

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kata pesantren bisa dianalisis sebagai pe-santri-an atau tempat para santri tinggal dan belajar (Herudjati Purwoko, 2008: 15-16). Pesantren adalah merupakan lembaga pendidikan dan pengajaran islam di mana di dalamnya terjadi interaksi aktif antara kyai atau ustad sebagai guru dan para santri sebagai murid dengan mengambil tempat di masjid atau beranda masjid, ruang kelas, atau emper asrama untuk mengaji dan membahas buku-buku teks keagamaan karya ulama masa lalu (Mahmud, 2006: 1).

Setiap pondok pesantren memiliki ciri khas yang berbeda-beda tergantung dari bagaimana tipe pemimpinya dan metode seperti apa yang diterapkan dalam pembelajarannya. Seiring dengan perkembangan zaman, tidak sedikit pesantren yang mencoba menyesuaikan dan bersedia menerima akan suatu perubahan, namun tidak sedikit pula pesantren yang memiliki sikap penutup diri dari segala perubahan-perubahan dan pengaruh perkembangan zaman dan cenderung mempertahankan apa yang menjadi keyakinan dan adat istiadat.

Berbicara tentang pondok pesantren selalu ada pembahasan yang menarik untuk di gali dan di pahami secara menyeluruh. Pada banyak pihak sebagian orang menganggap pondok pesantren tak ubahnya hanya sebagai lembaga pendidikan konvensional yang hanya membekali anak didiknya mengaji dan membaca kitab. Namun seiring berjalannya waktu paradigma itu berubah, hal ini bukan tanpa tujuan karna sebagian pondok pesantren dibekali skill dan

keahlian sangat diperlukan demi menunjang kehidupannya di masa yang akan datang dalam mengarungi kehidupan nyata di luar sana.

Istilah *kuda yang keluar dari kandangnya* agaknya sangat tepat disematkan bagi para santri dan alumni santri setelah menyelesaikan studinya di pesantren. Hal itu kiranya menjadi sangat wajar sekali dimana pada saat mereka berada di pesantren mereka terbiasa dengan lingkungan yang agamis dan kekeluargaan, namun selepas mereka menyelesaikan studinya mereka buta akan kehidupan yang ada di luar sana, bahkan banyak dari alumni sebuah pesantren bingung hendak mau kemana kaki mereka melangkah, dan tak jarang mereka hanya menjadi pengangguran yang terkadang meluangkan waktu mereka dengan mengajar mengaji atau menjadi imam di mushola ataupun mesjid.

Realitas seperti ini banyak dijumpai di sekeliling kita, namun sebenarnya para santri ataupun para alumni memiliki bakat atau potensi yang dapat diasah dan dapat dimanfaatkan menjadi sebuah modal berharga dalam mengembangkan individu mereka masing-masing. Pengembangan para santri dirasa sangat diperlukan dan harus dilakukan disetiap pondok pesantren, karena selain para santri dibekali dengan ilmu agama yang mumpuni, mereka juga dibekali dengan ilmu-ilmu lain kaitannya untuk pengembangan dirinya masing-masing.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas-aktifitas

tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Kartini Kartono, 1994: 33).

Pemimpin dalam pondok pesantren sangatlah penting dan sangat berpengaruh di dalam kehidupan suatu pondok pesantren yang sering kita sebut sebagai kyai.

Kharisma seorang kyai di dalam pondok pesantren menjadikan kyai tersebut sangat disegani dan dihormati oleh para ustad maupun santrinya. Kelangsungan suatu pesantren tergantung pada seorang kyai sebagai pemimpinnya. Untuk itu seorang kyai merupakan orang yang harus memiliki kemampuan sehingga dapat menjalankan perannya sebagai pimpinan pondok pesantren.

Berbicara mengenai peran kyai dalam hal kepemimpinannya, maka tidak akan lepas dari tugas kyai dalam mengelola dan melakukan pengawasan (kontrol) di pondok pesantren. Sehingga dapat disimpulkan maka wajar apabila pertumbuhan dan perkembangan suatu pondok pesantren tergantung pada kemampuan kepemimpinan pribadi seorang kyai.

Kyai dan santri memiliki hubungan yang sangat akrab di dalam lingkungan pada pondok pesantren. Seorang kyai harus bisa menjadi suri tauladan bagi para santri di dalam pondok pesantren. Untuk itu kyai sangat berpengaruh dalam hal pengembangan sumber daya santri yang membentuk santri-santri yang memiliki keahlian dan mengembangkan bakat pada diri santri tersebut.

Santri merupakan salah satu unsur penting dalam pondok pesantren selain seorang kyai maupun ustad. Santri adalah orang yang belajar dalam pondok pesantren. Santri dalam kehiduan sehari-harinya juga harus senantiasa menyesuaikan dengan pola dan gaya hidup di dalam pesantren serta mengikuti apa yang dititahkan oleh seorang kyai. Alasan mengapa santri harus patuh terhadap kyai, karena kyai merupakan sumber ilmu pengetahuan di pondok pesantren serta menjaga moral santri. Seorang kyai dapat melakukan apa saja termasuk memberikan hukuman kepada santri apabila santri tersebut melanggar ketentuan-ketentuan yang sudah dibuat oleh pesantren.

Pondok Pesantren Ma'had Baitul Arqom terletak di kampung lemburawi KM. 9 Kec. Ciparay Kab.Bandung Jawa Barat. Sebuah lingkungan asri dengan panorama indah alam pegunungan diiringi dengan gemericik aliran air dari hulu sungai Citarum, menambah betah setiap mereka yang singgah ke pesantren ini.

Sistem pendidikan yang diterapkan adalah pendidikan sorogan (salafi) yang mengacu pada seluruh ilmu agama, namun pesantren Baitul Arqom Al-Islami dikenal di kalangan orang pesantrenan sebagai pesantren yang kelebihannya di bidang ilmu bahasa arab dan ilmu nahwu sharafnya. Pesantren ini memiliki dua prinsip yaitu pertama, ana sunni, ana muslim, ana syafi'i dan yang kedua, al-muhafadzatu alal qodimis sholilh wal akhdzu bil jadidil aslah.

Perkembangan yang terjadi pada santri di pondok pesantren Ma'had Baitul Arqom Al-Islami mengalami peningkatan terutama dari pendidikan bahasa arab, peningkatan itu terlihat dari santri-santri yang sehari-hari berbicara menggunakan bahasa arab untuk melakukan kegiatannya.

Perkembangan sumber daya santri yang ada di pondok pesantren Ma'had Baitul Arqom Al-Islami bukan hanya dari pendidikannya adapun dari pelatihan kepemimpinan yang membentuk organisasi kesiantrian yang mana semua kebijakan dan program-programnya melibatkan santri-santrinya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi (Gouzali, 2000: 496).

Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan satu alur yang sangat penting dalam mencetak generasi-generasi unggul yang dapat bersaing nantinya, karena manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Henry Simamora, 1997: 3).

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai berbagai tujuan

yang diinginkan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan sebuah proses pemanfaatan sumber daya manusia yang ada sehingga dapat melakukan serangkaian kegiatan yang diperlukan.

Pengembangan sumber daya manusia untuk para santri merupakan sebuah proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. Pengembangan sumber daya manusia dirasakan sangat penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan maupun sebuah jabatan tertentu, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang ada.

Pengembangan adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia, pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Agar perkembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus ditetapkan dahulu sebuah program pengembangan (Malayu Hasibuan, 2000: 67).

#### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penetapan perencanaan yang dilakukan pimpinan pondok pesantren Ma'had Baitul Arqom dalam upaya pengembangan sumber daya santri ?
2. Bagaimana pelaksanaan peran pemimpin pondok pesantren Ma'had Baitul Arqom dalam upaya pengembangan sumber daya santri ?

3. Bagaimana pengawasan pemimpin pondok pesantren Ma'had Baitul Arqom dalam upaya pengembangan sumber daya santri ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui penetapan perencanaan seperti apa yang dilakukan pemimpin pondok pesantren dalam mengembangkan sumber daya santri.
- b. Untuk mengetahui pelaksanaan yang diterapkan oleh pemimpin pondok pesantren untuk mengembangkan sumber daya santri.
- c. Untuk mengetahui seperti apa pengawasan yang dilakukan kepada para santri.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademis.

Manfaat penelitian ini adalah untuk memperkaya keilmuan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia. Serta diharapkan agar bisa menjadi referensi perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

2. Bagi Lembaga yang Diteliti.

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

3. Bagi Peneliti.

Dengan adanya penelitian ini, dapat menambah pengalaman baru yang dapat digunakan dalam proses belajar mengajar di masa mendatang. Serta dapat menambah wawasan keilmuan terutama dalam bidang

konsentrasi manajemen sumber daya manusia dan untuk memenuhi tugas kuliah akhir dan memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) pada jurusan manajemen dakwah.

#### **E. Tinjauan Pustaka**

Untuk menghindari kesamaan penulisan, maka berikut ini penulis sempatkan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

*Pertama*, skripsi yang telah disusun oleh Oma Abdurrahman, dengan judul: “*Peranan Pimpinan Pondok Pesantren Darul Ma’rif dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Santri*”. Skripsi ini menjelaskan bahwa Klasifikasi Sumber Daya Manusia (SDM) disini mengacu pada konsep daya manusia. Konsep daya manusia itu meliputi baik yang bersifat fisik, maupun yang bersifat non fisik. Khusus yang bersifat non fisik, yang utama adalah daya jiwa manusia.

Pemanfaatan daya jiwa manusia ini menghasilkan kebaikan atau amal saleh tertentu. Aspek kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisiik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, maka



peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu persyaratan utama.

*Kedua*, skripsi yang telah disusun oleh Euis Habibah, dengan judul: “*Peranan Pimpinan Pondok Pesatren Daar Al-Taubah Al-Islamiyah dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Santri*”. Skripsi ini menjelaskan bahwa sebagai seorang *agent social of change*, manusia sangat membutuhkan ilmu pengetahuan untuk mampu mengendalikan kehidupannya serta mengubah tatanan kehidupan manusia lain pada umumnya. Ilmu pengetahuan itu, tentu tidak semata-mata diperoleh hanya dari pengalamannya saja, tapi membutuhkan suatu tranformasi dari orang yang lebih memahami (guru) akan ilmu pengetahuan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

## **F. Kerangka Berpikir**

### **1. Peran Pemimpin**

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

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa peran merupakan serangkaian peraturan yang membingbing seseorang mengenai individu agar dapat memenuhi harapan-harapan dirinya sendiri maupun orang lain.

Kata “kepemimpinan” terjemah dari bahasa inggris “*leadership*” banyak sekali kita temukan dalam kehidupan kita sehari-hari. Kata itu kita dengar dalam percakapan orang, dalam pertemuan-pertemuan, dari radio dan televisi, kita dapat membaca dalam surat-surat kabar, majalah-majalah, buku-buku dan lain-lainnya.

Pemimpin adalah seseorang yang menentukan ke mana arah suatu organisasi baik arah tujuan internal maupun arah tujuan eksternal dan juga pemimpin harus ahli strategi untuk menetapkan tujuan organisasi (Jamal Lulail Yunus, 2014: 5).

Proses pengaruh mempengaruhi antar pribadi atau antar orang dalam suatu situasi tertentu, melalui proses komunikasi yang terarah untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Di dalam kepemimpinan selalu terdapat unsur pemimpin yakni yang mempengaruhi tingkah laku pengikutnya atau para pengikut-pengikutnya dalam suatu situasi, oleh sebab itu peran pemimpin pondok pesantren Ma’had Baitul Arqom yang biasa kita sebut kyai dalam memimpin beliau dapat mempengaruhi para santri dan ustad untuk mencapai tujuannya mengembangkan pondok pesantren Ma’had Baitul Arqom.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang harus mempunyai tujuan baik internal maupun eksternal dan juga ahli dalam mengatur strategi untuk sampai kepada tujuan yang diinginkan. Pemimpin juga harus mampu mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok agar tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

## 2. Pondok Pesantren

Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan dimana sistem pendidikannya menjadi inspirator bagi terbentuknya ragam lembaga pendidikan yang ada di Indonesia. Bahkan, banyak dari lembaga pendidikan lain diluar sana mengadopsi beberapa konsep serta kurikulumnya, yang memang sudah lama diterapkan oleh pondok pesantren. Namun lembaga-lembaga tersebut menggabungkan segala unsur-unsur yang ada sehingga menciptakan sebuah konsep pendidikan yang integral.

Pondok pesantren adalah suatu lembaga pendidikan agama islam yang tumbuh serta diakui masyarakat sekitar, dengan sistem asrama dimana santri-santri menerima pendidikan agama islam melalui sistem pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada di bawah kedaulatan dari *leadership* seorang atau beberapa orang kyai dengan ciri-ciri khas yang bersifat kharismatik serta *independent* dalam segala hal (Mujamil Qamar, 2005: 2).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pondok pesantren adalah suatu tempat menuntut ilmu atau suatu lembaga non formal yang diakui masyarakat yang di pimpin oleh seorang kyai.

Adapun pendapat lain bahwa pondok pesantren adalah suatu lembaga pendidikan dan pengajaran islam yang sekaligus sebagai lembaga pengkaderan. Disamping itu juga merupakan pusat pengembangan dan penyebaran ilmu-ilmu keislaman yang mempunyai lima elemen dasar tradisi, yakni pondok, masjid, santri, pengajian kitab klasik dan kyai.

### **3. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan SDM (Sumber Daya Santri), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.

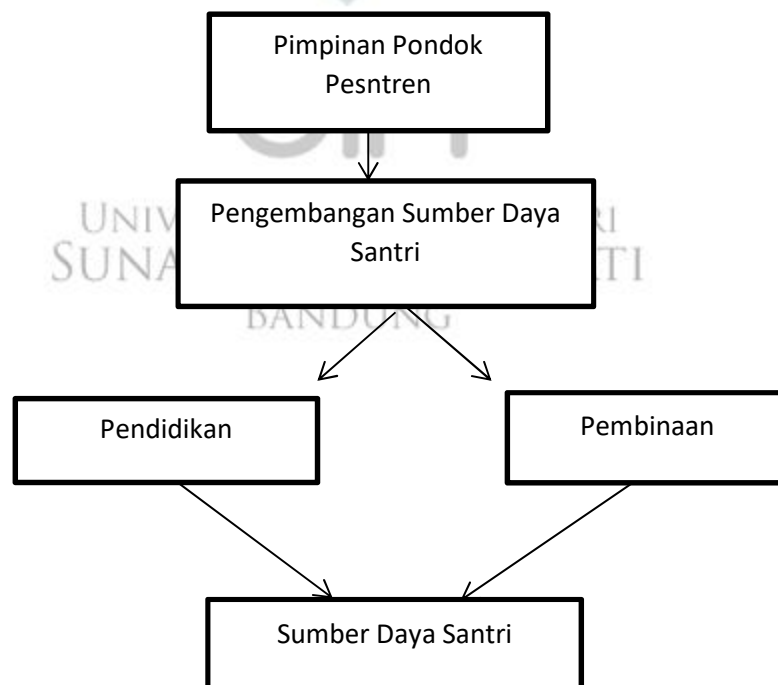
Dengan demikian, pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan sumber daya manusia serta keragaman sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, dan pembinaan (Silalahi, 2000: 249).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu cara untuk meningkatkan mutu atau meningkatkan kualitas manusia dengan cara pendidikan, pelatihan dan juga pembinaan.

Manfaat atau faedah suatu program pengembangan sumber daya manusia pegawai dalam suatu organisasi, yang jelas adalah dengan pengembangan pegawai tersebut pegawai lebih mudah melaksanakan tugasnya, sehingga akan lebih positif dalam menyumbang tenaga dan pikiran bagi organisasi (Martoyo, 1994: 60).

Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa program-program pengembangan santri adalah menunjukkan tingkat kesadaran yang cukup tinggi bahwa pimpinan organisasi memberi kepercayaan yang lebih besar kepada santri untuk berbuat dan menunjukkan prestasinya.



Gambar 1.1 Skema Kerangka Berpikir Peneliti

## **G. Langkah-langkah Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Ma'had Baitul Arqom Al-Islami yang berada di Jl. Kp. Lemburawi Km. 9 Kec. Ciparay Kab. Bandung. Pesantren ini memiliki kepribadian dan ciri khas yang unik dan juga metode pengembangan sumber daya yang tidak biasa dengan pondok pesantren lain.

### **2. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, yaitu suatu rumusan yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas, dan mendalam agar terlihat terlihat pendekatan seperti apa yang digunakan oleh pemimpin dalam memotivasi para santri (Sugiono, 2007: 209).

Adapun pendapat yang lain bahwa metode deskriptif adalah metode yang bertujuan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat. Ia tidak mencari atau menjelaskan hubungan, tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi. Dalam proses pengumpulan datanya ia lebih menitik beratkan pada observasi dan suasana alamiah. Sedangkan praktiknya peneliti terjun ke lapangan: gejala-gejala diamati, dikategori, dicatat, dan sedapat mungkin menghindari pengaruh kehadirannya untuk menjaga keaslian gejala yang diamati dan juga program-program yang diterapkan itu berpengaruh pada santri (Jalaludin Rakhmat, 1985: 34-35).

Data yang dibuat melalui studi kepustakaan adalah berupa informasi yang diperoleh dengan mempelajari, menelaah dan mengkaji buku-buku yang erat kaitannya dengan masalah yang akan dibahas. Sementara memperoleh data lapangan, penulis mengadakan pendekatan secara langsung dengan mengunjungi obyek yang akan diteliti seperti gambaran umum lokasi penelitian di Mahad Baitul Arqom Al-Islami dan juga melihat seperti apa pendekatan dan strategi pemimpin yang digunakan kepada santri agar santri termotivasi mengikuti program-program yang telah di persiapkan oleh pemimpin pondok pesantren.

### **3. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball* (sengaja dan semakin bertambah) seperti dengan wawancara, catatan lapangan, hasil-hasil foto, dan lain sebagainya. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan jawaban atas pertanyaan yang diajukan (Dewi Sadiyah 2015: 19).

### **4. Sumber Data**

Dalam hal ini sumber data yang digunakan peneliti terdiri dari data primer dan data sekunder.

### a. Data Primer

Data primer adalah sumber data dari hasil informasi tertentu mengenai suatu data dari seseorang tentang masalah yang sedang diteliti oleh seorang peneliti berupa orang, barang, binatang dan lain sebagainya (Dewi Sadiyah 2015: 87). Data primer ini diperoleh melalui mengamati orang-orang dan wawancara. Subjek penelitian adalah pimpinan dan pengurus pondok pesantren Ma'had Baitul Arqom Al-Islami. Struktur kepengurusan Ma'had Baitul Arqom diantara lain yaitu:

|                               |   |   |
|-------------------------------|---|---|
| Pelindung                     | : | Hj. Idoh Hamidah<br>Hj. Elah Itqiyyah Ma'mun<br>KH. RD. Ridwan Sofyan.Drs |
| Pimpinan Pesantren            | : | KH. Abdul Khobir Hasan  |
| Ketua Yayasan                 | : | KH. Ibnu Athoillah Yusuf Al-Hafidz  |
| Sekretaris                    | : | Ustad. Najib Muhammad Yusuf   |
| Bendahara                     | : | KH. Ahmad Mansyur Yusuf   |
| Departemen Pendidikan         | : | Drs. Wawan Sofwan   |
| Departemen Sosial             | : | Ust. Rifqi Muhammad Salim   |
| Departemen Bahasa             | : | Ust. Najib Muhammad Yusuf   |
| Departemen Ekonomi            | : | Ust. Aqil   |
| Departemen Prasarana          | : | KH. Kholis Ma'mun   |
| Departemen Data dan Informasi | : | Ust. Noval  |



Departemen Kepesantrenan : Ust. Imam Manduhillah Yusuf

Departemen Kesantrian : Ust. Muhammad Bagir Yusuf

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang dihasilkan dari hasil literatur buku yang ada hubungannya dengan lingkup masalah yang diteliti (Arifani 2004: 16). Adapun pendapat lain yaitu data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian, selain itu peneliti mempergunakan data yang diperoleh dari internet (Sugiyono, 2005: 62).

Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah berupa arsip, dokumentasi, visi dan misi, dan struktur organisasi di pondok pesantren Ma'had Baitul Arqom Al-islami.

### **c. Tehnik Pengumpulan Data**

Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **a. Pengamatan (Observasi)**

Obsevasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Obsevasi dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Karena diperlukan ketelitian dan kecermatan, dalam praktiknya obsevasi membutuhkan sejumlah alat, seperti daftar catatan dan alat perekam elektronik, kamera, dan sebagainya, adapaun keuntungan melakukan obsevasi adalah pengalaman yang mendalam, di

mana peneliti berhubungan secara langsung dengan subjek penelitian (Dewi Sadiyah 2015: 88).

**b. Wawancara**

Wawancara adalah proses tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang dilakukan secara langsung. Wawancara dalam pengumpulan data sangat berguna untuk mendapatkan data dari tangan pertama, menjadi pelengkap terhadap data yang dikumpulkan melalui alat lain dan dapat mengontrol terhadap hasil pengumpulan data alat lainnya (Dewi Sadiyah 2015: 88).

Maksud dari wawancara itu juga menciptakan suasana hubungan baik, rileks, nyaman, dan proses wawancara lebih banyak mendengarkan dari pada berbicara, serta terampil dalam bertanya untuk mendapatkan jawaban yang diharapkan. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah seorang pemimpin pondok pesantren Ma'had Baitul Arqom Al-Islami.

**c. Studi Dokumentasi**

Proses pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen berupa buku, catatan, arsip, surat-surat, majalah, surat kabar, jurnal, laporan penelitian, dan lain-lain. Ragam tehnik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam kegiatannya harus disebutkan secara tersurat.

Adapun mengenai jenis historis studi dokumenter, yaitu:

- 1) Peninggalan material meliputi: fosil, piramida, senjata, alat atau perkakas, hiasan, bangunan, dan benda-benda lainnya.

- 2) Peninggalan tertulis meliputi: parus, daun lontar bertulis, kronik, relief candi, catatan khusus, buku harian, arsip negara, dan lain-lain.
- 3) Peninggalan tak tertulis seperti: adat, bahasa, dongeng, dan kepercayaan (Winarno Surachmad, 1975: 124-125).

Dalam studi ini peneliti biasanya melakukan data historis objek penelitian serta melihat sejauh mana peran pemimpin dalam mengembangkan sumber daya santri tersebut.

#### **d. Analisa Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiono, 2006: 244). Setelah data terkumpul secara lengkap selanjutnya peneliti melakukan analisis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan data yang sudah diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan juga dokumentasi serta menyusun data berdasarkan rumusan masalah.
- b. Setelah itu di klasifikasikan menurut jenisnya masing-masing.
- c. Kemudian hubungkan data wawancara dengan data yang diperoleh dari lapangan.
- d. Kemudian di analisis.
- e. Lalu tarik kesimpulan dari hasil penganalisaan.