BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prinsip penyelenggaraan pendidikan nasional di negara Indonesia tertuang pada Bab III Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pasal 4 UU tersebut menyatakan bahwa: "Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural dan kemajemukan bangsa" [1]. Berdasar kepada prinsip tersebut, idealnya setiap lembaga pendidikan formal dan non formal diselenggarakan secara demokratis dengan melibatkan semua unsur masyarakat. Dengan keterlibatan komponen-komponen masyarakat, diharapkan beban penyelenggaraan tidak hanya dipegang oleh pemerintah saja tetapi juga oleh seluruh warga negara Indonesia. Tidak hanya bertumpu kepada satu kelompok saja, tetapi berasas keterbukaan dengan menyerap seluruh komponen masyarakat.

Untuk dapat memberikan layanan pendidikan yang memadai, setiap lembaga pendidikan perlu menunjukkan komitmen untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sekaligus berusaha berbenah meningkatkan mutu pendidikan. Faktor utama terlaksananya layanan pendidikan yang baik adalah tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang handal. Begitupun ketersediaan SDM belum cukup jika tidak diterapkan manajemen pengelolaan pendidikan yang efektif. Baik lembaga formal berupa sekolah atau madrasah maupun lembaga non formal seperti pondok pesantren memiliki peran yang sangat penting dalam ikhtiar mencerdaskan kehidupan bangsa. Maka penyediaan SDM yang memadai dan pengembangan SDM yang baik di sekolah/madrasah dan pondok pesantren menjadi mutlak diperlukan bagi tercapainya tujuan nasional tersebut. Lalu apa dan bagaimana pengembangan SDM di lembaga pendidikan itu ?

---

[1] UU RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Jakarta: Cemerlang, 2005) hlm. 71

Pengembangan atau *development* merupakan bagian dari manajemen, dan manajemen berasal dari kata kerja "*to manage*" (bahasa Inggris), yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Sedangkan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Jadi, secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya.[2]

Sumber daya manusia (SDM) di setiap organisasi atau lembaga tak terkecuali institusi pendidikan baik formal maupun non formal menempati posisi yang sangat strategis bagi berjalannya roda organisasi tersebut. Dalam dunia pendidikan sumber daya manusia direpresentasikan sebagai guru dan karyawan atau pendidik dan tenaga kependidikan, siswa/murid sebagai peserta didik serta wali murid dan masyarakat. Tanpa keberadaan mereka lembaga manapun tidak dapat berjalan efektif walaupun didukung seperangkat regulasi organisasi dan peraturan perundang-undangan yang sempurna sekalipun. Ibarat otomotif, SDM adalah mesin penggerak dari kendaraan bernama lembaga atau organisasi, sedangkan perangkat peraturan sebagai pelumasnya dan anggaran sebagai bahan bakarnya.

Kedudukan pendidik sebagai salah satu dari unsur SDM, seperti guru di sekolah/madrasah, dosen di perguruan tinggi, kyai atau ustadz di pondok pesantren menjadi penting karena memainkan peranan sebagai pelaksana sistem pendidikan nasional. Pada gilirannya guru dan dosen serta ustadz atau

---

[2] Faustino Cardoso Gomez, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003) hlm. 1-2

pendidik lainnya menjadi pelaku utama pendidikan yang bertugas mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlaq mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab[3]. Dari nilai pentingnya SDM di atas, maka pengaturan atas sumber daya manusia secara efektif mutlak diperlukan. Manajemen sumber daya manusia terutama di dunia pendidikan harus dipikirkan serius agar terwujud pemberdayaan SDM dengan baik dan tercipta layanan pendidikan yang memuaskan bagi semua pelanggan.

Organisasi pondok pesantren sebagai salah satu wujud dari kehidupan kelompok di masyarakat terdiri dari berbagai individu yang berupaya untuk memenuhi kebutuhannya, dengan menunjukkan peran dan fungsinya masing-masing. Pengembangan SDM sebagai sebuah pengelolaan manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren juga diharapkan bisa memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek). Dengan kemampuan kader-kader pondok pesantren yang meningkat akan meningkat pula pemenuhan kebutuhan fisik dan non-fisik mereka.[4]

Mengelola konsep apa pun tentang pesantren sebenarnya bukanlah pekerjaan mudah. Terlebih dahulu harus diingat adanya kenyataan bahwa tidak ada konsep yang mutlak rasional, dan paling afdhol diterapkan di pesantren. Baik karena sejarah pertumbuhannya yang unik maupun karena tertinggalnya pesantren dari lembaga-lembaga kemasyarakatan lain dalam melakukan kegiatan-kegiatan teknis, pesantren belum mampu mengolah, apalagi dalam soal melakukan konsep yang disusun berdasarkan pertimbangan rasional.[5] Menurut Zuhrini dalam bukunya Abdullah Ali mengatakan bahwa “pesantren didirikan oleh seorang kiai dengan bantuan masyarakat dengan cara memperluas bangunan sekitar surau, langgar atau masjid untuk tempat mengaji

---

[3] UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Bab II Pasal 6, (Jakarta: Cemerlang, 2005) hlm. 6-7

[4] A. Halim, *dkk.*, *Manajemen Pesantren*,(Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005) hlm. 5

[5] A. Halim, *dkk.*, *Manajemen* ... hlm. 67

dan sekaligus sebagai asrama bagi anak-anak".[6] Sehingga menjadikan pembangunan pesantren bukan semata-mata sebagai tempat menuntut ilmu, tapi juga tempat pemersatu masyarakat. Sehingga pengelolaan pesantren dengan lembaga pendidikan lain membuat sedikit berbeda dan unik karena tata pengelolaan yang biasanya dikelola kekeluargaan dan menyatu dengan masyarakat.

Ada hal yang menarik yang pernah diungkapkan KH. Abdurrahman Wahid (Gus Dur), ketika membicarakan pesantren. Gus Dur menyatakan, bahwa dewasa ini pesantren telah mengalami situasi kejiwaan yang dikenal sebagai rasa tidak menentu (keadaan rawan). Keadaan ini menurut cucu dari K.H. Hasyim Asy'ari sang pendiri Nahdlatul Ulama yang layak disebut mahaguru pesantren, disebabkan oleh beberapa faktor, yang antara lain disebutkan: Statis atau bekunya struktur sarana-sarana yang dihadapi pesantren pada umumnya, baik sarana berupa manajemen atau pimpinan yang terampil maupun sarana material (termasuk keuangan) masih berada pada kuantitas yang sangat terbatas. Keterbatasan sarana-sarana itu membawa akibat tidak mungkin dilakukannya secara integral atau menyeluruh.[7] Keadaan ini menurut penulis mengakibatkan kesenjangan manajemen Sumber Daya Manusia secara ideal.

Pondok pesantren Nurul Islam Karangjati sebagai sebuah lembaga pendidikan Islam yang menekankan perkembangan para santriwan dan santriwati sesuai ajaran Al-Qur'an dan hadits, juga memiliki sebuah manajemen sumber daya manusia yang unik. Di pondok ini setiap santri diajarkan mengenai Al-Qur'an sejak dini, yakni diajarkan cara membaca Al-Qur'an sesuai tajwid dan tartil. Selain itu di pondok ini juga membimbing mental para santrinya agar sesuai ajaran Al-Qur'an dengan cara setiap harinya mengkaji Al-Qur'an setiap pagi dan sore hari, dan juga bila sudah lancar baca

---

[6] Abdullah Aly, *Pendidikan Islam Multikultural di Pesantren*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2011) hlm. 157

[7] A. Halim, *dkk.*, *Manajemen Pesantren*,(Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005) hlm. 69

tulis Arab maupun Indonesia, metodenya diajarkan dengan *njenggoti*[8] kitab kuning agar santri memahami arti dan maksud dari Al-Qur'an dan ilmu agama yang terkait. Untuk itulah pesantren harus mempertahankan reputasinya dalam mencetak lulusan yang bertaqwa, cerdas dan berakhlaqul karimah menjadi generasi yang Qur'ani, berilmu amaliyah beramal ilmiyah yang diharapkan oleh masyarakat. Hal ini senada dengan firman Alloh SWT dalam QS. At-Taubah: 122:

Artinya: Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya [9].

Jadi lembaga pendidikan pesantren menjadi salah satu wahana untuk mencerdaskan kehidupan ummat, terutama di bidang keagamaan (*tafaqquh fiddien*). Tidak tepat jika semua umat Islam berfokus di bidang militer atau ketentaraan di medan perang atau di bidang usaha bisnis yang hanya berorientasi materi keduaniaan semata. Sebagian umat Islam hendaknya ada yang mencurahkan perhatian di bidang keagamaan yakni menuntut ilmu dengan bimbingan terpadu oleh kyai di asrama pondok pesantren. Diharapkan

---

[8] *Njenggoti* adalah kegiatan santri untuk mencatat terjemahan kitab yang berbahasa Arab yang diterjemahkan kata demi kata oleh kiai ke dalam bahasa Jawa, yaitu dibawah kata-kata yang diterjemahkan, karena catatan mereka itu menggantung seperti janggut pada kata-kata yang diterjemahkan maka kegiatan ini sering disebut dengan istilah *njenggoti*.(Abdullah Aly, *Pendidikan Islam Multikultural di Pesantren*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2011) hlm. 152).

[9] Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*. (Jakarta: Lembaga Percetakan Al-Qur'an Depag RI, 2009), hlm.231.

selepas dari pesantren, alumni yang telah tuntas belajar terus mengabdikan diri dalam pembinaan umat di masyarakat. Apalagi saat ini tantangan bukan hanya terjadi dalam kesejahteraan masyarakat saja, namun tantangan terjadi dalam kemerosotan moral yang diakibatkan semakin merajalelanya efek negatif dari globalisasi.

Permasalahan tersebut menjadi salah satu tantangan bagi manajemen sumber daya manusia sebagai pengelola sumber daya manusia yang berada di lingkungan pondok pesantren dari mulai menyeleksi guru atau ustadz yang berkompetensi dalam hal ilmu Al-Qur'an, Hadits, nahwu, shorof, tajwid dan ilmu lain yang mendukung, mencetak santri yang tak hanya pintar urusan dunia saja tapi juga urusan keakhiratan, mempromosikan pondok pesantren di wilayahnya sampai Khotmil Qur'an sebagai akhir dari sesi pembelajaran. Untuk itulah kyai dan pengurus sebagai pengelola manajemen sumber daya manusia berupaya membantu lestarinya pondok pesantren dalam melakukan tugas pokoknya, baik dalam hal administrasi, proses terlaksananya belajar mengajar, serta memotivasi ustadz/ustadzah guna meningkatkan produktifitas kerja kependidikan mereka.

Namun dari pada itu, selain pesantren fokus utamanya adalah mengaji hal yang bernuansa keakhiratan, pesantren juga memberdayakan para santrinya dengan memperbolehkan untuk belajar di lembaga formal, madrasah atau sekolah. Apalagi pada saat ini pesantren yang murni salafi kebanyakan sudah tidak relevan dan kurang diminati oleh masyarakat. Tradisi pesantren berupaya memberdayakan dan mendirikan berbagai sekolah, madrasah dan perguruan tinggi pada semua jenjang dan jenis.[10] Begitu juga dengan Pondok Pesantren Nurul Islam Karangjati memberdayakan para santrinya dengan secara tidak langsung membangun lembaga pendidikan, yaitu R.A Nurul Islam Karangjati, MI Darwata Karangjati 01, MTs Al-Mukarromah dan MA Nurul Islam Sampang di Karangjati. Begitu pula lembaga non formal berupa; TPQ An-Nahdliyyah Raudlatul Jannah, dan Madrasah Diniyah NU serta majelis ta'lim

[10] Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren,* (Yogyakarta: Pesantren Nawesea Press, 2009) hlm.17

Al-Qur'an dan kitab kuning, untuk meningkatkan kualitas keagamaan para santrinya.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Makhfud Aji, S.Ag. selaku pengurus Pesantren Nurul Islam Karangjati pada hari Sabtu, 13 Oktober 2016, bahwa tenaga pendidik atau guru (ustadz) di Pondok Pesantren Nurul Islam mayoritas berpendidikan pesantren murni. Seiring dengan adanya penyeleggaraan pedidikan formal yaitu madrasah, maka konsekuensinya dibutuhkan kader guru berkualifikasi S.1. Pada gilirannya sebagian putra-putri kyai atau ustadz di pesantren ini selayaknya ada yang diarahkan untuk menempuh pendidikan formal sampai perguruan tinggi atau S.1. sesuai disiplin ilmu yang relevan dengan kebutuhan. Keterlibatan keluarga pesantren secara integral dalam pengelolaan semua unit lembaga baik formal maupun non formal sangat diperlukan bagi kelangsungan pondok pesantren. Apalagi pesantren adalah bentuk lembaga pendidikan yang menawarkan layanan *boarding school*, di mana santri dibimbing tidak hanya pagi sampai siang atau sore saja, bahkan sepanjang hari. Maka pondok pesantren tidak hanya berperan sebagai *full day school* saja, bahkan *all day school*.

Pesantren di era global harus seiring dengan perkembangan zaman, termasuk dalam tata kelola kelembagaannya. Model pengurusan terbuka suatu lembaga atau *open management* dengan ciri rekrutmen personalia dari luar unsur keluarga atas pertimbangan profesionalisme belum tampak diterapkan di Pondok Pesantren Nurul Islam Karangjati Sampang Cilacap. Corak manajemen keluarga terutama dalam sektor sumber daya manusia sangat kental dalam tubuh pesantren yang beralamat di Jl. Masjid No.01 Karangjati Sampang Cilacap ini. Menurut pengasuh pesantren, KH. Muhammad Jarir, bahwa lembaga pendidikan yang dikelolanya adalah warisan dari para leluhur simbah KH. Abdurrohim dan keturunannya[11]. Penuturan pengasuh utama dikuatkan dengan paparan gelobal perjalanan sejarah Pondok Pesantren Nurul Islam dari tahun 1920-an KH. Abdurrohim merintis pengajaran agama di masjid Desa

[11] Wawancara dengan KH. M. Jarir, pengasuh utama PP. Nurul Islam Karangjati Sampang Cilacap, Kamis, 10 Desember 2016 pk. 14.30 WIB

Karangjati, turun kepada putra beliau bernama KH. Abdullah Mughni bin KH. Abdurrohim (1926 M). Pasca beliau wafat diteruskan putra lainnya yakni KH. Muhammad Nuh bin KH. Abdurrohim (1930 M).

Dengan kondisi yang sangat sederhana dibangunlah asrama putra Pondok Pesantren Al-Islam Karangjati (kala itu masih kecamatan Maos) di bawah asuhan KH. Muhammad Nuh dan KH. Isma'il bin KH. Abdurrohim. Di atas tanah wakaf keluarga KH. Ism'ail bin KH. Abdurrohim tonggak sejarah pendirian pesantren berawal tahun 1935. Di era tahun 1940-an sepeninggal KH. Isma'il dan pindahnya KH. Muhammad Nuh ke Desa Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas, kendali pesantren dilimpahkan kepada adik mereka bernama KH. Abu 'Amar bin KH. Abdurrohim sekembalinya beliau dari mukim di Brebes karena agresi militer Belanda tahun 1947 dan setelah menimba ilmu Al-Qur'an kepada KH. Munawwir bin Abdillah Rosyad Krapyak Yogyakarta. Beliau meneruskan tampuk kepemimpinan pesantren Al-Islam dengan pembangunan asrama putri serta pengembangan pengajian Al-Qur'an *musyafahah bin Nadzhri* dan sebagian *bil Ghoib*. Kepemimpinan KH. Abu 'Amar telah mewarnai lembaga pesantren ini dengan corak pengajaran Al-Qur'an secara dominan, di samping pengajian kitab kuning/klasik lainnya[12]. Setelah wafat KH. Abu 'Amar (1987 M), pengasuh pesantren turun kepada menantunya; KH. Ma'mun Shodiq bin KH. Isma'il sampai tahun 2008 dan nama pesantren menjadi Nurul Islam. Setelah itu jabatan pengasuh diteruskan oleh menantunya; KH. Muhammad Jarir bin KH. Muhyiddin.

Saat itu sudah mulai dirintis lembaga pendidikan formal berupa MI Darwata Karangjati 01 (1951), MTs Al-Mukarromah (1986), dan di era 2000an didirikan MA Nurul Islam dan RA Nurul Islam Karangjati. Adapun lembaga non formal berupa TPQ An-Nahdliyyah Raudlatul Jannah tahun 1990-an dan Madrasah Diniyyah 1960-an. Pimpinan dan tenaga pengajar atau guru di lembaga non formal didominasi anggota keluarga besar Bani KH. Isma'il, sedangkan lembaga formal pimpinan dipegang keluarga para pendahulu dan

[12] Wawancara dengan KH. Saefudin Thoyib, sesepuh sekaligus Kepala MADIN NU PP. Nurul Islam Karangjati, 14 Desember 2016 pk. 08.00 WIB

guru sebagian dari unsur keluarga dan sisanya dari luar keluarga. Para guru/ustadz mengajarkan berbagai ilmu keagamaan sesuai kompetensi masing-masing dan corak keilmuan almamater pesantren asal di mana mereka menimba ilmu sebelumnya.

Walaupun pesantren tidak secara formal mengarahkan ustadz study lanjut ke pesantren lain, keluarga sebagai mitra kyai/ pengasuh telah mendelegasikan putra putrinya ke pesantren lain baik jauh ataupun dekat. Sepulang dari menimba berbagai disiplin ilmu agama, mereka direkrut secara otomastis (ikatan khidmah) untuk megajar di pesantren keluarga sendiri. Penentuan formasi dan job deskripsi pelajaran atau kajian kitab diatur oleh kyai dan pengurus pondok pesantren. Hal ini menunjukkan adanya upaya pengembangan sumber daya pendidik di Pondok Pesantren Nurul Islam Karangjati.

Dari paparan latar belakang masalah itulah penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengembangan sumber daya manusia pendidik/ustadz di pondok pesantren Nurul Islam Karangjati, karena SDM pendidik merupakan titik pusat dari segala proses pembelajaran di pondok pesantren. Apabila SDM pendidiknya baik maka lulusan pesantren tersebut juga terbawa baik dan sesuai dengan tujuan pondok pesantren maka pesantren tersebut manajemen sumber daya manusianya dikatakan baik. Dengan latar belakang di atas, penulis mengajukan judul penelitian: Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Pondok Pesantren Nurul Islam Karangjati Sampang Kabupaten Cilacap.

B. Fokus Penelitian

Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan agar pendidik/ustadz di Pondok Pesantren Nurul Islam Karangjati bisa berdaya guna dengan baik. Supaya proses pengembangan SDM pendidik/ustadz berjalan dengan baik, maka harus ada manajemen yang baik terkait pelaksanaan pengembangan tersebut. Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah bagaimana proses pengembangan sumber daya

pendidik/ustadz di Pondok Pesantren Nurul Islam Karangjati Sampang Kabupaten Cilacap.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan definisi operasional di atas, maka dapat diajukan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pengembangan Sumber Daya Pendidik di Pondok Pesantren Nurul Islam Karangjati Sampang Kabupaten Cilacap?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan proses pengembangan Sumber Daya Pendidik di Pondok Pesantren Nurul Islam Karangjati Sampang Kabupaten Cilacap.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis
   1) Sebagai kontribusi pemikiran bagi dunia pendidikan dan peneliti lain tentang pengembangan Sumber Daya Pendidik di pondok pesantren.
   2) Sebagai salah satu khazanah keilmuan bagi penulis dan pembaca tentang proses pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesatren Nurul Islam Karangjati Sampang Cilacap.
b. Manfaat Praktis
   1) Bisa menjadi bahan acuan pengurus Pondok Pesantren dalam mengelola sebuah lembaga ke-Islaman khususnya pengurus Pondok Pesantren Nurul Islam Karangjati Sampang Cilacap.
   2) Sebagai bahan masukan bagi pengurus Pondok Pesantren dalam meningkatkan mutu pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia.
   3) Secara akademik dapat menambah referensi bagi mahasiswa pasca sarjana dan Perpustakaan IAIN Purwokerto khususnya dan perguruan lain pada umumnya.

F. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika penulisan tesis ini didahului oleh halaman formalitas sebagai pendukung keabsahan tesis. Halaman formalitas ini terdiri

dari halaman judul, nota pembimbing, pengesahan, motto, persembahan kata pengantar, daftar isi dan daftar tabel.

Bab Kesatu Pendahuluan, meliputi latar belakang masalah, definisi operasional, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian teoretik, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua Kajian Teori, berisi konsepsi dasar tentang manajemen sumber daya manusia berisi pengertian manajemen SDM, tujuan manajemen SDM, bagian-bagian dalam manajemen SDM, meliputi; rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemberian imbalan dan evaluasi. Fokus penelitian ini berkisar pengembangan SDM.

Bab Ketiga Metode Penelitian, tentang Tempat dan Waktu Peneliitian, Jenis dan sifat, Subjek dan obyek Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknis Analisis Data dan Keabsahan Data.

Bab Keempat Hasil Penelitian , berisi hasil penelitian berupa profil Pondok Peantren Nurul Islam dan Analisis data yang meliputi: tahapan aktivitas pengembangan sumber daya pendidik mulai dari perencanaan dan perekrutan, pelatihan dan pengembangan, pengupahan dan penghargaan serta penilaian atau evaluasi. Tahapan-tahapan pengembangan sumber daya pendidik tersebut dilakukan di Pondok Pesantren Nurul Islam Karangjati Sampang Kabupaten Cilacap.

Bab Kelima Penutup, berisi kesimpulan, rekomendasi, saran dan kata penutup.

Bagian akhir terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup penulis.