

---

## URGENSI REVITALISASI DAYCARE DALAM LINGKUNGAN KERJA RAMAH ANAK

Lulu El Maknun

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

E-mail: [maknun@uinjku.ac.id](mailto:maknun@uinjku.ac.id)

**Abstract.** *UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Daycare was established not only as a day care center, but also as a laboratory for the development of childcare at the beloved UIN campus. But in practice, Daycare seems to only run the work program of the Gender and Children's Study Center. Many things have been a factor in the narrowing of the opinion of the academic community on the connotation that UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Daycare is only a formality and has not been able to accommodate the needs of its employees. To assess the urgency of Daycare revitalization, SWOT analysis is carried out which is commonly done at each institution. After getting the results of the analysis, the author recommends important points that are expected to revitalize Daycare, including improving quality, improving the system, adding infrastructure and evaluating. In conclusion, UIN Jakarta Daycare is very likely to become a childcare laboratory, but it requires the application of noble values such as courage and openness in carrying out management functions (POAC) for the creation of a child-friendly work environment at UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.*

**Keywords:** *women; daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta; SWOT analysis; POAC*

**Abstrak.** Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta didirikan bukan hanya sebagai tempat penitipan anak semata, tetapi merupakan laboratorium pengembangan pengasuhan anak di kampus UIN tercinta. Namun pada prakteknya, Daycare seolah hanya menjalankan program kerja Pusat Studi Gender dan Anak. Ada banyak hal yang menjadi faktor mengerucutnya opini civitas akademika pada konotasi bahwa Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta hanya formalitas dan belum mampu mengakomodir kebutuhan pegawainya. Untuk mengkaji sejauh mana urgensi revitalisasi Daycare dilakukan analisis SWOT yang lazim dilakukan pada setiap lembaga. Setelah mendapatkan hasil analisis, penulis merekomendasikan poin-poin penting yang diharapkan dapat merevitalisasi Daycare, di antaranya peningkatan mutu, perbaikan system, penambahan infrastruktur dan evaluasi. Kesimpulannya Daycare UIN Jakarta sangat mungkin untuk menjadi laboratorium pengasuhan anak, namun dibutuhkan aplikasi nilai-nilai luhur seperti keberanian dan keterbukaan dalam menjalankan fungsi manajemen (POAC) demi terciptanya atmosfer lingkungan kerja ramah anak di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

**Kata Kunci:** perempuan; daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta; Analisis SWOT; POAC

**Permalink/DOI:** <https://doi.org/10.15408/harkat.v14i2.12818>

---

## Pendahuluan

Dewasa ini, perempuan berkarir menjadi sangat lazim. Tingkat pendidikan yang tinggi membuat perempuan kini menyandang gelar dan potensi akademik yang mumpuni. Fenomena ini menggeser pemikiran bahwa perempuan seharusnya berada di rumah menjaga anak-anaknya. Kiprah perempuan dibutuhkan bahkan turut mempengaruhi kemajuan bangsa. Perempuan potensial ini mengabdikan diri pada hampir semua bidang dan budaya. Menjadi guru, dosen, karyawan, dokter, hakim, bahkan presiden (Huzaemah Yanggo : 2010)

Di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta saja, data pegawai PNS perempuan mencapai 498 orang, sedangkan pegawai laki-laki adalah 901 orang (Statistik UIN : 2013) Artinya lebih dari separuh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta adalah perempuan. Itu belum terhitung yang honorer/Pegawai Tidak Tetap.

Namun apakah UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang menaungi banyak pegawai perempuan berarti sudah ramah perempuan? Ramah anak? Saya rasa belum!

Perempuan yang kodratnya sebagai seorang ibu senantiasa dihadapkan oleh pilihan yang sulit dan dilematis. Antara memenuhi panggilan jiwa untuk mengabdikan diri di UIN atau menuruti kodratnya menjadi ibu rumah tangga. Terkadang, alasan ekonomi turut mempengaruhi keputusan yang diambil oleh seorang perempuan. Namun keinginan yang kuat menjadi seorang ibu seringkali mengorbankan karir demi menjaga amanah yang Allah titipkan (Kasim dan Fauziah : 2009).

UIN yang memiliki begitu banyak karyawan perempuan seharusnya sudah dapat mengantisipasi hal ini. Bahwa setiap perempuan, betapa tinggi jabatannya, mereka tetaplah ibu yang sangat dibutuhkan oleh anak-anaknya, ibu yang lembut hatinya, yang mungkin tidak dapat maksimal bekerja jika tak ada yang menjaga buah hatinya.

Mencari pembantu rumah tangga bukan pilihan yang bijak, selain saat ini cukup sulit, tetapi kita tidak ingin anak-anak diasuh oleh orang yang tidak berpendidikan. Sedangkan meminta sang nenek mengasuh juga tidak mungkin karena usia yang rentan membutuhkan waktu lebih banyak untuk beristirahat.

Fenomena ini dibaca banyak lembaga sehingga menjawab kebutuhan itu, dibukalah Daycare-Daycare di sekitar UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Ada Rumah 71, Cikal Cendikia, Mentari dan Bayt Qur`ani. UIN sendiri baru terbuka hatinya untuk membuka Daycare kira-kira setahun yang lalu. Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta bertujuan tidak hanya sebagai tempat penitipan anak semata, akan tetapi sebagai tempat pengembangan *multi intelligences* yang ramah anak (PSGA : 2014).

Pada awal pembukaannya, Daycare UIN mengundang pakar Maulida Kurniasari, S.Hum (Pengelola Daycare Makara UI) dan Alzena Masykouri, M.Psi (Praktisi Pendidikan Anak) untuk menyusun kurikulum Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Hasil dari pertemuan tersebut adalah tersusunnya program tahunan, semesteran, bulanan dan harian, bahkan sampai proses evaluasi.

Ironisnya, peserta yang boleh mendaftar di Daycare dibatasi hanya 15 orang. Selebihnya *waiting list* atau masuk ke daftar tunggu yang entah kapan akan dipanggil untuk bergabung. Lalu apa alasan pengelola Daycare jika dilontarkan pertanyaan tersebut? Kami masih terkendala SDM dan infrastruktur! Ruangan kami masih kecil, dan tenaga harian kami sangat terbatas. Dua orang! Plus satu orang untuk *pantry* dan satu orang di administrasi. Walhasil yang benar-benar terdaftar di Daycare untuk peserta bulanan hanya sekitar 8 orang. Tapi untuk harian, Daycare memang tidak membatasi. Akan tetapi harian juga tidak menjadi solusi karena jika dititip setiap hari, maka anggaran yang seharusnya Rp. 700 ribu

perbulan, menjadi 75rb perhari, dikalikan (kira-kira) 20 kali ibunya masuk kerja setiap bulan.

Bagaimana rasionalisasinya jika dari sekian banyak pegawai UIN yang perempuan, dan memiliki anak kecil, namun Daycare UIN hanya menerima 15 anak? Dengan usia dibatasi pula! Saya rasa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta belum bisa mengakomodir kebutuhan pegawainya sendiri, artinya Daycare UIN belum dapat menjadi solusi.

Karena adanya ketidakseimbangan antara *Das Sein* (apa yang diharapkan) dengan *Das Sollen* (apa yang menjadi kenyataan) (PPS: 2012) tersebut, maka penulis ingin mengangkat opini dengan dengan judul “Urgensi Revitalisasi Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta”. Penulis merasa perlu mengkaji dan mengulas kepentingan dan kebutuhan akan sebuah langkah kongkrit yang dapat menjawab kegelisahan para pegawai perempuan di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dan bangkitnya Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta sebagai lembaga sosial yang akan menjadi wadah pembelajaran, laboratorium pengasuhan anak, dan menguntungkan secara profit.

Semoga opini ini menjadi masukan yang membangun bagi perkembangan dan kemajuan Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta kedepan terutama dalam usaha untuk mewujudkan “Terciptanya Lingkungan Kerja Ramah Anak”.

## Pembahasan

### Perempuan Karir dalam Perspektif Islam

Agama Islam membolehkan perempuan berkarir asalkan sesuai dengan kodratnya (Yanggo : 2010). Dalil yang memperkenankan perempuan berkiprah dalam karirnya adalah anjuran untuk mengerjakan amal shalih baik bagi laki-laki maupun perempuan (Q.S. Annisa : 124). Dalam *nash* yang lain Allah juga mengisyaratkan bahwa segala yang kita lakukan adalah semata-mata sebagai pengabdian dan ibadah kita kepada Allah, begitupun dalam

bekerja (Q.S. Adz-Dzariyat : 56). Allah bahkan mengganjar pahala bagi mereka yang bekerja baik bagi laki-laki maupun perempuan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan (Q.S. An-Nahl : 97).

Perempuan berkarir sesungguhnya memiliki dampak positif dan negatif. Maka untuk menanggulangi dampak negatif dalam berkarir, perempuan tidak boleh meninggalkan tugas utamanya sebagai seorang ibu dan seorang istri, serta tidak melampaui kodrat keperempuanan.

### Selayang Pandang Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Daycare UIN didirikan sekitar September 2014 pada masa kepemimpinan Dr. Sururin di lembaga PSGA. Daycare UIN berdiri di gedung ex Fak. Ushuluddin yang berlokasi di samping Auditorium Utama. Memiliki satu kamar tidur ber AC yang dilengkapi dengan 15 kasur, bantal dan selimut. Daycare UIN juga dilengkapi dua kamar mandi, wastafel, lemari-lemari, alat peraga pendidikan, TV, mainan, buku-buku dan satu buah *pantry*. Di *front office* ada meja resepsionis yang dilengkapi monitor yang terhubung dengan CCTV yang terletak di empat lokasi. Sehingga dari *front office* inilah admin Daycare dapat memantau kegiatan di seluruh penjuru Daycare. Lantai Daycare dialasi *parquit* bercorak kayu yang tidak licin dan nyaman bagi anak-anak.

Saat ini, ada dua orang pengasuh tetap di Daycare, yaitu ibu Anis dan ibu Cholis. Adapun bagian administrasi adalah pak Ali dan pengurus *pantry* adalah ibu Linda.

Peserta Daycare sendiri pada akhir September 2015 berjumlah sekitar 8 orang. Dari mulai usia dua tahun sampai 4 tahun. Baru-baru ini Daycare bahkan telah mengirim surat kepada orang tua siswa yang usianya telah mencapai Empat tahun untuk segera menyekolahkan putra/putrinya ke jenjang berikutnya (TK) karena di Daycare sudah tidak menjangkau

kebutuhan bagi usia perkembangannya (PSGA:2015).

Daycare memiliki kurikulum tahunan, semesteran, bulanan dan harian. Misalnya setiap hari Senin, siswa dibimbing untuk melakukan *story telling* tentang liburan pada hari minggu sebelumnya. Kegiatan afektif kognitif dan psikomotoriknya dapat terpenuhi dengan menggambar melukis, mewarnai, melipat, menggunting, dan lain sebagainya. Terkadang mereka juga beraktifitas di luar ruangan seperti main di lapangan, melihat kakak mahasiswa berlatih basket di student center, ke masjid, perpustakaan, atau melihat kakak mahasiswa berlatih drumband.

Kegiatan spiritual siswa diajarkan membaca Iqro dan shalat berjamaah. Pada moment hari kemerdekaan Indonesia Daycare UIN juga mengadakan lomba yang mengasah keberanian, ketangkasan dan konsentrasi siswa.

Pada tanggal 3 September 2015 Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta mengadakan *Field Trip* ke D'kandangz kandang sapi yang terletak di Depok. Siswa dan guru melihat langsung bagaimana susu sapi di perah, menyusui anak kambing, menangkap ikan, menanam pohon *hydroponic*, menonton film 4 dimensi dan naik andong. *Field Trip* ke D'kandangz dipilih karena sesuai dengan tema 'Hewan' dan jaraknya dekat dengan UIN.

Daycare UIN juga menerima mahasiswa PKL dari Fakultas Psikologi, mereka mengabdikan di sana selama satu bulan. Mengobservasi kegiatan siswa dan membuat laporan sebagai pengganti KKN.

Untuk para orangtua, PSGA juga mengadakan seminar-seminar parenting yang dapat bermanfaat untuk tumbuh kembang anak.

Namun seperti dijelaskan pada latar belakang di muka, Daycare UIN hanya menerima maksimal 15 orang anak, mengingat SDM yang infrastruktur yang terbatas Daycare UIN tidak mampu mengakomodir kebutuhan

pengasuhan anak pegawai UIN semuanya, sehingga yang mendaftar harus rela bersabar menunggu panggilan dalam antrian *waiting list*.

Artinya hanya sedikit sekali bagian dari UIN yang merasakan manfaat tersebut. Dengan demikian Daycare UIN sesungguhnya belum dapat menjawab kebutuhan akan terciptanya lingkungan kerja ramah anak. Masih banyak pegawai UIN yang akhirnya harus rela anaknya diasuh oleh PRT karena Daycare UIN tidak menerima mereka.

### Analisis SWOT Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Dalam ilmu manajemen, sebuah lembaga perlu melakukan analisis agar dapat melihat sejauh mana kekuatan dan kelemahan mereka atau tantangan dan kesempatan yang tersedia sebagai bahan evaluasi diri dan mencari cara agar lembaga tersebut dapat meningkatkan produktivitas maupun kinerjanya. Dalam hal ini, penulis melakukan analisis subjektif tentang Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dengan metode analisis SWOT. Berikut pemaparannya;

- **Strength**, artinya kekuatan. Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta merupakan lembaga yang memiliki kekuatan sebagai berikut; (1) Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta adalah lembaga yang diakui keberadaannya dan memiliki payung hukum yang jelas. Berdiri di bawah PSGA merupakan kekuatan yang melegitimasi lahirnya kebijakan-kebijakan baru kearah kemajuan UIN umumnya dan PSGA/Daycare itu sendiri khususnya (2) Anggaran yang jelas. Bukan rahasia lagi bahwa mengajukan anggaran di UIN bukan sesuatu yang mudah. Banyak birokrasi dan pelaporan yang harus ditempuh. Namun karena Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta ini memiliki program kerja dan pengurus yang jelas, maka seharusnya pengelolaan anggaran

sudah dapat diajukan setiap awal tahun. Bahkan, jika mungkin Daycare UIN tidak mendapat dukungan *financial*, pembayaran uang pangkal dan bulanan siswa dapat menutup biaya operasional, dan jika dikelola lebih serius lagi, Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dapat menghasilkan *profit* yang mengejutkan (3) System yang baik. Bernaung di bawah PSGA Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta memiliki organisasi kepengurusan yang tetap, apalagi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta memiliki fakultas-fakultas Pendidikan dan Psikologi, sehingga hal yang juga menjadi kekuatan dari Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta adalah (4) SDM yang berkualitas. Selanjutnya, Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta memiliki (5) Fasilitas memadai. Gedung ex Fak. Ushuludin dan Filsafat yang kini dijadikan Daycare bersebelahan dengan ruangan-ruangan kosong yang tak terpakai. Ruangan tersebut sebetulnya bisa dijadikan kelas-kelas Daycare jika pimpinan berkenan. Dan pimpinan akan berkenan jika Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta mengajukan *site plan* dengan penuh keyakinan.

- **Weakness**, artinya kelemahan. Yang menjadi kelemahan Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta adalah (1) tidak berani maju dan berkembang. Sudah setahun sejak Daycare didirikan, tapi belum mampu mengevaluasi diri. Tidak mampu menerima siswa banyak dengan alasan SDM dan infrastruktur yang terbatas. Mengapa Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta tidak melakukan rekrutmen dan seleksi bagi penambahan SDM yang berkualitas? Mengapa tidak mengajukan konsep yang jelas tentang butuhnya penambahan infratraktur/sarana dan prasarana? Dana

seharusnya tidak menjadi alasan ketika semangat dan kreativitas masih berkobar.

- **Opportunity**, artinya kesempatan. Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta memiliki peluang yang sangat besar untuk maju dan berkembang, salah satu alasannya adalah (1) peminat yang sangat banyak. Menurut Data Statistik, Pegawai Negeri UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang berusia 21-30 sebanyak 46 orang dan rentang usia 31-40 sebanyak 508 orang. Artinya usia-usia tersebut adalah usia produktif yang kebanyakan memiliki anak yang masih kecil. Sulitnya mencari pengasuh membuat para orang tua (yang notabene pegawai UIN) waswas dan tidak tenang dalam bekerja. Tanggungjawab sosial seharusnya menjadi landasan berpikir mengapa Daycare UIN harus menerima banyak siswa. Peluang berikutnya yaitu (2) mahasiswa PKL. Jika diorganisir dengan baik, maka mahasiswa PKL dapat menjadi *partner* yang dapat membantu kegiatan-kegiatan Daycare. Artinya ini menjadi *win-win solution* dimana pada saat ini Daycare kekurangan tenaga pengajar/pengasuh sedangkan mereka membutuhkan pembelajaran dan praktik langsung. (3) Dosen-dosen UIN adalah SDM yang berkualitas, hal ini merupakan peluang jika Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta untuk menambah wawasan pembelajaran (4) namun dari semua peluang tersebut, yang paling menguntungkan sebenarnya adalah Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta sesungguhnya dapat dengan sangat mudah mengajukan proposal *sponsorship* kepada instansi ataupun produk yang ingin menjalin kerjasama, ini adalah peluang yang belum disentuh Daycare. Bahwa kemudian akan banyak sekali manfaat jika Daycare meluaskan

sayap dan menjalin kerja sama dengan pihak luar, mungkin itu belum terpikirkan.

- **Treatment**, menurut bahasa artinya perlakuan. Dalam ilmu manajemen apa yang harus kita lakukan menjadi sebuah tantangan. Maka treatment disini adalah tantangan-tantangan apa harus kita taklukkan. Misalnya di depan kita ada pesaing-pesaing yang *competitive*. Seperti Rumah 71, Mentari, Cikal Cendikia dan Daycare lainnya di sekitar Jakarta. Apa yang menjadi kelebihan mereka? Misalnya mereka ternyata memiliki tingkat pendidikan yang berjenjang, yaitu KB/PAUD, TK A dan TK B yang memungkinkan mereka menerima siswa dengan usia yang berbeda-beda, sedangkan Bayt Qur`ani kelebihan mereka adalah hafalan Juz`amma. Lalu mengapa di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang memiliki mahasiswa dan dosen berlimpah justru tidak dapat melakukan itu? Seandainya ada revitalisasi, maka sebetulnya Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta bisa berkembang menjadi Islamic Fullday School dengan kurikulum *home schooling* dan Tahfiz qur`an (Tim Cahaya Madani : 2012) ). Ini adalah kerinduan dari segenap civitas akademika yang memiliki anak kecil.

Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta bisa melakukan perbaikan jika terlebih dahulu mengejawantahkan inti dari sebuah manajemen yaitu POAC. Bagaimana aplikasi POAC bagi Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta? Berikut pemaparan yang diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi urgensi revitalisasi Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta :

- **Planning**, jika Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta ingin meningkatkan mutu maka yang pertama

kali dilakukan adalah mengkonsep peningkatan mutu itu sendiri. Misalnya;

- a. Penambahan SDM = rencanakan sebuah seleksi untuk merekrut SDM yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.
  - b. Penambahan Infrastruktur = buat proposal pengajuan penambahan infrastruktur dan tawaran kerjasama dengan sponsorship.
  - c. Perbaiki system = menyusun kembali rancangan pembelajaran dan kegiatan Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yang sesuai dengan tahapan perkembangan anak, kali ini dengan asumsi ada penambahan kelas dan rentang usia yang lebih tinggi agar dapat mengakomodir siswa yang berusia TK A/B.
  - d. Evaluasi = Merencanakan model evaluasi berkala untuk semua lini, baik itu dari SDM, proses pembelajaran, bahkan sampai pada teknik evaluasi itu sendiri. Hal terakhir dilakukan guna mendapatkan data yang paling tepat dan akurat.
- **Organizing**. Apa yang harus diorganisasikan di Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta? Jawabannya sangat banyak. Bahkan ini menjadi PR yang tidak mudah. Jika kita merasa kekurangan SDM misalnya, Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta diharapkan mampu mengorganisir mahasiswa fakultas Psikologi atau mahasiswa lain yang ingin mengabdikan ataupun melakukan penelitian di Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Organisasikan dengan baik agar tidak ada mahasiswa yang kontra-produktif. Jika yang menjadi kendala adalah dana,

maka mengorganisasikan anggaran dana adalah langkah bijak untuk *safety*. Pembelanjaan diatur sedemikian rupa agar ada keseimbangan antara pemasukan dan pengeluaran. Pengajuan **sponsorship** juga seharusnya dikawal dari sini. Hal lain yang butuh pengorganisasian dengan baik adalah kurikulum. Perlu ada peninjauan ulang atau *review* tentang kurikulum yang telah dan sedang berjalan.

- **Actuating**, selanjutnya adalah aksi. Apa yang telah di *planning* kemudian diaplikasikan dengan penuh kesungguhan. Inilah saatnya membuktikan bahwa Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dapat menjadi kiblat dan laboratorium bagi pengasuhan anak. Bahkan menjadi rujukan bagi Daycare yang lain.
- **Controlling**, adalah evaluasi. Evaluasi yang baik bukan berdasarkan hasil, namun dari sebuah proses. Diperlukan keterbukaan dan sikap menerima kritik dan saran selama itu membangun.

## Penutup

Sebagai penutup penulis ingin merekomendasikan hal-hal sebagai berikut yakni Daycare harus segera melakukan peningkatan mutu, perbaikan sytem, penambahan infrastruktur dan evaluasi. Revitalisasi Daycare UIN Syarif Hidayatullah Jakarta sudah merupakan hal yang mendesak dan harus segera diupayakan. Semakin tingginya tingkat kebutuhan pegawai UIN Syarif Hidayatullah Jakarta akan adanya tempat penitipan anak yang aman dan nyaman mendesak PSGA harus segera berbenah diri. Menyingsikan lengan baju, bahu membahu mewujudkan lingkungan kerja yang ramah anak. Di mana kita dapat bekerja dengan tenang ketika kita yakin bahwa anak-anak kita

berada dalam pengasuhan yang baik, lingkungan yang kondusif, dan didukung oleh pengasuh dan pembelajaran yang menunjang tumbuh kembang anak sampai mereka mencapai usia yang telah dirasa cukup mampu untuk mandiri, atau minimal sampai usia pra sekolah (jamaris : 2010).

## Daftar Pustaka

- <http://psga.uinjkt.ac.id/?cat=37> diunduh 12 september 2015
- Jamaris, M. 2010. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pendidikan*, yayasan Penamas Murni, Jakarta.
- Kasim, N. A., Fauziah, R. 2009. *Agar Telapakmu Menjadi Surga*, Afra Publishing, Jakarta.
- Tim Cahaya Madani. 2012. *Pedoman Kurikulum Program Pendidikan Al-qur'an*, Yayasan Cahaya Wakaf Madani, Jakarta.
- Tim Penyusun. 2013. *Statistik Pegawai Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*, Jakarta.
- Tim Program Pascasarjana. 2012. *Buku Pedoman Penulisan Tesis dan Disertasi*, Jakarta.
- Yanggo, H. T. 2010. *Fikih Perempuan Kontemporer*, Ghalia Indonesia, Jakarta.