penelitian tersebut dilakukan pada lingkup dan jenjang pegawai serta tenaga pendidik pada umumnya, sedangkan penelitian penulis dilakukan pada lingkup dan jenjang tenaga pendidik pada Pesantren, yaitu Ustadzah Pengabdian (b) Jenis penelitian yang digunakan kedua jurnal tersebut dengan jurnal peneliti memiliki perbedaan antara ketiganya, yaitu pada penelitian jurnal pertama menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus, penelitian jurnal kedua menggunakan penelitian deskriptif kualitatif yang menjelaskan situasi populasi tertentu yang bersifat factual secara sistematis, sedangkan peneliti menggunakan penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan menyajikan gambaran fenomena yang ada secara murni dan positif yang terjadi di Pesantren, (c) Terdapat perbedaan pada kajian peneliti pertama dengan penulis peneliti ini, yaitu pada kajian peneliti pertama terdapat susunan yang sangat rapih mulai fasilitas yang disediakan dalam hal pengembangan karir sampai evaluasi pengembangan karir, sedangkan penelitian penulis belum ada perencanaan pengembangan karir yang khusus untuk tenaga pendidik maupun kependidikan. **Kedua**, pada aspek persamaannya, (a). Ketiga penelitian ini sama-sama tidak hanya berfokus pada pemahaman deskriptif saja, namun juga berdasarkan apa yang terjadi di lapangan, (b). Terdapat persamaan pada kajian peneliti kedua dengan penulis peneliti ini, yaitu pada kajian peneliti kedua dan

penulis sama-sama belum ada perencanaan yang khusus dari lembaga pendidikan yang diteliti.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan ethnography, yaitu penelitian kualitatif yang melakukan penelitiannya dengan studi budaya kelompok melalui observasi dan wawancara. Geertz, mengatakan bahwa tujuan dari ethnography adalah untuk mendapatkan “deskripsi menyeluruh” dari ‘keberagaman struktur konseptual yang kompleks’, termasuk berbagai asumsi yang di ungkapkan dan diterima apa adanya mengenai keidupan budaya. Ethnography berkonsentrasi pada titik penting kehidupan local dan pada saat yang sama dikaitkan dengan proses-proses yang lebih luas.⁵¹ Pendekatan ini adalah cara yang tepat untuk mengungkapkan dan mengartikan beberapa kegiatan mengenai gambaran yang berkaitan dan memberi pengaruh pada pengaplikasian model pengembangan karir tenaga pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah Coper, Jetis, Ponorogo, Jawa Timur. Kaitannya dengan upaya memahami dan menganalisis dalam penelitian ini yaitu: (1) Perencanaan peningkatan pengembangan karir tenaga pendidik; (2) Sistem nilai yang ditingkatkan dalam mendukung pengembangan karir tenaga pandidik; (3)

⁵¹*Paradigma dan Teori dalam Etnografi Baru dan Etografi Kritis*. Buku Prosiding Seminar Nasional. (IHDN Press, 2016), 9-24.

Pelaksanaan pengembangan karir tenaga pendidik; dan (4) Evaluasi pengembangan karir tenaga pendidik.

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dimana pendekatan ini menyajikan gambaran fenomena yang ada secara murni dan positif, mengingat Pesantren Putri Al-Mawaddah adalah Pesantren Khusus Putri pertama yang didirikan di Indonesia.

B. Kehadiran Peneliti

Peneliti disini sebagai pengkaji nilai dan penelaah data yang valid. Hadirnya peneliti disini sangatlah penting guna menyelidiki berbagai sumber data yang dibutuhkan, dan dalam hal ini peneliti harus terjun langsung dalam lapangan untuk mempermudah pendapatan hasil yang baik. Dalam penelitian ini, peneliti hadir dalam lingkup Lembaga Pendidikan Islam Pesantren Putri Al-Mawaddah untuk melakukan observasi guna pengumpulan kelengkapan data serta sebagai pendengar penjabaran data informan.

C. Lokasi Penelitian

Peneliti mengambil tempat pada Lembaga Pendidikan Islam Pesantren Putri Al-Mawaddah bertujuan untuk memperoleh data dan informasi yang diinginkan. Pesantren Putri Al-Mawaddah terletak di tengah-tengah pedesaan tepatnya pada Jl. Mangga No. 35 Desa Coper, Kecamatan Jetis, Kabupaten Ponorogo, Provinsi Jawa Timur. Alasan memilih Pesantren Putri Al-

Mawaddah sebagai lokasi penelitian karena lembaga tersebut memiliki cara-cara pengembangan karir yang baik, salah satu diantaranya yaitu adanya pembinaan dan pengarahan semua tenaga pendidik baik yang baru maupun yang lama setiap tahunnya dengan cara Up Grading Guru dan dilanjutkan dengan praktik mengajar Peer Teaching. Sebelum praktik mengajar Peer Teaching, semua tenaga pendidik diwajibkan membuat *Maddah / I'dad* (Materi) yang telah ditentukan untuk menjadi acuan praktik mengajar.

D. Data dan Sumber Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari beberapa sumber data, yaitu:

1. Wawancara mendalam (*in-depth interview*). Wawancara ini akan dilakukan oleh peneliti terhadap Kepala Sekolah, Wakil Pengasuh Pesantren Putri Al-Mawaddah dan Wakil Direktur Pesantren Putri Al-Mawaddah yang mencakup pertanyaan mengenai kegiatan pengabdian seperti apa saja yang dapat dikerjakan oleh para tenaga pendidik dari kalangan pengabdian setelah terjun dalam masyarakat luas, atau kegiatan jenjang karir seperti apa saja yang dapat digunakan/dipraktekkan setelah terjun dalam kegiatan masyarakat nantinya. Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran mengenai pengembangan karir pada tenaga pendidik, teknik pengembangan karir tenaga pendidik, serta evaluasi yang diadakan dalam pengembangan karir tenaga pendidik.

2. Observasi. Para pencari data melalui observasi ini, yaitu dengan melakukan pengamatan mengenai sejumlah objek penting seperti jalannya kegiatan dalam mengerjakan sistem perkantoran pesantren dan lingkungan yang mendukung baik tidaknya sistem perkantoran yang dijalankan. Peneliti juga melakukan penggalian data dengan mengamati kegiatan apa saja yang dapat menunjang pengembangan karir tenaga pendidik.
3. Dokumentasi. Dokumentasi ini berguna sebagai upaya pendukung dalam pengumpulan data mengenai model pengembangan karir tenaga pendidik.

Dengan demikian sumber data yang akurat diperoleh dari:

1. Direktur Pesantren Putri Al-Mawaddah
2. Wakil Direktur Pesantren Putri Al-Mawaddah
3. Kepala Sekolah MTs dan MA yang bertanggung jawab atas kegiatan belajar mengajar di Kampus 2
4. Wakil Pengasuh yang bertanggung jawab atas kegiatan yang berjalan di dalam Pesantren.
5. Ka. TU MA, MTs, dan SMK Pesantren Putri Al-Mawaddah.

Dengan berbagai sumber, data yang didapat diupayakan lebih luas dan menyeluruh atau komprehensif, sehingga dapat memberi gambaran hasil penelitian yang se-obyektif mungkin. Hal ini juga merupakan ciri dasar dari penelitian jenis kualitatif. Pernyataan dari Bogdan & Biklen, S. yaitu penelitian kualitatif merupakan salah satu prosedur penelitian yang

menghasilkan data deskriptif yang berupa ucapan ataupun tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati.⁵²

E. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu tahapan penelitian yang sangat penting sebab salah satu tujuannya adalah untuk memperoleh data yang valid. Apabila teknik pengumpulan data terstruktur dengan baik maka peneliti akan dengan mudah memperoleh data yang memenuhi kriteria pencarian data yang telah ditentukan.

Sesuai dengan kriteria penelitian kualitatif, beberapa prosedur pengumpulan data digunakan disini, antara lain interview, observasi, dan dokumentasi. Sebab penelitian ini bertujuan untuk memperoleh penjelasan deskripsi serta berupaya melakukan analisis kualitatif manajemen SDM dalam meningkatkan model pengembangan karir tenaga pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah Coper, Jetis, Ponorogo. Oleh karena itu peneliti memerlukan tiga prosedur pengumpulan data untuk memperoleh data yang diperlukan. Bagian ini sering disebut juga dengan instrument penelitian.

Penjelasan terperinci terhadap beberapa prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dijelaskan secara rinci, sebagai berikut:

1. *Prosedur Interview*. Proses wawancara awal dilakukan secara terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan keterangan ataupun informasi secara

⁵² Pupu Saeful Rahmat. *Penelitian Kualitatif*. Jurnal Equilibrium. Vol. 5. No. 9. Jaunari – Juni, 2009. 2-3.

rinci dan menyeluruh mengenai pendapat narasumber terhadap sistem pengembangan karir tenaga pendidik yang menyangkut perencanaan peningkatan pengembangan karir tenaga pendidik, sistem nilai untuk mendukung pengembangan karir tenaga pendidik, melaksanakan pengembangan karir tenaga pendidik, dan evaluasi pengembangan karir tenaga pendidik, dan lainnya. Prosedur wawancara ini berguna untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan model pengembangan karir tenaga pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah baik melalui Wakil Direktur maupun Kepala Sekolah madrasah. Maka peneliti perlu menyusun rencana sebelum melakukan wawancara agar memperoleh data ataupun informasi yang diinginkan.

2. *Prosedur Observasi*. Instrumen observasi digunakan dalam penelitian kualitatif sebagai pelengkap dari teknik wawancara yang telah dilakukan. Observasi pada penelitian kualitatif berguna untuk mengamati secara langsung objek yang akan diteliti, sehingga peneliti dapat melakukan pencatatan dan pengumpulan data yang diperlukan guna mengungkap penelitian yang dilakukan.⁵³

Observasi atau pengamatan pada penelitian ini dilakukan langsung oleh peneliti supaya dengan mudah mengetahui dan mendapatkan informasi mengenai hal-hal yang ada kaitannya dengan penelitian yaitu berupa

⁵³ Thalha Alhamid. *Resume: Instrumen Pengumpulan Data*. (Sorong, Sekolah Tinggi Agama Islam, 2019). 9-10

faktor-faktor yang mendukung dan berpengaruh atas model pengembangan karir tenaga pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah Coper, Jetis, Ponorogo. Seperti proses pengembangan karir yang digunakan seperti apa saja dan apa saja yang perlu dipersiapkan dalam tahap-tahap pengembangan karir. Kegiatan pada proses ini dimaksudkan untuk melengkapi proses pengumpulan data yang berasal dari wawancara dan dokumentasi.

Penulis menggunakan metode ini untuk mengamati secara langsung apa yang ada di lapangan, terutama mengenai:

- a. Letak Geografis, serta keadaan fisik maupun nonfisik Pesantren Putri Al-Mawaddah
 - b. Kegiatan pengembangan karir, bagaimana pimpinan menerapkan sistem pembelajaran guna meningkatkan keahlian pada ustadzah pengabdian.
3. *Prosedur Dokumentasi*. G.J Renier, seorang sejarawan di University College London, menjelaskan arti dokumentasi dalam tiga pengertian. Pertama, dalam arti luas yaitu meliputi semua sumber, baik sumber tertulis maupun sumber lisan. Kedua, dalam arti sempit yaitu yang meliputi seluruh sumber tertulis saja. Ketiga, dalam arti spesifik yaitu hanya yang meliputi surat-surat resmi maupun Negara, seperti surat perjanjian,

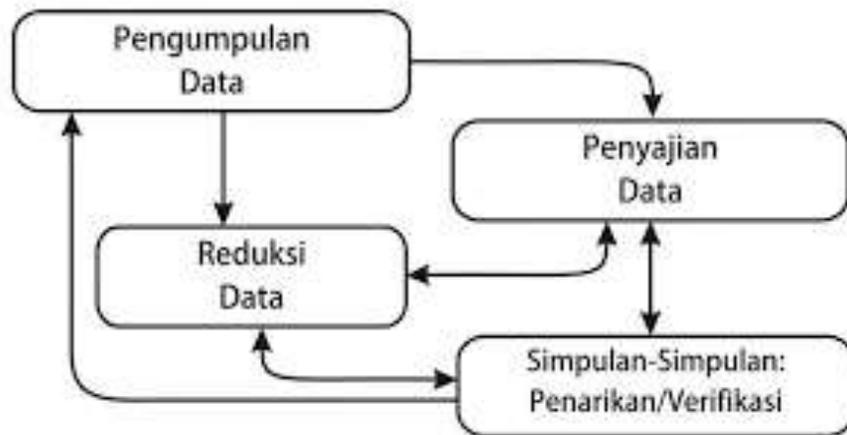
undang-undang, dan lain sebagainya.⁵⁴ Catatan tertulis adalah metode yang sering digunakan dalam pendokumentasian ini untuk memperoleh data dokumentasi mengenai proses pengembangan karir tenaga pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah Coper, Jetis, Ponorogo. Pelaksanaan disini seperti dokumen hasil evaluasi pengembangan karir tenaga pendidik selama beberapa tahun terakhir, dan dokumen perencanaan mengenai pengembangan karir tenaga pendidik.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data ini dilakukan supaya data yang telah dihasilkan lebih bermakna. Dalam penelitian kualitatif, koseptualisasi, kategoris, dan deskripsi dikembangkan atas dasar hal yang terjadi di lapangan yang diperoleh selama kegiatan lapangan sedang berlangsung. Oleh karena itu antara kegiatan pengumpulan data dan analisis data tidak mungkin terpisah.⁵⁵ Analisis data disini adalah sebuah proses penyaringan data dalam bentuk yang lebih simple dan mudah untuk difahami.

⁵⁴ Natalina Nilamsari. *Memahami Studi Dokumen dalam Penelitian Kualitatif*. Jurnal Wacana. Vol.13. No. 2. Juni 2014. 178.

⁵⁵ Ahmad Rijali. *Analisis Data Kualitatif*. UIN Antasari Banjarmasin. Vol. 17. No. 33. Januari-Juni 2018. 82.



Gambar 3. 1 Komponen Analisis Data, Model Interaktif

Data kualitatif juga dapat dipisah menjadi tiga jenis, yaitu:

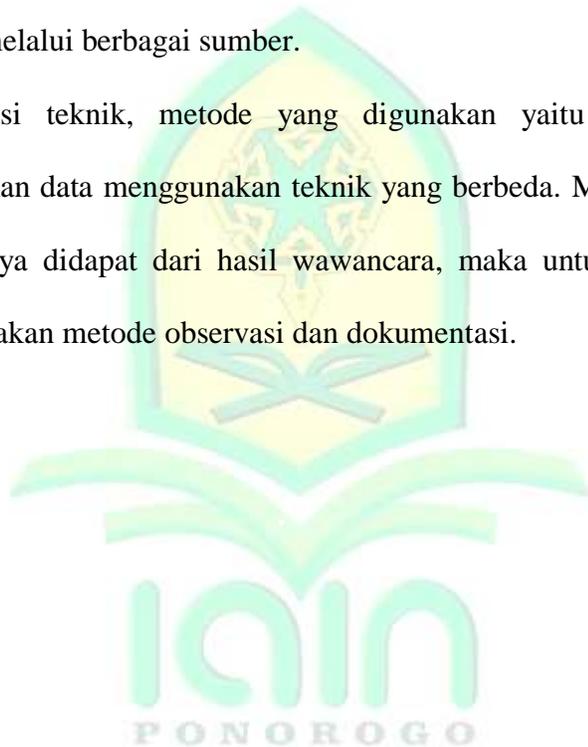
1. Hasil pengamatan: penjabaran terperinci mengenai situasi yang ada, interaksi, kejadian, dan tingkah laku yang terdapat pada pengamatan peneliti dilapangan.
2. Hasil pembicaraan: kutipan dari pernyataan beberapa orang secara langsung mengenai pengalaman, keyakinan, dan pemikiran mereka dalam momen wawancara mendalam.
3. Bahan tertulis: penyeleksian atau seluruh dokumen, surat-menyurat, rekaman, atau bahkan kasus sejarah.

G. Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian digunakan untuk membuktikan apakah penelitian yang dilakukan merupakan penelitian yang benar-benar

ilmiah dan baik sekaligus untuk menguji data yang diperoleh. Peneliti disini menggunakan teknis triangulasi, yaitu melakukan pengecekan kebenaran berbagai data yang telah dikumpulkan dengan cara meminimalisir bias yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data. Pada teknik ini terdapat beberapa cara penggunaan, antara lain:

1. Triangulasi sumber, cara ini digunakan dengan mengecek data yang telah didapat melalui berbagai sumber.
2. Triangulasi teknik, metode yang digunakan yaitu pengecekan dan memastikan data menggunakan teknik yang berbeda. Misalnya, pada data sebelumnya didapat dari hasil wawancara, maka untuk memastikannya menggunakan metode observasi dan dokumentasi.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Latar Belakang Penelitian

1. Sejarah Pesantren

Pesantren Putri Al-Mawaddah adalah sebuah institusi pendidikan khusus putri sebagai wujud realisasi dari sebuah ide, gagasan besar serta cita-cita dari sebuah tokoh pendidikan dan perjuangan, yaitu KH. Ahmad Sahal (Pendiri dan Pengsuh Pondok Modern Gontor) dalam mendidik dan membina kaum perempuan. Lembaga pendidikannya bernama *Ma'hadul Banat Al-Islamy* atau biasa disingkat dengan MBI atau *Ma'hadul al-Mawaddah Al-Islamy lil Banat*.

Lembaga Pesantren ini didirikan pada tanggal 9 Dzul-Qo'dah 1409 H / 21 Oktober 1989, sebagai realisasi dari ide dan cita-cita alm. KH. Ahmad Sahal yang kemudian diwasiatkan dan diamanatkan kepada istri dan putra putri beliau, yaitu:

- a. Nyai Hj. Soetichah Sahal (alm)
- b. Drs. H. Ali Saifullah Sahal (alm)
- c. KH. Hasan Abdullah Sahal

Beberapa tahun sebelum mendirikan Pondok Modern Gontor, pada tahun 1926, KH. Ahmad Sahal terlebih dahulu mendirikan lembaga

pendidikan Tarbiyatul Athfal, yang didalamnya terdapat santri putra dan putri yang kemudian diasuh langsung oleh beliau.

Berdasarkan sejarahnya, Persantren Putri Al-Mawaddah akan didirikan di Desa Nglumpang Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo dengan berbagai alasan, salah satunya yaitu banyaknya keluarga yang ada di Desa tersebut dan juga dekat dengan Pondok Modern Darussalam Gontor. Namun, karena adanya beberapa pertimbangan seperti kedekatan antara santri putra dan santri putri, maka Pesantren Putri Al-Mawaddah didirikan di Desa Coper Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo.

Di tahun pertama didirikannya KMI Pondok Modern Gontor, santrinya terdiri dari putra maupun putri hingga lulus sebagai alumni. Tetapi setelah Pondok Modern Gontor semakin dikenal dibanyak kalangan dan semakin banyak pula santri yang berdatangan dari luar daerah, mulai dari luar kota sampai luar negeri. Pondok Modern Gontor pun tidak lagi menerima santri putri, akan tetapi tidak berarti cita-cita dalam meningkatkan kualitas pendidikan putri dihiraukan begitu saja. Dengan beralokasi di Desa Coper, Kecamatan Jetis, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur dengan jarak 5 Km dari Pondok Modern Gontor, lembaga pendidikan ini tercatat dibawah naungan

Yayasan AL-ARHAM dengan akta notaris No. 12 Tahun 1989.⁵⁶ Status lembaga Pesantren ini yaitu swasta penuh, berdiri diatas dan untuk semua golongan.

Tepatnya pada tahun 1977, K.H Ahmad Sahal berpulang ke rahmat Allah Swt. dengan meninggalkan cita-cita berdirinya Pesantren Putri yang belum bisa diwujudkan. Namun, meski sang pencetus ide pendirian pesantren putri telah tiada, cita-cita beliau tetap diingat oleh sang istri, Nyai Hj. Soetichah Sahal. Untuk persiapan mendirikan pesantren putri, putri beliau yang bernama Siti Aminah disekolahkan ke Muallimat Jogja sampai lulus dan tamat. Semua putra dan putri beliau sudah disampaikan amanat yang pada saat itu menjadi tanggung jawab beliau. Sampai putra putri beliau sudah berkeluarga, amanat tersebut belum belum juga terlaksana, padahal sudah memasuki lebih dari sepuluh tahun K.H Ahmad Sahal meninggal.

Suatu hari Nyai Hj. Soetichah Sahal jatuh sakit dan seluruh anak serta cucu saling berdatangan untuk menjenguk, kemudian salah satu diantara putra beliau menanyakan apa yang menyebabkan beliau jatuh sakit. Yang dijawab oleh beliau dengan lirih *“Semua wasiat Bapakmu sudah ku laksanakan. Namun, hanya satu yang belum terlaksana sampai saat ini, yaitu membangun Pondok Putri di Coper”*. Kalimat

⁵⁶ Pesantren Putri Al-Mawaddah.
<https://www.pesantrenputrialmawaddah.sch.id/tentang-kami/sejarah/>.

yang diucapkan oleh Nyai Hj. Soetichah Sahal tersebut menggugah hati putra dan putri beliau untuk segera merancang pendirian pesantren khusus putri sebagaimana yang dicita-citakan oleh mendiang ayahnya, K.H Ahmad Sahal. Kemudian di tahun 1989 dimulailah penggalian pondasi pesantren putri tersebut.

Setelah melalui proses perjalanan yang panjang dan melelahkan, pada akhirnya pesantren yang telah dinantikan telah selesai dan berdiri dengan nama “*Pesantren Putri Al-Mawaddah*”. Pesantren Putri Al-Mawaddah dengan segala aspek kehidupan yang akan dikembangkan didalamnya secara filosofis didasarkan pada keikhlasan dalam kerangka ibadah menjadi landasan perjuangan, dan Al-Mawaddah menjadi landasan pengembangan pola hidup dan pembinaan disiplin serta sunnah-sunnah Pesantren bagi para santriwati yang ada didalamnya. Tujuan dari Pesantren Putri Al-Mawaddah yaitu membentuk pribadi santriwati menjadi *al-mar’atus sholihah* yang berbudi tinggi, berbadan sehat, berpengetahuan luas, berpikir bebas, berbakti kepada masyarakat untuk mencapai kesejahteraan hidup lahir maupun batin didunia serta akhirat.

Didirikannya Pesantren Putri Al-Mawaddah dengan segala aspek kehidupan yang dikembangkan didalamnya secara filosofis K.H Hasan Abdullah Sahal selaku salah satu pendiri memberikan penjelasan

mengenai pemberian nama pesantren, bahwan nama Al-Mawaddah berlandaskan pada firman Allah SWT, yaitu:

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

. . . قُلْ لَا أَسْأَلُكُمْ عَلَيْهِ أَجْرًا إِلَّا الْمَوَدَّةَ فِي الْقُرْبَىٰ

Artinya: ... katakanlah (Muhammad), “Aku tidak meminta kepadamu sesuatu imbalan atas apapun dari seruanmu, kecuali kasih sayang dalam kekeluargaan” ... (QS. Asy-Syura: 23)

Pencapaian cita-cita yang maksimal dalam pendirian pesantren putri ini, sebagai tempat pembinaan generasi muda tidak dapat berjalan dengan maksimal tanpa adanya bantuan dan dorongan dari pihak manapun. Ini semua menjadi suatu dorongan bagi Pesantren Putri Al-Mawaddah untuk senantiasa menjalin silaturahmi serta kerjasama dengan beberapa pihak lain, supaya terwujudnya cita-cita dan harapan pesantren dalam membentuk suatu kader umat yang ‘*alimah shaliha*, berpengetahuan luas, kreatif, inovatif, terampil, dan berbudi tinggi yang berdasarkan pada nilai-nilai keislaman.

2. Profil Singkat Sekolah

a. Alamat/Lokasi Sekolah

1) Nama : Pesantren Putri Al-Mawaddah

- 2) Jalan : Jalan Mangga No. 35
- 3) Desa/Kelurahan : Coper
- 4) Kecamatan : Jetis
- 5) Kabupaten/Kota : Ponorogo
- 6) Provinsi : Jawa Timur
- 7) Kode Pos : 63473
- 8) Email :
infopesantrenputrialmawaddah@yahoo.com.
- 9) Website. :
www.pesantrenputrialmawaddah.sch.id.
- 10) Kompetensi Keahlian :
- a) IPA
 - b) IPS
 - c) SMK Tata Busana
 - d) SMK Kesehatan

3. Visi, Misi, Panca Jiwa, Moto, Nilai Dasar dan Tujuan Pesantren

a. Visi

Visi Pesantren Putri Al-Mawaddah⁵⁷ yaitu menjadi lembaga pendidikan khusus putri terkemuka mencetak santriwati alimah-

⁵⁷ Sekretariat PPAM. *STATUTA Edisi Revisi I*. Pesantren Putri Al-Mawaddah, 2021. 7

sholihah, berbudi tinggi, berpengetahuan luas, terampil, kreatif, dan inovatif berbasas nilai-nilai keislaman.

b. Misi

- 1) Menumbuhkan kecintaan pada ajaran Islam dan mengamalkannya penuh keyakinan, kesadaran, serta tanggung jawab.
- 2) Menanamkan sikap keteladanan satriwati dalam bermasyarakat.
- 3) Melatih santriwati agar mampu mengkomunikasikan ide dan pengetahuan keagamaan kepada berbagai kalangan di masyarakat.
- 4) Menyiapkan santriwati melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi, baik dalam maupun luar negeri.
- 5) Membekali santriwati keterampilan dan keahlian yang dapat dikembangkan secara professional
- 6) Menghasilkan lulusan yang memiliki keunggulan di tangan persaingan.

c. Panca Jiwa⁵⁸

- 1) Keikhlasan
- 2) Kesederhanaan

⁵⁸ Sekretariat PPAM. Salam Redaksi *Wardah (Warta Al-Mawaddah)*. Pesantren Putri Al-Mawaddah, 2022

3) Berdikari (Berdiri di atas kaki sendiri)

4) *Al-Ukhuwwah al-Islamiyyah*

5) Kebebasan

d. Moto

Moto Pesantren Putri Al-Mawaddah yaitu:

1) Anggun secara moral

2) Berwibawa secara intelektual

3) Tangguh di era global

4) Menuju ridlo ilahi

e. Nilai-nilai Dasar⁵⁹

1) Nilai-nilai utama Pesantren Putri Al-Mawaddah yaitu Keikhlasan, Kesederhanaan, Kemandirian, Ukhuwah Islamiyah serta kebebasan. Dalam istilah lain disebut Panca Jiwa Pondok, seperti yang telah disebutkan diatas.

2) Nilai-nilai filosofis Pesantren Putri Al-Mawaddah yaitu Keikhlasan, Kekeluargaan, Pengabdian, Perjuangan, dan Keberkahan.

f. Tujuan

Tujuan Pesantren Putri Al-Mawaddah adalah⁶⁰ membentuk pribadi santriwati menjadi *al-mar'atus sholihah* yang berbudi tinggi,

⁵⁹ Muqaddimah Upacara Khutbatul 'Arsy KH. Hasan Abdullah Sahal 2020.

⁶⁰ Sekretariat PPAM. *STATUTA Edisi Revisi I*. Pesantren Putri Al-Mawaddah, 2021. 7-8

berbadan sehat, bepengetahuan luas, berpikir bebas, berbakti kepada masyarakat untuk mencapai kesejahteraan hidup lahir dan batin di dunia dan akhirat.

4. Struktur Organisasi Pesantren Putri Al-Mawaddah

STRUKTUR ORGANISASI

PESANTREN PUTRI AL-MAWADDAH

a. Pendiri

- 1) Nyai. Hj. Soetichah Sahal (almh)
- 2) Drs. H. Ali Saefullah Sahal (alm)
- 3) KH. Hasan Abdullah Sahal

b. Badan Pimpinan Tertinggi

Ketua : Dr. Hj. Siti Arbaiyah Yusuf, M.A
Wakil Ketua : Dr. Hj. Salamah Noorhidayati, M.Ag
Anggota : Hj. Siti Roekayyah Sahal, M.Pd
K.H. Ustukhari, M.A
Moh. Bisri, M.A
KH. Imam Bajuri
Fattah Setiawan Santoso
Hamidah Rusmala Dewi, S.Ag
Roghiebah Jadwa Faradisi
Mohammad Abdullah Kamaluddin W.
dr. Mukhlas Hamidy
Munjizah Nuastika Damai, S.H., M.Si
Ahmad Mustafid Hakim, S.Pd.I

c. Pimpinan Pesantren Putri Al-Mawaddah

1) Direktur

- H. Ustukhari, MA

2) Wakil Pengasuh

- Munjizah Nuastika Damai, S.H., M.Si
- Ricca Anggraini, S.Tr. Keb
- Irahayu HM, S.IP

3) Pembantu Umum

- Santi Zulfa, S.HI

STRUKTUR YAYASAN

PESANTREN PUTRI AL-MAWADDAH

- Ketua I : H. Zainal Arifin, S.Ag
Ketua II : H. Ahmad Zainuddin Hamidi, M.Psi
Sekretaris I : Chabib, M.Pd.I
Bendahara I : Agus Suwandi, S.Pd.I
Bendahara II : H. Musthofa Kamal Akbar Santoso,
S.H
Anggota : Terry Puspita Murti



5. Sumber Daya Manusia Pesantren Putri Al-Mawaddah

a. Guru (Ustadz / Ustadzah)

1) Data Guru Pengabdian

Tabel 4. 1 Data Guru Pengabdian

NO	PENGABDIAN	JUMLAH
1	Pengabdian Tahun Ketujuh – ke atas	8
2	Pengabdian Tahun Keenam	3
3	Pengabdian Tahun Kelima	17
4	Pengabdian Tahun Keempat	2
5	Pengabdian Tahun Ketiga	12
6	Pengabdian Tahun Kedua	4
7	Pengabdian Tahun Pertama	53
	TOTAL	99

b. Siswi / Santriwati

Tabel 4. 2 Data Kelas Santriwati

Kelas	A	B	C	D	E	F	Kes	Bus	IPA	Jumlah
1	24	25	24	24	25	23				145
2	27	28	28	26	26					135
3	25	25	25	25	24					124
4	29	25					14	10	19	97
5	28	27					19	9	24	107
6	24	22	25				17	14	28	130
1 Int	22	22								44
3 Int	24						4	5	11	44
JUMLAH SANTRIWATI										826

c. Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tenaga pendidik dan kependidikan disini yaitu guru serta karyawan pesantren sebagai tenaga akademik dan non akademik yang diangkat atau dipekerjakan berdasarkan peraturan dan persyaratan yang berlaku. Untuk tenaga kependidikan terdiri dari teknisi dan administrasi guna menunjang penyelenggaraan pendidikan.⁶¹

Tabel 4. 3 Data Tenaga Kependidikan

NO	NAMA	BAGIAN
1.	Mas Ndaru	Supir
2.	Mas Samsuri	Supir
3.	Pak Daroini	Petugas TPS
4.	Mas Doni	Teknisi
5.	Mas Deni	Teknisi
6.	Mak Ninik	Petugas Kebersihan Kampus II
7.	Mak Suci	Petugas Kebersihan Kampus II
8.	Mak Dami	Petugas Kebersihan Kampus II
9.	Mak Atul	Petugas Masak Dapur Umum
10.	Mak Sulis	Petugas Masak Dapur Umum
11.	Mak Uti	Petugas Masak Dapur Umum
12.	Mak Katimah	Petugas Masak Dapur Ustadzah
13.	Mak Rini	Petugas Kebersihan Kampus IV
14.	Mak Rina	Petugas Kebersihan Kampus IV
15.	Mak Nem	Petugas Kebersihan Kampus IV
16.	Mak Murni	Petugas Kebersihan Kampus IV
17.	Mak Inem	Petugas Kebersihan Kampus IV
18.	Mbak Uul	Petugas Kesehatan

⁶¹ STATUTA Edisi Revisi 1, Pesantren Putri Al-Mawaddah. 2021. 4

6. Sarana dan Prasarana

Setiap lembaga pendidikan memerlukan sarana dan prasarana yang menjadi salah satu alat atau sarana pendidikan yang dapat menunjang jalannya proses belajar mengajar dan mempermudah lembaga pendidikan tersebut dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Berikut sarana dan prasarana yang ada di Pesantren Putri Al-Mawaddah, antara lain:

a. Kampus I

Kampus I Pesantren Putri Al-Mawaddah adalah tempat tinggal para santriwati serta sebagai pusat segala kegiatan santriwati maupun seluruh asaatidz/ustadzaat selama di pesantren. Fasilitas yang terdapat di kampus I antara lain:

1) Gedung Asrama

Gedung asrama santriwati terdiri dari 5 rayon yaitu; rayon Ar-Rohmah, 2 lantai; As-Sakinah, 2 lantai; Aisyah, 2 lantai; Kartini, 3 lantai dan rayon Sewindu, 2 lantai.

Gedung asrama di Pesantren ini masing-masing dilengkapi dengan kamar mandi dan jemuran pada tiap-tiap rayonnya.

2) Gedung Perpustakaan

Perpustakaan Pesantren Putri Al-Mawaddah kampus 1 berada di lantai 2, sedangkan lantai dasar digunakan untuk pendopo Pesantren yang tergabung dengan aula Pesantren.

Perpustakaan Pesantren sendiri terdapat dua lokasi yaitu kampus 1 dan kampus 2. Untuk kedua perpustakaan tersebut bisa dikunjungi santriwati kapanpun sesuai jadwal kunjungan.

3) Gedung Pertemuan, dan Gedung Staf Pesantren

Gedung pertemuan dan staf Pesantren berada pada satu bangunan yakni gedung Khodijah, yang mana lantai 1 di isi dengan staf sekretaris pimpinan, staf administrasi, dan staf pengajaran. Sedangkan gedung pertemuan berada di lantai 2.

4) Masjid

Masjid Pesantren terdiri dari 2 lantai dan 2 tempat wudlu yang berada pada sisi kanan dan sisi kiri masjid. Masjid Pesantren ini dinamakan dengan Masjid Al-Marzuqoh yang identik dengan warna hijau.

Masjid ini tidak hanya digunakan untuk sholat wajib 5 waktu saja, namun juga digunakan untuk mengaji firqoh (kelompok) sore sebelum sholat maghrib.

5) Koperasi Pelajar

Koperasi Pesantren Putri Al-Mawaddah (KISWAH) berada di gedung Syahrazad lantai 1. KISWAH hanya terdiri dari

satu lantai yang lengkap dengan segala keperluan santriwati baik *food* ataupun *nonfood*.

6) Dapur Umum, Kantin, Alma Bakery

Dapur umum, kantin, dan tempat pembuatan bakery pesantren terdapat dalam satu gedung yang sama. Dengan pembagian dapur umum berada di lantai 1 dan kantin serta alma bakery berada di lantai 2.

7) Kantor Organisasi Santriwati.

Organisasi di Pesantren Putri Al-Mawaddah terdapat 2 bagian yakni OSWAH (Organisasi Santriwati Al-Mawaddah) dan KOORDINATOR yang bertanggung jawab atas seluruh kegiatan kepramukaan. Kantor organisasi terdapat dalam satu gedung yakni gedung Aisyah, yang terbagi atas lantai satu untuk OSWAH dan lantai dua untuk KOORDINATOR.

b. Kampus II

Kampus II Pesantren Putri Al-Mawaddah merupakan tempat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Kampus II terletak di sebelah selatan kampus I. Fasilitas yang terdapat didalamnya yaitu kelas-kelas tempat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar yang terdiri dari 3 gedung antara lain gedung malahayati, gedung as-sa'adah, dan gedug urwatul wutsqo.

Gedung Urwatul Wutsqo lantai 1 difungsikan untuk kantor Asaatidz dan Ustaadzah, ruang TU, serta ruang Wakil Pengasuh Pesantren. Kemudian lantai 2 difungsikan untuk auditorium, dan kelas belajar mengajar. Sedangkan lantai 3 difungsikan untuk laboratorium terpadu yang terdiri dari biologi, kimia, fisika, TIK, Bahasa.

Ruang praktek SMK Kesehatan dan perpustakaan kampus II terletak bersebelahan yang terdapat di gedung malahayati lantai 1. Sedangkan ruang praktek SMK Tata Busana terdapat di kampus III.

c. Kampus III

Kampus III Pesantren Putri Al-Mawaddah terdapat di sisi barat Pesantren, yaitu lapangan hijau tempat berlangsungnya beberapa kegiatan santriwati seperti praktek kepramukaan, olahraga, upacara kemerdekaan dan Upacara Pekan Perkenalan *Khutbatul 'Arsy*. Fasilitas yang tersedia di kampus III selain lapangan hijau yaitu terdapat kafetaria dan gudang inventaris besar sebagai tempat penyimpanan peralatan berat seperti kerangka panggung, sound system dan lainnya.

Bagian depan atau pintu masuk kampus III terdapat Konveksi Pesantren, yang digunakan sebagai tempat pembuatan dan penggandaan seragam santriwati sampai siswa-siswi SDIT dan

TKIT Al-Mawaddah. Pada Konveksi Pesantren juga terdapat ruang untuk praktek santriwati jurusan SMK Tata Busana, yang disediakan beberapa alat jahit menjahit guna memenuhi tugas praktek akhir.

d. Kampus IV

Kampus IV Pesantren Putri Al-Mawaddah merupakan tempat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar bagi siswa/siswi Play Group, TKIT, SDIT. Selain itu juga terdapat wisma tamu sebagai tempat berkunjung dan bermalamnya wali santri yang menjenguk santriwati.

B. Paparan Data

1. Perencanaan Karir Tenaga Pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah

Pengembangan karir sangat berperan penting bagi setiap pekerja baik di lembaga pendidikan maupun lembaga sosial lainnya. Bekerja saja tidak akan meningkatkan taraf keahlian seseorang jika tidak diimbangi dengan pengembangan karir yang diselenggarakan oleh instansi tersebut, dengan adanya kegiatan pengembangan karir maka para pekerja akan berusaha untuk selalu memperbaiki dan menjadi lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.

Setiap instansi kelembagaan memiliki sistem pendidikan yang berbeda-beda. Lembaga pendidikan pada umumnya memiliki fungsi meningkatkan keahlian serta membentuk jati diri dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka meningkatkan kecerdasan anak bangsa, dengan tujuan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik supaya menjadi manusia yang baik, berguna, berakhlak mulia, berkepribadian kreatif, berpengetahuan luas, serta bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Sama halnya seperti Pesantren Putri Al-Mawaddah, sejak awal pesantren ini berdiri, para pendiri sudah menyaipkan pola pendidikan dan pengajarannya dengan matang. K.H Hasan Abdullah Sahal pernah berkata mengenai pesantren ini, yaitu “Pesantren Putri Al-Mawaddah adalah Gontor yang diputrikan, Al-Mawaddah adalah pesantren yang memberikan kesempatan kepada santri putrinya untuk mengikuti ujian negara (membolehkan dalam arti tidak wajib).” Maka, pola pendidikan dan pengajaran yang dijalankan di Pesantren Putri Al-Mawaddah adalah perpaduan antara kurikulum Pondok Modern Darussalam Gontor (KMI) dan kurikulum Kementerian Agama.⁶²

Kemudian pesantren ini dijalankan dengan fungsi ataupun tujuan dalam menjalankan lembaga pendidikannya, yaitu membentuk pribadi santriwati menjadi *al-mar'atus sholihah* yang berbudi tinggi,

⁶² Sekretariat PPAM. *Sejarah Berdirinya Pesantren Putri Al-Mawaddah*, 2022. 40.

berbadan sehat, berpengetahuan luas, berpikir bebas, berbakti kepada masyarakat untuk mencapai kesejahteraan hidup lahir dan batin di dunia dan akhirat. Begitu pula dengan para tenaga pendidik dan kependidikan, para asaatidz dan ustadzat Pesantren Putri Al-Mawaddah memiliki potensi yang baik dalam meningkatkan karirnya masing-masing, tidak sedikit dari tenaga pendidik dan kependidikan di Pesantren ini sudah mengabdikan dirinya lebih dari 10 tahun, bahkan sejak Pesantren Putri Al-Mawaddah berdiri.

Mengenai hal tersebut yang berkaitan dengan tenaga pendidik dan kependidikan, Pesantren Puri Al-Mawaddah tetap mengadakan sistem rekrutmen dalam penambahan personil. Sedikit berbeda dengan lembaga pendidikan pada umumnya, namun tidak jauh berbeda dengan lembaga pesantren modern lainnya. Jadi, untuk pengambilan tenaga pendidik serta kependidikan Lembaga Pesantren ini tetap menyesuaikan dengan kebutuhan pendidikan dan pesantren. Selaras dengan hasil wawancara bersama Kepala Sekolah MTs Al-Mawaddah, *Al-Ustadz* Muhammad Ridwan, S.Pd bahwa:

“Untuk sistem rekrutmen tetap ada, tetapi sifatnya menyesuaikan keperluan. Jadi jika sudah memadai dan mencukupi pihak pesantren tidak perlu mengeluarkan surat lamaran pekerjaan. Selama ini yang berjalan sudah mencukupi jadi tidak membuka perekrutan tenaga pendidik. Kalaupun ada tenaga pendidik baru itu hanya untuk urusan pembelajaran negara karena kita sudah mencukupi untuk SDM pembelajaran pondok. Pada tahun lalu membuka satu lowongan pekerjaan

dan itu dikembalikan kepada pimpinan pesantren, karena keputusan ada di tangan pimpinan.”⁶³

Hal tersebut juga sama dengan penuturan *Al-Ustadzah* Irahayu HM, S.IP sebagai Wakil Pengasuh Pesantren Putri Al-Mawaddah, bahwa:

“Semua keputusan yang ada di dalam Pesantren ini harus sepengetahuan dan sepersetujuan dari bapak Pendiri. Karena kita masih memilih satu pendiri yang masih sehat, maka keputusan apapun ada dibawah naungan beliau, jadi kita sebagai pelaksana dari apa yang beliau perintahkan.”⁶⁴

Sistem jenjang karir yang berlangsung di Pesantren ini tidak jauh berbeda dengan yang berjalan di lembaga sekolah pada umumnya. Meski tidak menonjol dalam hal perencanaan karir, Pesantren Putri Al-Mawaddah tetap menjalankan beberapa job deskripsi yang ada pada Kementerian Agama (Kemenag), dikarenakan kurikulum yang berjalan pun menggunakan kurikulum Kemenag dan kurikulum Pesantren yaitu *Ma'hadul Banat Al-Islamy* (MBI).

Mengenai pengembangan karir yang ditekankan di pesantren ini yaitu Ilmu *Barokatologi*. Al-Mawaddah hanya menjalankan hukum barokatologi. Barokah membarokahi, bukan transaksi dan kesejahteraan, bukan juga manajemen birokratis atau semacamnya. Dalam ilmu barokatologi, pesantren maju, santri banyak pembina *in*

⁶³ Lihat Transkrip Wawancara. 03/W/31/05/2023 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁶⁴ Lihat Transkrip Wawancara. 01/W/27/05/2023 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

syaa allah sejahtera. Namun itu adalah bukan tujuan, sebab rumah Pembina sejahtera belum tentu pondok maju. Jadi, semua harus memahamkan dalam pemikiran bahwa percaya dan yakin atas ilmu barokah yang membarokahi. Hidup menghidupi bahkan menghidupkan itu termasuk makna barokah.⁶⁵

Hal ini selaras dengan punuturan Wakil Pengasuh Pesantren Putri Al-Mawaddah, *Al-Ustadzah* Ricca Anggraini, S.Tr.Keb pada saat wawancara mendalam, sebagai berikut:

“Jenjang karir diluar kepesantrenan yang berjalan di Pesantren ini hampir sama dengan sekolah swasta pada umumnya. Seperti pendaftaran guru honorer yang dilakukan oleh pihak sekolah sebagai pengajuan untuk menuju ke taraf jenjang berikutnya, seperti halnya sertifikasi yang diperuntukkan guru non honorer. Jadi pihak sekolah juga selalu mengajukan kepihak DEPAG dan akan diseleksi. Kemudian soal pengembangan karir sepertinya Kyai Hasan lebih menekankan pada *Ilmu Barokatologi* di Pesantren Al-Mawaddah ini.”⁶⁶

Mengenai jenjang karir yang berlaku di Pesantren ini, tetap menjalankan sertifikasi ataupun kenaikan jabatan fungsional untuk para ustadz dan ustadzahnya. Dengan ini Pesantren Putri Al-Mawaddah tidak terlalu menerapkan sistem khusus untuk menunjang peningkatan karir dalam pelaksanaan dan pengembangan karir pada tenaga pendidiknya. Berkaitan dengan pengembangan karir di Pesantren Putri Al-Mawaddah yang lebih menekankan pada *Ilmu*

⁶⁵ Secretariat PPAM. *Sejarah berdirinya Pesantren Putri AL-Mawaddah*, 2022. 31.

⁶⁶ Lihat Transkrip Wawancara. 02/W/28/05/2023 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

Barokatologi, semua kegiatan yang berjalan di dalamnya baik belajar mengajar ataupun kegiatan kepesantrenan semua adalah kuasa penuh daripada bapak pendiri yaitu KH. Hasan Abdullah Sahal. Poin pada pembahasan peneliti mengenai jenjang karir di pesantren ini yaitu pada sistem kaderisasi yang diterapkan untuk perencanaan karir tenaga pendidik di pesantren khusus putri ini.

Jadi, di pesantren ini memanfaatkan beberapa personil dari alumni untuk diberi kesempatan mengenyam pendidikan S1 dengan biaya dari Pesantren, dan akan dibebankan dikemudian hari kepada yang bersangkutan untuk kembali ke Pesantren guna mengabdikan dirinya selama waktu yang telah ditentukan, yaitu setara dengan lama waktu kuliah ditambah satu tahun.

Sebagaimana hasil wawancara bersama Kepala Sekolah MTs Al-Mawaddah, *Al-Ustadz* Muhammad Ridwan, S.Pd bahwa:

“Sistem pelaksanaan pengembangan karir di Pesantren ini tidak ada secara jabatan, tapi yang kita gunakan yaitu sistem kaderisasi atau pengkaderan. Dan untuk jenjang karir pun tidak ada juga, semua berjalan sesuai dengan kondisi dan berproses pada waktu, karna kita saat ini berjalan dibawah perintah tugas dari pimpinan (Pendiri, Direktur, Wakil Pengasuh, serta Pelaksana Kedirektoran)”⁶⁷

Pada setiap kegiatan yang terlaksana baik kepesantrenan ataupun pendidikan dan pengajaran, semua sudah di ratakan dengan

⁶⁷ Lihat Transkrip Wawancara. 03/W/31/05/2023 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

baik terhadap stakeholder masing-masing. Seperti kegiatan terkait pendidikan dan pengajaran yang dipimpin langsung oleh Bapak Direktur dan Pelaksana Kedirekturan, maka apapun yang menjadi perintah dari beliau wajib untuk dilaksanakan meski tidak adanya bahan untuk dijadikan pertimbangan, karena semua berjalan sesuai kondisi dan berproses pada waktu.

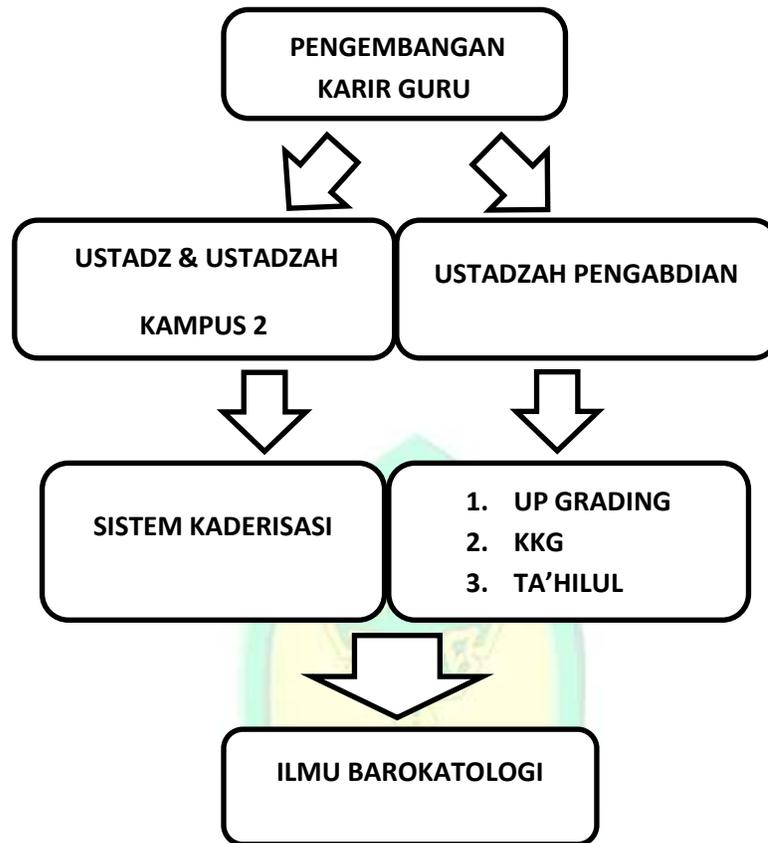
Pesantren Putri Al-Mawaddah adalah lembaga pendidikan khusus putri dengan sistem swasta penuh, maka semua kegiatan yang berjalan, masih berpusat pada pimpinan dan pendiri. Pesantren satu ini memang ditekankan untuk menanamkan rasa panca jiwa pondok yang tinggi, seperti halnya keikhlasan dan kesederhanaan, maksud dari kalimat tersebut yaitu siapapun yang bekerja di Pesantren ini baik sebagai pendidik, kependidikan, ataupun pengabdian semua tidak diharapkan untuk mencari keuntungan pribadi namun keberkahan untuk pesantren dan semua elemen yang ada didalamnya.

Seperti yang disampaikan oleh Pendiri Pesantren Putri Al-Mawaddah, Al-Ustadz KH. Hasan Abdullah Sahal di setiap pidato-pidato beliau:

“Bondo Bahu Pikir Lek Perlu Sak Nyawane: harta, tenaga dan pikiran, kalau perlu nyawanya juga.”

Dari kalimat tersebut dapat menjelaskan beberapa makna mengapa Pesantren Putri Al-Mawaddah tidak menjalankan sistem jenjang karir pada umumnya, karna yang ditekankan oleh beliau Bapak Pendiri yaitu ilmu barokah yang membarokahi. Jadi beliau mengizinkan untuk menggunakan sistem kaderisasi, guna mempertahankan nilai-nilai, sistem, dan budaya yang telah berjalan dengan baik serta dapat terus diturunkan kepada generasi-generasi setelahnya tanpa mengurangi poin penting yang menjadi ciri khas dalam Pesantren tersebut.

Dari hasil observasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa pola pendidikan dan pengajaran yang dijalankan di Pesantren ini adalah perpaduan antara kurikulum Pondok Modern Gontor (KMI) dan kurikulum Kementerian Agama. Dengan itu maka Pesantren khusus putri ini memulai sistem kaderisasi dan juga membentuk beberapa kegiatan guna meningkatkan kualitas dalam pendidikan dan pengajaran bagi ustadzah pengabdian, diantara kegiatan tersebut adalah Up Grading, KKG, dan Ta'hilul Maddah.



Gambar 3. 2 Perencanaan Karir PPAM

2. Jalur Karir Tenaga Pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah

Terdapat dua jenjang pendidikan yang dijalankan di Pesantren Putri Al-Mawaddah, yaitu pendidikan 6 tahun untuk santriwati lulusan SD/MI sederat dan 4 tahun untuk santriwati lulusan SMP/MTs sederajat. Untuk pendidikan 4 tahun dinamakan PINTAS yakni Program Intensifikasi Tahun Ajaran Santri. Dengan adanya dua jenjang pendidikan di Pesantren ini, maka dirancangnya 2 kurikulum

yakni KMI Gontor dan Kemengertian Agama, yang kemudian muncul sistem kaderisasi sebagai jalur karir untuk para ustadz dan ustadzah.

Selama 33 tahun Pesantren Putri Al-Mawaddah sudah mengeluarkan beberapa alumni untuk proses kaderisasi. Adanya sistem kaderisasi ini bermula dari meningkatnya kebutuhan guru bidang study pada saat itu. Sistem kaderisasi ini dimulai pada tahun 1997, dengan angkatan pertama dengan jurusan Matematika yang berjumlah 3 orang:

- a. Ustadzah Nova Damayanti
- b. Ustadzah Hidayatun Nafiah
- c. Ustadz Suntoyo

Sejak adanya kaderisasi angkatan pertama dengan bidang study materi umum, dilakukan kembali pengkaderan untuk materi pondok seperti Balaghoh, Ilmu Adyan, Bahasa Inggris dan lain sebagainya. Pengkaderan angkatan kedua ini terdiri dari 3 personil:

- a. Ustadzah Sri Ruliyati
- b. Ustadzah Tamhidatul Jannah
- c. Ustadzah Siti Romlah (almh)

Namun seiring berjalannya waktu telah terpenuhinya pengampu materi umum, dan dimulainya program kaderisasi materi

pondok. Pesantren ini pun tidak berhenti pada kaderisasi Strata 1 saja, tetapi juga mengambil sistem kaderisasi Strata 2, dengan 2 personil:

- a. Ustadz. Mustofa (alm)
- b. Ustadz. Chabib.

Sebagaimana hasil wawancara bersama salah satu anggota Kurikulum yang termasuk anggota kader di Pesantren Putri Al-Mawaddah, *Al-Ustadzah* Nova Damayanti, S.Si bahwa:

“Adanya sistem kaderisasi di lembaga pesantren ini yaitu bermula pada dimulainya 2 kurikulum, jadi pada tahun 1997 Pesantren Putri Al-Mawaddah mulai menggunakan kurikulum kemenag dan kurikulum pesantren. Pada permulaan ini kami kekurangan tenaga pendidik guru bidang matematika, maka ibu Pengasuh memilih 3 orang untuk dikuliahkan pada jurusan tersebut dengan perjanjian harus kembali ke Pesantren untuk menjadi tenaga pendidik selama waktu yang telah ditentukan, yaitu setara dengan lama waktu kuliah ditambah 1 tahun.”⁶⁸

Setelah sistem kaderisasi ini berjalan, pada tahun 1998 telah dirasa cukup dalam hal kaderisasi, yang kemudian mulai dibukanya rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan. Jadi, sebelum dimulainya sistem kaderisasi Pesantren Putri Al-Mawaddah menitik beratkan pada alumni sebagai pengampu dari mata pelajaran yang ada baik materi pelajaran negara maupun pelajaran pondok. Dalam pembahasan sistem kaderisasi di Pesantren Putri Al-Mawaddah ini terdapat kelemahan dalam hal terkait, yakni tidak ada perjanjian hitam

⁶⁸ Lihat Transkrip Wawancara. 04/W/17/06/2023 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

diatas putih, karena pada saat dimulainya kaderisasi hanya dengan panggilan dari Ibu Pengasuh Pesantren Putri Al-Mawaddah (Alm. Ibunda Dra. Hj. Siti Aminah Sahal, M.Ag) untuk memenuhi permintaan dalam membantu kelangsungan kurikulum kemenag dan kurikulum pesantren.

Sebagaimana hasil wawancara bersama salah satu kader di Pesantren Putri Al-Mawaddah, *Al-Ustadzah* Evi Faizah, Lc, M.Pd bahwa:

“Pada saat dimulainya 2 kurikulum kami langsung di panggil oleh Ibu Pengasuh dan diberi amanah untuk melanjutkan pendidikan Strata 1 di perguruan tinggi yang ditentukan oleh beliau, dengan beberapa ketentuan untuk kembali ke *ma’had* selama waktu yang ditentukan pula. Dalam hal ini memang tidak ada surat perjanjiannya, jadi pada saat itu tidak ada yang mengikat untuk tetap berada pada tanggungan kita untuk kembali ke pondok, tapi meski dengan begitu kami tidak meninggalkan pesantren, kami tetap mengabdikan diri di pesantren hanya saja pulang pergi dari rumah dan tidak menetap di dalam pesantren.”⁶⁹

Dalam pembahasan pengembangan karir di pesantren ini memang tidak terlalu menonjol pada pelaksanaan dan sistem berkelanjutannya. Sebab, persiapan dalam pelaksanaan sistem kaderisasi ini kurang matang terkait administrasi persyaratan dijalankan sebelumnya. Untuk pemberian mandat diadakan secara terstruktur dengan melibatkan Yayasan, Wakil Pengasuh, dan Pelaksana Kedirektoran Pesantren Putri Al-Mawaddah.

⁶⁹ Lihat Transkrip Wawancara. 05/W/20/06/2023 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

Hal ini berkaitan dengan penjelasan dalam wawancara dengan Kepala TU MTs Pesantren Putri Al-Mawaddah, *Al-Ustadzah* Fitri Ruliana, S.Pd.I bahwa:

“Mengenai hal pengembangan karir kita pernah memberlakukan sistem kader pada masa Ibu Aminah (almh) masih ada, tapi mungkin secara persiapan masih ada kekurangan sehingga untuk pendokumentasian saat ini juga tidak ada. Dan untuk pemberian tugas mengabdikan biasa dilakukan dengan keputusan Yayasan, Wakil Pengasuh, bahkan pelaksana kedirektoran secara structural, misal kami membutuhkan tenaga untuk ketatausahaan maka yang berhak menentukan adalah Ustadzah Santi selaku Pelaksana Kedirektoran, begitu juga unit usaha jika membutuhkan tenaga tambahan maka yang berhak menentukan adalah Yayasan. Jadi atasan yang menaungi bagian masing-masing yang berhak untuk menentukan pemberian mandate atau amanah dalam pengabdian.”⁷⁰

Ditekankan pula dalam wawancara dengan Kepala Sekolah SMK Pesantren Putri Al-Mawaddah sekaligus kader, *Al-Ustadzah* Hidayatun Nafi'ah, S.Si bahwa:

“Dalam pengembangan karir di lembaga organisasi umum pasti ada sistem pangkat seperti Golongan I, II, dan seterusnya, namun untuk di pesantren kita ini tidak ada sistem kenaikan pangkat. Semua di pesantren ini adalah pengabdian *lillahi ta'ala*, semua yang kita kerjakan tidak boleh dihitung dengan rupiah ataupun karna untuk naik pangkat. Tidak ada karir tertinggi di pesantren ini, namun bisa diukur dari lama pengabdian atau usia kedewasaan yang matang untuk pemberian mandat yang lebih tinggi.”⁷¹

⁷⁰ Lihat Transkrip Wawancara. 08/W/26/06/2023 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

⁷¹ Lihat Transkrip Wawancara. 06/W/24/06/2023 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

Namun tidak berhenti pada titik pemilihan kader secara langsung pada penjelasan wawancara dari salah satu kader Pesantren Putri Al-Mawaddah, kemudian dimunculkan beberapa persyaratan dalam hal pemilihan kader Pesantren. Seperti yang tercantum dalam AD/ART Majelis Pimpinan Tertinggi Pesantren Putri Al-Mawaddah pasal 12 mengenai beberapa syarat kader Pesantren, yaitu⁷²:

- a. Seorang kader sekurang-kurangnya berumur 30 tahun
- b. Alumni Ma'hadul Banat Al-Islamy
- c. Memahami dan menghayati sunnah Lembaga Pendidikan Pesantren Putri Al-Mawaddah
- d. Dipilih dan diangkat oleh Pimpinan Pesantren Putri Al-Mawaddah untuk masa khidmah paling lama lima tahun, kemudian dapat dipilih kembali, dimutasi, ataupun ditugaskan

Ketetapan ini dibuat setelah dimulainya sistem kaderisasi. Meski saat ini sudah tidak ada berjalan sistem kaderisasinya, tetapi akan diadakan kembali dalam waktu dekat ini, dan syarat kader tersebut akan tetap digunakan untuk acuan pemilihan kader.

⁷² Majelis Pimpinan Tertinggi PPAM. *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Majelis Pimpinan Tertinggi*. Pesantren Putri Al-Mawaddah. 2019. 17.

Seperti yang dijelaskan pada wawancara bersama Pelaksana Kedirektoran, *Al-Ustadzah* Santi Zulfa, S.HI yaitu:

“Sistem kaderisasi kami memang berjalan untuk beberapa waktu lalu, dan sempat berhenti sampai saat ini. Tapi kami sudah berencana untuk mengadakan kembali sistem kaderisasi itu demi keberlangsungan pesantren. Untuk sejauh ini kami sudah membentuk tim guna membantu dalam menyelesaikan administrasi yang diperlukan, dan kami akan tetap berpacu pada syarat dan ketentuan yang ada dalam AD/ART Majelis Pimpinan Tertinggi untuk pemilihan kandidat kadernya.”⁷³

Dari hasil observasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa pola karir yang dijalankan di Pesantren ini adalah dengan sistem kaderisasi yang berlangsung selama beberapa tahun dan berhenti setelah cukup dalam hal materi pelajaran dari kurikulum Kementerian Agama. Dalam penetapan sistem kaderisasi ini para Pimpinan Pesantren sudah membuat persyaratan apa saja yang digunakan dalam acuan pemilihan kader, jadi meskipun sudah tidak ada kaderisasi beberapa waktu belakangan ini, persyaratan tersebut tetap dijadikan acuan dan dilampirkan dalam AD/ART Majelis Pimpinan Tertinggi dan bisa dikembangkan untuk kader segala jenis mata pelajaran.

⁷³ Lihat Transkrip Wawancara. 07/W/25/06/2023 Dalam Lampiran Hasil Penelitian



Gambar 3. 3 Jalur Karir PPAM

3. Teknik Pengembangan Karir Tenaga Pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah

Dalam STATUTA PPAM tahun 2021 terdapat kejelasan mengenai tenaga pendidik di Pesantren khusus putri ini, yaitu guru yang diangkat khusus oleh Pimpinan Pesantren yang ditugaskan untuk mendidik, menjadi teladan bagi santriwati, serta mengajarkan ilmu pengetahuan, seni, dan nilai-nilai kehidupan pesantren kepada santriwati Pesantren Putri Al-Mawaddah. Tenaga pendidik di Pesantren ini biasa disebut dengan Ustadz atau Ustadzah.

Mengenai hal tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tercantum dalam STATUTA Pesantren Putri Al-Mawaddah BAB VIII pasal 38 sampai 39 yang berbunyi⁷⁴:

Pasal 38

Ketentuan Tenaga Pendidik

- a. Guru Pesantren Putri Al-Mawaddah terdiri dari guru perempuan dan laki-laki
- b. Jumlah guru perempuan harus lebih banyak daripada guru laki-laki
- c. Guru Pesantren Putri Al-Mawaddah terdiri dari guru tetap dan guru pengabdian
- d. Persyaratan untuk diangkat menjadi guru sebagai berikut:
 - 1) Muslim/muslimah
 - 2) Sudah berkeluarga (bagi guru laki-laki)
 - 3) Mampu membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar
 - 4) Sehat jasmani dan rohani
 - 5) Memahami sepenuhnya jiwa, isi, dan tujuan pendidikan Pesantren Putri Al-Mawaddah
 - 6) Sanggup mengikuti peraturan di lingkungan Pesantren Putri Al-Mawaddah

⁷⁴ Sekretariat PPAM. *STATUTA Edisi Revisi I*. Pesantren Putri Al-Mawaddah. 2021. 30

- 7) Berwawasan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945
 - 8) Berijazah minimal SLTA
 - 9) Memiliki kompetensi sebagai tenaga pengajar
 - 10) Mempunyai moral dan integritas tinggi
 - 11) Memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap masa depan bangsa, negara, dan agama
 - 12) Mampu berbahasa arab ataupun bahasan inggris dengan baik
- e. Guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dan diberhentikan oleh Pimpinan Pesantren.

Pasal 29

Ketentuan Tenaga Kependidikan

- a. Tenaga kependidikan terdiri atas:
 - 1) Tenaga administrasi
 - 2) Pranata computer
 - 3) Teknisi information technology (IT)
- b. Persyaratan untuk diangkat menjadi tenaga kependidikan sebagai berikut:
 - 1) Muslim/muslimah
 - 2) Sudah berkeluarga (bagi guru laki-laki)
 - 3) Sehat jasmani dan rohani

- 4) Memahami sepenuhnya jiwa, isi, dan tujuan pendidikan Pesantren Putri Al-Mawaddah
 - 5) Sanggup mengikuti peraturan di lingkungan Pesantren Putri Al-Mawaddah
 - 6) Berwawasan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945
 - 7) Berijazah minimal SLTA
 - 8) Memiliki kompetensi sebagai tenaga kependidikan
 - 9) Mempunyai moral dan integritas yang tinggi
 - 10) Memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap masa depan bangsa, negara, dan agama
- c. Dalam melaksanakan tugas, tenaga kependidikan harus berpedoman pada Peraturan Pesantren Putri Al-Mawaddah
- d. Tenaga kependidikan yang dimaksud pada ayat (1) diangkat dan diberhentikan oleh Pimpinan Pesantren.

Sistem pelajaran di Pesantren Putri Al-Mawaddah lain daripada sistem yang ada di beberapa lembaga pendidikan pada umumnya. Arabiyah atau bahasa arab di terapkan pada kelas II keatas untuk menjadi bahasa pengantar pelajaran pondok.⁷⁵

⁷⁵ Sekretariat PPAM. *DIKTAT Pekan Perkenalan Khutbatul 'Arsy*. Pesantren Putri Al-Mawaddah, 2022. 16

Terkait teknik pengembangan karir tenaga pendidik di Pesantren ini, para Pimpinan beserta staff pengajarannya merancang untuk menitik beratkan pada Ustadzah Pengabdian dalam hal penanaman rasa tanggung jawab dan amanah yang besar mengenai pentingnya menjadi tenaga pendidik yang harus dimiliki sejak awal mengabdikan di Pesantren. Keputusan ini diambil karena Ustadzah Pengabdian PPAM diambil dari lulusan santriwati kelas 6 atau setara dengan 3 MA, yang *notabene* belum memiliki pengalaman mengajar yang baik.

Dengan begitu Pimpinan Pesantren beserta jajarannya berinisiatif untuk mengembangkan kemampuan Ustadzah Pengabdian dengan menyelenggarakan beberapa kegiatan yang nantinya setelah semua Ustadzah Pengabdian sudah mendalami berbagai ilmu pendidikan di Pesantren ini, bisa diadakan kembali sistem kaderisasi yang sudah pernah dijalankan.

Seperti penjelasan pada wawancara bersama *Al-Ustadzah* Santi Zulfa, S.HI selaku pelaksana kedirektoran yaitu:

“Mengenai pengembangan karir di Pesantren kita ini tidak diterapkan pada Ustadz dan Ustadzah *suyukh*, karena sejak awal didirikannya Pesantren ini kami selalu diajarkan keikhlasan dalam mengamalkan apapun dan tidak diajarkan untuk menuntut sistem transaksi keuntungan, dari hal itu kami berinisiatif untuk menanamkan pada Ustadzah Pengabdian tentang seberapa penting pendidikan dan pengajaran di

Pesantren ini, jadi kami adakan kegiatan-kegiatan yang menunjang peningkatan pengajaran, dan dari kegiatan tersebut secara tidak langsung pihak Pesantren membantu Ustadzah Pengabdian dalam mengembangkan kemampuan belajar mengajarnya”⁷⁶

Mengenai penataran yang disampaikan dalam wawancara tersebut staff pengajaran telah menyelenggarakan beberapa kegiatan guna mengembangkan kemampuan dalam pengajaran pada ustadzah pengabdian, yang dalam hal ini bisa disebut dengan pengembangan karir tenaga pendidik pada guru pengabdian. Dalam hal ini kegiatan yang dikembangkan ada tiga jenis yaitu, Up Grading Guru dengan metode Peer Teaching, KKG (Kelompok Kerja Guru), dan *Ta'hilul Maddah* atau pengajuan materi pengajaran.

Bagi ustadzah pengabdian di Pesantren Putri Al-Mawaddah salah satu strategi yang di implementasikan guna meningkatkan pengembangan karir tenaga pendidik, antara lain yaitu:

a. Up Grading Guru

Dalam penjelasan Ibu Pengasuh PPAM, Up Grading diadakan sebagai dasar dalam penanaman rasa tanggung jawab terhadap ustadzah pengabdian terkait pendidikan dan pengajaran kepada santriwati adalah hal pokok yang harus dikembangkan baik teori maupun prakteknya.

⁷⁶ Lihat Transkrip Wawancara. 07/W/25/06/2023 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

Wawancara dengan Ibu Pengasuh *Al-Ustadzah Ricca Anggraini, S.Tr. Keb*, terkait kegiatan pengembangan karir pada ustadzah pengabdian:

“Up Grading ini kami rancang sebagai pondasi atau dasar penanaman rasa menjadi guru atas santriwati, yang dulunya mereka santri dan dituntut untuk menjadi ustadzah, tentunya sangat perlu bimbingan dan tuntunan terkait perguruan atau ketenaga pendidikan. Dari sini kami membentuk para ustadzah pengabdian untuk dapat memiliki rasa tanggung jawab atas pendidikan santriwati dengan bantuan para *asaatidz* dan *ustaadzaat suyukh* dalam pelaksanaannya”⁷⁷

Dengan begitu, Up Grading di pesantren ini dilaksanakan dengan tujuan meningkatkan proses belajar mengajar pada ustadzah pengabdian, supaya dapat menyeimbangkan kemampuan dan pengetahuan antara ustadzah pengabdian dengan santriwati. Up Grading dilaksanakan setiap awal tahun ajaran baru, dengan pemateri Ustadz ataupun Ustadzah senior yang memiliki kompetensi baik dalam pengajaran. Kegiatan Up Grading dilaksanakan dalam 3 hari yang kemudian dilanjutkan dengan praktik mengajar dengan metode *Peer Teaching*.

Penjelasan mengenai Peer Teaching juga dijelaskan dalam wawancara bersama *Al-Ustadzah Santi Zulfa, S.HI*, sebagai berikut:

⁷⁷ Lihat Transkrip Wawancara. 02/W/28/05/2023 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

“... dalam rangka pengembangan kemampuan ustadzah terkait belajar mengajar kami memanfaatkan metode Peer Teaching sebagai wadah praktek mengajar terbimbing. Karena ustadz dan ustadzah kampus 2 banyak yang master dalam pelajaran pondok maupun umum, jadi kami menggunakan jasa beliau untuk mengajarkan pada ustadzah-ustadzah pengabdian sebagai bekal mengajar.”⁷⁸

Terkait penyampaian hasil wawancara tersebut para pimpinan beserta staf pengajarannya membentuk tim dalam pelaksanaan Up Grading dan Peer Teaching yang melibatkan ustadz dan ustadzah kampus 2. Para tim tersebut yang nantinya akan menjadi pemateri baik pada saat Up Grading maupun pemandu kelompok dalam Peer Teaching.

Pesantren menggunakan ustadz dan ustadzah senior dalam pelaksanaan metode *Peer Teaching* dikarenakan peserta *Peer Teaching* ini yaitu semua guru pengabdian baik lama maupun baru. Up Grading Guru tidak hanya dilakukan di dalam pesantren secara teori dan praktek kelas namun juga di luar pesantren dengan sistem *Out Bound* guna relaksasi setelah pemberian materi.

⁷⁸ Lihat Transkrip Wawancara. 07/W/25/06/2023 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

b. *Ta'hilul Maddah*.

Tidak berbeda dengan Up Grading, *Ta'hilul Maddah* juga masuk dalam rangkaian pengembangan karir pada ustadzah pengabdian, yaitu merupakan kegiatan pengajuan *I'dad* atau materi yang akan diajarkan selama satu minggu kedepan kepada Ustadz dan Ustadzah pengampu materi. Pelaksanaan *Ta'hilul Maddah* ini dilaksanakan setiap satu minggu sekali yaitu pada hari Jum'at dan dimulai pada pukul 20.00 WIB - selesai.

Al-Ustadzah Santi Zulfa, S.HI, memberi penjelasan mengenai kegiatan *Ta'hilul Maddah*, seperti berikut:

“Kegiatan *ta'hil* ini bukan kegiatan yang asal diadakan untuk ustadzah pengabdian, namun sangat penting terkait peningkatan pemahaman dan pengajaran pada ustadzah pengabdian. Dalam kegiatan ini pun tidak hanya *ishlah* atau pembedulan dalam penulisan materi yang akan diajarkan, namun juga pemberian metode bagaimana materi tersebut mudah difahami dan diserap oleh para santriwati, supaya ketika mengajarkan materi baru pada santriwati tidak *monoton*, terlebih tugas ustadzah pengabdian tidak hanya mengajar saja, namun juga sebagai pelaksana seluruh kegiatan yang berjalan di pesantren.”⁷⁹

Ta'hilul Maddah atau pengajuan *I'dad* ini diadakan dengan tujuan pembedulan serta pengarahan khususnya bagi ustadzah pengabdian maupun semua pengampu

⁷⁹ Lihat Transkrip Wawancara. 07/W/25/06/2023 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

materi. Kegiatan ini sangat diutamakan bagi ustadzah pengabdian sebab pada masa pengabdian tidak hanya diamanahi sebagai tenaga pendidik saja, tetapi juga sebagai pelaksana seluruh kegiatan yang ada di Pesantren. Oleh sebab itu para Ustadzah pengabdian sangat diperhatikan dalam perkembangan pendidikan dan pengajarannya, hal ini yang mengaitkan pada pengembangan karir tenaga pendidik di Pesantren ini.

Kegiatan *Ta'hilul Maddah* ini tidak hanya sekedar mengajukan materi untuk dikoreksi, namun juga terdapat pengarahan serta pemberian contoh sebagaimana implementasi dari kegiatan Up Grading dengan Metode Peer Teaching sebelumnya. Dalam hal ini ustadzah pengabdian sangat diharapkan untuk bisa menjadi *uswah* bagi para santriwati melalui metode pengajaran dan pendidikan, sebagai bentuk penanaman karakter kepada santriwati.

c. KKG (Kelompok Kerja Guru)

Kegiatan KKG sama seperti kegiatan MGMP di lembaga pendidikan lainnya. Kegiatan ini terdiri dari guru masing-masing mata pelajaran, baik ustadz, ustadzah kampus 2 maupun pengabdian. KKG ini dimasukkan dalam

kategori pengembangan karir bagi ustadzah pengabdian oleh staf pengajaran, karena dalam hal ini ustadzah pengabdian diajarkan untuk mencapai target pada silabus masing-masing mata pelajaran dan disamaratakan dengan seluruh pengampu masing-masing kelas.

Pemaparan tersebut seperti yang dijelaskan oleh *Al-Ustadzah Santi Zulfa, S.HI*, sebagai berikut:

“Pondok kita menggunakan istilah KKG, untuk pemantauan mata pelajaran yang akan disampaikan kepada santriwati tepat pada sasaran atau sudah sesuai dengan silabus yang diberikan atau belum, karena tidak hanya ustadz, ustadzah *suyukh* saja yang menjadi pengajar, maka dicampur antara tenaga pendidik kampus 2 dan guru pengabdian, dijadikan satu kesatuan dalam kelompok supaya bisa berdiskusi apabila ada kesulitan dalam pengajaran.”⁸⁰

Kegiatan KKG di pesantren ini dilaksanakan minimal 3 bulan sekali, maksimalnya 1 bulan sekali. Setiap rumpun mata pelajaran terdapat ketua yang diambil dari ustadz ataupun ustadzah senior yang bertanggung jawab untuk menentukan waktu serta tempat pelaksanaan kegiatan tersebut. KKG disini juga dilaksanakan guna menindaklanjuti sejauh mana Silabus telah dijalankan oleh guru senior maupun guru pengabdian.

⁸⁰ Lihat Transkrip Wawancara. 07/W/25/06/2023 Dalam Lampiran Hasil Penelitian

Pelaksanaan KKG berada dibawah tanggung jawab TU MBI (*Ma'hadul Banat Al-Islamy*). Mulai dari pembuatan jadwal sampai pelaksanaannya TU MBI dibantu dan diawasi oleh pelaksana kedirekturan dan kepala madrasah. Dalam hal ini mulai dari jenjang pengabdian sudah diajarkan bagaimana pengelolaan materi atau bahan ajar bagi santriwati. Pengembangan karir di pesantren ini tidak hanya untuk tenaga pendidik senior, namun mulai sejak pengabdian awal sudah diajarkan dan dilibatkan dalam kegiatan sistem model pengembangan karir.

C. Pembahasan

1. Analisis Mengenai Perencanaan Karir Tenaga Pendidik

Perencanaan karir yaitu suatu kegiatan dimana seseorang diseleksi dengan tujuan supaya meningkatnya kemampuan dan perjalanan karir masing-masing individu. Dapat diartikan pula sebuah metode dimana individu dapat memahami serta menyimpulkan bagaimana step yang akan menunjang tujuan karirnya sendiri.⁸¹ Perencanaan karir pada tenaga pendidik yaitu suatu proses yang digunakan hampir pada semua lembaga pendidikan guna meningkatkan tujuan dalam pendidikan dan

⁸¹ Rais Dera Pua Rawi, Etall. *Manajemen Karir, Teori dan Praktek*. (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021). 21.

pengajaran.⁸² Melalui perencanaan karir, setiap individu dapat menemukan cara bahkan metode untuk meningkatkan taraf kemampuan dalam berkarir.

Pesantren Putri Al-Mawaddah dalam hal perencanaan karir menggunakan sistem pengambilan tenaga mengabdikan setelah selesainya pendidikan akhir MA, yaitu kelas 6 atau setara dengan kelas 3 MA. Dengan perencanaan pengabdian ini semua ketentuan terkait peraturan dan tugas-tugasnya diatur dan diolah langsung dari pimpinan beserta stafnya. Pada perencanaan pengabdian ini diawasi pula dengan adanya kegiatan evaluasi rutin mingguan untuk perencanaan kegiatan kepesantrenan serta dua minggu sekali untuk perencanaan kegiatan pendidikan dan pengajaran, guna penyetaraan tugas satu dengan lainnya dan meningkatkan strategi dalam pelaksanaan setiap kegiatan kepesantrenan maupun pengajaran. Pesantren khusus putri ini merancang karir pada ustadzah pengabdian secara individu maupun organisasi. Dalam perencanaan karir individu maupun organisasi dipukul rata dan diatur dalam Job Description Ustadzah Pengabdian PPAM, yang didalamnya mencakup kedisiplinan dalam bekerja.

Hal tersebut selaras dengan teori pada Bab II yaitu, diantara materi perencanaan karir terdapat dua materi, yakni individu dan organisasi.

⁸² Renaldy Massie, Etall. *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkah Ilmiah Efisiensi. Vol. 15. No. 05. 2015. 637

Dalam perencanaan individu dan organisasi sama-sama memiliki beberapa cara untuk meningkatkan kapasitas karirnya, seperti halnya evaluasi sebagai peningkatan dan penyelarasan tugas, serta upaya meningkatkan kedisiplinan pesantren. Pada evaluasi yang diadakan, terkait perencanaan karir perlu memerhatikan kebutuhan dan keahlian individu, supaya hasil dari evaluasi dapat terlihat dan terlaksana. Pada tahun 1951, perencanaan atau bimbingan karir di istilahkan bimbingan jabatan dan menekankan pada kecocokan antara keahlian dengan tuntutan serta persyaratan pekerjaan.⁸³

Berhubungan dengan adanya perencanaan karir pada ustadzah pengabdian, maka diperlukan juga perkembangan karir yang dapat terpengaruh melalui pemahaman serta kesadaran para individu masing-masing, seperti sikap, karakter, dan pengetahuan teknis maupun teoritis pada saat melakukan pekerjaan. Mengenai hal tersebut perlu memperhatikan beberapa faktor penyebab individu mengalami kesulitan dalam menjalani dunia pekerjaan, contohnya seperti tidak dapat membagi waktu diantara banyaknya tugas yang diberikan, ataupun ketidak siapan dalam menerima ketentuan untuk mengabdikan.

Penjelasan tersebut sebanding dengan teori mengenai kesulitan yang akan dihadapi individu dalam lingkup pekerjaan, yakni dikarenakan tidak

⁸³ Arina Hidayati. *Perencanaan Karir Sebagai Bentuk Investasi Pendidikan Siswa SMK (Studi Kasus di SMK Negeri Batang)*. Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial. Vol. 25. No. 2. 2015. 4

memiliki kesiapan yang matang sebelumnya, karena masing-masing individu memiliki keahlian yang berbeda, maka dalam hal *preparation* juga perlu diperhatikan. Dalam praktiknya, perlu mengaitkan kontribusi dalam kesiapan ataupun kesulitan yang mungkin saja terjadi pada setiap individu.⁸⁴

Karir pada seorang guru yaitu suatu perkembangan dan kemajuan yang sistematis serta telah tercapai oleh seorang guru dalam profesinya. Karir seorang guru juga amat penting untuk terus menerus dikembangkan dengan berbagai kegiatan pembinaan serta pengembangan karir tenaga pendidik, dengan tujuan supaya mutu pendidikan terus menerus naik dan dapat mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.⁸⁵

2. Proses Jalur Karir Tenaga Pendidik

Bentuk implementasi dari jalur karir di Pesantren khusus putri ini yaitu, semua elemen yang ada dipesantren, khususnya usadzah pengabdian bisa mengikuti setiap langkah dalam perjalanan karir pengabdian dari segala sisi. Dalam hal ini dipukul rata antara pengabdian tahun pertama sampai tahun terakhir, dengan tujuan yang sama pada suatu tingkatan jabatan, yang mana nantinya semua individu berkesempatan untuk meningkatkan kapasitas diri masing-masing pada suatu organisasi.

⁸⁴ Helsa Nasution. *Perencanaan Karir Mahasiswa Setelah Wisuda Pascasarjana*. Consilium : Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan, Vol. 6. No. 1. 2019 3.

⁸⁵ Munawir, Etall. *Pengembangan Profesi dan Karir Guru*. Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan. Vol. 7. No. 1. 2022. 75.

Hal ini selaras dengan pemaparan peneliti pada Bab II, yang menjelaskan mengenai pola rangkaian pekerjaan yang wajib dilewati oleh setiap pekerja, guna mencapai tujuan suatu karir. Jalur karir bersifat normatif dan ideal, dengan maksud setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama demi tujuan yang akan dicapai secara bersama-sama.⁸⁶

Pada teori peneliti terdapat penjelasan mengenai beberapa jalur karir dalam organisasi, salah satunya yaitu Jalur Karir Jaringan. Jalur karir jaringan, merupakan jalur karir yang mencakup rentetan jabatan secara vertical maupun horizontal. Pada poin ini mempertimbangkan adanya pertukaran pengalaman kerja pada level tertentu dan juga sesuai kebutuhan pengalaman yang lebih tinggi pada suatu level sebelumnya dilakukan pengembangan ke tingkat yang lebih tinggi.

Terkait teori peneliti mengenai jalur karir jaringan, setara dengan hasil penelitian pada Pesantren Putri ini, membahas rentetan jabatan secara vertical maupun horizontal di Pesantren ini menerapkan sistem senioritas pada ustadzah pengabdian. Dalam hal keorganisasian pertukaran pengalaman kerja dilaksanakan sesuai kebutuhan dalam hal pengalaman yang mandalam pada beberapa bagian tertentu. Selain jalur karir organisasi, Pesantren Putri ini juga menerapkan sistem kaderisasi untuk karir pendidikan dan pengajarannya.

⁸⁶ Harini Fajar Ningrum, Etall. *MSDM Perusahaan*. (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021). 76

Mengenai kaderisasi yaitu komponen dari serangkaian kegiatan untuk menyiapkan sumber daya manusia secara terbimbing dan terlatih dengan tujuan menghasilkan para penerus yang mampu membangun serta meningkatkan peran dan fungsi lembaga dengan lebih baik dalam hal pendidikan formal maupun non formal yang sengaja dipersiapkan untuk meneruskan apa yang telah dilaksanakan dan diadakan pada saat ini.⁸⁷

Sepadan dengan hasil paparan data peneliti, yaitu pemanfaatan beberapa personil dari alumni untuk diberi kesempatan mengenyam pendidikan S1 dengan biaya dari Pesantren, dan akan dibebankan dikemudian hari kepada yang bersangkutan untuk kembali ke Pesantren guna mengabdikan dirinya selama waktu yang telah ditentukan, yaitu setara dengan lama waktu kuliah ditambah satu tahun.

3. Teknik Pengembangan Karir Tenaga Pendidik

Taknik pengembangan karir bagi tenaga pendidik di Pesantren Putri ini dititik beratkan pada ustadzah pengabdian, sebab yang mendominasi dalam semua pelaksanaan kepesantrenan adalah ustadzah pengabdian. Dalam hal pengembangan karir ustadzah pengabdian, Pimpinan beserta staf pengajarannya sangat memperhatikan pada kemampuan masing-masing individu, dengan begitu staf pengajara pesantren telah merancang kegiatan khusus untuk pengembangan karirnya. Beberapa kegiatan

⁸⁷ Saputra Roni Tamara. *SISTEM KADERISASI DAN PENETAPAN CALON ANGGOTA LEGISLATIF DALAM PEMILU 2009 (Studi Kasus Partai Golkar Kabupaten Penajam Paser Utara)*. eJournal Ilmu Pemerintahan. Vol.02. No. 01. 2014. 1831

tersebut seperti Up Grading dengan metode Peer Teaching, KKG (Kelompok Kerja Guru), dan Ta'ihilul Maddah.

Up Grading yaitu pembelajaran yang dapat meningkatkan tenaga pendidik dalam menghubungkan mata pelajaran dengan situasi pada kondisi yang nyata serta pembelajaran yang meningkatkan motivasi peserta didik supaya dapat menghubungkan pengetahuan dan kemampuannya dalam kehidupan sehari-hari.⁸⁸ Sedangkan pengertian mengenai metode *Peer Teaching*, yaitu biasa disebut dengan mengajar sesama teman sebaya. Metode ini dianggap efektif bagi kalangan zaman sekarang karena pada umumnya dikarenakan hubungan antar teman jauh lebih dekat dibanding dengan fasilitator lainnya.⁸⁹ Kemudian kegiatan KKG merupakan akronim dari Kelompok Kerja Guru, pada tahun 1996 Depdikbud atau yang sekarang disebut dengan Kemendiknas mempublikasikan pengertian dari KKG sebagai suatu kelompok kerja, teknik mengajar, interaksi antara guru dan peserta didik, metode mengajar, dan lain sebagainya yang merujuk pada penciptaan kegiatan belajar mengajar yang aktif guna meningkatkan pengetahuan serta penguasaan materi pada guru atau tenaga pendidik.⁹⁰

⁸⁸ Ening Yuni Soleh Astuti. *Up Grading Learning: Implementasi Pembelajaran PAI melalui Pembinaan Pengawas di MTs Wilayah Binaan Bantul*. Jurnal Pendidikan Madrasah. Vol. 05. No. 01. 2020. 99.

⁸⁹ Irwan Hadi, Harlina Putri Rusiana, Etall. *Peningkatan Kelulusan Uji Kompetensi Melalui Pendekatan Teman Sebaya*. (Banten: CV. AA. RIZKY, 2019). 13-14.

⁹⁰ Hamzah B. Uno, Nina Lamatenggo. *Tugas Guru dalam Pembelajaran Aspek yang Mempengaruhi*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016). 94.

Sama halnya dengan pemaparan Baba II hasil penelitian terdahulu, pada Pesantren Darul Ihsan juga membentuk beberapa kegiatan dalam program peningkatan karir dan pengembangan diri, kegiatan tersebut seperti *short course*, studi lanjutan, dan *in house training*. Pada pelaksanaannya disesuaikan dengan kemampuan financial pesantren, dan juga memperhatikan minat, bakat, kompetensi, serta kinerja yang ditunjukkan oleh para guru.⁹¹

Dari hasil peneliti dengan penelitian terdahulu terdapat beberapa kesamaan dengan teori teknik pengembangan karir organisasi antara lain, memberikan pekerjaan awal yang menantang, memberikan tinjauan pekerjaan yang realistis dalam perekrutan, kegiatan penilaian, konseling atau penyuluhan karir, workshop pengembangan karir, pelatihan dan pendidikan lanjut, perubahan pekerjaan berkala, dan cuti atau istirahat panjang.⁹²

Dari beberapa kegiatan yang terlaksana di Pesantren khusus putri ini, maka dapat meningkatkan motivasi serta kinerja ustadzah pengabdian dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti penjelasan pada teori perencanaan karir yang menjelaskan tentang kegiatan perencanaan karir

⁹¹ Fauziah. *Pelaksanaan Pengembangan Karir Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 30 Muaro Jambi*. (Jurnal Skripsi UIN Sulthan Thaha Saifuddin: Jambi 2018)

⁹² Clara Moningga, Etall. *Psikologi Industri dan Organisasi*. (Riau: Dd Publishing, 2021). 287

yang jelas akan meningkatkan motivasi dan kinerja dalam pelaksanaan pekerjaannya.⁹³



⁹³ Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5. No. 9. 2016. 5496.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang berjudul Model Pengembangan Karir Tenaga Pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam hal perencanaan pengembangan karir, pesantren putri menitik beratkan pada ustadzah pengabdian, yang nantinya bisa ambil sebagai perputaran kaderisasi. Perencanaan pengembangan karir di pesantren ini sudah menggunakan sistem kaderisasi sejak tahun 1997, awal mula sistem kader diadakan karena penggunaan dua kurikulum dalam pendidikan dan pengajarnya, yaitu kurikulum Kemenag dan KMI Gontor. Pemilihan personil yang akan dijadikan kader dilakukan secara langsung oleh Ibu Pengasuh Pesantren Putri Al-Mawaddah tanpa perantara. Kaderisasi pertama menarik masing-masing 3 personil untuk materi pelajaran umum, dan dilanjutkan penarikan kader untuk materi pelajaran pondok. Sebelum adanya sistem kaderisasi pesantren ini menitik beratkan pada sumberdaya alumni untuk dijadikan tenaga pendidik secara langsung.
2. Proses jalur karir pada lembaga pesantren ini yang menerapkan sistem terstruktur seperti yang dijelaskan pada teori rentetan jabatan secara vertical maupun horizontal, seperti halnya penetapan suatu tugas pada

individu yang dilaksanakan dengan cara pemberian surat MK bagi yang bersangkutan oleh staf pimpinan, yang kemudian mendapat pengarahan dalam sebuah forum untuk dijelaskan dengan Job Description masing-masing yang ditugaskan.

3. Beberapa kegiatan yang digunakan dalam rangka pengembangan karir pada ustadzah pengabdian antara lain:
 - a. Up Grading Guru yang dilanjut dengan praktek mengajar dengan Metode *Peer Taching*, dilaksanakan setiap 1 tahun sekali di awal tahun ajaran.
 - b. KKG (Kelompok Kerja Guru), dilaksanakan minimal 3 bulan sekali, dan maksimal 1 bulan sekali.
 - c. Kegiatan *Ta'hilul Maddah* (Pengajian *I'dad*), dilaksanakan setiap akhir pekan yaitu hari jum'at malam sabtu.

Semua kegiatan tersebut diadakan di Kampus 1 Pesantren Putri Al-Mawaddah. Kegiatan tersebut dikhususkan pada ustadzah pengabdian tahun pertama sampai tahun terakhir. Diadakannya kegiatan tersebut sebagai upaya pesantren dalam menanamkan kemampuan dan meningkatkan kapabilitas pada ustadzah pengabdian terkait pendidikan dan pengajaran, sebab perencanaan karir di pesantren ini diajarkan pada alumni dan akan dituai pada saat kaderisasi diberlakukan kembali.

Segala hal yang berjalan di Pesantren Putri Al-Mawaddah ini, mulai dari kegiatan sampai berbagai sarana dan prasarana penunjang berjalannya sistem pesantren diatur dan ditetapkan oleh Pimpinan Pesantren yang kemudian diteruskan atau disampaikan kepada Pengasuh Pesantren dan ditindak lanjuti oleh Staf Pesantren. Termasuk juga dengan kegiatan belajar mengajar sampai hal pengembangan karir juga berjalan atas perintah dan keputusan Pimpinan Pesantren Putri Al-Mawaddah.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diambil oleh peneliti, maka penulis bermaksud memberi saran untuk lembaga pesantren khusus putri ini ataupun untuk peneliti selanjutnya. Semoga saran yang diberikan oleh peneliti dapat bermanfaat dan bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk kedepannya, yaitu sebagai berikut:

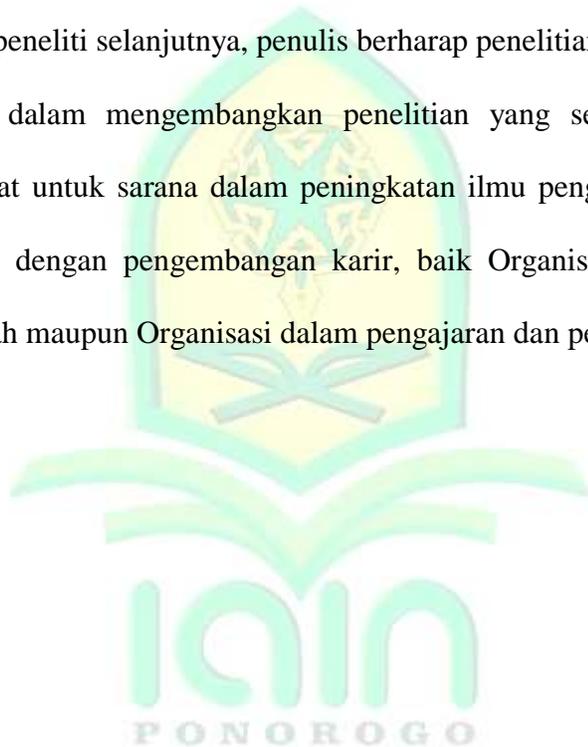
1. Bagi Pihak Lembaga Pesantren

- a. Atas apa yang telah peneliti dapatkan, pihak pesantren disarankan untuk melanjutkan sistem kaderisasi dengan memperbaiki administrasi yang ada, seperti persetujuan hitam diatas putih seperti persyaratan yang ditentukan untuk kaderisasi, MoU dengan pihak-pihak yang terlibat, dan lain sebagainya.
- b. Disarankan untuk dibentuknya penanggung jawab atau pembimbing dalam pengkaderan supaya lebih tertib terkait perekrutan ataupun

pengajuan personil yang akan menjadi kader pesantren. Bisa dilanjutkan juga dengan pembentukan kantor khusus urusan kader guna memperkuat jalannya sistem kaderisasi ini, sehingga tidak akan ada yang keluar jalur untuk tidak meneruskan pengabdian setelah selesai studi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penulis berharap penelitian ini bisa dijadikan referensi dalam mengembangkan penelitian yang serupa. Juga dapat bermanfaat untuk sarana dalam peningkatan ilmu pengetahuan yang ada kaitannya dengan pengembangan karir, baik Organisasi Santriwati Al-Mawaddah maupun Organisasi dalam pengajaran dan pembelajaran.



DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Faridz. “Manajemen Strategi dan Kepemimpinan Kiai dalam Meningkatkan Kinerja tenaga Pendidik di Pesantren”. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*. Vol. 1 No. 8, 2022.
- Alhamid Thalha. *Resume: Instrumen Pengumpulan Data*. Sorong, Sekolah Tinggi Agama Islam, 2019
- Ariani. Skripsi: “Rekrumen Tenaga Pendidik Dalam peningkatan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Musthafawiyah Purbabaru”. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2020.
- Ariesta, Ni Luh Putu & Angga Dewi. “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery”. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5 No. 9, 2016.
- Ariffudin. *Perencanaan dan Pengendalian SDM*. Sulawesi: CV. Feniks Muda Sejahtera, 2022.
- Arifin, Noor. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Jepara: Universitas Islam Nahdatul Ulama – UNISNU.
- Astuti, Ening Yuni Soleh.”Up Grading Learning: Implementasi Pembelajaran PAI melalui Pembinaan Pengawas di MTs Wilayah Binaan Bantul”. *Jurnal Pendidikan Madrasah*. Vol. 05 No. 01, 2020.
- Azhari, Riza. “Manajemen Pembinaan Karir Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam”, *UNIDA Gontor Journalis (Universitas Darussalam), At-Ta'dib*. Vol. 12 No. 2, 2017.
- Bintari, Surya. “Studi Tentang Tingkat Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik SMPIT Pesantren AL-BINAA Bekasi Tahun 2016”. *Value Journal of Management and Business*. Vol.1 No. 2, 2017.
- Butarbutar, Marisi Etall. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Cen, Cia Cai. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: PT. Inovasi Pratama Internasional, 2022.
- Danumiharja, Mintarsih. *Profesi Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Deepublish, 2014.

- Fauziah. "Pelaksanaan Pengembangan Karir Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 30 Muaro Jambi". *Jurnal Skripsi UIN Sulthan Thaha Saifuddin*: Jambi 2018.
- Habsari Sri. *Bimbingan dan Konseling SMA*. Jakarta: Grasindo, 2005.
- Hadi, Irwan, Harlina Putri Rusiana. *Peningkatan Kelulusan Uji Kompetensi Melalui Pendekatan Teman Sebaya*. Banten: CV. AA. RIZKY, 2019.
- Harahap, Tuti Khairani, Etall. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: CV.Tahta Media Group, 2021.
- Harbani Rahma, Detik Hikmah. <https://www.detik.com/hikmah/doa-dan-hadits/d-6425790/5-hadits-tentang-guru-bukti-betapa-islam-memuliakannya>,. Diakses pada Jum'at 25 November 2022.
- Hariandi, Ahmad. *BUDAYA PESANTREN Telaah Kepuasan Kerja Guru*. Klaten: Lakeisha, 2019.
- Hidayah, Bashirotul. "Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Pondok Pessantren". *Jurnal Ilmu Pedidikan*. Vol. 6 No. 1, 2022.
- Indahingwati, Asmara & Novianto Eko Nugroho. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Kurniawati Endah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2021.
- Larasati, Sri. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018.
- Lestari, Indah. "Meningkatkan Kematangan Karir Remaja Melalui Bimbingan Karir Berbasis Life Skills". *Jurnal Konseling GUSJIGANG*. Vol. 3 No. 1, 2017.
- Majelis Pimpinan Tertinggi PPAM. *Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Majelis Pimpinan Tertinggi*. Pesantren Putri Al-Mawaddah, 2019.
- Munawir. "Pengembangan Profesi dan Karir Guru". *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*. Vol. 7 No. 1, 2022.
- Nasution, Helsa. "Perencanaan Karir Mahasiswa Setelah Wisuda Pascasarjana". *Consilium: Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan*, Vol. 6 No. 1, 2019

- Ningrum, Harini Fajar. *MSDM Perusahaan*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021.
- Paradigma dan Teori dalam Etnografi Baru dan Etografi Kritis*. Buku Prosiding Seminar Nasional. (IHDN Press, 2016)
- Pesantren Putri Al-Mawaddah*.
<https://www.pesantrenputrialmawaddah.sch.id/tentang-kami/sejarah/>. Diakses pada Mei 2014.
- PPAM. Salam Redaksi *Wardah (Warta Al-Mawaddah)*. Pesantren Putri Al-Mawaddah, 2022
- Pua Rawi, Rais Dera. *Manajemen Karir, Teori dan Praktek*. Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021.
- Rahman, Abd. *Buku Ajar Manajemen SDM*. Bandung: CV. Feniks Muda Sejahtera, 2022.
- Rijali, Ahmad . “Analisis Data Kualitatif”. *UIN Antasari Banjarmasin*. Vol. 17 No. 33, 2018.
- Ristianah, Niken. “Konsep Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik”. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 5 No. 1, 2021.
- Rofa’ah. *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Rozalena, Agustin & Sri Komala Dewi. *Panduan Praktis Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup), 2016.
- Sabarofek, Margareth Sylvia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2022.
- Salabi, Agus Salim. “Pengembangan Karier Guru Di Pesantren Darul Ihsan Hampanan Perak Deli Serdang”. *Jurnal IAIN Lhokseumawe: Aceh 2021, Journal Continuous Education*. Volume 2, Issue 1 2021
- Sekretariat PPAM. *DIKTAT Pekan Perkenalan Khutbatul ‘Arsy*. Pesantren Putri Al-Mawaddah, 2022.
- Sekretariat PPAM. *Sejarah Berdirinya Pesantren Putri Al-Mawaddah*, 2022.

- Sekretariat PPAM. *STATUTA Edisi Revisi I*. Pesantren Putri Al-Mawaddah, 2021
- Seta, Anggada Bayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021.
- Siregar, Robert Tua, Etall. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Sudiartono. “Manajemen Tenaga Kependidikan di SMP Negeri Satap Tira.” *Jurnal Pedais*. Vol.2 No. 1, 2020.
- Tamara, Saputra Roni. “Sistem Kaderisasi Dan Penetapan Calon Anggota Legislatif Dalam Pemilu 2009 (Studi Kasus Partai Golkar Kabupaten Penajam Paser Utara)”. *eJournal Ilmu Pemerintahan*. Vol.02 No. 01, 2014.
- Thoha, Mohammad & Taufikurrahman. *Aktualisasi Nilai-Nilai Kecerdasan Emosional Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi*. Pamekasan: Duta Media Publishing, 2016.
- Tohir, Kholis. *Model Pendidikan Pesantren Salafi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Uno, Hamzah B., Nina Lamatenggo. *Tugas Guru dalam Pembelajaran Aspek yang Mempengaruhi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016.
- Wahyu Yus Isnainita, Etall. *Manajemen Industri Perikanan*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2023.
- Wakhinuddin S. *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*. Padang: UNP Press, 2020.
- Widyanti, Rahmi. *Manajemen Karir (Teori, Konsep, dan Praktik)*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2021.
- Wirdianti, Hesti. Skripsi: “Manajemen Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Modern Al-Mishbah (Studi Kasus di Pondok Pesantren Modern Al-Mishbah Muhajirin Neskab. Muari Jambi)”. Jambi: Universitas Islam Negeri Sutha, 2021.
- Yusuf, Arbaiyah. *Sejarah Berdirinya Pesantren Putri Al-Mawaddah*. Ponorogo: 2022

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA

A. Wawancara Wakil Pengasuh dan Pelaksana Kedirekturan Pesantren Putri Al-Mawaddah

1. Di Pesantren Putri Al-Mawaddah apakah ada sistem pengembangan karir ataupun jenjang karir?
2. Bagaimana sistem pengembangan ataupun jenjang karir yang berjalan di Pesantren Putri Al-Mawaddah?
3. Sistem pengembangan karir seperti apa yang diterapkan di Pesantren Putri Al-Mawaddah?
4. Apakah MPT, Yayasan, ataupun Wakil Pengasuh bisa dipilih secara sistem pengembangan ataupun jenjang karir?
5. Bagaimana dengan sistem pemilihan MPT, Yayasan, Wakil Pengasuh, serta Pengawas Kedirekturan?
6. Apakah ada komponen khusus dalam struktur pimpinan? Seperti MPT, Yayasan, Wakil Pengasuh, dan Pengawas Kedirekturan?
7. Adakah pembagian tugas pada masing-masing struktur pimpinan (MPT, Yayasan, Direktur, Wakil Pengasuh, dan Pengawas Kedirekturan) dalam penanganan pengembangan karir?
8. Pembahasan mengenai pengembangan karir apakah masuk dalam rapat sidang MPT?

B. Wawancara Kepala Madrasah

1. Bagaimana sistem berjalannya pengembangan ataupun jenjang karir di Pesantren Putri Al-Mawaddah?
2. Bagaimana sistem rekrutmen tenaga pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah?
3. Apa yang menjadi tolak ukur dalam penempatan mengajar pada guru pengabdian?

4. Guru pengabdian, apakah bisa mengikuti alur pengembangan karir di Pesantren Putri Al-Mawaddah?
5. Adakah tingkat karir tertinggi di Pesantren Putri Al-Mawaddah?

C. Wawancara Anggota Kaderisasi Periode I

1. Tahun berapa dimulainya sistem kaderisasi?
2. Bagaimana awal diadakannya sistem rekrutmen kaderisasi?
3. Ketetapan apa saja yang berlaku setelah menjadi kader Pesantren Putri AL-Mawaddah?
4. Adakah perjanjian MoU mengenai sistem kaderisasi ini?
5. Siapa saja yang berhak menentukan personil kader Pesantren Putri Al-Mawaddah?

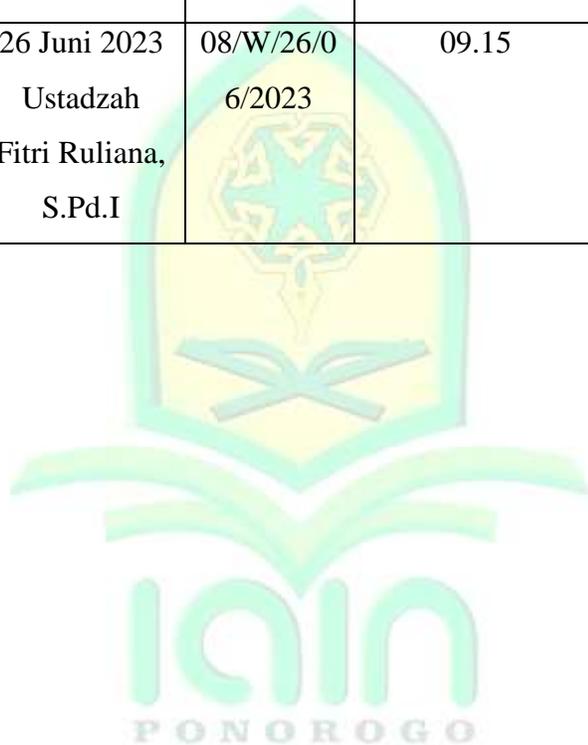


Lampiran 2

JADWAL WAWANCARA

NO.	Tanggal & Informan	Kode	Waktu	Topik
1.	27 Mei 2023 Ustadzah. Irahayu HM, S.IP	01/W/27/0 5/2023	09.15	Pencarian informasi mengenai MPT, Yayasan, Direktur, Wakil Pengasuh, serta Pengawas Kedirekturan
2.	28 Mei 2023 Ustadzah. Ricca Anggraini, S.Tr. Keb	02/W/28/0 5/2023	09.30	Penggalian informasi terkait pengembangan atau jenjang karir di PPAM
3.	31 Mei 2023 Ustadz. Muhammad Ridwan, S.Pd	03/W/31/0 5/2023	09.00	Sistem pelaksanaan pengembangan karir
4.	17 Juni 2023 Ustadzah. Nova Damayanti, S.Si	04/W/17/0 6/2023	15.15	Awal mulanya sistem kaderisasi di adakan.
5.	20 Juni 2023 Ustadzah. Evi Faizah, Lc, M.Pd	05/W/20/0 6/2023	09.15	Tata cara pemilihan kader di PPAM.

6.	24 Juni 2023 Ustadzah. Hidayatun Nafi'ah, S.Si	06/W/24/0 6/2023	09.00	Jenjang karir yang berjalan di PPAM.
7.	25 Juni 2023 Ustadzah. Santi Zulfa, S.HI	07/W/25/0 6/2023	09.30	Keberlanjutan sistem kaderisasi dan Teknik Pengembangan Karir di PPAM
8.	26 Juni 2023 Ustadzah Fitri Ruliana, S.Pd.I	08/W/26/0 6/2023	09.15	Tambahan Informasi mengenai Pengembangan Karir



Lampiran 3

TRANSKIP WAWANCARA

Kode : 01/W/27/05/2023
Nama Informan : Ustadzah. Irahayu HM, S.IP
Identitas Informan : Wakil Pengasuh Pesantren Putri Al-Mawaddah
Hari / Tgl Wawancara : Sabtu, 27 Mei 2023
Waktu Wawancara : 09.15 WIB
Tempat Wawancara : Kantor Wakil Pengasuh PPAM

Peneliti	Apakah MPT, Yayasan, Direktur, Wakil Pengasuh, ataupun Pelaksana Kedirekturan bisa dipilih secara sistem pengembangan ataupun jenjang karir? dan bagaimana dengan sistem pemilihan MPT, Yayasan, Wakil Pengasuh, serta Pengawas Kedirekturan?
Informan	Dalam Pesantren Putri Al-Mawaddah ini secara sistem tidak jauh seperti Gontor, jadi dalam kepemimpinan di sini tidak mematok pada hasil pengembangan karir ataupun jenjang karir. Terlebih pesantren ini sudah diwakafkan jadi siapapun harus merasa memiliki untuk memajukan sistem pengajaran maupun pembelajarannya. Untuk komponen MPT (Majelis Pimpinan Tertinggi) dan Yayasan terdiri dari sebanyak-banyaknya 17 anggota, terdiri dari 7-10 orang yang diambil dari keluarga dan sisanya diambil dari alumni, unsur keluarga bani Sahal, tokoh masyarakat, ataupun pakar pendidikan. Adanya keluarga dalam struktur MPT (Majelis Pimpinan Tertinggi) bertujuan sebagai pengawas jalannya semua sistem pesantren. Sedangkan untuk semua pemilihan seperti MPT, Yayasan, Wakil

	<p>Pengasuh, serta Pengawas Kedirekturan, kekuasaan penuh terdapat pada Pendiri Pesantren Putri Al-Mawaddah. Selagi bapak Pendiri masih ada dan masih sehat, maka keputusan terbesar ada di titah perintah beliau, dan bila diwakilkan maka turun kepada MPT (Majelis Pimpinan Tertinggi) dan bila diwakilkan kembali maka turun pada Yayasan.</p>
Peneliti	<p>Adakah pembagian tugas pada masing-masing struktur pimpinan (MPT, Yayasan, Direktur, Wakil Pengasuh, dan Pengawas Kedirekturan) dalam penanganan pengembangan karir?</p>
Informan	<p>Mengenai pembagian tugas tentu ada, antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. MPT (Majelis Pimpinan Tertinggi), sebagai pengawas kinerja Yayasan PPAM, dan bertugas melaksanakan amanat serta penjelasan-penjelasan Pendiri Pesantren yang tercantum dalam Piagam Penyerahan Wakaf Pesantren b. Yayasan PPAM, sebagai pengawas aset-aset pesantren beserta bangunan-bangunan pesantren yaitu bertanggung jawab atas pembiayaan ataupun pemeliharaan harta benda milik lembaga, sebagai penanggung jawab jalannya pembelajaran SDIT dan TKIT Pesantren Putri Al-Mawaddah c. Direktur PPAM, bertugas memimpin penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran di pesantren secara menyeluruh sesuai dengan STATUTA Pesantren. d. Wakil Pengasuh PPAM, sebagai tangan kanan dan penggerak lapangan dari apa yang telah

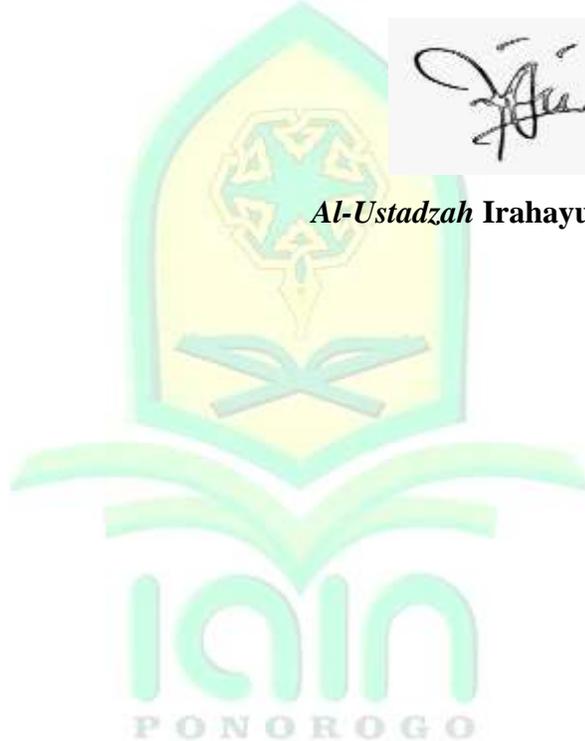
	<p>dimandatkan oleh MPT (Majelis Pimpinan Tertinggi).</p> <p>e. Pelaksana Kedirekturan, bertugas sebagai perantara bapak Direktur dalam hal apapun, seperti menggantikan beliau bila berhalangan hadir dalam kegiatan pesantren.</p>
--	--

Ponorogo, 02 September 2023

Wakil Pengasuh Pesantren Putri Al-Mawaddah



Al-Ustadzah Irahayu HM, S.IP



TRAKSIP WAWANCARA

Kode : 02/W/28/05/2023
Nama Informan : Ustadzah. Ricca Anggraini, S.Tr.Keb
Identitas Informan : Wakil Pengasuh Pesantren Putri Al-Mawaddah
Hari / Tgl Wawancara : Ahad, 28 Mei 2023
Waktu Wawancara : 09.30 WIB
Tempat Wawancara : Depan Kantor Bagian Pengasuhan

Peneliti	Di Pesantren Putri Al-Mawaddah apakah ada sistem pengembangan karir ataupun jenjang karir, jika ada bagaimana sistem pengembangan ataupun jenjang karir yang berjalan di Pesantren Putri Al-Mawaddah dan sistem pengembangan karir seperti apa yang diterapkan di Pesantren Putri Al-Mawaddah?
Informan	<p>Sistem pengembangan karir di Pesantren Putri Al-Mawaddah tidak terlihat atau tidak menonjol seperti yang kita ketahui di sekolah luar pada umumnya.</p> <p>Jenjang karir diluar kepesantrenan yang berjalan di Pesantren ini hampir sama dengan sekolah swasta pada umumnya. Seperti pendaftaran guru honorer yang dilakukan oleh pihak sekolah sebagai pengajuan untuk menuju ke taraf jenjang berikutnya, seperti halnya sertifikasi yang diperuntukkan guru non honorer. Jadi pihak sekolah juga selalu mengajukan kepihak DEPAG dan akan diseleksi. Di pesantren kita ini tidak ada secara jabatan, jenjang karir di tingkatkan sedemikian rupa. Terlebih pada setiap kegiatan-kegiatan pesantren kami selalu melibatkan semua ustadz maupun ustadzah dalam</p>

	<p>kepanitiaan, mungkin jika dalam pengembangan karir bisa dimulai sejak pengabdian bagi alumni, seperti pembagian penanggung jawab setiap kepanitiaan mulai panitia kecil (reuni alumni) sampai nantinya kepanitiaan besar seperti <i>Khutbatul 'Arsy</i>, ataupun bisa juga melalui kegiatan <i>Ta'hilul Maddah</i> setiap minggunya untuk meningkatkan kualitas mengajarnya, itu contoh pengembangan karir dalam lingkup pengabdian. Sedangkan dalam tenaga pendidik kampus 2 bisa dilakukan melalui beberapa kegiatan seperti Up Grading Guru ataupun KKG (Kelompok Kerja Guru), terkadang kami juga mengadakan workshop mengenai ketenaga pendidikan yang diadakan ketika libur pesantren.</p> <p>Di pesantren kita ini memang tidak terlalu menitik beratkan pada pengembangan karir untuk setiap ustadz dan ustadzah, karena Ust. Hasan Abdullah Sahal selalu mengajarkan ilmu <i>barokatologi</i> dalam apapun yang kita kerjakan untuk pesantren. Jadi, apapun titah perintah beliaulah yang menentukan karir kami dalam mengabdikan di pesantren ini.</p> <p>Jadi setiap dari kami berlomba-lomba untuk memberikan apapun yang bisa kita lakukan untuk pesantren.</p>
Peneliti	Pembahasan mengenai pengembangan karir apakah masuk dalam sidang rapat MPT (Majelis Pimpinan Tertinggi)?
Informan	Sidang rapat MPT dilaksanakan sekurang-kurangnya 6 bulan sekali, dalam pembahasannya tiap-tiap anggota

	mempunyai satu suara, jadi setiap dari kita wajib menyuarakan satu progres yang akan dilaksanakan ataupun yang telah terlaksana, dan untuk hal pengembangan karir yang wajib melaporkan yaitu Direktur dan Pelaksana Kedirekturan, namun untuk ketentuan pelaksanaan pengembangan karir memang ditekankan oleh Bapak Pendiri jika kami lebih pada penerapan ilmu <i>barokatologi</i> tadi, musyawarah MPT dianggap sah bila yang menghadiri sidang separuh dari jumlah anggota dan dihadiri oleh seorang ketua.
Peneliti	Atas dasar apa kegiatan Up Grading ini diadakan?
Informan	Up Grading ini kami rancang sebagai pondasi atau dasar penanaman rasa menjadi guru atas santriwati, yang dulunya mereka santri dan dituntut untuk menjadi ustadzah, tentunya sangat perlu bimbingan dan tuntunan terkait perguruan atau ketenaga pendidikan. Dari sini kami membentuk para ustadzah pengabdian untuk dapat memiliki rasa tanggung jawab atas pendidikan santriwati dengan bantuan para <i>asaatidz</i> dan <i>ustaadzaat suyukh</i> dalam pelaksanaannya

PONOROGO

Ponorogo, 02 September 2023

Wakil Pengasuh Pesantren Putri Al-Mawaddah



Al-Ustadzah Ricca Angraini, S.Tr.Keb

TRANSKIP WAWANCARA

Kode : 03/W/31/05/2023
Nama Informan : Ustadzah. Muhammad Ridwan, S.Pd
Identitas Informan : Kepala Madrasah PPAM
Hari / Tgl Wawancara : Rabu, 31 Mei 2023
Waktu Wawancara : 09.00 WIB
Tempat Wawancara : Kantor Kepala Madrasah

Peneliti	Bagaimana sistem rekrutmen tenaga pendidik di Pesantren Putri Al-Mawaddah?
Informan	Untuk sistem rekrutmen tetap ada, tetapi sifatnya menyesuaikan keperluan. Jadi jika sudah memadai dan mencukupi pihak pesantren tidak perlu mengeluarkan surat lamaran pekerjaan. Selama ini yang berjalan sudah mencukupi jadi tidak membuka perekrutan tenaga pendidik. Kalaupun ada tenaga pendidik baru itu hanya untuk urusan pembelajaran negara karena kita sudah mencukupi untuk SDM pembelajaran pondok. Pada tahun lalu membuka satu lowongan pekerjaan dan itu dikembalikan kepada pimpinan pesantren, karena keputusan ada di tangan pimpinan.
Peneliti	Bagaimana sistem berjalannya pengembangan ataupun jenjang karir di Pesantren Putri Al-Mawaddah?
Informan	Pengembangan ataupun jenjang karir di Pesantren Putri Al-Mawaddah tidak ada secara jabatan, namun berputar pada waktu dan masa dikarenakan kita berjalan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh Bapak Pendiri. Jadi hasil dari musyawarah MPT itulah yang kemudian

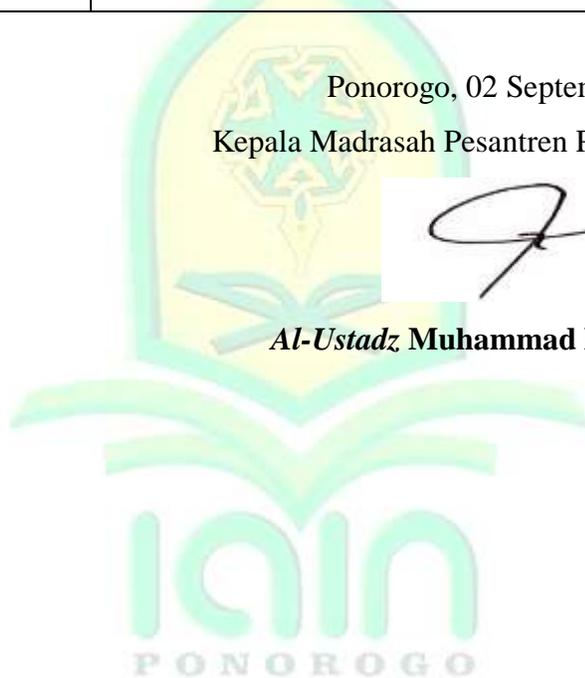
	menjadi tolak ukur tugas kami kedepannya.
Peneliti	Apa yang menjadi tolak ukur dalam penempatan mengajar pada guru pengabdian?
Informan	Dalam hal pemilihan bidang studi bagi ustazah pengabdian yang kita pertimbangan yaitu ; pertama, kemampuan akademik semasa menjadi santri, seperti bagaimana cara dia menerima materi yang diajarkan, kedua, dilihat dari nilai rapot kelas 4 sampai 6 dalam mengenai materi yang akan diberikan.

Ponorogo, 02 September 2023

Kepala Madrasah Pesantren Putri Al-Mawaddah



Al-Ustadz Muhammad Ridwan, S.Pd



TRANSKIP WAWANCARA

Kode : 04/W/17/06/2023
Nama Informan : Ustadzah. Nova Damayanti, S.Si
Identitas Informan : Kader Pesantren Periode I
Hari / Tgl Wawancara : Sabtu, 17 Juni 2023
Waktu Wawancara : 15.15 WIB
Tempat Wawancara : Depan Perpustakaan Kampus II

Peneliti	Tahun berapa dimulainya sistem kaderisasi di Pesantren Putri Al-Mawaddah dan bagaimana awal diadakannya sistem rekrutmen kaderisasi?
Informan	Adanya sistem kaderisasi di lembaga pesantren ini yaitu bermula pada dimulainya 2 kurikulum, jadi pada tahun 1997 Pesantren Putri Al-Mawaddah mulai menggunakan kurikulum kemenag dan kurikulum pesantren. Pada permulaan ini kami kekurangan tenaga pendidik guru bidang matematika, maka ibu Pengasuh memilih 3 orang untuk dikuliahkan pada jurusan tersebut dengan perjanjian harus kembali ke Pesantren untuk menjadi tenaga pendidik selama waktu yang telah ditentukan, yaitu setara dengan lama waktu kuliah ditambah 1 tahun

Ponorogo, 02 September 2023

Kader Pesantren Putri Al-Mawaddah



Al-Ustadzah Nova Damayanti, S.S

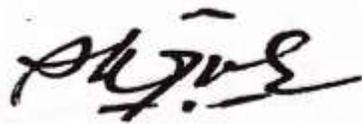
TRANSKIP WAWANCARA

Kode : 05/W/20/06/2023
Nama Informan : Ustadzah. Evi Faizah, Lc, M.Pd
Identitas Informan : Kader Pesantren Periode I
Hari / Tgl Wawancara : Selasa, 20 Juni 2023
Waktu Wawancara : 09.15 WIB
Tempat Wawancara : Depan Kantor Guru PPAM

Peneliti	Ketetapan apa saja yang berlaku setelah menjadi kader Pesantren Putri AL-Mawaddah, dan adakah perjanjian MoU mengenai sistem kaderisasi ini?
Informan	Pada saat dimulainya 2 kurikulum kami langsung di panggil oleh Ibu Pengasuh dan diberi amanah untuk melanjutkan pendidikan Strata 1 di perguruan tinggi yang ditentukan oleh beliau, dengan beberapa ketentuan untuk kembali ke <i>ma'had</i> selama waktu yang ditentukan pula. Dalam hal ini memang tidak ada surat perjanjiannya, jadi pada saat itu tidak ada yang mengikat untuk tetap berada pada tanggungan kita untuk kembali ke pondok, tapi meski dengan begitu kami tidak meninggalkan pesantren, kami tetap mengabdikan diri di pesantren hanya saja pulang pergi dari rumah dan tidak menetap di dalam pesantren.
Peneliti	Siapa saja yang berhak menentukan personil kader Pesantren Putri Al-Mawaddah?
Informan	Yang berhak menentukan siapa-siapa saja yang pantas menjadi kader adalah pimpinan, terutama bapak pendiri dan jajaran MPT.

Ponorogo, 02 September 2023

Kader Pesantren Putri Al-Mawaddah



Al-Ustadzah Evi Faizah, Lc, M.Pd

TRANSKIP WAWANCARA

Kode : 06/W/24/06/2023
Nama Informan : Ustadzah. Hidayatun Nafi'ah, S.Si
Identitas Informan : Kepala SMK, sekaligus Kader Periode I
Hari / Tgl Wawancara : Sabtu, 24 Juni 2023
Waktu Wawancara : 09.00 WIB
Tempat Wawancara : Kantor SMK PPAM

Peneliti	Ustadzah pengabdian, apakah bisa mengikuti alur pengembangan karir di Pesantren Putri Al-Mawaddah?
Informan	Tentu bisa, tapi juga tetap sesuai prosedur seperti mengikuti PPG, dan yang membedakan jika pengabdian tidak masuk data simpatika sedangkan yang sudah menyelesaikan pengabdian dan lanjut mengajar di sini maka akan masuk data simpatika yang nantinya data itu bisa digunakan untuk dilembaga pendidikan lainnya.
Peneliti	Adakah tingkat karir tertinggi di Pesantren Putri Al-Mawaddah?
Informan	Tidak ada tingkatan karir tertinggi di Pesantren Putri Al-Mawaddah. Semua yang menjalankan roda kegiatan pesantren ini adalah mengabdikan diri kita untuk pondok dan jika kita bisa dapat lain-lainnya seperti kenaikan jabatan ataupun tanggung jawab, itu namanya bonus. Seperti yang dikatakan Bapak Hasan, disini itu ada ilmu <i>barokatologi</i> yang bisa kita dapat jika kita menghidupi pondok ini.

Ponorogo, 02 September 2023

Kepala SMK Pesantren Putri Al-Mawaddah



Al-Ustadzah Hidayatun Nafi'ah, S.Si

TRANSKIP WAWANCARA

Kode : 07/W/25/06/2023
Nama Informan : Ustadzah. Santi Zulfa, S.HI
Identitas Informan : Pelaksana Kedirekturan
Hari / Tgl Wawancara : Ahad, 25 Juni 2023
Waktu Wawancara : 09.30 WIB
Tempat Wawancara : Kantor Wakil Pengasuh

Peneliti	Bagaimana sistem kader di pesantren ini? Apakah akan diadakan kembali atau tidak? Mengingat tidak dihapusnya ayat tentang syarat menjadi kader di AD/ART pesantren.
Informan	Sistem kaderisasi kami memang berjalan untuk beberapa waktu lalu, dan sempat berhenti sampai saat ini. Tapi kami sudah berencana untuk mengadakan kembali sistem kaderisasi itu demi keberlangsungan pesantren. Untuk sejauh ini kami sudah membentuk tim guna membantu dalam menyelesaikan administrasi yang diperlukan, dan kami akan tetap berpacu pada syarat dan ketentuan yang ada dalam AD/ART Majelis Pimpinan Tertinggi untuk pemilihan kandidat kadernya.
Peneliti	Mengapa pengembangan karir lebih ditekankan pada ustadzah pengabdian?
Informan	Mengenai pengembangan karir di Pesantren kita ini tidak diterapkan pada Ustadz dan Utadzah <i>suyukh</i> , karena sejak awal didirikannya Pesantren ini kami selalu diajarkan keikhlasan dalam mengamalkan apapun

	<p>dan tidak diajarkan untuk menuntut sistem transaksi keuntungan, dari hal itu kami berinisiatif untuk menanamkan pada Ustadzah Pengabdian tentang seberapa penting pendidikan dan pengajaran di Pesantren ini, jadi kami adakan kegiatan-kegiatan yang menunjang peningkatan pengajaran, dan dari kegiatan tersebut secara tidak langsung pihak Pesantren membantu Ustadzah Pengabdian dalam mengembangkan kemampuan belajar mengajarnya.</p> <p>Dalam hal ini secara tidak langsung kami penanamkan pengembangan karir pada ustadzah pengabdian.</p>
Peneliti	Mengapa diadakan Peer Teaching setelah kegiatan Up Grading Guru?
Informan	Terkait hal tersebut dalam rangka pengembangan kemampuan ustadzah terkait belajar mengajar kami memanfaatkan metode Peer Teaching sebagai wadah praktek mengajar terbimbing. Karena ustadz dan ustadzah kampus 2 banyak yang master dalam pelajaran pondok maupun umum, jadi kami menggunakan jasa beliau untuk mengajarkan pada ustadzah-ustadzah pengabdian sebagai bekal mengajar.
Peneliti	Bagaimana pendapat ustadzah mengenai kegiatan Ta'hilul Maddah yang termasuk dalam kegiatan pengembangan karir bagi ustadzah pegabdian?
Informan	Betul saja jika disebut mengembangkan karir bagi pengabdian dalam hal pendidikan dan pengajaran, kegiatan <i>ta'hil</i> ini bukan kegiatan yang asal diadakan untuk ustadzah pengabdian, namun sangat penting

	terkait peningkatan pemahaman dan pengajaran pada ustadzah pengabdian. Dalam kegiatan ini pun tidak hanya <i>ishlah</i> atau pembedulan dalam penulisan materi yang akan diajarkan, namun juga pemberian metode bagaimana materi tersebut mudah difahami dan diserap oleh para santriwati, supaya ketika mengajarkan materi baru pada santriwati tidak <i>monoton</i>
Peneliti	Apakah KKG sama dengan MGMP yang diterapkan di lembaga sekolah lainnya?
Informan	Pondok kita menggunakan istilah KKG, untuk pemantauan mata pelajaran yang akan disampaikan kepada santriwati tepat pada sasaran atau sudah sesuai dengan silabus yang diberikan atau belum, karena tidak hanya ustadz, ustadzah <i>suyukh</i> saja yang menjadi pengajar, maka dicampur antara tenaga pendidik kampus 2 dan guru pengabdian, dijadikan satu kesatuan dalam kelompok supaya bisa berdiskusi apabila ada kesulitan dalam pengajaran

Ponorogo, 02 September 2023

Pelaksana Kedirekturan Pesantren Putri Al-Mawaddah



Al-Ustadzah Santi Zulfa, S.HI

TRANSKIP WAWANCARA

Kode : 08/W/26/06/2023
Nama Informan : Ustadzah. Fitri Ruliana, S.Pd.I
Identitas Informan : Staff TU
Hari / Tgl Wawancara : Senin, 26 Juni 2023
Waktu Wawancara : 09.15 WIB
Tempat Wawancara : Kantor TU

Peneliti	Bagaimana pendapat ustadzah mengenai sistem kader di pesantren ini?
Informan	Mengenai hal pengembangan karir kita pernah memberlakukan sistem kader pada masa Ibu Aminah (almh) masih ada, tapi mungkin secara persiapan masih ada kekurangan sehingga untuk pendokumentasian saat ini juga tidak ada. Dan untuk pemberian tugas mengabdikan biasa dilakukan dengan keputusan Yayasan, Wakil Pengasuh, bahkan pelaksana kedirektoran secara structural, misal kami membutuhkan tenaga untuk ketatausahaan maka yang berhak menentukan adalah Ustadzah Santi selaku Pelaksana Kedirektoran, begitu juga unit usaha jika membutuhkan tenaga tambahan maka yang berhak menentukan adalah Yayasan. Jadi atasan yang menaungi bagian masing-masing yang berhak untuk menentukan pemberian mandate atau amanah dalam pengabdian.

Ponorogo, 02 September 2023

Staff TU Pesantren Putri Al-Mawaddah

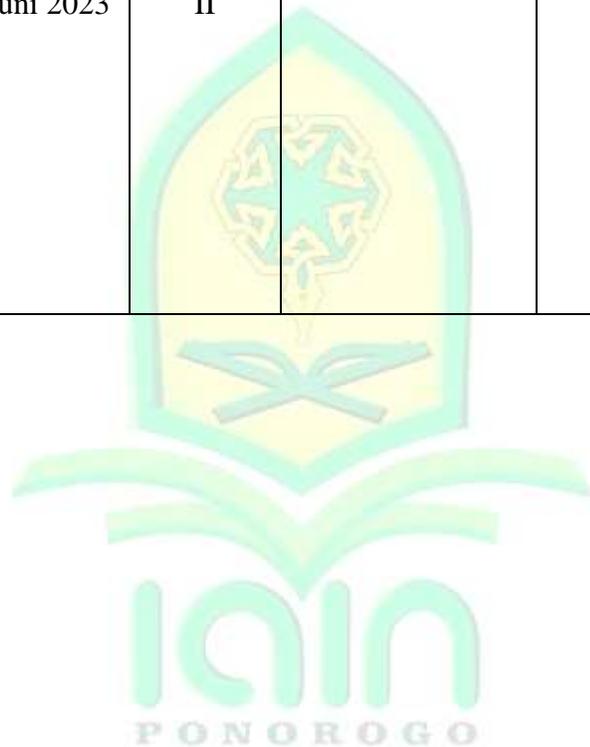


Al-Ustadzah Fitri Ruliana, S.Pd.I

Lampiran 4

Jadwal Observasi

NO	Hari & Tanggal	Tempat	Kode	Waktu Observasi	Obyek
1.	Senin, 12 Juni 2023	Kampus II	01/O/12-VI/2023	08.00	Pengembangan karir dilihat dari dokumentasi kegiatan-kegiatan (UP Grading, KKG, dan <i>Ta'hilul Maddah</i>)



Lampiran 5

Transkrip Observasi

Kode : 01/O/12-VI/2023
Tanggal Pengamatan : 12 Juni 2023
Waktu Pengamatan : 08.00 WIB
Lokasi Pengamatan : Kampus II PPAM
Dideskripsikan pukul : 15.00 – 16.00

Transkrip Observasi	Dalam kegiatan penunjang pengembangan karir di pesantren ditugaskan pada Bagian Pengajaran yang bekerjasama dengan TU MBI (<i>Ma'hadul Banat Al-Islamy</i>). Dalam hal ini Bagian Pengajaran membagi tugas antar personil dalam 3 kegiatan yaitu Up Grading, KKG, dan <i>Ta'hilul Maddah</i> . Untuk persiapan yang dilakukan juga berbeda masing-masing kegiatannya, ada yang melibatkan seluruh tenaga pendidik yang ada di sekolah, ada juga yang hanya melibatkan guru pengabdian dalam keterlibatan kegiatan kepanitiaannya.
Refleksi	Kegiatan yang dilaksanakan tertata dengan rapih sesuai dengan kalender kegiatan pesantren, dan tersusun dengan setiap penanggung jawab masing-masing kegiatan.

Lampiran 6

Daftar Hasil Dokumentasi

NO	Jenis Dokumentasi	Isi	Kode	Tanggal Pencatatan	Jam
1.	Catatan/tulisan	Profil	01/D/25-V/2023	Kamis, 25 Mei 2023	10.00
2.	Catatan/tulisan	Sejarah sekolah	02/D/25-V/2023	Kamis, 25 Mei 2023	10.00
3.	Catatan/tulisan	Visi, Misi, Panca Jiwa, Moto, Nilai Dasar dan Tujuan Pesantren	03/D/25-V/2023	Kamis, 25 Mei 2023	10.00
4.	Catatan/tulisan	Struktur	04/D/25-V/2023	Kamis, 25 Mei 2023	10.00
5.	Catatan/tulisan	SDM	05/D/25-V/2023	Kamis, 25 Mei 2023	10.00
6.	Catatan/tulisan	Sarana Prasarana	06/D/25-V/2023	Kamis, 25 Mei 2023	10.00
7.	Catatan/tulisan	Administrasi perencanaan kegiatan pengembangan karir	07/D/13-VI/2023	Selasa, 13 Juni 2023	09.00
8.	Foto	Kegiatan penunjang pengembangan karir	08/D/13-VI/2023	Selasa, 13 Juni 2023	11.00
9.	Foto	Sudut- sudut pesantren	09/D/13-VI/2023	Selasa, 13 Juni 2023	15.00

Lampiran 7

Transkrip Dokumentasi

Kode : 01/D/25-V/2023
Bentuk : Catatan atau tulisan
Isi Dokumen : Profil Pesantren Putri Al-Mawaddah
Tanggal Pencatatan : Kamis, 25 Mei 2023
Jam Pencatatan : 10.00 WIB

Bentuk Dokumentasi	<p>Profil Singkat Pesantren</p> <p>Alamat/Lokasi Sekolah</p> <ul style="list-style-type: none">11) Nama : Pesantren Putri Al-Mawaddah12) Jalan : Jalan Mangga No. 3513) Desa/Kelurahan : Coper14) Kecamatan : Jetis15) Kabupaten/Kota : Ponorogo16) Provinsi : Jawa Timur17) Kode Pos : 6347318) Email: infopesantrenputrialmawaddah@yahoo.com.19) Website : www.pesantrenputrialmawaddah.sch.id.20) Kompetensi Keahlian :<ul style="list-style-type: none">e) IPAf) IPSg) SMK Tata Busanah) SMK Kesehatan
--------------------	--

Refleksi	Berdasarkan profil lembaga Pesantren Putri Al-Mawaddah dapat dilihat alamat dan jurusan yang disertakan dengan jelas.
----------	---

Transkrip Dokumentasi

Kode : 02/D/25-V/2023
 Bentuk : Catatan atau tulisan
 Isi Dokumen : Sejarah Pesantren Putri Al-Mawaddah
 Tanggal Pencatatan : Kamis, 25 Mei 2023
 Jam Pencatatan : 10.00 WIB

Bentuk Dokumentasi	<p>Pesantren Putri Al-Mawaddah adalah sebuah institusi pendidikan khusus putri sebagai wujud realisasi dari sebuah ide, gagasan besar serta cita-cita dari sebuah tokoh pendidikan dan perjuangan, yaitu KH. Ahmad Sahal (Pendiri dan Penguah Pondok Modern Gontor) dalam mendidik dan membina kaum perempuan. Lembaga pendidikannya bernama <i>Ma'hadul Banat Al-Islamy</i> atau biasa disingkat dengan MBI atau <i>Ma'hadul al-Mawaddah Al-Islamy lil Banat</i>.</p> <p>Lembaga Pesantren ini didirikan pada tanggal 9 Dzul-Qo'dah 1409 H / 21 Oktober 1989, sebagai realisasi dari ide dan cita-cita alm. KH. Ahmad Sahal yang kemudian diwasiatkan dan diamanatkan kepada istri dan putra putri beliau, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Nyai Hj. Soetichah Sahal (alm) b. Drs. H. Ali Saifullah Sahal (alm) c. KH. Hasan Abdullah Sahal
--------------------	---

	<p>Beberapa tahun sebelum mendirikan Pondok Modern Gontor, pada tahun 1926, KH. Ahmad Sahal terlebih dahulu mendirikan lembaga pendidikan Tarbiyatul Athfal, yang didalamnya terdapat santri putra dan putri yang kemudian diasuh langsung oleh beliau. Persantren Putri Al-Mawaddah dalam sejarahnya, akan didirikan di Desa Nglumpang Kecamatan Mlarak Kabupaten Ponorogo dengan berbagai alasan, salah satunya yaitu banyaknya keluarga yang ada di Desa tersebut dan juga dekat dengan Pondok Modern Darussalam Gontor. Namun, karena beberapa pertimbangan seperti terlalu dekatnya santri putra dan santri putri, maka Pesantren Putri Al-Mawaddah didirikan di Desa Coper Kecamatan Jetis Kabupaten Ponorogo. Di tahun pertama didirikannya KMI Pondok Modern Gontor, santrinya terdiri dari putra-putri sampai sudah meluluskan alumni. Tetapi setelah Pondok Modern Gontor semakin dikenal dibanyak kalangan dan semakin banyak pula santri yang datang dari luar daerah, mulai dari luar kota sampai luar negeri. Pondok Modern Gontor pun tidak lagi menerima santri putri, akan tetapi tidak berarti cita-cita dalam meningkatkan kualitas pendidikan putri dihiraukan begitu saja. Dengan beralokasi di Desa Coper, Kecamatan Jetis, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur dengan jarak 5 Km dari Pondok Modern Gontor, lembaga pendidikan ini tercatat dibawah naungan Yayasan AL-ARHAM dengan akta notaris</p>
--	--

	<p>No. 12 Tahun 1989. Bertepatan di tahun 1977, K.H Ahmad Sahal berpulang ke rahmat Allah Swt. dengan meninggalkan cita-cita berdirinya Pesantren Putri yang belum bisa diwujudkan. Namun, meski sang pencetus ide pendirian pesantren putri telah tiada, cita-cita beliau tetap diingat oleh sang istri, Nyai Hj. Soetichah Sahal. Untuk mempersiapkan mendirikan pesantren putri, putri beliau yang bernama Siti Aminah disekolahkan ke Muallimat Jogja sampai lulus dan tamat. Semua putra dan putri beliau sudah disampaikan amanat yang pada saat itu menjadi tanggung jawab beliau. Sampai putra putri beliau sudah berkeluarga, amanat tersebut belum belum juga terlaksana, padahal sudah memasuki lebih dari sepuluh tahun K.H Ahmad Sahal meninggal. Suatu hari Nyai Hj. Soetichah Sahal jatuh sakit dan seluruh anak serta cucu saling berdatangan untuk menjenguk, kemudian salah satu diantara putra beliau menanyakan apa yang menyebabkan beliau jatuh sakit. Yang dijawab oleh beliau dengan liris <i>“Semua wasiat Bapakmu sudah ku laksanakan. Namun, hanya satu yang belum terlaksana sampai saat ini, yaitu membangun Pondok Putri di Coper”</i>. Kalimat yang diucapkan oleh Nyai Hj. Soetichah Sahal tersebut menggugah hati putra dan putri beliau untuk segera merancang pendirian pesantren putri sebagaimana yang dicita-citakan oleh ayahanda Alm. K.H Ahmad Sahal. Kemudian di tahun 1989</p>
--	---

dimulailah penggalian pondasi pesantren putri tersebut. Setelah melalui proses perjalanan yang panjang dan melelahkan, pada akhirnya pesantren yang telah dinantikan telah selesai dan berdiri dengan nama “*Pesantren Putri Al-Mawaddah*”. Pesantren Putri Al-Mawaddah dengan segala aspek kehidupan yang akan dikembangkan didalamnya secara filosofis didasarkan pada keikhlasan dalam kerangka ibadah menjadi landasan perjuangan, dan Al-Mawaddah menjadi landasan pengembangan pola hidup dan pembinaan disiplin serta sunnah-sunnah Pesantren bagi para santriwati yang ada didalamnya. Tujuan dari Pesantren Putri Al-Mawaddah yaitu membentuk pribadi santriwati menjadi *al-mar’atus sholihah* yang berbudi tinggi, berbadan sehat, berpengetahuan luas, berpikir bebas, berbakti kepada masyarakat untuk mencapai kesejahteraan hidup lahir maupun batin didunia serta akhirat. Didirikannya Pesantren Putri Al-Mawaddah dengan segala aspek kehidupan yang dikembangkan didalamnya secara filosofis K.H Hasan Abdullah Sahal selaku salah satu pendiri memberikan penjelasan mengenai pemberian nama pesantren, bahwan nama Al-Mawaddah berlandaskan pada firman Allah SWT, yaitu:

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

.. قُلْ لَا أَسْأَلُكُمْ عَلَيْهِ أَجْرًا إِلَّا الْمَوَدَّةَ فِي الْقُرْبَى

Artinya: ... katakanlah (Muhammad), “Aku tidak

	<p><i>meminta kepadamu sesuatu imbalan atas apapun dari seruanmu, kecuali kasih sayang dalam kekeluargaan” ... (QS. Asy-Syura: 23)</i></p> <p>Pencapaian cita-cita yang maksimal dalam pendirian pesantren putri ini, sebagai tempat pembinaan generasi muda tidak dapat berjalan dengan maksimal tanpa adanya bantuan dan dorongan dari pihak manapun. Ini semua menjadi suatu dorongan bagi Pesantren Putri Al-Mawaddah untuk senantiasa menjalin silaturahmi serta kerjasama dengan beberapa pihak lain, supaya terwujudnya cita-cita dan harapan pesantren dalam membentuk suatu kader umat yang <i>‘alimah shaliha</i>, berpengetahuan luas, kreatif, inovatif, terampil, dan berbudi tinggi yang berdasarkan pada nilai-nilai keislaman.</p>
Refleksi	<p>Dilihat dari sejarah berdirinya Pesantren Putri Al-Mawaddah ini merupakan lembaga yang sudah berdiri selama 34 tahun, dan tentunya didirikan atas ide dan cita-cita yang amat sangat besar menjunjung tinggi fitrah generasi wanita yang <i>‘alimah shalihah</i>.</p>

PONOROGO

Transkrip Dokumentasi

Kode : 03/D/25-V/2023
Bentuk : Catatan atau tulisan
Isi Dokumen : Visi, Misi, Panca Jiwa, Moto, Nilai Dasar dan Tujuan Pesantren Putri Al-Mawaddah
Tanggal Pencatatan : Kamis, 25 Mei 2023
Jam Pencatatan : 10.00 WIB

Bentuk Dokumentasi	<p style="text-align: center;">Visi</p> <p>Visi Pesantren Putri Al-Mawaddah yaitu menjadi lembaga pendidikan khusus putri terkemuka mencetak santriwati alimah-sholihah, berbudi tinggi, berpengetahuan luas, terampil, kreatif, dan inovatif berbasas nilai-nilai keislaman.</p> <p style="text-align: center;">Misi</p> <ol style="list-style-type: none">1) Menumbuhkan kecintaan pada ajaran Islam dan mengamalkannya penuh keyakinan, kesadaran, serta tanggung jawab.2) Menanamkan sikap keteladanan satriwati dalam bermasyarakat.3) Melatih santriwati agar mampu mengkomunikasikan ide dan pengetahuan keagamaan kepada berbagai kalangan di masyarakat.4) Menyiapkan santriwati melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih tinggi, baik dalam
--------------------	---

	<p>maupun luar negeri.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5) Membekali santriwati keterampilan dan keahlian yang dapat dikembangkan secara professional 6) Menghasilkan lulusan yang memiliki keunggulan di tangan persaingan. <p style="text-align: center;">Panca Jiwa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Keikhlasan 2) Kesederhanaan 3) Berdikari (Berdiri di atas kaki sendiri) 4) <i>Al-Ukhuwwah al-Islamiyyah</i> 5) Kebebasan <p style="text-align: center;">Moto</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Anggun secara moral 2) Berwibawa secara intelektual 3) Tangguh di era global 4) Menuju ridlo ilahi <p style="text-align: center;">Nilai-Nilai Dasar</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nilai-nilai utama Pesantren Putri Al-Mawaddah yaitu Keikhlasan, Kesederhanaan, Kemandirian, Ukhuwah Islamiyah serta kebebasan. Dalam istilah lain disebut Panca Jiwa Pondok, seperti yang telah disebutkan diatas. 2) Nilai-nilai filosofis Pesantren Putri Al-
--	---

	<p>Mawaddah yaitu Keikhlasan, Kekeluargaan, Pengabdian, Perjuangan, dan Keberkahan.</p> <p style="text-align: center;">Tujuan</p> <p>Tujuan Pesantren Putri Al-Mawaddah adalah membentuk pribadi santriwati menjadi <i>al-mar'atus sholihah</i> yang berbudi tinggi, berbadan sehat, bepengetahuan luas, berpikir bebas, berbakti kepada masyarakat untuk mencapai kesejahteraan hidup lahir dan batin di dunia dan akhirat.</p>
Refleksi	<p>Visi, Misi, Panca Jiwa, Moto, Nilai Dasar dan Tujuan Pesantren Putri Al-Mawaddah sangat bisa difahami kemana dan bagaimana arah serta tujuan didirikannya pesantren khusus putri ini, yaitu membentuk generasi militasi atau generasi yang memiliki semangat juang tinggi.</p>



Transkrip Dokumentasi

Kode : 04/D/25-V/2023
Bentuk : Catatan atau tulisan
Isi Dokumen : Struktur Pesantren Putri Al-Mawaddah
Tanggal Pencatatan : Kamis, 25 Mei 2023
Jam Pencatatan : 10.00 WIB

Bentuk Dokumentasi	<p style="text-align: center;">STRUKTUR ORGANISASI PESANTREN PUTRI AL-MAWADDAH</p> <p>Pendiri</p> <ol style="list-style-type: none">1) Nyai. Hj. Soetichah Sahal (almh)2) Drs. H. Ali Saefullah Sahal (alm)3) KH. Hasan Abdullah Sahal <p>Badan Pimpinan Tertinggi</p> <p>Ketua : Dr. Hj. Siti Arbaiyah Yusuf, M.A Wakil Ketua : Dr. Hj. Salamah Noorhidayati, M.Ag Anggota : Hj. Siti Roekayyah Sahal, M.Pd K.H. Ustukhari, M.A Moh. Bisri, M.A KH. Imam Bajuri Fattah Setiawan Santoso Hamidah Rusmala Dewi, S.Ag Roghiebah Jadwa Faradisi Mohammad Abdullah Kamaluddin W. dr. Mukhlas Hamidy</p>
--------------------	--

	Munjizah Nuastika Damai, S.H., M.Si
Refleksi	Struktur organisasi diadakan guna mempermudah jalannya segala tugas dan mengawasi kinerja setiap anggota serta kemajuan pesantren.

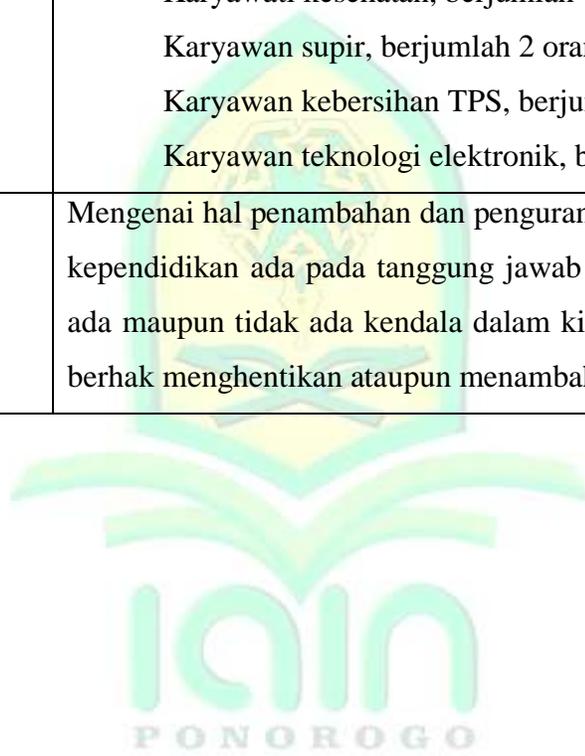


Transkrip Dokumentasi

Kode : 05/D/25-V/2023
Bentuk : Catatan atau tulisan
Isi Dokumen : SDM Pesantren Putri Al-Mawaddah
Tanggal Pencatatan : Kamis, 25 Mei 2023
Jam Pencatatan : 10.00 WIB

Bentuk Dokumentasi	a. Data Ustadz dan Ustadzah		
	NO	PENGABDIAN	JUMLAH
	1.	Guru Senior	52
	2.	Guru Tahun Ketujuh – ke atas	8
	3.	Guru Tahun Keenam	3
	4.	Guru Tahun Kelima	17
	5.	Guru Tahun Keempat	2
	6.	Guru Tahun Ketiga	12
	7.	Guru Tahun Kedua	4
	8.	Guru Tahun Pertama	43
		TOTAL	141
b. Data Santriwati			
Kelas 1, berjumlah 145			
Kelas 2, berjumlah 135			
Kelas 3, berjumlah 124			
Kelas 4, berjumlah 97			
Kelas 5, berjumlah 107			
Kelas 6, berjumlah 130			

	<p>Kelas 1 Pintas, berjumlah 44</p> <p>Kelas 3 Pintas, berjumlah 44</p> <p>c. Data Karyawan</p> <p>Karyawati sekolah kampus II, berjumlah 4 orang</p> <p>Karyawati sekolah SDIT/TKIT, berjumlah 4 orang</p> <p>Karyawati dapur, berjumlah 4 orang</p> <p>Karyawati kesehatan, berjumlah 1 orang</p> <p>Karyawan supir, berjumlah 2 orang</p> <p>Karyawan kebersihan TPS, berjumlah 1 orang</p> <p>Karyawan teknologi elektronik, berjumlah 2 orang</p>
Refleksi	<p>Mengenai hal penambahan dan pengurangan tenaga pendidik dan kependidikan ada pada tanggung jawab Yayasan, jadi bila tidak ada maupun tidak ada kendala dalam kinerja karyawan Yayasan berhak menghentikan ataupun menambah karyawan.</p>



Transkrip Dokumentasi

Kode : 06/D/25-V/2023
Bentuk : Catatan atau tulisan
Isi Dokumen : Sarana Prasarana PPAM
Tanggal Pencatatan : Kamis, 25 Mei 2023
Jam Pencatatan : 10.00 WIB

Bentuk Dokumentasi	Data Fasilitas Pergedungan Asrama						
	NO	RAYON	K. TIDUR	K. MANDI	WC	KRAN	JEMURAN
	1	Khadijah Lt. I	6	8	8	11	-
	2	Syahrozat Lt. II	1	1	1	1	-
	3	Muawwanah Lt.I	2	2	2	4	-
	4	Muawwanah Lt. II	4	2	1	1	1
	5	Ar-Rahmah Lt. I	5	14	-	6	-
	6	Ar-Rahmah Lt. II	5	-	-	-	1
	7	As-Sakinah Lt. I	3	31	9	20	-
	8	As-Sakinah Lt. II	3	-	-	-	-
	9	Aisyah Lt. I	3	5	-	-	-
	10	Aisyah Lt. II	3	3	-	3	1
	11	Kartini Lt. I	7	11	4	17	1
	12	Kartini Lt. II	7	-	-	-	2
	13	Kartini Lt. III	7	8	-	-	1
	14	Sewindu Lt. I	2	16	5	8	1
	15	Sewindu Lt. II	4	-	-	-	-

16	Firdaus	-	2	1	2	-
17	Fujiyama Lt. I	1	1	1	1	-
18	Fujiyama Lt. I	2	-	-	-	-
19	Fujiyama Lt. I	-	-	-	-	1
20	Asrama SDIT	5	8	2	14	1

Data Fasilitas Gedung Non Asrama

NO	GEDUNG	K. MANDI	WC	K. MANDI + WC	KRAN	PINTU	JENDELA
1	Khadijah Lt. II	1	-	-	1	7	6
2	Manbaul Qur'an	-	-	-	42	4	3
3	Syahrozat Lt. I	1	1	-	1	7	13
4	Al-Maidah	8	8	-	44	19	20

Data Fasilitas Pergedungan Sekolah

NO	GEDUNG	K. MANDI	WC	KRAN	SANYO AIR	PINTU	JENDELA
1	Malahayati	8	8	12	1	22	86
2	As-Sa'adah	2	2	9	1	33	138

3	Al-'Urwatul Wutsqo Lt. I	6	6	19	1	15	56
4	Al-'Urwatul Wutsqo Lt. II	4	4	5	1	11	56
5	Al-'Urwatul Wutsqo Lt. III	3	3	6	1	8	65

Data Inventaris Sekolah

NO	RUANG	NAMA BARANG	JUMLAH
1	Ruang Direktur	Meja Kursi	15 set
2		Almari Arsip	3 buah
3		Almari Piala	1 buah
4		Dispenser	1 buah
5		Meja Kursi Kantor	-
6		Jam Dinding	1 buah
7		Peta Arab Saudi	-
8		Peta Ponorogo	-
9		Globe	1 buah
10		Kipas Angin	2 buah
11		Lemari Buku	1 buah
12		Cermin	1 buah
13		Televisi	2 buah
14		Gordyn	4 pasang
15		Sofa Panjang	1 set
16		Meja Sofa	2 buah
17		Papan Tulis Putih	-
18	Ruang Guru	Meja Guru	39 buah
19		Kursi Guru	38 buah

20		Komputer	-
21		Speaker	-
22		Sound Sistem	-
23		LCD Proyektor	-
24		Jam Dinding	1 buah
25		Cermin	1 buah
26		Dispenser	1 buah
27		Termos Air Minum	-
28		Kipas Angin	3 buah
29		Rak	-
30		Gordyn	-
31		Loker	-
32		Papan Pengumuman	-
33		Komputer	6 unit
34		Printer	5 buah
35		Almari Arsip	5 buah
36		Meja Kursi TU	8 unit
37	Ruang TU MA	Speaker	2 buah
38		Jam Dinding	1 buah
39		Laptop	2 unit
40		Kipas Angin	2 buah
41		Jaringan Internet	1 unit
42		Komputer	1 unit
43		Printer	1 buah
44	Ruang Kepala MA	Kipas Angin	1 buah
45		Meja Kursi Kantor	1 unit
46		Meja Kursi Tamu	1 set

47		Jam Dinding	1 buah
48		Almari Arsip	1 buah
49		Almari Piala	1 buah
50		Cermin	1 buah
51	Ruang TU MTs	Komputer	4 unit
52		Printer	4 buah
53		Laptop	1 unit
54		Meja Kursi TU	8 unit
55		Kipas Angin	2 buah
56		Almari Arsip	5 buah
57		Cermin	1 buah
58		Dispenser	1 buah
59	Ruang Kepala MTs	Komputer	1 unit
60		Printer	1 buah
61		Meja Kursi Kantor	1 unit
62		Meja Kursi Tamu	1 set
63		Kipas Angin	1 buah
64		Almari Arsip	1 buah
65		Almari Piala	1 buah
66		Vas Bunga	1 buah
67	Ruang TU SMK	Komputer	3 unit
68		Laptop	1 unit
69		Meja Kursi Kantor	5 unit
70		Almari Arsip	2 buah
71		Dispenser	1 buah
72	Ruang Kepala SMK	Meja Kursi Kantor	1 unit
73		Meja Kursi Tamu	1 set

74		Almari Arsip	1 buah
75		Dispenser	1 buah
76	Lab. Komputer	LCD Proyektor	2 unit
77		Komputer	78 unit
78		Server	3 buah
79		AC	6 buah
80	Lab. IPA	Perlengkapan Praktek IPA	Lengkap
81	Lab. Bahasa	Perlengkapan Praktek Bahasa	Lengkap
82	Lab. Kesehatan	Meja Guru	1 buah
83		Kursi Kayu	1 buah
84		Meja Kayu Panjang	1 buah
85		Etalase	1 buah
86		Bed Pasien	2 buah
87		Meja Pasien	2 buah
88		Troli	3 buah
89		Alat Timbangan	1 buah
90		Standart Infuse	2 buah
91		Kursi Roda	2 buah
92		Tabung O2	2 buah
93		Kotak P3K	1 set
94		Ember	6 buah
95		Tempat Sampah	3 buah
96		Standart Kom Isi 1	2 buah
97		Pantum Multi Fungsi	1 buah
98		Pantum V Dan P	1 buah
99	Alat Ukur Lingkar Kepala	1 buah	
100	Spigmomanometer Raksa	2 buah	

101		Spigmomanometer Aneroit	1 buah
102		Stetoskop	2 buah
103		Termometer Digital	2 buah
104		Bak Instrumen	3 buah
105		Korentang	1 buah
106		Tempat Korentang	1 buah
107		Cucing Tanpa Tutup	2 buah
108		Cucing Dengan Tutup	2 buah
109		Bengkok	2 buah
110		Reflek Hummer	1 buah
111		Klem Arteri	2 buah
112		Pinset Anatomi	2 buah
113		Pinset Cirurgi	2 buah
114		Gunting Medis	2 buah
115		Scalpel Handle (Gagang Mest)	2 buah
116		Spatel Lidah	2 buah
117		Pispot	2 buah
118		Urinal Perempuan	2 buah
119		Urinal Laki-Laki	2 buah
120		Gambar Anatomi Tubuh	3 buah
121		Meja dan Kursi	894 unit
122	Ruang Kelas	Almari Kelas	35 buah
123		Papan Tulis	35 buah
124		LCD Proyektor	2 buah
125		Auditorium	Sound System
126	LCD Proyektor		1 buah
127	AC		4 buah

128		Meja Besar	6 unit
129		Komputer	1 buah
130		Kursi	300 buah
131	Perpustakaan (kampus 2)	Sound System	1 set
132		LCD Proyektor	1 buah
133		Kursi	250 buah
134		Meja	4 buah

Data Fasilitas Dapur Umum

NO	GEDUNG	K. MANDI	WC	K. MANDI + WC	KRAN	SANYO AIR	PINTU	JENDELA
1	Dapur Depan	-	-	1	5	-	6	2
2	Dapur Tengah	-	-	1	4	-	4	-
3	Asrama SD	-	-	5	8	-	9	6

Data Tandon Air dan Daerah Salurannya

NO	NAMA TANDON	DAERAH SALURAN
1	Tandon Sewindu	Dapur umum, Asrama SDIT, Perumahan guru, Kamar mandi Sewindu
2	Tandon Sakinah	Kamar mandi As-Sakinah Lt. I, Lt. II, Kartini Lt. I, Lt. II
3	Tandon Midlo'ah	Gedung Khodijah, Kamar madi Ar- Rahmah
4	Tandon Kampus II	Perumahan guru, Gedung konveksi,

		Kamar mandi Malahayati, As-Sa'adah
	5	Tandon Wisma Komplek pergedungan wisma, Perumahan guru, TK SDIT
Refleksi	Sarana dan prsarana digunakan sebagai alat penunjang kelancaran kegiatan belajar mengajar dan kegiatan-kegiatan muatan local santriwati	



Transkrip Dokumentasi

Kode : 07/D/13-VI/2023
Bentuk : Catatan atau tulisan
Isi Dokumen : Administrasi Perencanaan Kegiatan Pengembangan Karir
Tanggal Pencatatan : Kamis, 25 Mei 2023
Jam Pencatatan : 10.00 WIB

Bentuk Dokumentasi	DAFTAR HADIR KELOMPOK KERJA GURU (KKG)		
	PP. AL-MAWADDAH		
	Rumpun Bid.Studi :		
	Mata Pelajaran :		
	Hari/Tanggal :		
	NO	NAMA	TANDA TANGAN
Kepala MA Al Mawaddah			
Anis Habibah, M.Pd.I			
Waka Kurikulum			
Umi Masamah, S.Ag			

HASIL KEGIATAN KELOMPOK KERJA GURU (KKG)

PP. AL MAWADDAH

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Kepala MA Al Mawaddah

Waka Kurikulum

Anis Habibah, M.Pd.I

Umi Masamah, S.Ag

JADWAL PENATARAN GURU PESANTREN PUTRI

AL-MAWADDAH

TAHUN PELAJARAN 2023 – 2024 M

PONOROGO

NO	Hari/Tanggal	Jam	Materi	Tutor	Pendamping
1.	Selasa, 04 Juli 2023	20.00 WIB - Selesai	Pengarahan Guru dan Tugasnya	Al- Ustadz Arif Adi Setiawan, M.Pd	Al-Ustadz Rodliudin, S.Pd.I Al-Ustadzah Siti Inganah,

						S.Pd.I Al-Ustadzah Dra. Siti Nuryati Al-Ustadzah Siti Habibah Muthoharoh, S.Ag Al-Ustadzah Santi Zulfa, S.HI
2.	Rabu, 05 Juli 2023	20.00 WIB – Selesai	Pembekalan Tentang ke Al- Mawaddahan	Al- Ustadz Kurnia Rahman Abadi, M.M	Al-Ustadzah Umi Saida, S.HI Al-Ustadzah Siti Inganah, S.Pd.I Al-Ustadzah Siti Habibah Muthoharoh, S.Ag Al-Ustadzah Umi Mas'amah, S.Ag	
3.	Kamis, 06 Juli 2023	20.00 WIB - Selesai	Metode Pembelajaran, I'dad dan	Al- Ustadz Ngabdus	Al-Ustadzah Umi Mas'amah,	

				Silabus, Media Pembelajaran	Sidiq, S.Ag	S.Ag Al-Ustadzah Anis Habibah, M.Pd. Al-Ustadzah Maryati, S.Pd.I Al-Ustadzah Heni Fitriana, S.Pd.I Al-Ustadzah Fitri Ruliana, S.Pd
4.	Jum'at, 07 Juli 2023	20.00 WIB – Selesai	Pembagian Tugas Mengajar dan Pembuatan I'dad	Al- Ustadz Rodliudin El- Sureni, S.Pd.I	Al-Ustadz Drs. Hadi Santoso Al-Ustadz Nur Cholis, S.Pd.I Al-Ustadzah Dra. Siti Nuryati Al-Ustadzah Anis Habibah, M.Pd.I	

						Al-Ustadzah Zainatul Husniah, S.Pd.I Al-Ustadzah Fajariyah, S.Pd Al-Ustadzah Ambarwati, S.E Al-Ustadzah Nova Damayanti, S.Si Al-Ustadzah Fitiriani Ilyas, MA Al-Ustadzah Efi Faizah Faridawati, M.Pd
5.	Sabtu, 08 Juli 2023	20.00 WIB - Selesai	Peer Teaching	Al- Ustadz Arif Adi Setiawan, M.Pd.I	Al-Ustadz Drs. Hadi Santoso Al-Ustadz Rodliudin El-Sureni, S.Pd.I	

						<p>Al-Ustadz Nur Cholis, S.Pd.I</p> <p>Al-Ustadz Ngabdus Sidiq, S.Ag</p> <p>Al-Ustadzah Siti Inganah, S.Pd.I</p> <p>Al-Ustadzah Dra. Siti Nuryati</p> <p>Al-Ustadzah Umi Sa'ida, S.HI</p> <p>Al-Ustadzah Umi Mas'amah, S.Ag</p> <p>Al-Ustadzah Maryati, S.Pd.I</p> <p>Al-Ustadzah Anis Habibah, M.Pd.I</p> <p>Al-Ustadzah Siti Habibah</p>
--	--	--	--	--	--	--

						Muthoharoh, S.Ag Al-Ustadzah Nova Damayanti, S.Si Al-Ustadzah Ambarwati, S.E Al-Ustadzah Fajariyah, S.Pd Al-Ustadzah Zainatul Husniah, S.Pd.I Al-Ustadzah Santi Zulfa, S.HI Al-Ustadzah Fitri Ruliana, S.Pd Al-Ustadzah Efi Faizah Faridawati, M.Pd Al-Ustadzah Heni
--	--	--	--	--	--	---

					Fitriana, S.Pd.I Al-Ustadzah Fitiriani Ilyas, MA
--	--	--	--	--	--

**Mengetahui,
Direktur MBI**

Al-Ustadz KH. Ustukhari, MA

KELOMPOK PEER TEACHING UPGRADING GURU 2023

1. HADIST, MAHFUDZOT, & TAFSIR

(Ust. Anis Habibah, M.Pd.I)

- a. Usth. Nikmahtu Ishbah Purwaningtyas
- b. Usth. Anisa Judithya (KKN)
- c. Usth. Maulidya Zuhraous (KKN)
- d. Usth. Rahmalia Damayanti
- e. Usth. Faridhotul Nafi'ah
- f. Usth. Lilis Rohmawati
- g. Usth. Nika Nencyana

2. HADIST, MAHFUDZOT, & TAFSIR

(Usth. Efi Faizah Faridawati, M.Pd)

- a. Usth. Rilia Karunia

- b. Usth. Karimah Syifa
- c. Usth. Fahmi Kurnia
- d. Usth. Raudhatul Jannah
- e. Usth. Isna Nikmatun
- f. Usth. Putri Aulia

3. TAUHID, FIQIH, & TARIKH ISLAM I

(Ust. Drs. Hadi Santoso)

- a. Usth. Aisyah Rosdiani (KKN)
- b. Usth. Fadiya Mar'atus (KKN)
- c. Usth. Brilliant Della
- d. Usth. Iqlima Ihda
- e. Usth. Trian Qofifah
- f. Usth. Alaysa Madihah
- g. Usth. Nur Lailatus

4. TAUHID, FIQIH, & TARIKH ISLAM II

(Usth. Heni Fitriana, S.Pd.I)

- a. Usth. Zia Vatan Alhurriyyah
- b. Usth. Nadila (KKN)
- c. Usth. Arum Kumala
- d. Usth. Naila Kaori
- e. Usth. Cellomita Sanny
- f. Usth. Yuniar Dwi
- g. Usth. Maya Adela

5. IMLA' , AL-QURAN, TAJWID

(Usth Habibah Muthoharoh, S.Ag)

- a. Usth. Bisyriel Aufia Munatri (KKN)
- b. Usth. Fadhilah Nur Afifa
- c. Usth. Alfira Farhani
- d. Usth. Dhaifah A'idanh

6. KHOT

(Usth. Shofie Arrosyida)

- a. Usth. Astri Musrifah
- b. Usth. Desya Mutiara

7. BAHASA ARAB, MUHADATSAH & MUTHOLA'AH

(Usth. Subetin, S.Pd.I)

- a. Usth. Selsa Quina E.P
- b. Usth. Alifa Faqihatus Sholihah
- c. Usth. Silvyia Rizky A.N
- d. Usth. Ulifah Azwarani R
- e. Usth. Ratna Ayuka M
- f. Usth. Hanifah Urwatul W.R

8. BAHASA ARAB, MUHADATSAH, & MUTHOLA'AH III

(Usth. Arif Adi Setiawan, M.Pd.I)

- a. Usth. Ni'matul Alvinas Laila Pertiwi
- b. Usth. Tia Awaliyah
- c. Usth. Claudya Nova
- d. Usth. Alya Nur

9. NAHWU, & SHORF

(Usth. Umi Mas'amah, S.Ag)

- a. Usth. Afifi Risqi Maulida
- b. Usth. Alifa Faqihatus Sholihah
- c. Usth. Alfa Puspita Nahara
- d. Usth. Alfi Husnul Nadya
- e. Usth. Umniyati Khansa A
- f. Usth. Syifa Hidayatullaily
- g. Usth. Ghiska Zalfalia

10. BHS INGGRIS dan GRAMMAR

(Usth. Dra.Siti Nuryati)

- a. Usth. Luthfia Safitri Prasetyo
- b. Usth. Devi Putri
- c. Usth. Novita Yuliani
- d. Usth. Sofia Nurul

11. BHS INGGRIS dan GRAMMAR

(Usth. Fitriani Ilyas, MA)

- a. Usth. Cahyu Annisaul
- b. Usth. Hasna Abidah
- c. Usth. Elfira Fieska

12. AL-QURAN, TARJAMAH dan TAJWID

(Usth. Santi Zulfa, S.HI)

- a. Usth. Feby Ayu Antika (KKN)
- b. Usth. Tiara Zilva Nabilla
- c. Usth. Nur Maulidiatul Hazizah
- d. Usth. Wanda Putri
- e. Usth. Ayukum Ahsanu Amala

13. IPA, IPS , BAHASA INDONESIA, PRODUKTIF, dan PKN

(Usth. Fitri Ruliana, S.Pd.I)

- a. Usth. Reni Ridatus Salamah
- b. Usth. Winda Mardiana
- c. Usth. Ega Qurrota A'yuni
- d. Usth. Alfiatul Ni'mah
- e. Usth. Zulfa Haiman
- f. Usth. Nissa Kurniawati
- g. Usth. Luthfiyya Nur Azkiyyah
- h. Usth. Jasmine Qinaya Dema Putri

14. MATEMATIKA

(Usth. Nova Damayanti, S.Si)

- a. Usth. Maulidiya Zuhroussalsabila/Matematika (KKN)
- b. Usth. Tia Kholisotun/Matematika
- c. Usth. Vide Zaki Abid
- d. Usth. Dwi Kusuma Pratiwi

15. TK & SDIT

TK (Usth. Ani Nur Rahmawatin, S.Pd)

1. Usth. Nitta Dwi Artamevia
2. Usth. Pinki Azzalea Rahma
3. Usth. Latifa Sakinah Salsabila
4. Usth. Zahra Kartika
5. Usth. Ghina Maulida
6. Usth. Imroatul Ma'rifah
7. Usth. Maulidah Hanum

SDIT (Usth. Laela Rahmawati, S.Pd)

1. Usth. Attiyah Nurlia Ramadhani
2. Usth. Winda Agus Prasetya
3. Usth. Rika Ramanda
4. Usth. Fitria Uswatun
5. Usth. Eliza Emilyn
6. Usth. Nurul Fadilah

KELOMPOK KERJA GURU (KKG) MAPEL UMUM**MA AL-MAWADDAH****2022-2023**

NO	RUMPUN	USTADZ/USTADZAH	KELAS	PENANGGUNG JAWAB
1	BAHASA INDONESIA	1. Tri Purwati 2. Dyah Siti Wuryani	V, VI IV, III P	Ustdh. Tri Purwati
2	BAHASA INGGRIS	1. Siti Nuryati 2. Aulia Mufida 3. Luthfia Safitri	V, VI IV, III P IP	Ustdh. Siti Nuryati
3	MATEMATIKA	1. Siti Nur Rahmawatin 2. Wiwin Suryani 3. Tia Kholisotun	V, VI IV, III P IP, IV	Ustdh. Siti Nur Rahmawatin
4	IPA 4.1 BIOLOGI 4.2 FISIKA 4.3 KIMIA	1. Fitri Hamida 1. Wiwin Suryani 1. Lailatus Sa'adah	IV, IIP, V,VI	Ustdh. Lailatus Sa'adah
5	IPS 5.1 SOSIOLOGI 5.2 EKONOMI 5.3 GEOGRAFI 5.4 SEJARAH 5.5 PKn	1. Martiah 1. Ambarwati 2. Dwi Eryanti 1. Umama Cahya N 1. Musafid Hakim 2. Dwi Eryanti 3. Martiah 1. Nikmatul Hasanah	IV, IIP, V, VI IIP, VI IV, V IV, IIP, V, VI IV, IIP	Ustdh. Martiah

	5.6 TIK	1. Binti Shofia	V, VI VI IV, III, V, VI IV, III, V, VI	
Kepala MA Al Mawaddah		Waka Kurikulum		
Anis Habibah, M.Pd.I		Umi Masamah, S.Ag		
<hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>KELOMPOK PENGAJUAN I'DAD TA'HILUL MADDAH PERIODE 2023-2024</p>				
KELOMPOK I				
Musyrif : Ustadzah Anis Habibah, M.Pd.I				
Materi : Hadist, Mahfudzot, & Tafsir				
NO	NAMA			
1.	Usth. Nikmahtu Ishbah Purwaningtyas			
2.	Usth. Rahmalia Damayanti			
3.	Usth. Faridhotul Nafi'ah			
4.	Usth. Lilis Rohmawati			
5.	Usth. Nika Nencyana			

KELOMPOK II

Musyrif : Ustadzah. Efi Faizah Faridawati, M.Pd.I

Materi : Hadist, Mahfudzot, & Tafsir

NO	NAMA
1.	Usth. Rilia Karunia
2.	Usth. Karimah Syifa
3.	Usth. Fahmi Kurnia
4.	Usth. Raudhatul Jannah
5.	Usth. Isna Nikmatun
6.	Usth. Putri Aulia

KELOMPOK III

Musyrif : Ust. Drs. Hadi Santoso

Materi : Tauhid, Fiqih & Makhfudzot

NO	NAMA
1.	Usth. Brilliant Dela Ifadiana
2.	Usth. Iqlima Ihda
3.	Usth. Train Qofifah
4.	Usth. Alaysa Madiha Bala
5.	Usth. Nur Lailatus Sa'adah

KELOMPOK IV

Musyrif : Usth. Heni Fitriana, S.Pd.I

Materi : Tauhid, Fiqih & Makhfudzot

NO	NAMA
1.	Usth. Zia Vatan Al-Khuriyyah
2.	Usth. Arum Kumala
3.	Usth. Naila Kaori
4.	Usth. Cellomitha Sanny
5.	Usth. Yuniar Dwi
6.	Usth. Maya Wahyu

KELOMPOK V

Musyrif : Usth. Siti Habibah Muthoharoh, S.Ag

Materi : Imla' Al-Qur'an & Tajwid

NO	NAMA
1.	Usth. Fadhilah Nur Afifa
2.	Usth. Alfira Farhani
3.	Usth. Dhaifah Aida

KELOMPOK VI

Musyrif : Usth. Shofie Arrosyida

Materi : Khot

NO	NAMA
1.	Usth. Astri Musrifah
2.	Usth. Desya Mutiara
3.	

KELOMPOK VII

Musyrif : Usth. Subetin, S.Pd.I

Materi : Bahasa Arab, Muhadatsah & Muthola'ah

NO	NAMA
1.	Usth. Silvya Rizky Annisa Noviana
2.	Usth. Ulifah Azwarani Rochmah
3.	Usth. Hanifah 'Urwatul Wutsqo R
4.	Usth. Selsa Quina El Paradisa
5.	Usth. Ratna Ayuka Masari

KELOMPOK VIII

Musyrif : Ust. Arif Adi Setiawan, M.Pd.I

Materi : Bahasa Arab, Muhadatsah & Muthola'ah

NO	NAMA
1.	Usth. Ni'matul Alvinas Laila Pertiwi
2.	Usth. Tia Awaliya

3.	Usth. Claudya Nova
4.	Usth. Alya Nur

KELOMPOK IX

Musyrif : Usth. Umi Mas'amah, S.Ag

Materi : Nahwu, & Shorf

1.	Usth. Afifi Risqi Maulida
2.	Usth. Alifa Faqihatus Sholihah
3.	Usth. Alfa Puspita Nahara
4.	Usth. Alfi Husnul Nadya
5.	Usth. Umniyati Khansa A
6.	Usth. Syifa Hidayatullaily
7.	Usth. Ghiska Zalfalia

KELOMPOK X

Musyrif : Usth. Dra.Siti Nuryati

Materi : Bhs Inggris & Grammar

NO	NAMA
1.	Usth. Luthfia Safitri Prasetyo
2.	Usth. Devi Putri
3.	Usth. Novita Yuliani
4.	Usth. Sofia Nurul

KELOMPOK XI

Musyrif : Usth. Fitriani Ilyas, MA

Materi : Bhs Inggris & Grammar

NO	NAMA
1.	Usth. Cahyu Annisaul

2.	Usth. Hasna Abidah
3.	Usth. Elfira Fieska

KELOMPOK XII

Musyrif : Usth. Santi Zulfa, S.HI

Materi : Al-Quran, Tarjamah & Tajwid

NO	NAMA
1.	Usth. Tiara Zilva Nabilla
2.	Usth. Nur Maulidiatul Hazizah
3.	Usth. Wanda Putri
4.	Usth. Ayukum Ahsanu Amala

KELOMPOK XIII

Musyrif : Usth. Fitri Ruliana, S.Pd.I

Materi : IPA, IPS , BAHASA INDONESIA, PRODUKTIF, dan PKN

NO	NAMA
1.	Usth. Reni Ridatus Salamah
2.	Usth. Winda Mardiana
3.	Usth. Zulfa Haiman
4.	Usth. Nissa Kurniawati
5.	Usth. Luthfiyya Nur Azkiyyah
6.	Usth. Jasmine Qinaya Dema Putri

KELOMPOK XIV

Musyrif : Usth. Nova Damayanti, S.Si

Materi : MATEMATIKA

NO	NAMA
1.	Usth. Tiara Zilfa Nabilla

2.	Usth. Tia Kholisotun
3.	Usth. Vide Zaki Abid
4.	Usth. Dwi Kusuma Pratiwi

KELOMPOK XV

Musyrif : Usth. Ani Nur Rahmawatin, S.Pd

Materi : TK

NO	NAMA
1.	Usth. Nitta Dwi Artamevia
2.	Usth. Pinki Azzalea Rahma
3.	Usth. Latifa Sakinah Salsabila
4.	Usth. Zahra Kartika
5.	Usth. Ghina Maulida
6.	Usth. Imroatul Ma'rifah
7.	Usth. Maulidah Hanum

KELOMPOK XVI

Musyrif : Usth. Laela Rahmawati, S.Pd

Materi : SDIT

NO	NAMA
1.	Usth. Attiyah Nurlia Ramadhani
2.	Usth. Winda Agus Prasetya
3.	Usth. Rika Ramanda
4.	Usth. Fitria Uswatun
5.	Usth. Eliza Emilyn
6.	Usth. Nurul Fadilah

Refleksi	Dokumentasi administrasi digunakan sebagai tahap persiapan pelaksanaan Up Grading, KKG, ataupun <i>Ta'hilul Maddah</i> .



Transkrip Dokumentasi

Kode : 08/D/13-VI/2023
Bentuk : Foto
Isi Dokumen : Kegiatan Penunjang Pengembangan Karir
Tanggal Pencatatan : Selasa, 13 Juni 2023
Jam Pencatatan : 11.00 WIB

Bentuk Dokumentasi	1. Dokumentasi kegiatan <i>Ta'hilul Maddah</i> atau pengajuan I'dad untuk ustadzah pengabdian. 
--------------------	---

ICMI
PONOROGO





2. Dokumentasi kegiatan Up Grading Guru dan pelatihan mengajar dengan metode Peer Teaching.







3. Dokumentasi kegiatan KKG



Refleksi

Dokumentasi tersebut menunjukkan bentuk pelaksanaan kegiatan sebagai program pengembangan karir.

Transkrip Dokumentasi

Kode : 08/D/13-VI/2023
Bentuk : Foto
Isi Dokumen : Sudut-Sudut Pesantren
Tanggal Pencatatan : Selasa, 13 Juni 2023
Jam Pencatatan : 15.00 WIB

Bentuk
Dokumentasi

Kampus I





ICMI
PONOROGO



Kampus II





Kampus III





Kampus IV



Refleksi

Dokumentasi ini menjelaskan bahwa setiap sudut pesantren terdapat daya guna masing-masing.

Lampiran 8
Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
Terakreditasi "B" sesuai SK BAN-PT Nomor: 645/SE.BAN-PT/AK-PP/PT/VII/2021
Alamat: Jl. Prambaka No.156 Po.Box. 116 Ponorogo 63471 Tlp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.tarbiyah.ac.id Email: www.tarbiyah@iainponorogo.ac.id

Nomor : **B- 2903 /An.32.2/PP.00.9/09 /2022** Ponorogo, 26 September 2022
Lampiran : **1 (Satu) Eksemplar Proposal**
Perihal : **PERMOHONAN IZIN UNTUK
PENELITIAN INDIVIDUAL.**

Kepada
Yth. Kepala PESANTREN PUTRI AL-MAWADDAH
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum W: Wb.

Dengan hormat kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini :

N a m a : **IHDA A'YUNIL LAILA FITHROTUN NISA**
N I M : **206180129**
Semester : **IX (Sembilan)** Tahun Akademik : **2022/2023**
Fakultas/
Jurusan : **Tarbiyah dan Ilmu Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam**

dalam rangka menyelesaikan studi / penulisan skripsinya yang berjudul :

**" MODEL PENGEMBANGAN KARIR TENAGA PENDIDIK DI PESANTREN
PUTRI AL-MAWADDAH "**

Perlu mengadakan penelitian secara individual yang berlokasi di :

PESANTREN PUTRI AL-MAWADDAH

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, kami mohon dengan hormat kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan petunjuk / pengarahan guna kepentingan penelitian dimaksud. Demikian dan atas perkenan Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum W: Wb.



Dr. H. Miftachul Choiri, M.A.
NIP. 197404181999031002

Lampiran 9
Surat Telah Melakukan Penelitian



SURAT KETERANGAN

Nomor: 15.50/PPAM/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini, Pimpinan Pesantren Putri Al-Mawaddah Coper Jetis Ponorogo, menerangkan bahwa:

Nama : Ihda A'yunil Laila Fithrotun Nisa
NIM : 206180129
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah melakukan penelitian di Pesantren Putri Al-Mawaddah Coper Jetis Ponorogo untuk menyelesaikan tugas laporan sebagai bahan menyusun skripsi dengan judul:

"MODEL PENGEMBANGAN KARIR TENAGA PENDIDIK DI PESANTREN PUTRI AL-MAWADDAH COPER, JETIS, PONOROGO"

Demikian surat keterangan ini kami buat agar yang berkepentingan menjadi maklum dan dapat dipergunakan seperlunya.

Ponorogo, 29 Juni 2023

Mengetahui



Lampiran 10

Riwayat Hidup

Data Pribadi

Nama : Ihda A'yunil Laila Fithrotun Nisa
Tempat/Tgl Lahir : Ponorogo, 02 Desember 1999
Alamat : Jl.Pinus V, block E11/15, RT.04/RW.10, Kec.
Ps. Kemis, Kab. Tangerang, Banten.
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
No. Handphone : 0895-0534-9540
Email : Ihdanisa57@gmail.com

Pendidikan Formal

2007-2012 : SDN Kutajaya II, Tangerang
2012-2015 : MTs Pesantren Putri Al-Mawaddah, Ponorogo
2015-2018 : MA Pesantren Putri Al-Mawaddah, Ponorogo

Pengalaman Organisasi

Bagian kesejahteraan Pesantren Putri Al-Mawaddah 2018-2022 M
Bagian Swalayan dan Grosir Pesantren Putri Al-Mawaddah 2018-2022 M
Bagian Pengasuhan Pesantren Putri Al-Mawaddah 2023 M
Ketua Bagian Penerimaan Santriwati Baru Pesantren Putri Al-Mawaddah
2022 M
Ketua Panitia Peringatan Milad 30 Tahun Pesantren Putri Al-Mawaddah
2022 M

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Hormat saya,



Ihda A'yunil Laila Fithrotun Nisa