

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (*status*). Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan (Soejono Soekanto, 2012:212). Manusia memiliki peran utama dalam suatu manajemen, begitu pun pada suatu organisasi yang merupakan wadah atau pun tempat berkumpul unsur manusia yang merupakan unsur penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Pada suatu organisasi baik pemerintah maupun kemasyarakatan, baik formal maupun non formal tentunya mengharapkan kepemimpinan yang kompeten disegala sisi agar dalam pelaksanaan tugas dan kegiatan dapat berjalan efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Dimana tujuan tersebut merupakan pemersatu dari para anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama yaitu tujuan organisasi.

Dalam pelaksanaan kegiatan suatu organisasi seorang pemimpin selalu melimpahkan tugas kepada stafnya, ini bertujuan untuk memepermudah serta mempercepat proses penyelesaian kegiatan organisasi. Untuk menyelesaikan tugas tersebut para staf diharuskan mempunyai kecakapan, semangat kerja, disiplin dan tanggungjawab yang sangat akan mempengaruhi hasil kerja para staf.

Untuk meningkatkan kinerja staf tentunya ada suatu peran dari seorang pemimpin dalam kepemimpinannya. Dimana kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Suradinata, 1997:11). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan adalah seperangkat hak dan kewajiban yang dilakukan oleh seseorang sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin.

Hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi serta sesuai dengan visi dan misi organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja staf agar sesuai dengan yang diinginkan organisasi seperti peran pemimpin, budaya organisasi, motivasi kerja dan sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas pada sisi peran kepemimpinan yang mungkin mempengaruhi dan meningkatkan kinerja staf.

Adapun faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan. Seorang pemimpin dengan peran kepemimpinannya akan menentukan bagaimana strategi terhadap staf pengajar untuk melaksanakan tugas-tugas. Pemimpin yang berperan mengarahkan para staf untuk melaksanakan pekerjaan yang ditentukan. Kepemimpinan dalam konteks ini yang akan dikaji mengenai peran kepemimpinan (*leadership role*).

Peran kepemimpinan ini berpengaruh terhadap kinerja staf. Sebagaimana teori peran kepemimpinan yang dikemukakan oleh Henry Mintzberg (1973) ada

tiga yaitu: peran pribadi (*interpersonal role*) meliputi peran sebagai *figur head*, *leader* dan *liaison*; peran sumber informasi (*informational role*) meliputi peran sebagai *monitor and desimator* dan *spoke person*; dan peran pembuat keputusan (*decision making*) meliputi peran sebagai *enterpreneur*, *distrubance handler*, *resorurce allocation* dan *negosiator* (Badeni, 2014:6).

Mengenai peran kepemimpinan pada organisasi, setiap pemimpin memiliki peran masing-masing sesuai kompetensi dan wawasan yang dimiliki, semakin tinggi peran dari seorang pemimpin maka akan semakin memengaruhi kelancaran kinerja staf untuk lebih semangat dalam melaksanakan tugas dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Melihat faktor tersebut mengenai peran kepemimpinan, peneliti ingin menganalisis bagaimana peran kepemimpinan tersebut terhadap kinerja staf pengajar. Hasibuan (2001), menyatakan permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai kinerja staf merupakan suatu indikasi bahwa peranan manajer sebagai pengelola sumber daya manusia sangat diperlukan. Jika permasalahan tersebut tidak dapat diatasi dengan baik akan berdampak buruk dan mengalami penurunan terhadap organisasi secara perlahan yang bersifat merugikan. Untuk dapat meningkatkan kinerja staf maka dalam penelitian ini mengidentifikasi perlunya peran kepemimpinan yang sesuai, dengan meningkatkan kinerja staf pada objek penelitian.

Pada sebuah pondok pesantren juga dibutuhkan peran dari seorang pemimpin. Peran kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengelola sumber

daya manusia keberhasilannya dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari staf pengajar. Interaksi sosial antara pemimpin pesantren dengan staf pengajar dilandasi dengan aturan, ketaatan seorang pengajar terhadap kebijakan pemimpin dengan mengharap sebuah kerjasama dan keberhasilan. Kepemimpinan penggerak segala sumber daya manusia dan sumber daya lain yang ada pada dalam organisasi (Arifin, 2004:23).

Demikian halnya pada pondok pesantren Ibnu Rusyd sangat diperlukan peran kepemimpinan dari H. Ahmad Jayani selaku pendiri dan pimpinan pondok pesantren sampai sekarang. Berdasarkan observasi, ada permasalahan yang timbul dari kinerja para staf pengajarnya, yaitu ada kekurangan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam mengajar seperti seharusnya. Mulai dari keterlambatan saat jam mengajar dan tidak adanya koordinasi kepada pimpinan saat ada keperluan sehingga kelas mengajar pun jadi kosong tidak ada pengganti. Permasalahan ini terjadi karena pada setiap manusia tidak ada kesempurnaan, begitupun dengan staf pengajar di pondok pesantren Ibnu Rusyd ini yang mempunyai karakter dan kepribadian masing-masing. Oleh karena itu peran H. Ahmad Jayani akan sangat berpengaruh dalam mengatasi permasalahan tersebut untuk meningkatkan kinerja staf pengajar agar lebih baik.

Melihat permasalahan diatas maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian ini agar bisa memecahkan suatu permasalahan yang ada di pondok pesantren ini untuk terciptanya suasana kerja yang kondusif dan lebih baik untuk kedepannya. Dan tema yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah

“Peran Kepemimpinan H. Ahmad Jayani Dalam Meningkatkan Kinerja Staf Pengajar”.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka fokus penelitian yang akan diteliti dalam pembuatan skripsi ini adalah permasalahan seputar peran kepemimpinan H. Ahmad Jayani dalam upaya meningkatkan kinerja staf pengajar. Berdasarkan fokus penelitian tersebut disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Peran Pribadi H. Ahmad Jayani dalam Meningkatkan Kinerja Staf Pengajar di Pondok Pesantren Ibnu Rusyd?
2. Bagaimana Peran Sumber Informasi H. Ahmad Jayani dalam Meningkatkan Kinerja Staf Pengajar di Pondok Pesantren Ibnu Rusyd?
3. Bagaimana Peran Pembuatan Keputusan H. Ahmad Jayani dalam Meningkatkan Kinerja Staf Pengajar di Pondok Pesantren Ibnu Rusyd?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka maksud dan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Peran Pribadi H. Ahmad Jayani Dalam Meningkatkan Kinerja Staf Pengajar di Pondok Pesantren Ibnu Rusyd.
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Peran Sumber Informasi H. Ahmad Jayani Dalam Meningkatkan Kinerja Staf Pengajar di Pondok Pesantren Ibnu Rusyd.

3. Untuk Mengetahui Bagaimana Peran Pembuatan Keputusan H. Ahmad Jayani Dalam Meningkatkan Kinerja Staf Pengajar di Pondok Pesantren Ibnu Rusyd.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan beberapa kegunaan yaitu:

1. Akademis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan pengetahuan di Manajemen Dakwah Khususnya dibidang studi tentang kepemimpinan didalam Lembaga Pondok Pesantren.

2. Praktis

- a. Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru terhadap peneliti mengenai “Peran Kepemimpinan H. Ahmad Jayani Dalam Meningkatkan Kinerja Staf Pengajar di Pondok Pesantren Ibnu Rusyd”.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk lebih mengoptimalkan peran kepemimpinan dalam pondok pesantren.

E. Landasan Pemikiran

1. Hasil Penelitian Sebelumnya

Pertama, Skripsi yang telah disusun oleh Titin Suhartini (2015) dengan judul *Peranan Pemimpin Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Skripsi ini menjelaskan peran kepemimpinan di PERMATA-KU

dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada serta ada upaya untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut. Upaya yang dilakukan yaitu meningkatkan pengetahuan serta keterampilan pengurus PERMATA-KU dimana pada segi pengetahuan bidang keagamaan sudah maju namun di segi keterampilan belumbisa dikatakan berhasil karena dengan kondisi pengurus yang sibuk masing-masing dan ketua PERMATA-KU sudah bisa terjun langsung untuk memperhatikan program kerja yang telah disepakati.

Kedua, berdasarkan hasil skripsi sebelumnya yang telah disusun oleh Abdul Fardi (2014) dengan judul *Peran Kepemimpinan Ketua DKM Dalam Mengatasi Masalah Kinerja Staf* hasil skripsi ini menjelaskan tentang peran kepemimpinan H. Diding Karnadi di DKM Masjid Jami Al-Ukhuwwah dalam mengatasi masalah pada kinerja stafnya dengan upaya mendorong kinerja agar lebih baik. Peran H. Diding Karnadi terhadap pengurus sudah dilakukan sesuai tugas yang diamanahkan kepada beliau, seperti memantau dan mengayomi seluruh aktivitas yang dilakukan oleh para staf pengurus, mengevaluasi kegiatan-kegiatan yang telah dikerjakan, memimpin rapat dan lain-lain.

Ketiga, skripsi Eka Wahyudi (2018) dengan judul *Peran Pemimpin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai meliputi kebijakan, implementasi dan evaluasi kepemimpinan. Peran yang dilakukan yang dilakukan pimpinan BAZNAS Karawang meliputi peran

membuat kebijakan, implementasian kepemimpinan, evaluasi kepemimpinan telah dilaksanakan dengan baik dan akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

2. Kerangka Teori Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengangkat 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) *Figur head*, pemimpin adalah merupakan figur/ contoh bagi organisasi
 - 2) *Leader*, pimpinan 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 desinator*, pemimpin harus mampu memonitor dan menyaring berbagai informasi untuk kepentingan organisasi
 - 2) *Spoke person*, pemimpin harus berperan sebagai pembicara bagi organisasi

c. Peranan pembuat keputusan (*decision making*)

- 1) *Entrepreneur*, faktor keahlian yang harus dimiliki oleh pimpinan sesuai dengan level kepemimpinannya, 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.

Peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi sosial 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).

Sedangkan kepemimpinan Harold Koontz dalam Hasibuan (2001:198) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok, dengan kemauan dan antusias. Menurut William G. Scott dalam Hasibuan (2001:198) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi

kegiatan yang diorganisasi didalam kelompok didalam usahanya mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Mangkunegara (2004:67) mengemukakan bahwa: Yang disebut kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mengukur kinerja pegawai dalam kaitannya dengan penelitian ini, yaitu mengukur faktor-faktor kinerja pegawai sebagai variabel *dependent* atau terikat yang dipengaruhi oleh variabel *independent* atau bebas, yaitu koordinasi internal. Penelitian yang digunakan menggunakan alat ukur kinerja pegawai dari pendapat Mangkunegara (2004:73), yaitu yang meliputi empat faktor kinerja pegawai sebagai berikut:

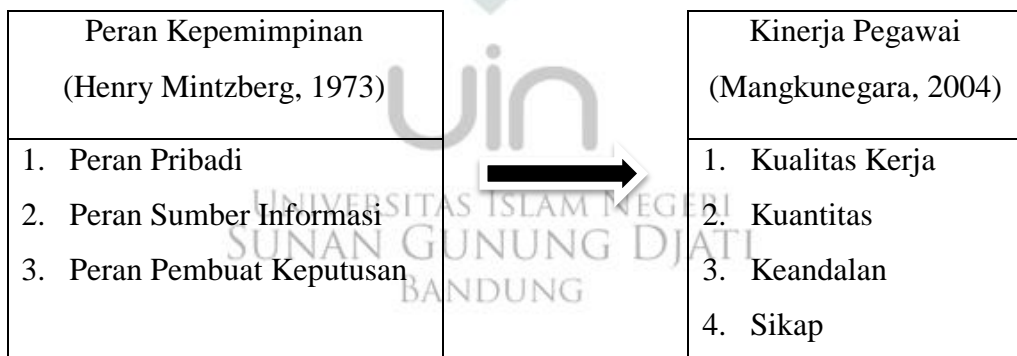
1. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan
2. Kuantitas kerja meliputi output rutin dan non rutin atau ekstra
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan, dapat tidaknya mengikuti intruksi, kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan
4. Sikap yang meliputi sikap pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama terhadap organisasi

Penelitian ini menjelaskan keterkaitan antara peran kepemimpinan dengan kinerja staf pengajar. Menurut Raharjo dan Purbudi (1997: 66) keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh

kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan atau organisasi. Motivasi dan peran kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat mengarahkan tingkah laku dan mendorong terciptanya perilaku seseorang untuk bekerja secara optimal. Berdasarkan pada pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa antara peran kepemimpinan dengan kinerja karyawan atau staf pengajar mempunyai hubungan satu sama lain. Dalam artian meningkatnya kinerja staf pengajar ditentukan oleh peran kepemimpinan. Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1

Kerangka Konseptual



F. Prosedur Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Ibnu Rusyd Jl. Pondok Sadang 86 Cinunuk Cileunyi Bandung dan sebagai objek utama yang diteliti pimpinan pondok pesantren H. Ahmad Jayani. Adapun alasan memilih

tempat ini yaitu data yang dibutuhkan mudah untuk didapatkan dan lokasi penelitian mudah dijangkau oleh peneliti.

2. Metode Penelitian

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2011:73), penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Selain itu, penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau perubahan pada variabel-variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Deskriptif kualitatif yaitu menganalisis dan memotret situasi sosial proses “Peran Kepemimpinan H. Ahmad Jayani Dalam Meningkatkan Kinerja Staf Pengajar” secara menyeluruh.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data adalah bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu suatu penelitian kontekstual yang menjadikan manusia sebagai instrumen, dan disesuaikan dengan situasi yang wajar dalam kaitannya dengan pengumpulan data yang pada umumnya bersifat kualitatif (Lexy J. Melong, 2001:3).

Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum objek penelitian, meliputi: Biografi H. Ahmad Jayani, Sejarah singkat berdirinya, Visi dan Misi, struktur organisasi, keadaan staf pengajar, peranan pribadi, peranan peranan sumber informasi, dan pembuatan keputusan H. Ahmad Jayani terhadap staf pengajar.

b. Sumber Data

Sumber data adalah subjek darimana data diperoleh. Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data dari 2 sumber, yaitu data primer dan data sekunder:

1) Data Primer

Sumber data primer adalah data hasil informasi tertentu mengenai suatu data dari seseorang tentang masalah yang sedang akan diteliti oleh seorang peneliti (sumber informan). Data primer ini didapat dari pimpinan pondok pesantren yaitu H. Ahmad Jayani dan staf pengajar di Pondok Pesantren Ibnu Rusyd.

2) Data Sekunder

Data ini dapat dihimpun melalui struktur organisasi, keadaan tenaga pendidik (staf pengajar), keadaan tenaga administrasi dan jumlah santri. Data sekunder penelitian ini juga didapat dari buku-buku tentang Kepemimpinan, Peran pemimpin di Pondok Pesantren, jurnal dan sumber tulisan lainnya yang mendukung penelitian ini.

4. Penentuan Informan Dan Unit Analisis

a. Informan dan Unit Analisis

Informan peneliti adalah orang yang benar-benar mengetahui permasalahan yang akan diteliti. Informasi, situasi, dan kondisi latar belakang penelitian didapatkan melalui informan (Lexy J. Moleong, 2000:97). Dalam penelitian ini terdapat dua informan yaitu:

- 1) Pimpinan Pondok Pesantren Ibnu Rusyd Cinunuk Bandung sebagai informan kunci dari penelitian ini.
- 2) Staf pengajar sebagai informan non kunci yang mengetahui segala aktifitas yang berada di Pondok Pesantren Ibnu Rusyd Cinunuk Bandung.

b. Teknik Penentuan Informan

Dalam menentukan informan teknik yang digunakan yaitu snowball (bola salju). Dan secara istilah snowball yaitu teknik pengumpulan sampel yang pada mulanya kecil sehingga menjadi besar diibaratkan sepek bola salju yang menggelinding dan lama kelamaan akan menjadi besar. Dalam penentuan sampel langkah pertama yang dilakukan yaitu menentukan satu atau dua orang sampel. Tetapi, dikarenakan dengan dua orang sampel ini masih kurang maka peneliti mencari orang lain yang dipandang mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan objek yang diteliti untuk melengkapi data. Begitu seterusnya, sehingga jumlah semakin banyak dan data pun semakin lengkap.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam kegiatan penelitian teknik pengumpulan data ini sangat penting karena dengan adanya teknik pengumpulan data maka gejala-gejala yang dihadapi pun dapat terselesaikan dan dapat mencari pemecahan masalah agar setiap masalah yang ada dapat diselesaikan dengan baik. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

M. Nazir (2005:48) menyatakan bahwa pengumpulan data dengan metode observasi adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa adanya bantuan alat standar lain untuk keperluan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa observasi merupakan suatu teknik yang dilakukan secara langsung dengan cara bertemu langsung dengan seorang yang akan diteliti.

Metode ini juga digunakan penulis untuk memperoleh data tentang:

- 1) Biografi H. Ahmad Jayani, sejarah berdirinya pesantren, visi dan misi, struktur organisasi, dan daftar tenaga kependidikan.
- 2) Peran kepemimpinan H. Ahmad Jayani dalam meningkatkan kinerja staf pengajar di pondok pesantren Ibnu Rusyd.

Oleh karena itu peneliti terjun langsung kelapangan dengan melakukan pengamatan (melihat, mendengar, dan bertanya) serta mencatat keadaan yang terjadi pada lembaga tersebut.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan proses tanya jawab antara peneliti dengan informan. Lexy J. Moleong (2013:186) berpendapat bahwa wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Peneliti melakukan wawancara kepada Ketua Pondok Pesantren dan staf pengajar pondok pesantren Ibnu Rusyd.

Berhubungan dengan kebutuhan penelitian ini dalam menggunakan metode wawancara peneliti menggunakan beberapa pendekatan, yaitu:

- 1) Interview bebas yaitu pewawancara bebas menanyakan apa saja, mengingat kepada data yang akan dikumpulkan. Jenis interview ini digunakan untuk mendapatkan data dari para staf pengajar dilembaga tersebut.
- 2) Interview terpimpin yaitu dengan membawa pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan secara terperinci dan lingkupnya terbatas. Wawancara ini dilakukan untuk mengurangi variasi jawaban dari informan yang jumlahnya lebih dari satu. Data yang diambil dengan teknik wawancara ini meliputi peran kepemimpinan H. Ahmad Jayani dalam meningkatkan kinerja staf pengajar di pondok pesantren Ibnu Rusyd.

c. Studi Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data yang diperoleh dengan cara memanfaatkan dokumen-dokumen (bahan tertulis atau gambaran-gambaran penting/ film) baik berupa buku, catatan, jurnal, laporan penelitian, dan lain-lain yang mendukung objektivitas penelitian. Teknik ini dilakukan agar menjadi penguat dan pembanding dari hasil temuan yang lainnya dan untuk mengambil kesimpulan. Dan juga untuk mengetahui jumlah staf pengajar, struktur organisasi di pondok pesantren Ibnu Rusyd.

6. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan trigulasi untuk penentuan keabsahan data. Karena trigulasi ini memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data sebagai pengecekan atau pembanding terhadap data itu.

Menurut Norman K. Denkin trigulasi yaitu gabungan berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling berkaitan dari sudut pandang yang berbeda. Ia mengatakan bahwa trigulasi memiliki tiga hal yaitu Trigulasi metode, Trigulasi antar peneliti (jika itu kelompok), Trigulasi sumber data dan Trigulasi teori.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data yaitu proses mencari dan menyusun data secara sistematis dengan melalui wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga mudah dipahami dan hasilnya mudah dipahami.

Menurut M.B Milles dan A.M. Huberman (1984:21-23) analisis data kualitatif memiliki langkah-langkah yaitu:

a. Reduksi Data (Di fokuskan pada hal-hal yang pokok)

Proses ini dilakukan dengan cara mencatat dilapangan kemudian dirangkum dengan cara mencari hal-hal yang penting agar dapat mengungkap tema permasalahan yang diteliti.

b. Display (Kategorisasi)

Display data yaitu mengkategorikan pada satuan-satuan analisis berdasarkan fokus dan aspek permasalahan yang diteliti, atau data yang bertumpuk-tumpuk, laporan lapangan yang tebal, dengan sendirinya akan sukar melihat gambaran keseluruhan untuk mengambil kesimpulan yang tepat (Dewi Sadiyah, 2015:93).

c. Tafsir Data

Penafsiran atau interpretasi tidak lain dari pencarian pengertian yang lebih luas tentang penemuan-penemuan sebelumnya. Penafsiran data tidak dapat dipisahkan dari analisis, sehingga sebenarnya penafsiran merupakan aspek tertentu dari analisis, dan bukan merupakan bagian yang terpisah dari analisis. Secara umum penafsiran adalah penjelasan yang terperinci tentang arti yang sebenarnya dari materi yang dipaparkan (Moh Nazir, 2017:329).

d. Mengambil Kesimpulan dan Verifikasi

Langkah terakhir yang dilakukan yaitu menyimpulkan dan memverifikasi (dibuktikan) dengan data baru yang memungkinkan diperoleh keabsahan hasil penelitian.

8. Rencana Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 07 Maret 2019 dengan melihat terlebih dahulu objek yang akan diteliti dan pada tanggal 18 Maret 2018 bertemu langsung dengan pimpinan Pondok Pesantren Ibnu Rusyd untuk mencari informasi lebih lanjut.

