

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan yang mengemban tugas mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, memiliki karakter dan kepribadian muslim yang berakhlak mulia serta berguna bagi masyarakat. Pondok Pesantren hadir dalam berbagai situasi dan kondisi meskipun dalam keadaan yang sangat sederhana dan karakteristik yang beragam, tidak pernah mati. Demikian komponen seperti kyai, ustad guru pengurus serta para santri senantiasa mengabdikandiri mereka demi kelangsungan pesantren. Tentu saja ini tidak dapat diukur dengan standar sistem pendidikan modern dimana tenaga pengajarnya dibayar dalam bentuk materi karena jerih payahnya.

Pondok pesantren Binaul Ummah terletak di Desa Cipari, Kec. Cigugur, Kab. Kuningan. Pondok pesantren Binaul Ummah adalah salah satu lembaga pendidikan islam yang didalamnya terdapat beberapa lembaga seperti SDIT, SMP dan SMA. Pondok pesantren Binaul Ummah ini menyelenggarakan sistem modern yang berbedadengan pondok pesantren salafi, pondok pesantren Binaul Ummah berfokus kebidang hapalan Al-qur'an dan bahasa karna pondok pesantren binaul Ummah berkiblat ke pondok pesantren Gontor.

Pondok pesantren yang berkualitas pasti diiringi oleh seorang pemimpin yang berkualitas sehingga pondok pesantren akan berkembang pesat. Menurut (Kartono, 2005:39) Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan (khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang) sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Dalam mencapai tujuan tersebut, pemimpin bekerja sama dengan para bawahannya untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya menghasilkan (produksi), baik itu dalam bentuk barang ataupun jasa. Untuk membawa pondok pesantren menjadi maju, peran seorang pemimpin yang strategis diharapkan mampu menjadi penyumbang keberhasilan dalam mewujudkan visi dan misi pesantren yang mampu bersaing secara kualitas yang sangat ditentukan oleh penguasaan kompetensi dalam menjalankan tugas, peran, dan fungsi sebagai pemimpin yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan pondok pesantren mencapai tujuannya.

Dalam dunia kerja pemimpin itu adalah hal yang penting karena seorang pemimpin mempunyai peran yang sangat penting untuk memajukan sebuah lembaga atau perusahaan mencapai tujuannya. Pengertian peran itu sendiri adalah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Ada pun peran pemimpin itu sendiri adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin. Menurut (Wahjosumidjo, 1994) Peranan

kepemimpinan ditekankan kepada sederet tugas-tugas apa yang perlu dilakukan oleh setiap pemimpin dalam hubungan dengan bawahan.

Tugas seorang pemimpin yaitu merencanakan, menggerakkan dan mengawasi setiap aktivitas di sebuah lembaga, oleh karena itu peran pemimpin juga salah satunya meningkatkan kinerja pegawai sehingga pada akhirnya dapat mencapai suatu tujuan dan sasaran lembaga yang dipimpinya. Kinerja menjadi sebuah tolak ukur keberhasilan pelayanan yang menunjukkan bahwa sebuah lembaga mempunyai kredibilitas yang sangat baik. Pentingnya sebuah kinerja karyawan dalam mencapai kredibilitas lembaga maka perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah lembaga.

Kinerja yaitu hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan lembaga yang bersangkutan secara legal (Prawirosentono, 2010:170) Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang sangat fundamental untuk mencapai hasil maksimal lembaga. Indikator kinerja menurut teorinya Robbins adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Setiap Lembaga pondok pesantren pasti menginginkan pengurusnya mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi, yang berarti pelaksanaan pekerjaan berhasil dengan baik. Pimpinan pondok pesantren akan selalu

mengawasi dan menuntun kinerja pengurus untuk mendapatkan kinerja yang sesuai dengan standar bahkan mampu melampaui kinerja yang ditetapkan oleh pondok pesantren, pada dasarnya kinerja di pondok pesantren adalah kumpulan dari pencapaian semua pengurus

Tugas seorang pemimpin yaitu merencanakan, menggerakkan dan mengawasi setiap aktivitas di sebuah lembaga, oleh karena itu peran pemimpin juga salah satunya meningkatkan kinerja pegawai sehingga pada akhirnya dapat mencapai suatu tujuan dan sasaran lembaga yang dipimpinya. Kinerja menjadi sebuah tolak ukur keberhasilan pelayanan yang menunjukkan bahwa sebuah lembaga mempunyai kredibilitas yang sangat baik. Pentingnya sebuah kinerja karyawan dalam mencapai kredibilitas lembaga maka perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah lembaga.

Kinerja yaitu hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan lembaga yang bersangkutan secara legal (Prawirosentono, 2010:170) Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang sangat fundamental untuk mencapai hasil maksimal lembaga. Indikator kinerja menurut teorinya Robbins adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Setiap Lembaga pondok pesantren pasti menginginkan

pengurusnya mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi, yang berarti pelaksanaan pekerjaan berhasil dengan baik. Pimpinan pondok pesantren akan selalu mengawasi dan menuntun kinerja pengurus untuk mendapatkan kinerja yang sesuai dengan standar bahkan mampu melampaui kinerja yang ditetapkan oleh pondok pesantren, pada dasarnya kinerja di pondok pesantren adalah kumpulan dari pencapaian semua pengurus. Tugas seorang pemimpin yaitu merencanakan, menggerakkan dan mengawasi setiap aktivitas di sebuah lembaga, oleh karena itu peran pemimpin juga salah satunya meningkatkan kinerja pegawai sehingga pada akhirnya dapat mencapai suatu tujuan dan sasaran lembaga yang dipimpinya. Kinerja menjadi sebuah tolak ukur keberhasilan pelayanan yang menunjukkan bahwa sebuah lembaga mempunyai kredibilitas yang sangat baik. Pentingnya sebuah kinerja karyawan dalam mencapai kredibilitas lembaga maka perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah lembaga.

Kinerja yaitu hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan lembaga yang bersangkutan secara legal (Prawirosentono, 2010:170) Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang sangat fundamental untuk mencapai hasil maksimal lembaga. Indikator kinerja menurut teorinya Robbins adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Setiap Lembaga pondok pesantren pasti menginginkan pengurusnya mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi, yang berarti pelaksanaan pekerjaan berhasil dengan baik. Pimpinan pondok pesantren akan selalu mengawasi dan menuntun kinerja pengurus untuk mendapatkan kinerja yang sesuai dengan standar bahkan mampu melampaui kinerja yang ditetapkan oleh pondok pesantren, pada dasarnya kinerja di pondok pesantren adalah kumpulan dari pencapaian semua pengurus. Dengan kata lain, keberhasilan organisasi tergantung pada tingkat keberhasilan pelaksanaan pekerjaan masing-masing pengurus.

Keberhasilan dan kegagalan dari peran seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai sebuah tujuan lembaga akan terealisasi jika peran pemimpin itu sangat kuat. Dengan demikian, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “**Peran kepemimpinan KH. Ahmad Taufiq dalam meningkatkan kinerja pengurus pondok.**”

B. Fokus Penelitian

Dari latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah ini adalah sebagaiberikut :

1. Bagaimana peran pribadi KH. Ahamd Taufiq dalam meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Binaul Ummah?
2. Bagaimana peran sumber informasi KH. Ahmad Taufiq dalam

meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Binaul Ummah ?

3. Bagaimana peran penentuan keputusan KH. Ahmad Taufiq dalam meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Binaul Ummah ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui peran pribadi KH. Ahmad Taufiq dalam meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Binaul Ummah
2. Untuk mengetahui peran sumber informasi KH. Ahmad Taufiq dalam meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Binaul Ummah
3. Untuk mengetahui peran penentuan keputusan KH. Ahamad Taufiq dalam meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Binaul Ummah

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini semoga dapat bermanfaat, terutama dalam menggambarkan seorang pemimpin dalam proses sesuatu untuk mencapai tujuan dan manfaat dari penelitian ini adalah

1. Secara akademis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pengetahuan untuk memperdalam pemahan tentang sebuah peran kepemimpinan dan untuk menjadi rujukan yang membantu dalam mencari informasi yang dicari. Penelitian ini juga sebagai manfaat

untuk digunakan sebagai referensi bagi program sajarana manajemen dakwah.

2. Empiris (Praktis)

Secara praktis penelitian ini dapat berguna :

- a. Bagi peneliti : untuk mendapatkan nilai tambah dengan mengadakan penelitian dan menjadi referensi atau bahan wacana bagi penelitian selanjutnya mengenai peran kepemimpinan
- b. Bagi Pondok Pesantren : Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk memperluas wawasan mengenai pentingnya peran seorang kepemimpinan

E. Hasil Penelitian Yang Relevan

Dalam hal ini, peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang masih relevan terkait dengan judul yang penulis teliti, diantaranya:

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagus Adiguna pada tahun 2020 dalam penelitian yang berjudul "*Peran pimpinan pondok pesantren dalam mengelola pembelajaran di pondok pesantren al-hikmah bandar lampung*" penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi deskriptif. Dengan menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu: observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran pimpinan sangat berpengaruh terhadap pondok pesantren yang dimana pemimpin menyusun dan menata sistem pembelajaran yang baik dan benar, serta berkomitmen dalam tugas

menjadi seorang pemimpin yang baik sehingga mempengaruhi orang disekitarnya. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin pondok pesantren sangatlah berpengaruh terhadap pembelajarannya di pondok pesantren al-hikmah.

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang disusun oleh penulis diantaranya: keduanya menggunakan pendekatan yang sama yaitu pendekatan kualitatif, kedua sama-sama meneliti tentang peran pemimpin. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian tersebut peran pimpinan pondok pesantren al-hikmah dalam mengelola pembelajaran di pondok pesantren, sedangkan penelitian yang disusun oleh penulis yaitu peran kepemimpinan pondok pesantren dalam meningkatkan kinerja pengurus sehingga terdapat perbedaan dalam kajian teori.

Pada bagian objek penelitian juga berbeda sehingga pembahasan program kajian serta sampelnya pun berbeda.

2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Fatimah pada tahun 2020 dalam penelitian yang berjudul "*Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di percetakan dan sablon gapura jaya ponorogo*". Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi diskriptif. Dengan menggunakan dua teknik pengumpulan data yaitu observasi dan wawancara. Hasil dari penelitian ini peran pemimpin di gapura jaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam segi kuantitas, kualitas, ketepatan

waktu, efektifitas dan kemandirian. Peran pemimpin di gapura jaya juga memberikan peran yang sangat besar yaitu peran informasi bahwa peran pemimpin di gapura jaya dalam mencari informasi maupun membagikan informasi dan juga menyampaikan sebagian informasi baik kedalam organisasi maupun keluar gapura jaya. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan gapura jaya.

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang disusun oleh penulis diantaranya : keduanya menggunakan pendekatan yang sama yaitu pendekatan kualitatif, serta kedua-duanya sama meneliti peran pemimpin. Sedangkan perbedaannya penelitian tersebut peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan percetakan dan sablon gapura jaya, sedangkan penelitian yang disusun oleh penulis yaitu peran kepemimpinan pondok pesantren dalam terdapat perbedaan dalam objek penelitian

F. Landasan Pemikiran

1. Landasan Teoritis

Kepemimpinan dalam pondok pesantren amatlah penting, dengan adanya peran seorang pemimpin itu berguna sebagai keberlangsungan kegiatan di pondok pesantren, kesuksesan pondok pesantren dalam tercapainya tujuan bukan hanya karena pemimpin seorang diri akan tetapi seorang dibantu oleh pengurus sehingga bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu pemimpin adalah seseorang yang

memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerjasama kearah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Sudriamunawar, 2006:1).

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (personality), kemampuan (ability), dan kesanggupan (capability). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (activity) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi (Wahjosumidjo, 1987:11)

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawanya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, tugas atau objek-objek yang dengan itu membawa lembaga atau organisasi menjadi lebih maju dan bersatu. Kepemimpinan hakikatnya adalah sebuah tanggung jawab,

kepemimpinan yang kuat diperlukan lembaga ataupun organisasi dapat mencapai tujuan. Kepemimpinan memiliki pengertian kekuasaan yang lebih luas karena kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang-orang tidak hanya untuk melakukan apa yang diinginkan oleh atasan tetapi juga untuk mencapai tujuan-tujuan (Sulthon Syahril, 2019:208)

Peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi social yang diberikan baik secara formal maupun secara informal. Peran didasarkan pada preskripsi (ketentuan) dan harapan peran yang menerangkan apa yang individu-individu harus lakukan dalam suatu situasi tertentu agar dapat memenuhi harapan-harapan mereka sendiri atau harapan orang lain menyangkut peran-peran tersebut (Friedman, M, 1998:286)

Menurut (Sutrisno, 2016:219-221) peranan seorang manager dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu:

- a. Peranan bersifat *Interpersonal* salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang menejer ialah keterampilan insani. Keterampilan tersebut mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang menajer berintraksi dengan manusia lain, bukan hanya dengan para bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan yang dikenal dengan istilah stakeholder. Peran hubungan interpersonal seperti:
 - 1) Menseleksi
 - 2) Memperkerjakan
 - 3) Melatih
 - 4) Memotivasi

5) Mendisplin karyawan

- b. Peran bersifat *Informasional* merupakan asset organisasi yang kritikal sifatnya. Dikatakan demikian karena masa yang akan datang suka membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efisiensi dan efektif tanpa dukungan informasi yang muktahir.

Teori peran kepemimpinan yang dikemukakan oleh Henry Mintzberg 1973 yang dikutip oleh Badeni (2014:6) dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* sebagai berikut:

- a. Peran Pribadi (*interpersonal role*)
1. *Figure head*, pemimpin adalah merupakan figure/ contoh bagi organisasi
 2. *Leader*, pemimpin organisasi, mengarahkan, memberi perintah, bimbingan dan memberi petunjuk bagi anggota organisasi
 3. *Liaison*, pimpinan sebagai penghubung bagi organisasi, dan penghubung antara atasan dengan bawahan
- b. Peranan sumber informasi (*informational role*)
1. *Monitor and desimator*, pemimpin harus mampu memonitor dan menyaring berbagai informasi untuk kepentingan organisasi.
 2. *Spoke person*, pemimpin harus berperan sebagai pembicara bagi organisasi.

c. Peran pembuat keputusan (*decision making*)

1. *Entrepreneur*, faktor keahlian yang harus dimiliki oleh pemimpin sesuai dengan level kepemimpinan, seorang pemimpin harus mandiri dan mempunyai keahlian.
2. *Disturbance handler*, pemimpin harus menghilangkan rintangan rintangan yang dapat menghalangi jalannya organisasi.
3. *Resource allocation*, memiliki kewenangan dalam mengendalikan penggunaan sumber daya organisasi.
4. *Negotiator*, pemimpin berpartisipasi dalam kegiatan negosiasi dengan organisasi lain dan individu.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “kinerja adalah hasil karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”

Menurut Mangkunegara (2017:88) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento (2016:9) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut

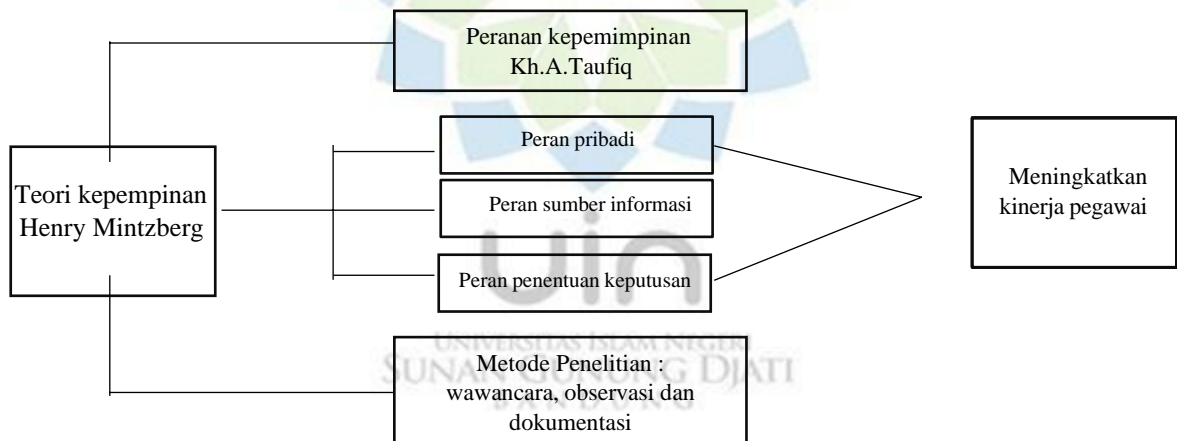
- a. Efektivitas dan Efisiensi, dalam hubungan dengan kinerja organisasi maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
- b. Otoritas dan Tanggung jawab, dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- c. Disiplin, secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara

perusahaan dan pegawai

- d. Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

2. Kerangka konseptual

Berikut adalah kerangka konseptual yang peneliti buat, agar nantinya pembahasan ini akan fokus dan menemukan permasalahan peneliti yang akan diteliti sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

G. Langkah-langkah penelitian

1. Menentukan lokasi penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah pondok pesantren Binaul Ummah di Jl. Raya Cipari, kelurahan Cipari, Kec. Cigugur, Kab. Kuningan, Jawa Barat 45552. Menentukan lokasi penelitian akan membantu memudahkan penulis untuk mengumpulkan data dan membantu dalam menyusun penelitian ini. Alasan saya mengambil penelitian dipondok pesantren ini karna saya sebagai alumni ini mengetahui perkembangan yang ada di pondok Pesantren Binaul Ummah terkhusus didalam sistem kepengurusanya

2. Paradigma dan Pendekatan

Dalam suatu penelitian, setiap peneliti pasti akan menggunakan cara pandang atau paradigma yang berbeda-beda. Arti dari paradigma adalah kumpulan ide-ide mendasar yang berfungsi sebagai sistem filosofis utama, induk atau payung yang merupakan ciptaan manusia (bukan ciptaan agama) membantu orang dalam penyelidikan ilmiah untuk menemukan kebenaran realitas beberapa bidang Penelitian kualitatif adalah penyelidikan. yang didasarkan pada filosofi postpositivisme, digunakan untuk penelitian dalam kondisi alami objek (berlawanan dengan eksperimen) Jika peneliti adalah alat utama, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball dan pendekatan pengumpulan datanya adalah analisis data bersifat induktif atau kualitatif dengan triangulasi (campuran) dan hasil

penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sadiah,2015:26).

3. Metode penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif, penelitian kualitatif sering juga disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah. Menurut Mukthar (2013: 10) metode penelitian deskriptif kualitatif adalah sebuah metode yang digunakan penelitian untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada satu waktu tertentu.

4. Jenis dan sumber data

a) Jenis data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut Craswell, J.W penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti masalah manusia dan sosial. Dimana penelitian akan melaporkan dari hasil penelitian berdasarkan laporan pandangan data dan analisa data yang didapatkan dilapangan, kemudian di deskripsikan dalam laporan penelitian secara rinci.

b) Sumber data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber yaitu:

a. Sumber data primer

Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui prantara). Penulis mengumpulkan data primer dengan cara wawancara, penulis melakukan wawancara kepada pimpinan pondok pesantren Binaul Ummah untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan.

a. Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang dikumpulkan melalui sumber primer oleh penelitian sebelumnya dan tersedia bagi peneliti untuk digunakan pada penelitian sendiri. Dalam menungmpulkan data sekunder penulis menggunakan dokumentasi, buku, jurnal ilmiah, skripsi dan website.

5. Informan

a) Informan

Informan adalah seseorang yang dimintai informasi terkait objek yang diteliti informan dalam penelitian ini yaitu berasal dari wawancara langsung yang disebut sebagai sebagai narasumber.

b) Teknik penentuan informan

Peneliti memilih teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel sumber data berdasarkan kreteria tertentu. Peneliti mencari tau observasi terlebih

dahulu sebelum mencari narasumber, peneliti memilih subjek penelitian dengan tujuan memilih informan kunci yang sejalan dengan tujuan penelitian. Sebaliknya penelitian menggunakan pendekatan pengambilan sampel snowball untuk memberikan kredibilitas pada data.

6. Teknik pengumpulan data

Peneliti akan menggunakan beberapa teknik atau metode untuk mengumpulkan data data yang dibutuhkan kedalam penelitiannya. Peneliti dapat melakukan beberapateknik untuk pengumpulan data seperti:

a) Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang tersusun secara sistematis terhadap segala gejala yang sedang diteliti dan dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Teknik ini akan sangat membantu di karnakan hanya menggunakan mata seorang atau tenaga seorang peneliti saja untuk mengamata daerah dan keadaan yang menjadi objek penelitian nya. Observasi ini di lakukan dengan datang langsung dan melihat keadaan dan situasi lokasi yang ingin di teliti, mengamati, mencatat untuk menambah data yang di butuhkan dalam penelitian.

b) Wawancara

Dalam pengumpulan data ada beberapa teknik salah satu nya yaitu obsevasi yang telah di jelaskan di paragraf sebelumnya. Tetapi peneliti juga akan memakai teknik wawancara untuk mendapatkan data-data lapangan

yang terpercaya. Teknik wawancara harus di perhatikan baik dari segi pertanyaan yang akan di tanyakan ke narasumber serta narasumber itu sendiri yang berkompeten atau menguasai topik yang akan di tanyakan oleh penulis.

c) Studi Dokumentasi

Dalam melakukan teknik dokumentasi untuk pengumpulan data, seseorangpeneliti bisa menggunakan dokumentasi berupa gambar dalam bentuk kamera dan tap record dan dapat juga menggunakan benda-benda tertulis seperti buku, majalah, dokumentasi, peraturan-peraturan, serta notulen rapat dan sebagainya (Sutrisno, 1999:72). Dengan merujuk hal tersebut, peneliti mendapatkan data yang nantinya dapat ditarik kesimpulan dengan menggunakan teknik ini.

7. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Penelitian kualitatif harus menghasilkan hasil yang objektif. Akibatnya, validitas data dalam studi kualitatif sangat penting. Penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui penggunaan validitas dan kredibilitas (kepercayaan). Peneliti untuk mendapatkan keabsahan data yang di cari dapat menggunakan triangulasi. Sedangkan triangulasi adalah strategi untuk menentukan kebenaran data yang menggunakan apa pun selain data untuk memeriksa atau membandingkan terhadap data tersebut (Moleong, 2010:330). Dalam penelitian ini, triangulasi dengan sumber dilakukan dengan membandingkan temuan wawancara dengan isi dokumen terkait.

8. Teknik Analisis Data

Dalam buku yang ditulis oleh Dewi Sadiyah (2015:93) penjelasan mengenai teknik analisa data di bagi menjadi beberapa hal seperti:

a) Reduksi Data (Data Reduction)

Reduksi data merupakan sebuah proses penyempurnaan data, baik penguranganyang dianggap kurang perlu digunakan atau dipakai maupun penambahan kata yang masih kurang sebelumnya. sehingga data-data yang sudah di kumpulkan oleh penulis di lapangan baik catatan dokumentasi atau hasil wawancara dapat di satukandengan menambahkan atau mengurangi yang harus di kurangi.

b) Penyajian Data (Display)

Penyajian data adalah pengelompokan dalam satuan analisis yang didasari oleh aspek atau fokus permasalahan yang di ambil oleh peneliti dalam penelitian di lapangan. Dengan adanya penyajian data akan memudahkan peneliti untuk mengelompokan data yang di dapat di lapangan. Serta memudahkan peneliti untuk menelita yang sedang berlangsung, setelah itu peneliti merancang kerja untuk penelitian yang di susun.

c) Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion, Drawing / Verifying*)

Penulisan dapat berakhir ketika proses penyimpulan dan verifikasi

(dapat dilakukan. Peneliti dapat melakukan analisa data dan menjabarkan data tersebut sehingga dapat mengerti secara jelas sesuai tujuan penelitian (Sugiyono, 2014:244)

