

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pondok pesantren sebagaimana diketahui merupakan salahsatu lembaga pendidikan tradisional Islam tertua, mengakar, dan luas penyebarannya di Indonesia. Hingga saat ini pesantren masih eksis di tengah arus modernisasi. Kondisi ini berbeda dengan lembaga pendidikan tradisional Islam dikawasan dunia muslim lainnya, akibat gelombang pembaharuan dan modernisasi yang semakin kencang telah menimbulkan perubahan-perubahan yang membawanya keluar dari eksistensi lembaga-lembaga pendidikan tradisional.

Kemampuan pesantren untuk tetap bertahan karena kultur dan karakternya sebagai lembaga pendidikan yang tidak hanya identik dengan keislaman, tetapi juga identik dengan makna keaslian indonesia. Dalam penyelenggaraanya pesantren membentuk sebuah komunitas yang di pimpin oleh kiyai dan dibantu oleh para ustadz yang hidup bersama ditengah para santri, dengan bangunan mesjid sebagai pusat kegiatan, asrama sebagai tempat tinggal. Serta kitab kuning sebagai kurikulum pendidikannya.

Dalam sebuah pondok pesantren, kepemimpinan seorang Kyai sangat berperan dalam pengelolaan pondok pesantren tersebut. Relasi sosial yang dibangun antara kiyai, ustadz, dan santri dilandasi kepercayaan, bukan karena adanya tingkat jabatan seperti kepemimpinan konvensional, tetapi dalam kepemimpinan pondok pesantren ketaatan santri kepada kiyai atau ulama lebih

besar. Namun demikian, kedudukan kyai dalam pondok Pesantren bukanlah sebagai penguasa, melainkan pembimbing bagi para santrinya dalam berbagai hal. Seorang kyai dituntut pula untuk berperan sebagai peneliti, penyaring dan assimilator aspek-aspek kebudayaan dari luar yang memasuki Pesantren. Sehingga moral santri dan kehidupan Pesantren berjalan tetap sesuai dengan norma-norma Islam.

Kepemimpinan di pondok pesantren melekat pada kepemimpinan kiyai. Kiyai merupakan aktor, yang memainkan peran kepemimpinan di arena pesantren. Secara teoritik, kepemimpinan kiyai dianggap sebagai otoritas mutlak dalam lingkungan pesantren. Tetapi belakangan ini kepemimpinan kiyai tidak lagi dianggap mutlak, karena sebagian pesantren telah mengadopsi sistem pendidikan yang dikelola yayasan, ini dimaksudkan agar pesantren tetap bisa *survive* meskipun ditinggal wafat oleh kiyainya.

Dalam pelaksanaannya, gaya kepemimpinan kiyai berpengaruh terhadap motivasi kerja pembimbing santri atau *ustadz*, sebagai tangan kanan dalam melaksanakan program pesantren. *Ustadz* disini berperan sebagai pembimbing dalam melaksanakan program pesantren meliputi kegiatan yang dilakukan di lingkungan pesantren, seperti mengondisikan santri untuk semuanya ikut berjamaah ataupun pengajian yang rutin dilaksanakan di pesantren.

Pembimbing santri dalam melaksanakan tugasnya tidaklah digaji seperti karyawan di perusahaan ataupun seperti di organisasi *profit*. Melainkan dengan keikhlasan dari setiap *ustadz* mengabdikan diri terhadap pesantren dan kiyai. Namun meskipun tidak digaji para *ustadz* mampu melaksanakan tugasnya dengan

baik. Sehingga ada ketertarikan tersendiri untuk meneliti gaya kepemimpinan yang diterapkan di pondok pesantren sehingga dapat memberikan motivasi bagi para Ustadz.

Salah satu pondok pesantren yang di teliti adalah Pondok Pesantren Hidayatul ‘Uluum Awipari Cibeureum Kota Tasikmalaya. Pondok Pesantren yang termasuk dalam kategori salafiyah atau tradisional dan masih terus mempertahankan kesalafiyyahannya sampai sekarang. Seperti halnya Pondok Pesantren ini memiliki elemen-elemen pesantren yaitu adanya kiayi, asrama, mesjid, santri, dan pengajaran kitab-kitab klasik atau yang di kenal dengan kitab kuning serta merupakan Lembaga Pendidikan Islam yang dengan segala kelebihan dan kekurangannya selalu mengupayakan agar para santrinya mampu berakhlakul karimah (ahlak yang baik) dan mendapatkan ilmu yang bermanfaat yang di tuangkan dalam tiga program pesantren :

1. Ulama ‘Al ‘Aamiliin (ulama yang senantiasa mengamalkan ilmunya)
2. Imaamal Muttaqin (memimpin ummat untuk bertaqwa)
3. Muttaqin (manusia yang bertahan dalam ketaqwaan)

Oleh karena itu pengasuh pondok pesantren Hidayatul ‘Uluum berusaha sekuat tenaga, mengelola, mendidik, membimbing santrinya dengan tiga program tersebut, yang nantinya dari pesantren Hidayatul ‘Uluum itu melahirkan manusia-manusia yang bermanfaat bagi nusa, bangsa, dan agama.

Usaha ke arah tersebut di tunjang dengan strategi luar (*dzohiriyyah*) berbentuk kegiatan-kegiatan pendidikan dan pembinaan selama 24 jam dan strategi dalam (*bathiniyyah*) berbentuk ibadah-ibadah ritual yang diberjama’ahkan

seperti riyadloh, tadarrus Al Qur'an, sholat berjama'ah awal waktu, sholat tahajjud, sholat dluha yang kesemuanya itu ada dalam kerangka peraturan sebuah organisasi yang di topang dengan administrasi, komputer, dan fasilitas-fasilitas pelayanan lainnya.

Pembimbing Santri (*Ustadz*) di pondok pesantren Hidayatul 'Uluum dibagi dalam dua wilayah kerja, untuk meningkatkan disiplin dan kontrol santri putra dibawah koordinasi Pembimbing Santri Putra sedangkan peningkatan disiplin dan kontrol santri putri dibawah koordinasi Pembimbing Santri Putri. Kehidupan santri di pondok pesantren Hidayatul 'Uluum selama 24 jam tidak lepas dari kontrol dan pengawasan dari pengurus pesantren terhadap aktifitas santri sehari-hari, yang mana itu semua berdasarkan atas perintah pimpinan pesantren, dan para dewan kiayi.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menjelaskan secara deskriptif untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh KH. Asep Noor Ilyas, dan bagaimana motivasi yang diberikan oleh KH. Asep Noor Ilyas kepada pembimbing santri sebagai tangan kanan dalam melaksanakan program-program pesantren.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana cara pengambilan keputusan KH. Asep Noor Ilyas dalam menentukan kebijakan di pondok pesantren Hidayatul 'Uluum ?
2. Bagaimana pola komunikasi KH. Asep Noor Ilyas kepada pembimbing santri?

3. Bagaimana bentuk motivasi yang diberikan KH. Asep Noor Ilyas kepada pembimbing santri ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui cara pengambilan keputusan KH. Asep Noor Ilyas dalam menentukan kebijakan di pondok pesantren Hidayatul ‘Uluum
2. Untuk mengetahui pola komunikasi yang dilakukan oleh KH. Asep Noor Ilyas kepada pembimbing santri
3. Untuk mengetahui bagaimana bentuk motivasi yang diberikan KH. Asep Noor Ilyas kepada pembimbing santri

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi akademisi.

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan pengetahuan ilmiah di bidang *tadbir*, khususnya dalam mempelajari kepemimpinan dan motivasi yang merupakan bagian dari manajemen.

2. Manfaat Bagi Lembaga yang Diteliti

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian bersama agar dapat meningkatkan kualitas lembaga menjadi lebih baik.

3. Manfaat Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan menarik minat penelitian lain, khususnya dikalangan mahasiswa, untuk mengembangka penelitian lanjut tentang

masalah yang sama atau yang serupa. Dari hasil penelitian itu dapat dilakukan generalisasi yang lebih komprehensif, dan akan memberikan sumbangan yang cukup berarti bagi pengembangan pengetahuan ilmiah di bidang *tadbir* khususnya, dan dakwah Islam pada umumnya.

E. Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang di rencanakan. Menurut G.R Terry dalam Fahmi (2011:15), kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang supaya bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan bersama. Tanpa ada unsur tersebut kepemimpinan tidak akan berjalan dengan semestinya.

Peran kepemimpinan dalam suatu lembaga atau organisasi senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompok., karena kepemimpinan bukan merupakan keseluruhan dari keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*), yang diperlukan oleh tugas pemimpin (Gerungan, 2000: 128). Oleh karna itu, seorang pemimpin harus mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi secara tiba - tiba, serta dapat mengoreksi kelemahan - kelemahan, dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. sebab kepemimpinan merupakan kunci sukses sebuah organisasi.

Sesuai dengan definisi diatas, maka seorang pemimpin memiliki tugas dan tanggung jawab atas keberhasilan organisasi. Karena maju mundurnya organisasi ditentukan oleh peran seorang pemimpin, begitu juga dengan peran yayasan. Hal ini sangat penting sesuai dengan sifat pemimpin yaitu kepemimpinan (Hasibuan 2001 : 198). Tepatnya kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain dengan mencapai tujuan bersama.

Teori kepemimpinan adalah suatu penggeneralisasian dari seri fakta mengenai sifat-sifat dasar perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinan, dengan menekankan latar belakang historis, dan sebab musabab timbulnya kepemimpinan serta persyaratan untuk menjadi pemimpin, sifat-sifat yang diperlukan oleh seorang pemimpin, tugas-tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi yang perlu dipakai oleh pemimpin. (Kartini Kartono, 2001:2). Hal-hal yang menyangkut asal-usul lahir dan timbulnya pemimpin, ditemukan sejumlah teori yang dapat dihimpun dari para ahlinya antara lain : (1) Teori Genetis, (2) Teori Sosial, (3) Teori Ekologis.

Teori genetis, teori ini menyatakan bahwa "*Leader are born and not made*" pemimpin itu dilahirkan dari bakat, bukannya dibuat. (Kartini Kartono, 2001:2). Para penganut aliran teori ini mengetengahkan pendapatnya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat. Dalam keadaan yang bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali kelak ia akan timbul sebagai pemimpin.

Teori Sosial, teori ini mempunyai pandangan bahwa "*leader are made and not born*" pemimpin itu dibuat atau dididik bukannya kodrati. (Kartini Kartono,

2001:3). Teori ini merupakan kebalikan dari teori genetika. Para penganut teori ini menyetujui pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup. Menurut teori ini pada hakikatnya semua orang sama dan dapat menjadi pemimpin.

Teori Ekologis yaitu teori yang pada intinya seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. (Kartini Kartono, 2001:2). Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu.

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi yang dipimpinnya mempunyai kebijakan-kebijakan yang harus diikuti dan dilaksanakan oleh seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kebijakan merupakan suatu kata yang mempunyai kata dasar bijak yang berarti selalu menggunakan akal budinya, pandai, mahir dan pandai bercakap-cakap. Dalam Maulana, (2002 : 40). Kebijakan dalam istilah bahasa Indonesia mengandung arti kepandaian dan kemahiran. Sedangkan bijaksana mempunyai arti menggunakan akal budinya (pengalaman dan pengetahuan), arif, tajam pikirannya, pandai, dan selalu ingat, teliti dan cermat

Dalam Sunggono, (2003:15-20) memberikan pedoman yang lebih jelas tentang pengertian kebijakan yang diantaranya adalah kebijakan sebagai suatu program yang didalamnya terdapat suatu lingkup kegiatan pemerintah yang relative khusus dan jelas batas-batasnya, mencakup serangkaian kegiatan yang

menyangkut legalitas (pengesahan), pengorganisasian, dan pengarahan atau penyediaan sumber daya yang diperlukan .

Dalam proses manajemen dikenal adanya istilah *decision making* (pengambil keputusan) dan *policy making* (penyusunan kebijakan) juga merupakan kunci kemenangan sebuah organisasi dalam melaksanakan programnya serta menjadikan indikasi dari proses keputusan organisasi mendefinisikan bahwa pengambilan keputusan adalah suatu proses penentu keputusan yang terbaik dari sejumlah alternatif untuk melakukan aktivitas-aktivitas pada masa mendatang (Hasibuan, 2001: 54). Pengambilan keputusan merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen karena keputusan merupakan permulaan dari semua aktivitas manusia yang sadar dan terarah, baik secara individual, kelompok maupun secara institusional. Jadi barang siapa yang meng hendaki aktivitas-aktivitas tertentu, maka harus mampu dan berani mengambil keputusan yang bersangkutan dengan hal itu dengan setepat-tepatnya.

Dalam hal ini, pengambilan keputusan dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam proses kepemimpinan yang merupakan tugas dari semua pemimpin yang menjalankan proses manajemen dalam setiap organisasi yang dipimpinnya. Oleh karena itu pengambilan keputusan akan menentukan jalannya sebuah organisasi dimasa yang akan datang, karena dengan matangnya pengambilan keputusan yang dilakukan secara analisi akan memantapkan langkah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pondok pesantren merupakan bagian dari lembaga dakwah, maka memiliki kesamaan dengan organisai lain dalam proses pengambilan keputusan,

karena proses pengambilan keputusan adalah salah satu bagian saja dari berbagai rangkaian proses yang mesti dilalui oleh sebuah organisasi, hal ini dilakukan untuk mempertahankan eksistensi sebuah organisasi dan memajukan organisasi sehingga terwujudnya organisasi yang benar-benar dirasakan manfaat dari keberadaannya. Dalam proses pengambilan keputusan ini biasanya akan dirumuskan menjadi sebuah kebijakan organisasi tersebut dan dilaksanakan dalam program-program yang tersusun secara sistematis yang akan dilaksanakan secara bersama sesuai dengan *job description* (deskripsi pekerjaan) masing-masing pengurus.

Dalam teori bakat seorang pemimpin hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik, apabila orang itu sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan. Bakat kepemimpinan itu harus dikembangkan melalui pendidikan, latihan dan pengalaman. Setiap orang memiliki bakat tersendiri, dan kepemimpinan itu salahsatu bakat yang tidak dipaksakan kepada orang yang tidak berbakat. Tetapi, keberhasilan seorang pemimpin dengan kepemimpinannya itu dapat dikatakan sukses ketika seorang pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya. Untuk menciptakan suasana kerja yang baik antara pemimpin dan bawahannya. Maka pemimpin harus bisa mendorong bawahannya bekerja dengan giat dengan menggunakan segala keampuannya.

Maka dalam hal ini, seorang pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya. Menggerakkan bawahannya berarti berbicara pua mengenai motivasi, karena motivasi berfungsi memberikan dorongan kepada bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan ataupun tanggungjawab. Berdasarkan hal tersebut,

motivasi merupakan sebuah kekuatan yang ada pada diri seseorang yang memberdaya, memberi arah, dan memelihara tingkah laku, sehingga dengan motivasi tersebut akan timbul keyakinan bahwa dengan melaksanakan aktifitas organisasi dengan baik dan benar tujuan organisasi akan mudah tercapai dan tujuan pribadi juga akan terpenuhi (Siagian. 2014 : 93). Dengan demikian proses motivasi tidak terlepas dari tiga faktor, yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan.

Dalam motivasi menurut Merle J. Moskowitz, yaitu seorang pemimpin harus memperhatikan dua aspek. (1) aspek aktif, yaitu motivasi sebagai usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia secara produktif supaya berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. (2) aspek pasif/statis, yaitu motivasi sebagai kebutuhan dan sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia pada tujuan yang diinginkan. (Hasibuan. 2001 : 220). Dari dua aspek tersebut maka motivasi sangatlah diperlukan dalam rangka pencapaian tujuan.

Menurut (Munir dan Wahyu Ilahi, 2012 : 141), motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Maka ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya motivasi dalam sebuah organisasi, yaitu :

- a. Adanya proses interaksi kerja antara pimpinan dan bawahan
- b. Terjadinya proses interaksi antara bawahan dan orang lain yang diperhatikan, diarahkan, dibina, dan dikembangkan
- c. Adanya perilaku yang dilakukan oleh para anggota sesuai dengan sistem nilai, atau aturan yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan.

d. Adanya perbedaan perilaku yang ditampilkan oleh para anggota dengan latar belakang dan dorongan yang berbeda-beda.

Yakni motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antarsikap, kebutuhan persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi ini muncul karena sebagai akibat dari proses psikologis yang timbul disebabkan karena faktor dalam diri seseorang yang disebut intrinsik, dan faktor dari luar yang disebut ekstrinsik.

F. Langkah-langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lembaga pondok pesantren Hidayatul ‘Uluum Jl. Awipari Tengah, Kel. Awipari, Kec. Cibeureum, Kota Tasikmalaya. Atas dasar pertimbangan dalam pelaksanaan program pondok pesantren, pembimbing santri (*ustadz*) mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Meskipun tidak digaji dengan hal yang bersifat materi tetapi *ustadz* mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Sehingga ada ketertarikan untuk meneliti seperti apa gaya kepemimpinan yang diterapkan KH. Asep Noor Ilyas sehingga mampu memberikan motivasi yang luar biasa bagi para *ustadz*.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, yaitu suatu rumusan yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas, dan mendalam agar terlihat terlihat pendekatan seperti apa yang digunakan oleh pemimpin dalam

memotivasi para santri (Sugiyono, 2007:209). Pemilihan metode penelitian ini didasarkan pada tujuan akhir dari penelitian untuk memberikan gambaran secara jelas bagai mana cara pengambilan keputusan dalam menentukan kebijakan KH Asep Noor Ilyas di pondok pesantren Hidayatul ‘Uluum, dan motivasi yang diberikan KH. Asep Noor Ilyas kepada pembimbing santri (*ustadz*) dalam melaksanakan tugasnya.

3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball* (sengaja dan semakin bertambah) seperti dengan wawancara, catatan lapangan, hasil-hasil foto, dan lain sebagainya. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

4. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah sumber data dari hasil informasi tertentu mengenai suatu data dari seseorang tentang masalah yang sedang diteliti oleh seorang peneliti berupa orang, barang, binatang dan lain sebagainya. (Dewi Sadiyah 2015:87). Data primer ini diperoleh melalui mengamati orang-orang dan mewawancarai pimpinan umum dan pembimbing santri di pondok pesantren *Salafiyah* Hidayatul ‘Uluum sebagai sumber data yang dibutuhkan.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dihasilkan dari hasil literatur buku yang ada hubungannya dengan lingkup masalah yang diteliti (Arifani 2004:16). Adapun pendapat lain yaitu data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian, selain itu peneliti mempergunakan data yang diperoleh dari internet. (Sugiyono, 2005:62). Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah berupa arsip, dokumentasi, visi dan misi, struktur organisasi, dan keadaan objektif hasil wawancara di pondok pesantren Hidayatul ‘Uluum Awipari ataupun informasi yang didapatkan dari beberapa literatur buku dan temuan lainnya.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Teknik observasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan terhadap objek secara langsung maupun tidak langsung. Observasi ini dianggap penting sebagai pengumpulan data dengan mengamati sumber data atau lingkungan secara langsung. Peneliti langsung meneliti lokasi yang akan diteliti yaitu melihat komponen-komponen yang ada di Pondok Pesantren Hidayatul ‘Uluum dan menemui langsung pimpinan dan pembimbing santri (*Ustadz*).

b. Wawancara

Wawancara adalah salahsatu teknik pengumpulan data yang diperlukan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Ada dua langkah dalam teknik wawancara ini, ada yang langsung dengan pengurus dalam artian tatap

muka secara langsung dan ada yang tidak langsung yaitu lewat via telepon. Adapun hal yang ditanyakan tentunya dari yang dasar, dalam artian mulai dari sejarah berdiri, tujuan, visi, misi dan lain-lain. Sampai kepada hal yang dibutuhkan yaitu yang berkaitan dengan penelitian ini.

c. Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data secara teoritis dan tertulis baik melalui kajian-kajian literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, juga melalui dokumen-dokumen, catatan laporan, sehingga memungkinkan penulis untuk memperoleh informasi dan pengetahuan yang diperlukan terhadap permasalahan yang diteliti, yaitu untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

6. Analisis Data

Setelah data terkumpul, penulis melakukan penafsiran dengan menggunakan penganalisaan data dengan menggunakan konsep penelitian ini. Tujuannya untuk memudahkan peneliti dalam mengambil kesimpulan. Adapun tahapan-tahapan analisa adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan observasi secara langsung lokasi penelitian di pondok pesantren Hidayatul ‘Uluum
- b. Melakukan wawancara dengan beberapa pihak sesuai dengan kebutuhan penelitian diantaranya ; pimpinan umum, pembimbing santri, dan santri.
- c. Mengumpulkan dan menginterventarisir seluruh data yang di dapat yang berhubungan dengan penelitian.

- d. Mereduksi data yang di dapat untuk memilih data yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.
- e. Setelah data terkumpul seterusnya penulis akan mengambil kesimpulan dari hasil penelitian ini sehingga tujuan penelitian dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

