

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perencanaan tugas, mengelompokkan tugas, menghimpun dan menempatkan pelaksana tugas, dan kemudian menggerakkan mereka untuk mencapai tujuan dakwah dikenal sebagai manajemen dakwah atau pengelolaan dakwah (Munir & Ilahi, 2015:35).

Di Indonesia sudah kita temukan banyaknya lembaga dakwah. Baik yang bersifat pendidikan, filantropi, organisasi nirlaba bahkan sampai partai politik. Salah satunya adalah Pondok Pesantren. Pondok pesantren adalah lembaga dakwah yang berfokus pada pendidikan Islam yang berorientasi pada pembentukan kepribadian dan spiritualitas santri, dengan memberikan pendidikan agama, ilmu pengetahuan, dan keterampilan kehidupan (Nafis, 2016:23). Ada banyak pondok pesantren di Indonesia, salah satunya adalah pondok pesantren Al-'Aashimy.

Pondok Pesantren Al-'Aashimy berdiri di Jl. Tanggul Irigasi Pasar Sabtu Dusun Krajan II Desa Sukamerta Kecamatan Rawamerta Kabupaten Karawang – Jawa Barat. Bertempat di tengah hamparan sawah dan di sampingnya mengalir sungai irigasi, memiliki dua asrama, satu rumah kiai dan satu masjid yang menjadi tempat berkumpulnya santri-santri penghafal al-Qur'an dari penjuru nusantara. Memang pondok pesantren ini berdiri di tanah bekas persawahan dan rumah kosong. Didirikan pada tahun 2016 oleh Muhammad Roziqin Al-Hafidz. Kurang lebih 200 santri adalah putra dan putri dari berbagai daerah di Indonesia.

Muhammad Roziqin Al-Hafidz atau yang biasa dipanggil dengan Abi, merupakan perintis, pendiri, pengasuh juga pimpinan umum Pondok Pesantren Al-‘Aashimy. Muhammad Roziqin Al-Hafidz sendiri berasal dari tanah Jawa, tepatnya dari Kabupaten Demak, Jawa Tengah. Mulai merantau ke tanah Karawang pada tahun 1995 sebagai tenaga pengajar di sebuah Pondok Pesantren di Rawamerta Karawang yang dipimpin oleh Almarhum Almaghfurlah K.H. Mamduh Mastari yaitu Tarbiyatul Wildan (Tarwil). Ketika menjadi tenaga pengajar, Muhammad Roziqin Al-Hafidz tergolong ustadz yang disiplin dan kompeten di bidang Tahfidzul Qur’an maupun di bidang Kitab Kuning. Kemudian Muhammad Roziqin Al-Hafidz dinikahkan oleh Ama dengan keponakannya, yakni Ummi Yulia Luthfiatul Munawwaroh pada tahun 2002. Dari tahun 1995 sampai dengan 2006 Muhammad Roziqin Al-Hafidz menjadi tenaga pengajar di Pondok Pesantren Tarbiyatul Wildan Nihayatul Amal, kemudian di tahun 2007 Muhammad Roziqin Al-Hafidz diberi amanah oleh Ama menjadi Ketua Asrama di lingkungan Pondok Pesantren Tarbiyatul Wildan Nihayatul Amal. Asrama ini berbentuk rumah dua lantai dengan jumlah kamar untuk santri hanya lima kamar dan santrinya berjumlah 60 orang. Karena semakin lama jumlah santri semakin bertambah, Muhammad Roziqin Al-Hafidz mulai mengembangkan Asrama Al-‘Aashim di luar lingkungan Pondok Pesantren Tarbiyatul Wildan Nihayatul Amal tepatnya pada tahun 2016.

Pada tahun 2016 berdirilah Pondok Pesantren Al-‘Aashimy dengan bangunan pertama yaitu satu asrama, dan satu rumah Abi. Jumlah santrinya pun

masih kurang dari 100 orang. Di tahun 2017 berdirilah sebuah masjid, kantin dan bangunan lainnya. Dan seiring berjalannya waktu, di tahun 2019

Muhammad Roziqin Al-Hafidz membuka asrama baru untuk santri putri. Hingga kini di tahun 2023 Pondok Pesantren Al-‘Aashimy memiliki santri berjumlah kurang lebih 200 santri putra dan putri

Dalam kurikulumnya, pondok pesantren Al-‘Aashimy berfokus pada tahfidzul qur’an. Senin sampai Kamis, fokus pada tahfidzul qur’an. Sabtu dan Minggu mengaji kitab-kitab kuning. Dalam sehari santri dapat mengaji tiga kali, yakni pada waktu ba’da subuh, ba’da ashar dan ba’da maghrib. Di waktu pagi hingga siang, santri-santri bersekolah formal mulai dari jenjang SD/ MI, SMP/ MTs dan SMK/ MA. Ada pula santri yang tidak bersekolah formal atau biasa disebut santri salaf. Untuk santri salaf waktu mengaji ditambah pada waktu duha dan ba’da zuhur.

Dalam strukturalnya, Pondok Pesantren Al-Aashimy dipimpin oleh Muhammad Roziqin Al-Hafidz selaku pimpinan umum. Kemudian di bawahnya ada jajaran dewan guru selaku dewan pembina dan tenaga pendidik di Pondok Pesantren Al-‘Aashimy. Pondok Pesantren Al-‘Aashimy juga memiliki sebuah organisasi intra santri yang bernama Organisasi Pengurus. Organisasi Pengurus ini dipimpin oleh santri yang disebut dengan Ro’isu al-Ma’had atau yang biasa dipanggil Ro’is. Dalam pemilihannya, Ro’isu al-Ma’had dipilih langsung oleh Muhammad Roziqin Al-Hafidz selaku Pimpinan Umum Pondok Pesantren Al-Aashimy. Kemudian Ro’is al-Ma’had diberi hak prerogatif untuk merekrut anggotanya, membuat program kerja dan melaksanakan program kerja.

Tujuan dan fungsi dari organisasi pengurus itu sendiri secara praktik adalah membantu pimpinan umum pondok pesantren dan dewan guru dari berbagai aspek. Dalam aspek pendidikan, organisasi pengurus membuat kegiatan rutin di malam jum'at dan malam minggu. Di malam jum'at berupa tahlil, pembacaan surat yasin dan pembacaan kitab-kitab puji-pujian kepada Nabi Muhammad Saw. seperti kitab al-barzanji, simtud durror dan maulid ad-diba'i. Kemudian di malam minggu, pengurus membuat kegiatan muhadhoroh yang mana kegiatan ini melatih santri agar terbiasa berbicara di depan umum atau public speaking. Dalam aspek keamanan, pengurus berperan menjaga keamanan santri baik dari masalah internal maupun eksternal yang dibantu oleh Satpam. Dalam aspek kebersihan, setiap hari pengurus mengecek dan mengingatkan santri-santri untuk melaksanakan piket kamar, piket asrama dan piket masjid. Juga pada setiap hari minggu pagi, pengurus melibatkan semua santri untuk bersih-bersih yang meliputi seluruh wilayah Pondok Pesantren Al-'Aashimy, kegiatan ini diberi nama ro'an. Selain yang disebutkan di atas, masih banyak lagi tugas pokok dan fungsi-fungsi pengurus pesantren yang sangat membantu keberlangsungan kegiatan di Pondok Pesantren Al-'Aashimy.

Adapun kinerja organisasi pengurus tidak selalu progresif, kadangkala stagnan bahkan terjadi dekadensi. Hal ini ditandai dengan berkurangnya keaktifan para anggota pengurus pondok pesantren dalam menjalankan program kerjanya. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ustadz Ariyadillah dalam wawancara pada 16 Oktober 2023 "Dari 35 jumlah pengurus putra dan putri, hanya empat orang saja yang aktif menjalankan program". Pun sumber daya

manusia menjadi faktor utama di antara banyak faktor lain akan dinamika kinerja organisasi pengurus. Keterbatasan pengetahuan tentang keorganisasian, lemahnya jiwa kepemimpinan dan kurangnya dukungan dari pihak pesantren menjadi beberapa faktor terjadinya dekadensi organisasi pengurus.

Keterbatasan pengetahuan mengenai keorganisasian menjadikan roda pergerakan organisasi pengurus bergerak lamban, stagnan bahkan mengalami dekadensi. Tidak bisa dipungkiri, santri yang masuk ke dalam organisasi pengurus tidak semuanya memiliki pengalaman dan pengetahuan mengenai organisasi, baik itu organisasi intra sekolah maupun organisasi ekstra sekolah. Hal ini tentu menimbulkan pertanyaan yang belum memiliki jawaban bagi pimpinan maupun anggota pengurus yang memiliki pertanyaan seperti bagaimana cara menjalankan organisasi, bagaimana seorang pimpinan mengatur dan mengelola anggotanya agar bekerja secara efektif dan efisien, bagaimana cara mencapai visi dan misi dari organisasi, bagaimana organisasi pengurus pesantren dapat memberikan dampak yang baik bagi pondok pesantren beserta seluruh santrinya, dan lain-lainnya.

Kekurangan di atas memberikan efek kepada pimpinan maupun anggota organisasi pengurus terkait kapabilitasnya dalam menjalankan roda organisasi pengurus pesantren. Kurangnya pengetahuan akan materi kepemimpinan, organisasi, manajemen dan kepesantrenan yang dikemas dalam program pelatihan menjadikan lemahnya sumber daya manusia organisasi pengurus, kurangnya motivasi dalam menjalankan roda organisasi serta lemahnya jiwa-jiwa kepemimpinan.

Uraian permasalahan di atas menjadi penyebab sekaligus akibat bagi pihak Pondok Pesantren Al-‘Aashimy untuk memberikan dukungan kepada Organisasi Pengurus. Dukungan yang dimaksud baik dukungan secara materi maupun secara moril. Di sisi lain, Pondok Pesantren tidak ingin memberikan dukungan karena kurangnya kemajuan akan kinerja organisasi pengurus, namun dekadensi atau kemunduran kinerja organisasi pengurus juga tidak menutup kemungkinan akibat dari pihak Pondok Pesantren yang kurang memberikan dukungan sehingga roda pergerakan organisasi pengurus tidak berjalan dengan baik.

Karena sumber daya manusia adalah aset paling berharga bagi setiap organisasi, setiap organisasi biasanya memiliki kebutuhan yang besar untuk sumber daya manusia (Atmaja, 2023:43). Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan sebuah organisasi, lembaga dan perusahaan. Keberhasilan SDM sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dan kualitasnya merupakan masalah strategis yang sangat penting karena keberhasilan pelaksanaan tugas akan didukung oleh kualitas manusia. Oleh karena itu, pengetahuan dan kemampuan sumber daya manusia harus terus ditingkatkan. Baik pelatihan maupun pendidikan dapat meningkatkan pengetahuan. (Rustiana, 2010:138).

Tidak menutup kemungkinan terjadinya dekadensi terhadap kinerja organisasi juga disebabkan oleh manajemen organisasi yang tidak mumpuni. Manajemen yang tidak mumpuni terlahir dari sumber daya manusia yang kurang

kompeten. Dengan kata lain, tugas dapat diselesaikan dengan baik dan efisien dengan manajemen yang baik. Kemampuan untuk menetapkan tujuan yang tepat (melakukan hal yang tepat) berbeda dengan efektif. Sebaliknya, efisien berarti meminimalkan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (melakukan hal yang tepat). (Kusnawan, 2022:4).

Untuk meningkatkan kinerja organisasi pengurus di Pondok Pesantren Al-'Aashimy, program pelatihan keorganisasian menjadi upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada organisasi pengurus yang berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja organisasi pengurus. Menurut William G. Scott pelatihan adalah suatu kegiatan lini dan karyawan atau anggota yang bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan hubungan antar individu dalam organisasi, dan meningkatkan kesesuaian lingkungan (Moekijat, 1991:2). Sedangkan, Iverson (2011) berpendapat bahwa selain pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan, keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar untuk melakukan tugas dengan mudah dan tepat. (Rusdiana & Ibrahim, 2020:20). Kemudian Arta, dkk. (2023:166) berpendapat bahwa kinerja bisnis keuangan dan non-finansial sangat diuntungkan oleh pelatihan. Efek-efek ini mungkin jauh lebih luas daripada temuan penelitian sebelumnya, yang menunjukkan bahwa mereka sangat penting untuk teori manajemen dan implikasinya. Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Fitzgerald (1992) dalam Arta dkk., (2023:162) bahwa pelatihan bertujuan untuk memberi

siswa pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk posisi mereka saat ini.

Pelatihan erat kaitannya dengan peningkatan skill. Skill adalah potensi untuk menggunakan akal, pikiran, ide, dan kreatifitas untuk mengerjakan, mengubah, atau membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan nilai. (Kusnawan, 2022:55). Sedangkan Rusdiana & Ibrahim, (2020:20) berpendapat bahwa skill adalah terjemahan keterampilan dalam bahasa Inggris. Mereka juga mengutip dari Lian (2013) bahwa dalam meningkatkan kinerja seorang anggota organisasi maka salah satu faktor penunjang adalah tingkat keterampilan anggota organisasi. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau tugas dalam pekerjaan tertentu.

Dari pelbagai masalah yang disebutkan di atas, penelitian ini bermaksud mendeskripsikan secara faktual dan mengkaji lebih lanjut tentang bagaimana pelatihan keorganisasian pengurus Pondok Pesantren Al-‘Aashimy yang berlokasi di Jl. Tanggul Irigasi Pasar Sabtu Desa Sukamerta Kecamatan Rawamerta Kabupaten Karawang dapat meningkatkan kinerja organisasi pengurus, bagaimana membentuk sebuah pelatihan keorganisasian dan menganalisa perubahannya yang mana akan dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul “Pelatihan Keorganisasian Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pengurus Pondok Pesantren” (Studi Deskriptif di Pondok Pesantren Al-‘Aashimy Rawamerta – Karawang).

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka kajian penelitian ini meliputi sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan kegiatan pelatihan keorganisasian untuk meningkatkan kinerja pengurus pondok pesantren?
2. Bagaimana pelaksanaan kegiatan pelatihan keorganisasian untuk meningkatkan kinerja pengurus pondok pesantren?
3. Bagaimana evaluasi kegiatan pelatihan keorganisasian untuk meningkatkan kinerja pengurus pondok pesantren?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perencanaan kegiatan pelatihan keorganisasian untuk meningkatkan kinerja pengurus pondok pesantren.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan kegiatan pelatihan keorganisasian untuk meningkatkan kinerja pengurus pondok pesantren.
3. Untuk mengetahui evaluasi kegiatan pelatihan keorganisasian untuk meningkatkan kinerja pengurus pondok pesantren.

D. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut :

1. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran dan memperluas wawasan terkait pentingnya pelatihan dalam organisasi pengurus pesantren dan

memberikan sumbangan berupa informasi dan materi bagi organisasi pengurus pesantren untuk kemajuan kinerja pengurus pondok pesantren Al-‘Aashimy.

2. Secara Praktis

Bagi pembaca penelitian ini memberikan pengetahuan tentang pelatihan keorganisasian dalam upaya meningkatkan kinerja pengurus pondok pesantren dan bagi peneliti yaitu mempunyai ilmu yang baru dan bermanfaat serta sebagai pengetahuan dalam bidang pondok pesantren.

E. Landasan Pemikiran

1. Hasil Penelitian yang Relevan

Dari berbagai literatur yang menggambarkan masalah yang mirip bahkan sama tujuannya, untuk menghindari kesamaan dalam penelitian dan plagiarisme, maka sebelumnya akan disampaikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, antara lain :

Pertama, Jurnal karya Ade Rustiana (2010) dengan judul “Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan”. Jurnal tersebut meneliti tiga variabel independen yaitu tingkat reaksi, tingkat perubahan perilaku dan tingkat pembelajaran. Sebanyak 54 pegawai Direktorat Jenderal Bina Marga yang berada di wilayah Provinsi Jawa Tengah khususnya di wilayah Semarang dipilih sebagai sampel dengan metode *purposive sampling*. Semua hasil menunjukkan bahwa program pelatihan yang telah dilakukan untuk pegawai Direktorat Jenderal Bina Marga Semarang sudah efektif. Ini terbukti dengan fakta bahwa tingkat perubahan perilaku berdampak pada hasil uji variabel pasca pelatihan terhadap kinerja pegawai. (Rustiana, 2010:7).

Kedua, Jurnal karya Slameto, Bambang S. Sulasmono & Krisma Widi Wardani (2017) dengan judul “Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan Beserta Faktor Penentunya”. Dalam jurnal tersebut, model pelatihan in-on digunakan untuk mengatur pelatihan. Setelah pelatihan selesai, evaluasi dilakukan untuk memastikan bahwa itu berhasil dan bahwa guru yang mengikutinya lebih baik. Kepemimpinan, kepedulian terhadap lingkungan, dan komitmen guru terhadap perbaikan lingkungan pendidikan adalah beberapa dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelatihan yang meningkatkan kinerja guru (Slameto, Sulasmono, dan Wardani, 2017:39).

Ketiga, Jurnal karya Nurhayati Ali Hasan (2018) yang berjudul “Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Pustakawan”. Di dalam jurnal tersebut dideskripsikan bagaimana pendidikan dan pelatihan menjadi hal yang signifikan untuk mendongkrak kinerja pustakawan. Di mana pada era digital seperti sekarang ini banyak ditemui perpustakaan digital, perpustakaan tanpa dinding dan lainnya yang memanfaatkan kemajuan teknologi informasi. Maka dari itu, pendidikan dan pelatihan sangat dibutuhkan untuk kemajuan kinerja pustakawan agar selaras dengan kemajuan teknologi informasi (Hasan, 2018).

Keempat, Jurnal karya Ziyadatul Muhtadin & Agus Frianto (2020) dengan judul “Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Melalui Kompetensi”. Di dalam jurnal tersebut dijelaskan bahwa pelatihan yang dilaksanakan dengan maksimal dan bersungguh-sungguh dapat memaksimalkan juga kompetensi karyawan. Ketika kompetensi karyawan maksimal, maka

kinerja karyawan pun meningkat dan hal itu selaras dengan meningkatnya pula etos kerja karyawan (Muhtadin & Frianto, 2020:132).

Kelima, Jurnal karya Wellie Annalia (2020) yang berjudul “Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Masa Covid-19”. Di dalam jurnal tersebut ditemukan betapa pentingnya peran pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan serta kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan bekerja di tengah wabah Covid-19 di mana karyawan diwajibkan bekerja dari rumah (*Work From Home*). Bekerja dari rumah membuat karyawan harus mampu bekerja dengan konsep baru yaitu digitalisasi (Annalia, 2020:186).

2. Landasan Teoritis

Pelatihan adalah suatu proses yang terdiri dari serangkaian tindakan (upaya) yang dilakukan oleh profesional kepelatihan dalam jangka waktu tertentu untuk membantu tenaga kerja dalam meningkatkan kemampuan mereka dalam bidang pekerjaan tertentu dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi (Hamalik dalam Nadeak, 2019:17).

Organisasi adalah bentuk kerjasama antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama dan terikat secara formal untuk mencapai tujuan tertentu, dengan adanya satu atau beberapa orang yang bertindak sebagai atasan serta satu atau sekelompok orang yang berperan sebagai bawahan (P. Siagian dalam Fithriyyah, 2021:3).

Kinerja menurut Fauzi, dkk. (2016) dalam Muhtadin & Frianto, (2020:134) merupakan perilaku yang dimiliki seseorang demi hasil kerja yang

pantas dengan tugasnya di perusahaan. Kinerja merupakan hasil usaha seseorang yang dapat dicapai dengan keahlian serta tingkah laku.

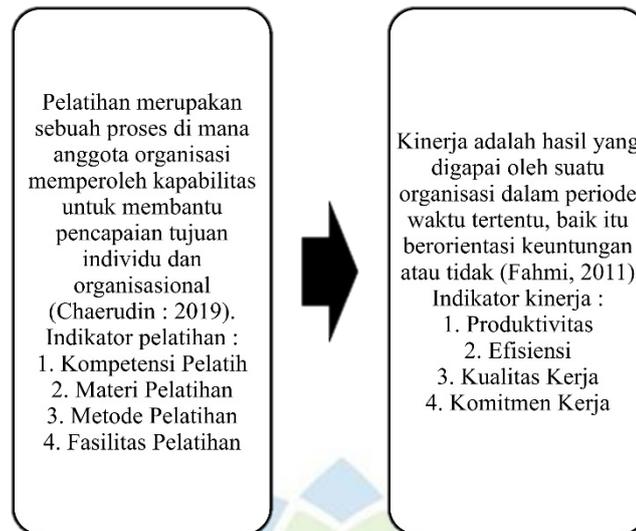
Pondok pesantren adalah institusi pendidikan Islam yang berorientasi pada pembentukan kepribadian dan spiritualitas santri, dengan memberikan pendidikan agama, ilmu pengetahuan, dan keterampilan kehidupan (Nafis, 2016:23). Pesantren pada dasarnya berfungsi sebagai tempat para santri belajar. "Pondok" berasal dari bahasa Arab "funduq", yang berarti hotel atau asrama, dan "pondok" juga berarti rumah atau tempat tinggal sederhana yang terbuat dari bambu. (Dhofier, 1983:18).

Suatu perkumpulan dikelola dan dipimpin oleh sekelompok individu yang dikenal sebagai pengurus. Oleh karena itu, pengurus pondok pesantren adalah kelompok orang yang dipilih dan diberi wewenang oleh pengasuh untuk mengelola, mengatur, mengerahkan, mengawasi, dan menyusun dan menerapkan peraturan pondok untuk memastikan bahwa santri mengikutinya. (Wabula dkk., 2018:15).

Dari uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan keorganisasian menjadi upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, kualitas sumber daya manusia sebagai faktor penentu progresifitas kinerja dari individu maupun organisasi, lembaga atau perusahaan.

3. Kerangka Konseptual

Paradigma penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

F. Langkah-langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Al-‘Aashimy yang bertempat di Jl. Tanggul Irigasi Pasar Sabtu Dusun Krajan II Desa Sukamerta Kecamatan Rawamerta Kabupaten Karawang – Jawa Barat. Lokasi ini dipilih karena diambil dari permasalahan penelitian yang mana dalam tujuannya penelitian ini ingin mengkaji bagaimana pelatihan keorganisasian sebagai upaya meningkatkan kinerja organisasi pengurus. Juga lokasi ini dipilih karena dipandang secara praktis dan sudah mengenal dalam dengan lokasi penelitian.

2. Paradigma dan Pendekatan

Paradigma penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma konstruktivisme. Konstruktivisme lebih cenderung menciptakan ilmu yang diekspresikan dalam bentuk pola-pola teori, jaringan atau hubungan timbal balik

sebagai hipotesis kerja, bersifat sementara, lokal dan spesifik. Dengan pernyataan lain, bahwa realitas itu merupakan konstruksi mental, berdasarkan pengalaman sosial, bersifat lokal dan spesifik dan tergantung pada orang yang melakukannya (Irawati, Natsir, & Haryanti, 2021:875).

Dalam penelitian ini, realitas empiris didasarkan pada pengalaman suatu kelompok, yaitu pengurus pondok pesantren Al-‘Aashimy. Penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivisme untuk melihat bahwa kebenaran realitas sosial itu sendiri relatif dan sebagai hasil dari konstruksi sosial.

3. Metode Penelitian

Metode deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Menggambarkan fakta atau karakteristik populasi atau bidang tertentu secara sistematis dan cermat adalah tujuan dari metode deskriptif. (Sadiah, 2015:81). Sedangkan secara praktiknya peneliti terjun ke lapangan : gejala-gejala diamati, dikategori, dicatat, dan sedapat mungkin menghindari pengaruh kehadirannya untuk menjaga keaslian gejala yang diamati (Rakhmat, 1985:34-35). Dalam konteks penelitian ini, akan digambarkan keadaan objek penelitian secara faktual, mencatat gejala-gejala serta perubahannya dan mengungkapkan segala bentuk fakta aktual dengan penuh kejujuran.

4. Jenis Data dan Sumber Data

1) Jenis Data

Data yang dimuat dalam penelitian ini berisi tiga data, yaitu data ketika perencanaan pelatihan, data pelaksanaan pelatihan dan data pasca kegiatan pelatihan.

2) Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Pada data perencanaan pelatihan, penelitian ini akan mendapatkan data dari panitia pelaksana kegiatan pelatihan dalam hal ini fasilitator pelatihan. Hal ini dikarenakan fasilitator pelatihan merupakan panitia penyelenggara pelatihan yang mengetahui latar belakang dan persiapan kegiatan pelatihan. Kemudian pada data saat pelaksanaan pelatihan, penelitian ini akan memperoleh data dari panitia pelatihan dan anggota pengurus. Hal ini dikarenakan panitia pelatihan merupakan fasilitator pelatihan dan para pengurus yang melaksanakan program-program pelatihan. Yang terakhir evaluasi pelatihan, penelitian ini akan memperoleh data dari fasilitator pelatihan dan anggota pengurus. Hal ini dikarenakan fasilitator pelatihan sebagai panitia pelaksana pelatihan dan anggota pengurus sebagai objek yang dilatih atau peserta pelatihan, tentunya anggota pengurus dapat memberikan umpan balik terhadap kegiatan pelatihan seperti kepuasan, kenyamanan dan keefektifan saat pelatihan berlangsung.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah kumpulan kasus yang menjadi sumber informasi (*second hand*) untuk masalah penelitian. Kasus ini dapat berupa orang, barang, binatang, atau lainnya. (Sadiah, 2015:87). Menurut Arifani dalam Sadiah, (2015:87), data sekunder adalah data yang berasal dari literatur penelitian (buku, jurnal, artikel, dan lain-lain) yang berkaitan dengan subjek penelitian atau dari hasil penelitian sendiri atau dari biro statistik.

5. Informan atau Unit Analisis

Orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian disebut informan (Moleong, 2006:132).

Unit analisis dapat berupa individu, kelompok, objek, atau latar peristiwa sosial, seperti aktivitas individu atau kelompok sebagai subjek penelitian (Sugiyono, 2016:298).

Dari penjelasan tersebut dapat difahami bahwa informan dalam konteks penelitian ini merupakan pembina pengurus, pengurus pesantren dan pemateri dalam kegiatan pelatihan.

6. Teknik Pengumpulan Data

Secara umum terdapat 4 (empat) macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan gabungan/ triangulasi (observasi, wawancara dan dokumentasi) (Sugiyono, 2020:105).

a. Observasi

Pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala yang diteliti disebut observasi. Observasi dapat dilakukan secara tidak langsung atau langsung (Sadiah, 2015:87). Dalam hal demikian, penelitian ini memantau dan menilai setiap gejala yang ada di Pondok Pesantren Al-'Aashimy yang mana hasilnya berupa data-data yang akan menjawab fokus penelitian. Dengan menggunakan alat bantu seperti telepon genggam cerdas (*smartphone*) maka akan mempermudah proses observasi.

b. Wawancara

Wawancara merupakan proses dialog lisan untuk mendapatkan informasi antara

dua orang atau lebih yang dilakukan secara langsung (Sadiah, 2015:88). Sedangkan menurut Nurbuko dan Achmadi, (2012:50) Pengumpulan data yang dilakukan melalui pertanyaan yang diajukan secara langsung kepada orang yang diwawancarai dan dicatat atau direkam dengan alat perekam dikenal sebagai wawancara. Penelitian ini akan membutuhkan lebih dari satu kali wawancara untuk mendapatkan lebih banyak informasi dan membangun chemistry. Dalam penelitian ini telah dijelaskan sebelumnya bahwa informan yang akan diwawancarai dalam penelitian ini adalah subjek wawancara.

c. Studi Dokumentasi

Menurut Sadiah, (2015:91) dalam buku *Metode Penelitian Dakwah* beliau menyatakan bahwa “Proses pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen berupa buku, catatan, arsip, surat-surat, majalah, surat kabar, jurnal, laporan penelitian dan lain-lain”. Dalam penelitian ini, dihimpun segala bentuk dokumentasi baik secara tekstual maupun visual untuk dijadikan acuan menjawab fokus penelitian.

7. Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan melalui berbagai metode pengumpulan, seperti observasi, angket, dokumentasi, wawancara, dan literatur pustaka, kemudian disusun secara sistematis dengan teknik pengolahan data. (Sadiah, 2015:91).

Data yang diperoleh dari sumber data masih merupakan data mentah, kemudian agar data tersebut dapat menyajikan informasi yang diharapkan maka data tersebut harus diolah secara cermat.

Adapun analisis data menurut Miles dan Michael, (1984:21-23) dalam Sadiah, (2015:93) analisis data memiliki langkah sebagai berikut : “mereduksi data, display data, menyimpulkan dan verifikasi”. Adapun uraiannya sebagai berikut :

a. Reduksi data

Selama proses rangkuman atau reduksi data, pencatatan di lapangan dilakukan dan dirangkum untuk menemukan elemen penting yang dapat mengungkap tema masalah (Sadiah, 2015:93). Dalam pengolahan data, data yang diperoleh seringkali melebihi apa yang dibutuhkan, reduksi data berfungsi untuk memfilter data, memilah kepada hal-hal yang pokoknya saja dan mencari tema atau polanya.

b. *Display* (Kategorisasi)

Display data berarti mengategorikan data pada satuan-satuan analisis berdasarkan fokus dan elemen masalah yang diteliti. Jika data bertumpuk-tumpuk, laporan lapangan yang tebal, akan sulit untuk melihat gambaran umum untuk membuat kesimpulan yang tepat (Sadiah, 2015:93). Untuk hal-hal tersebut, penelitian ini membuat beberapa macam display data seperti tabel, bagan dan lain-lainnya.

c. Penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Penarikan kesimpulan dan verifikasi adalah sebagian dari satu kegiatan konfigurasi yang utuh (Sadiah, 2015:94). Data yang dikumpulkan harus melalui tahap reduksi (perangkuman), display (kategorisasi), dan penarikan kesimpulan dan verifikasi.