

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, ada organisasi atau lembaga pengelolaan zakat keberadaan organisasi tersebut di atur dalam Undang-undang Nomor 23 tahun 2011 tentang pengelolaan zakat di kelola oleh badan yang di bentuk pemerintah atau lembaga yang di dirikan oleh masyarakat. Adapun lembaga pengelolaan zakat tersebut adalah Badan Amil Zakaat Nasional (BAZNAS) Lembaga Amil Zakat (LAZ) dan Unit Pengumpul Zakat (UPZ), semua penggiat zakat berharap, dengan adanya Undang-undang ini ada perbaikan di semua sektor. Bukan hanya perbaikan dari segi kelembagaan, tapi dari segi kesadaran masyarakat dalam menyalurkan zakat melalui lembaga juga meningkat. Dengan demikian penghimpunan zakat oleh pengelola zakat juga bertambah sehingga bermanfaat bagi masyarakat yang membutuhkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan atau lembaga. Peran manusia terhadap lembaga atau perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tapi dapat di lihat dari kualitas kerja yang di hasilkan, bahkan lebih jauh keunggulan suatu perusahaan juga di tentukan oleh keunggulan daya saing manusianya bukan ditentukan lagi oleh sumber daya alamnya. Semakin kuat pengetahuan sumber daya manusia suatu perusahaan akan semakin kuat juga daya saing perusahaan atau lembaga tersebut. Setiap manusia memiliki kemampuan, keahlian dan kreativitas

yang tidak sama. Kemampuan, keahlian dan kreativitas tidak akan optimal jika tidak di asah dan dikembangkan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan, dimana karyawan dan perusahaan bekerjasama secara *balance* untuk *eksistensi* perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang diwujudkan dalam bentuk nyata, misalnya: pembinaan, dan pelatihan. Perusahaan atau perusahaan harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh lembaga atau perusahaan sebelum melakukan proses pengembangan.

Robert dan Jackson (2002:54) pengembangan sumber daya manusia adalah usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi penugasan yaitu melalui: Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir. Pengembangan adalah pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus jangka panjang.

Pengembangan sumber daya manusia biasanya dilaksanakan melalui program kerja pada bagian manajemen personalia atau juga di sebut HRD (*Human Resource Development*) dalam perusahaan besar. Sedangkan dalam perusahaan yang kecil, biasanya menrangkap dengan divisi yang lain.

Manajemen personalia menurut Flippo yang dikutip oleh T.Hani Handoko, (2011:13) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat. Sedangkan French mendefinisikan manajemen personalia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

Sinergi foundation adalah lembaga independen milik publik yang fokus mendorong pengembangan kreatifitas dan inovasi *social* pemberdayaan berbasis wakaf produktif dan ZIS (Zakat, Infaq, Sedekah). Dengan senergi antara segenap elemen peduli guna meningkatkan kapasitas serta memperluas jangkauan pengabdian, Sinergi Foundation berkomitmen meretas jalan bersama melalui pendayagunaan sumber daya lokal, menuju terwujudnya masyarakat mandiri, produktif dan berkarakter. Dalam upaya pencapaian tujuan perlu adanya karyawan atau tenaga kerja yang berkualitas. Salah satu yang harus dilakukan adalah pengembang sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Sinergi Foundation di antaranya adalah pelatihan, pendidikan dan pengembangan karir. Khusus untuk karyawan baru diadakan pelatihan atau *training* selama tiga bulan pertama. Training selama tiga bulan ini dilakukan agar si karyawan baru dapat menyesuaikan pekerjaan dan budaya di Sinergi Foundation. Pendampingan yang dilakukan Sinergi Foundation di antara adalah ada proses pendampingan secara intens dari karyawan lama kepada karyawan baru. Karyawan lama yang akan keluar tidak diperkenankan untuk meninggalkan kantor sebelum ada karyawan yang baru dan melakukan pendampingan kepada karyawan baru

sampai karyawan baru dapat bekerja secara efektif dan dianggap mahir. Pendampiangannya tersebut dilakukan agar tidak menghambat operasional dan kegiatan di Sinergi Foundation (Husen Umbar Abdullah HCN Sinergi Foundation 17 Januari 2018).

Memperhatikan pernyataan di atas yang berkaitan tentang pelatihan dan pembinaan sumber daya manusia yang dilakukan Sinergi Foundation terhadap karyawannya, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian di Sinergi Foundation Bandung.

B. Perumusan Masalah

Untuk membatasi wilayah penelitian sesuai dengan uraian latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini difokuskan bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia di Sinergi Foundation melalui proses pelatihan, pendidikan dan pengembangan karir. Kemudian diturunkan kedalam bentuk pertanyaan diantaranya:

1. Bagaimana proses pelatihan sumber daya manusia yang dilakukan Sinergi Foundation dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan?
2. Bagaimana proses pendidikan sumber daya manusia yang dilakukan Sinergi Foundation dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan?
3. Bagaimana proses pengembangan karir sumber daya manusia yang dilakukan Sinergi Foundation dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses pelatihan sumber daya manusia yang dilakukan Sinergi Foundation dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui proses pendidikan sumber daya manusia yang dilakukan Sinergi Foundation Bandung dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengembangan karir sumber daya manusia yang dilakukan Sinergi Foundation dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara akademis
 - a. Penelitian ini diharapkan berguna sebagai informasi dan dokumen akademik yang di gunakan untuk di jadikan referensi atau acuan bagi jurusan Manajemen Dakwah
 - b. Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan keilmuan Manajemen Dakwah dalam unsur manajemen sumber daya manusia
2. Secara praktis
 - a. Bagi Sinergi Foundation, penelitian ini di harapkan menjadi masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan di Sinergi Foundation.
 - b. Bagi peneliti rangkaian kegiatan dan hasil penelitian di harapkan dapat lebih memantapkan penguasaan ilmu Manajemen yang telah di pelajari selama perkuliahan.

E. Landasan Pemikiran

Peranan manajemen sangatlah penting dalam setiap organisasi, baik organisasi kecil atau organisasi yang besar. Lebih dari itu manajemen dapat menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan pencapaian keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena manajemen menurut Sodang P Siagian (2005:5) adalah proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan kemampuan dan keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Sedangkan manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:2) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu *stratogos* atau *strategis* *strategis* yang berarti jenderal. Strategi berarti seni para jenderal. Maka setrategi kalau diartikan dari sudut militer adalah cara menempatkan pasukan atau menyusun kekuatan tentara di medan perang agar musuh dapat dikalahkan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, setrategi adalah ilmu dan seni menggunakan sumberdaya bangsa untuk melaksanakan kebijakan tertentu di perang atau damai. Sedangkan menurut Wiliam F. Glueck dan Lewarence Jauch (H. Djaslim saladin : 2003:1) yang di artikan dengan strategi adalah suatu rencana yang disatukan, luas dan trintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk

memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi.

Manajemen memiliki enam unsur yang biasa kita sebut dengan 6M, yaitu *man* atau manusia, *money* atau uang, *machine* atau mesin, *method* atau metode, *material* atau bahan baku dan *market* atau pemasaran. Dari ke enam unsur tersebut, yang paling penting adalah *man* (manusia). Karena dengan tidak adanya sumber daya manusia maka sekuat apapun unsur yang lain tetap tidak memiliki arti yang kuat disebabkan tidak adanya penggerak.

Manajemen sumber daya manusia menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004:2) adalah suatu perencanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pendayagunaan individu pegawai. Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut S P. Malayu Hasibuan (2006:21) adalah ilmu atau seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan.

Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Lilis Sulastri (2010:1) pada dasarnya dapat di artikan sebagai proses atau suatu kegiatan mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam mencapai

tujuan bersama pada sebuah organisasi. Fokus utama manajemen sumber daya manusia ini adalah memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi.

Untuk mencapai sasaran tersebut, manajemen sumber daya manusia harus terdiri dari aktivitas-aktivitas yang saling berkaitan, mulai dari akuisisi, pendayagunaan, pengembangan, pemeliharaan, hingga pelepasan. (Lilis Sulastri 2010:1)

Salah satu aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan. sumber daya manusia sangat memerlukan pengembangan. Karena manusia merupakan makhluk yang paling sempurna yang di ciptakan Allah SWT, dengan akal dan pemampuannya dibanding makhluk yang lainnya. Namun, potensi itu harus digali dan dikembangkan agar potensi yang dimilikinya dapat berdaya guna. Oleh karena itu diperlukan pengembangan agar sumber daya manusia dapat berubah ke arah yang lebih baik lagi. Sebagaimana Allah SWT telah berfirman dalam Al-Qur'an surat Ar-Ro'du ayat 11 yang artinya:

“sesungguhnya Allah tidak mengubah suatu kaum sehingga mereka sendiri yang mengubah keadaan dirinya.”

Pengembangan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:44) merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur yang *sistematis* dan *terorganisir* dimana pegawai mempelajari pengetahuan *konseptual* dan *teoritis* guna mencapai tujuan yang umum. Menurut Lilis Sulastri (2010:4), pengembangan adalah proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, keahlian, kepribadian dan menyediakan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan

aktualisasi diri. Sedangkan menurut Robert dan Jackson (2002:54) pengembangan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi penugasan melalui: Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir. Pengembangan adalah pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus jangka panjang.

Sedangkan pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas yang mencakup pelatihan, pembinaan, pengembangan karir, dan bimbingan. Pelatihan dibutuhkan untuk memenuhi standar keterampilan kerja dan peningkatan *krativitas* dalam menghasilkan *inovasi* baru demi keuntungan organisasi atau perusahaan. Pembinaan dan bimbingan diperlukan agar tenaga kerja baik yang sudah ada maupun yang akan di rekrut dapat memenuhi sasaran dan target kebutuhan kinerja perusahaan. Sementara pengembangan karir adalah aktivitas manajemen dalam hal mengedintifikasi jalur dan aktivitas setiap individu yang berkembang di suatu organisasi agar sesuai dengan bakat dan kebutuhannya. Sementara aktivitas ini selain bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan juga berguna untuk mendukung aktualisasi diri setiap tenaga kerja yang ada. (Lilis Sulastri, 2010:4)

Pengembangan sumber daya manusia biasanya dilakukan oleh divisi manajemen personalia atau biasa disebut dengan HRD (*Human Resource Development*). Sementara untuk perusahaan yang masih kecil, biasanya sering disatukan dengan divisi lain.

Manajemen personalia menurut Flippo dalam yang dikutip T.Hani handoko, (2011:3) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu organisasi dan masyarakat. Sedangkan French mendefinisikan manajemen personalia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

Berdasarkan dua pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen personalia adalah aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemeliharaan dan pelepasan tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi.

Flippo mengemukakan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses pendidikan dan pelatihan :

a. Pendidikan

Menurut Hasibuan (2002:160) yang dikutip dari Edwin. B. Flippo pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Menurut Achmad S. Ruky (2006:160) pendidikan atau belajar (*learning*) adalah tingkatan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam usaha menguasai keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan relatif bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

b. Pelatihan

Menurut Kasmir (2016:126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan prilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku

karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai kemampuan, pendidikan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya. Sedangkan Lilis Sulastri (2016:3) pelatihan dibutuhkan untuk memenuhi standar keterampilan kerja dan peningkatan kreatifitas dalam menghasilkan inovasi baru demi keuntungan organisasi atau perusahaan.

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus jangka panjang. Lilis Sulasteri (2016:3) Pengembangan karir adalah aktivitas manajemen dalam hal mengidentifikasi jalur dan aktivitas setiap individu yang berkembang didalam suatu organisasi agar sesuai dengan bakat dan kebutuhannya.

Pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia yang dilakukan adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan kualitas menurut Tjipto (2001) adalah suatu kondisi dinamis yang berpengaruh pada produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Kerja menurut Barry Cushway (dalam Lilis Sulastri 2016:161) kerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode. Kerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kerja mengandung unsur-unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi.

Berdasarkan pernyataan di atas, bahwa kualitas berhubungan dengan kondisi dinamis manusia. Artinya kualitas seseorang karyawan dapat bergantung terhadap kondisi diri dan dan pekerjaannya. Untuk itu lembaga perlu melakukan berbagai pengembangan terhadap karyawan agar karyawan tersebut berkualitas.

Demikian halnya dengan sinergi foundation Bandung yang menyediakan berbagai strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Dengan berbagai pengembangan berupa pelatihan dan pembinaan. Sehingga dapat menjawab pertanyaan dan permasalahan tentang pengembangan sumber daya manusia.

F. Langkah-Langkah Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di Sinergi Foundation, Jl. HOS Tjokroaminoto (Pasirkaliki) No. 143 Bandung 40173.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ialah suatu kerangka berpikir untuk melakukan sebuah tindakan, atau suatu kerangka berfikir menyusun suatu gagasan yang beraturan, berarah dan yang berkonteks relevant dengan maksud dan tujuan secara ringkas, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif.

Studi deskriptif berusaha mendeskripsi dan menginterpretasi yang ada. Bisa mengenai kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang sedang tumbuh, proses yang sedang berlangsung, akibat dan efek yang terjadi, atau kecenderungan yang tengah berkembang. Study deskriptif terutama berkenaan

dengan masa kini, meskipun tidak jarang juga memperhitungkan peristiwa masa lampau dan pengaruh terhadap kondisi masakini.

Dalam hal ini studi deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasi tentang strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Sinergi Foundation Bandung, melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi yang menyeluruh terhadap objek penelitian. Kemudian data yang telah terkumpul di analisis, dengan pengumpulan metode tersebut dapat mengantar peneliti dalam perolehan data secara benar, akurat dan lengkap berdasarkan pengumpulan data dan pengelolaan data secara sistematis.

3. Jenis Data

Adapun data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang sesuai dengan pokok permasalahan, antara lain:

- a. Data mengenai proses pelatihan sumber daya manusia yang dilakukan Sinergi Foundation dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan
- b. Data mengenai proses pendidikan sumber daya manusia yang dilakukan Sinergi Foundation dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan
- c. Data mengenai proses pengembangan karir sumber daya manusia yang dilakukan Sinergi Foundation dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan

4. Sumber Data

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggali data dari beberapa sumber. Menurut Rosadi Ruslan sumber data menurut cara perolehannya dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Sumber data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak terkait, yaitu:
 - 1) Bapak HB Sungkarya (Selaku *Strategic Marcomm* Sinergi Foundation)
 - 2) Ibu Irma (Selaku staf Sinergi Foundation)
 - 3) Bapak Husen Ummar Abdullah (Selaku HCN di Sinergi Foundation)
- 4) Sumber data skunder, yaitu data-data yang diperoleh dari literatur-literatur yang didapat dari Sinergi Foundation, seperti buku-buku, brosur, arsip, media online dan yang lainnya yang mendukung untuk dijadikan data skunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Prof. Dr. Sugiono (2017 : 224) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini, melakukan pengumpulan data yang dianggap relevan untuk terlaksana penelitian ini. Data penelitian ini dikumpulkan melalui cara-cara sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang diteliti. Teknik pengumpulan data dengan observasi berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala alam.

Sutrisno Hadi (1986) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari proses pengamatan dan ingatan. Melalui observasi diharapkan penulis dapat memperoleh data yang tidak didapatkan melalui wawancara. Diharapkan dengan metode ini penulis dapat memperoleh

data yang objektif mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia di foundation Bandung.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik mengumpulkan data atau informasi dengan cara bertatap langsung dengan informan agar mendapatkan data yang lengkap (Ardianto, 2010:178). Wawancara dimaksud untuk mengumpulkan data dan informasi secara pasti berdasarkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Tujuannya untuk mendapatkan data dan informasi yang lebih rinci.

c. Study Dokumentasi

Study dokumentasi brawal dari proses mengumpulkan dokumen, memilih dokumen yang sesuai dengan penelitian, merenungkan serta mencatat serta mentafsirkan dan menghubungkannya dengan fenomena lain. Lamhkah ini di lakukan memperlengkap dalam peroses pengumpulan data yang berhubungan dengan masalah penelitian yang sedang di teliti.

6. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif. Data diperoleh dari beberapa sumber, dengan menggunakan pengumpulan data yang bermacam-macam (triagulasi) dan dilakukan terus menerus sampai datanya jatuh.

Triagulasi yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagi sumber data. Triagulasi berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama.

7. Tehnik Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah data terkumpul. Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya kedalam pola, dan satuan uraian dasar (Ardianto, 2010:217). Analisis data juga merupakan proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola kategori dan satuan uraian dasar sehingga ditemukan tema, maka dalam penelitian ini analisis data yang dilakukan menggunakan data kualitatif.

Dalam analisis data, penulis menggunakan metode kualitatif yaitu untuk menjawab pertanyaan peneliti melalui berfikir formal dan argumen serta analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang di amati dengan langkah-langkah berikut ini:

- a. Mengumpulkan data dari hasil obsevasi, wawancara, dokumentasi yang berhubungan dengan proses pengembangan sumber daya manusia di Senergi Foundation
- b. Mengklasifikasikan data kedalam kategori masing-masing.
- c. Menjabarkan data yang telah di klasifikasikan berdasarkan kerangka pemikiran tentang pengembangan sumber daya manusia.
- d. Melakukan penarikan kesimpulan berdasarkan data dan informasi yang diperoleh.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang di rumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena peneliti kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada dilapangan.