

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pondok pesantren menurut bahasa arab yaitu Ma'had Al Islamiyah, yaitu pondok atau lembaga Islam. Komponen-komponen pondok terdiri dari kiai, santri, kobong (pondok), madrasah, masjid dan kitab-kitab kuning. Istilah kiai mengandung arti panggilan terhadap guru ngaji di daerah jawa, di daerah pasundan disebut ajengan. Istilah santri berasal dari bahasa jawa sansekerta yang mengalami perubahan makna, yaitu orang yang menuntut ilmu. Pondok yaitu kamar sebagai tempat tidur santri. Madrasah adalah tempat belajar santri, bangunannya berdampingan dengan masjid, dalam beberapa kasus madrasah sangat efektif selain tempat belajar merupakan tempat ibadah atau masjid.

Masyarakat dan pemerintah mengharapkan pondok pesantren memiliki peranan yang besar terhadap pendidikan Islam di Indonesia, di antaranya adalah sebagai lembaga pendidikan dan keagamaan, tetapi juga sebagai lembaga pemberdayaan umat. Peran lainnya yaitu dapat memobilisasi masyarakat dalam perkembangan mereka, artinya lembaga ini dibangun atas dasar kepercayaan masyarakat bahwa pondok pesantren merupakan tempat yang tepat untuk menempa akhlak dan budi pekerti yang baik. Dalam sistem pendidikan yang dikembangkan oleh pondok pesantren sebagai upaya mengoptimalkan potensi yang dimiliki, pondok pesantren memberikan pelatihan khusus atau tugas magang di beberapa tempat yang sesuai dengan pengembangan yang akan dilakukan di pondok pesantren (Nugroho, 2016).

Dapat disebutkan bahwa pesantren adalah suatu lembaga keagamaan yang mengajarkan, mengembangkan, dan menyebarkan (da'wah) ilmu agama Islam. Mereka yang berhasil dalam

belajarnya, memang kemudian diharapkan menjadi kiai, ulama, mubaligh, setidaknya guru agama dan ahli agama. Pesantren sebagai organisasi dakwah yang memiliki struktur, sistem, mekanisme, metodologi pengajaran, kurikulum, dan aturan-aturan khusus lainnya. Maksud struktur disini yaitu bangunan atau susunan yang berurutan. Namun tidak semua pesantren mempunyai infrastruktur lengkap. Keberadaan pesantren yang tidak lengkap oleh perangkat lunak dan perangkat kerasnya tersebut tidak menghilangkan makna pesantren sebagai Organisasi Dakwah.

Pada konteks manajemen (tadbir) yang merupakan bagian dari disiplin ilmu humaniora dan dakwah (islamiyah) dalam perspektif ilmu komunikasi memiliki dimensi humaniora, maka sasaran utama atas eksistensi pesantren yang memiliki kecenderungan sebagai organisasi dakwah sangat signifikan bagi proses pengembangan tadbir Al Islam. Tadbir dalam terjemahannya memiliki arti mengelola atau mengatur. Secara harfiah istilah tadbir menjelaskan bagaimana cara mengelola, mengapa harus dikelola, apa yang dikelola, kapan mengelola, siapa yang mengelola. Dalam pelaksanaannya, pondok pesantren haruslah didukung oleh pemanfaatan ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM) yang nantinya akan membantu untuk meningkatkan kualitas pondok pesantren Al-Inayah menjadi semakin baik dan maju.

Manajemen adalah menginvestasikan manusia untuk mengerjakan kebaikan, atau mengerjakan perbuatan yang bermanfaat melalui perantara manusia. Dalam manajemen, usaha yang bermanfaat merupakan tujuan utama serta manusia adalah unsur utama Hersey and Blanchard (1988:4), mengemukakan manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi sebagai aktivitas manajemen. Dengan kata lain, aktivitas manajerial hanya ditemukan dalam wadah sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, sekolah, industry, rumahsakit, dan tentunya pondok pesantren.

Proses disini menghadirkan berbagai fungsi dan aktivitas yang dilakukan manajer dan anggota atau bawahannya dalam suatu organisasi. Dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses memperoleh suatu tindakan dari orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Aktivitas itu dilakukan oleh para manajer organisasi dapat mendorong sumber daya personil (pegawai atau anggota) bekerja memanfaatkan sumber daya lainnya sehingga tujuan organisasi yang disepakati bersama dapat tercapai.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain system perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yang tumbuh dan berkembang sejak adanya hubungan antara atasan dan bawahan. Sejak abad dua puluhan, perhatian terhadap factor produksi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia menjadi jauh lebih baik dari masa sebelumnya. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan

kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh.

Keunggulan dari pondok pesantren al-inayah adalah banyak santri yang bisa membaca kitab kuning dan setiap mengikuti perlombaan selalu mendapat juara. Dan penempatan santri dalam pengajian itu menurut kemampuan santri dari santri baru sampai santri lama.

Oleh karena itu, dari permasalahan di atas maka judul yang diangkat dalam penelitian ini yaitu *Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Kualitas Santri*.

B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian

Dari latar belakang masalah tersebut, dapatlah dirumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut:

1. Bagaimana Sejarah Pondok Pesantren Al- Inayah?
2. Bagaimana Rekrutmen/Seleksi Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Inayah ?
3. Bagaimana Penempatan Sumber Daya Manusia Ponpes AL-Inayah ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui sejarah perkembangan Pondok Pesantren Al-Inayah .
2. Untuk mengetahui Rekrutment/seleksi sumber daya manusia Pondok Pesantren Al-Inayah di Kelurahan Sarijadi.
3. Untuk mnegetahui hasil kegiatan Pondok Pesantren Al-Inayah di Kelurahan Sarijadi.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan fokus dan pertanyaan penelitian yang telah dipaparkan, maka penulis mengharapkan agar penelitian dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis: dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia maupun lembaga ke islamian terkhusus tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pondok pesantren
2. Manfaat praktis: penelitian ini dapat berguna bagi setiap organisasi dakwah khususnya pondok pesantren dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia.

E. Landasan Pemikiran

1. Hasil Penelitian Sebelumnya

Setelah menelaah terhadap penelitian lainnya, beberapa hasil penelitian memiliki keterkaitan dengan yang peneliti lakukan diantaranya:

Pertama, skripsi yang telah disusun oleh Ema Siti Maryam dengan judul Pola Rekrutmen Sumber Daya Manusia di Baitul Maal wa Tamwil Mitra Umat Islam Sadang Tengah Bandung. Skripsi pertama memiliki kesamaan tema dengan skripsi yang diteliti, ini menjelaskan bahwa dalam proses penyeleksiannya pihak BMT MUI hanya menggunakan metode wawancara saja tidak diadakan semacam tes psikologi. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan kejelasan tentang manajemen sumber daya manusia BMT MUI yang berkualitas, adapun hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia BMT MUI sudah cukup baik.

Kedua, skripsi yang telah disusun oleh Hj. Susi Sobari dengan judul Pola Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan Pelayanan Ibadah Haji. Skripsi ini menjelaskan pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam pelayanan ibadah

haji dengan cara penyampaian dan metode pengelolaan pelayanan ibadah haji dilakukan dengan tepat sehingga akan tercapai sumber daya manusia yang dapat melayani masyarakat tentang ibadah haji.

2. Landasan Teoritis

Secara bahasa *management* (manajemen) berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Manajemen dalam bahasa arab disebut idarah. Sedangkan manajemen menurut istilah adalah ilmu atau seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pada hakikatnya suatu organisasi memerlukan manajemen yang baik, karenanya suatu organisasi tidak akan tercapai tujuannya dan tidak akan tercapai tujuannya dan tidak akan berjalan tanpa adanya manajemen yang baik. Dengan demikian suatu organisasi atau lembaga dakwah membutuhkan manajemen untuk mengatur dan menjalankan aktivitas sesuai dengan tujuannya.

Manajemen menurut G.R Terry (2014:2) adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Hasibuan, 2014:02).

Dapat diidentifikasi dari pengertian di atas, bahwa manajemen setidaknya harus terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Teori ini sering kita sebut dengan POAC (*Planning, Organizing, Aktuating, Controlling*), untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Sedangkan menurut Andrew F. Sikula manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh organisasi/perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien (Hasibuan, 2001:2).

Manajemen dikaitkan dengan berbagai aktivitas seperti perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Manajemen dapat didefinisikan dari dua sudut pandang yaitu sebagai proses penyelenggara berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

a. Unsur-Unsur Manajemen

Unsur-unsur Manajemen (Hasibuan, 2001:1) terdiri dari enam unsur, diantaranya:

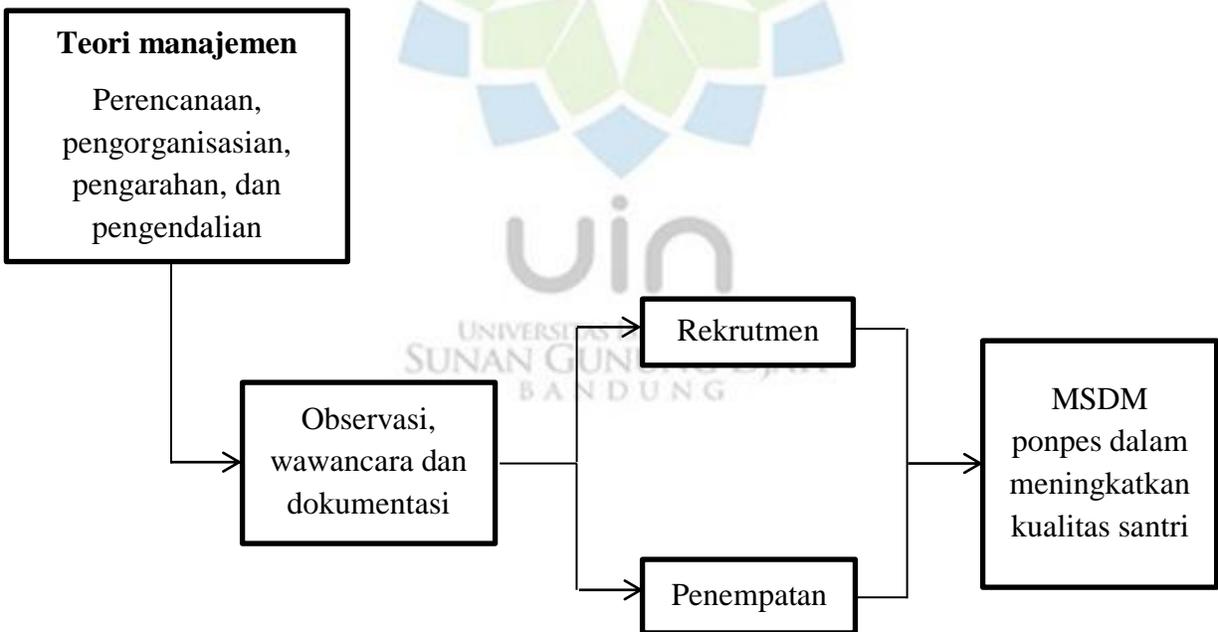
- 1) *Man* (Manusia)
- 2) *Money* (Uang)
- 3) *Metode* (Metode)
- 4) *Machine* (Mesin)
- 5) *Material* (Bahan)
- 6) *Marketing* (Pemasaran)

Dari enam unsur manajemen tersebut yang penulis teliti adalah manusia atau man. Manusia ialah orang yang berperan dalam kegiatan manajemen. Namun, manusia juga harus diatur dengan manajemen yang baik pula seperti dalam hal ini memaparkan tentang manajemen sumber daya manusia. Pada manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa kegiatan didalamnya, dari proses akuisisi yang meliputi perekrutan, penyeleksian, dan penempatan hingga proses pelepasan.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bisa diartikan sebagai proses atau kegiatan mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien dan mencapai tujuan bersama pada organisasi (Lilis Sulastri, 2010:1). Sedangkan menurut Bambang Wahyudi (2002:3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses memperoleh, mamajukan, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja yang komponen sedemikian rupa, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi.

Hal-hal pokok yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah perencanaan (*Human Resource Planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, konpensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karayawwan (Hasibuan, 2002:10).

Gambar: 1.1 Kerangka Konseptual Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Kualitas Santri



- b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia
 - 1) Tujuan Organisasi
 - a) Membantu organisasi mencapai tujuan

- 2) Tujuan Fungsional
 - a) Memperkerjakan staff sesuai keahlian dan kemampuannya dengan efisien.
 - b) Menyediakan pekerja yang terlatih dan bermotivasi untuk kepentingan organisasi.
 - c) Mengkomunikasikan kebijakan dept SDM kepada semua pekerja.
 - d) Membantu menjaga dan memelihara etika dan moral pegawai.
- 3) Tujuan Individu
 - a) Menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja dan aktualisasi diri.
 - b) Mengembangkan dan memelihara kualitas kehidupan kerja.
- 4) Tujuan Masyarakat
 - a) Memfasilitasi perubahan yang berguna bagi individu, kelompok, perusahaan, dan publik.

c. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Aktivitas manajemen sumber daya manusia tidak dapat terlepas dari proses akuisisi, pendayagunaan, pemeliharaan, pengembangan dan pelepasan. Namun hal ini, saya akan meneliti mengenai aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam proses akuisisi.

Aktivitas akuisisi ini adalah aktivitas organisasi yang berkaitan dengan pengadaan tenaga kerja yang kompetitif untuk keperluan organisasi. Akuisisi mencakup proses pencarian, seleksi dan orientasi tenaga kerja dalam sebuah organisasi agar kinerjanya semakin efektif dan efisien dalam memenuhi tuntutan dunia kerjahi ini (Sulastri, 2010:2).

1) Perekrutan (*Reqrutment*)

Secara sederhana suatu rekrutmen dapat diartikan sebagai usaha untuk mencari tenaga kerja dari sumber yang ada sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan (Bambang Wahyudi, 2011:74).

Proses rekrutment dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar mengajukan lamarannya. Artinya, secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi persyaratanyang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

Menurut Malayu SP Hasibuan (2001:40) rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Upaya pengadaan tenaga kerja ini untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut dan ditempatkan nantinya orang yang tepat untuk posisi yang tepat pula. Pengadaan tenaga kerja itu sendiri adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan memberikan harapan yang baik pada calon tenaga kerja.

Proses perekrutan dilakukan utamanya untuk mendapatkan calon tenaga kerja atau karyawan yang memenuhi syarat dan kebutuhan organisasi atau lembaga dengan tujuan:

- a) Agar konsisten dengan strategi, wawasan, dan nilai organisasi secara keseluruhan.
- b) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.

- c) Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan.
- d) Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja yang adil dan setara bagi setiap orang.

2) Seleksi (*Selection*)

Seleksi adalah proses pemilihan calon pegawai yang telah menyampaikan lamaran pekerjaan pada instansi atau perusahaan (Sulastrri, 2010: 25). Berdasarkan tahapan dalam penerimaan calon pegawai, proses seleksi dimulai dari penerimaan pengisian formulir dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Langkah-langkah antara proses dimulai dan diakhiri merupakan usaha pengkaitan antara kepentingan calon pegawai dan kepentingan organisasi.

a) Tujuan Seleksi

Sebagai proses pengumpulan data tentang pelamar pekerjaan untuk menentukan siapa yang layak dikontrak untuk posisi jangka pendek atau jangka panjang, seleksi pada dasarnya bertujuan untuk:

- 1) Menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan atau pekerjaan.
- 2) Memastikan keuntungan investasi SDM perusahaan.
- 3) Mengevaluasi dalam mempekerjakan dan penempatan pelamar sesuai minat.
- 4) Memperlakukan pelamar secara adil dan meminimalkan deskriminasi.
- 5) Memperkecil munculnya tindakan buruk karyawan yang seharusnya tidak diterima.

- b) Beberapa factor yang penting dalam seleksi
 - 1) Kondisi penawaran tenaga kerja
 - 2) Faktor eksternal organisasi, mencakup: factor etika, ketersediaan dana dan fasilitas, dan kesamaan kesempatan.
 - 3) Perangkat organisasi, seperti analisis jabatan, perencanaan SDM, dan pengadaan tenaga kerja atau rekrutment.

c) Dasar-dasar kebijakan seleksi

Tujuan utama seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai kebutuhan organisasi. Adapun kualifikasi dalam seleksi diantaranya: (1) keahlian, (2) pengalaman, (3) jenis kelamin, (4) pendidikan (formal dan nonformal), (5) penampilan, (6) bakat, (7) kecerdasan emosi, (8) karakter.

d) Prosedur seleksi

Menurut Handoko 1994 terdapat tujuh langkah dalam prosedur seleksi yang biasa digunakan bagi pelamar eksternal diantaranya:

- 1) Penerimaan pendahuluan.
- 2) Tes-tes penerimaan meliputi: tes pengetahuan dasar, tes psikologi, dan tes pelaksanaan pekerjaan.
- 3) Wawancara seleksi.
- 4) Pemeriksaan referensi.
- 5) Evaluasi medis atau tes kesehatan.
- 6) Wawancara oleh penyelia atau supervisor.
- 7) Keputusan penerimaan.

3) Penempatan (*placement*)

Proses penempatan kerja adalah suatu rangkaian aktivitas pasca rekrutmen dan seleksi yang berisikan pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut (Sulastri, 2010:34).

Dalam penempatan pegawai terdapat beberapa factor yang harus dikembangkan diantaranya:

- a) Faktor kualifikasi personal.
- b) Faktor kesehatan fisik dan mental.
- c) Faktor status dan usia.

F. Langkah-Langkah Penelitian

Untuk memudahkan dalam melakukan penelitian ini, penulis akan menentukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di pondok pesantren Al-Inayah Kota Bandung, tepatnya di Jln. Cijerokaso No.45, Sarijadi, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat.

Adapun alasan untuk memilih lokasi ini sebagai tempat penelitian adalah Pondok Pesantren Al-Inayah telah mengalami peningkatan baik di bidang pendidikan, kedisiplinan, kebersihan, dan juga peribadahan.

2. Pendekatan

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yang berhubungan dengan keilmuan Manajemen Dakwah. Pendekatan ini berfungsi untuk melihat penelitian dari sisi formulasi, implementasi, dan evaluasi.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Metode deskriptif yaitu suatu rumusan masalah yang mamandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas, dan mendalam (Sugiono, 2007:209).

Metode ini digunakan untuk menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat. Penulis menggunakan metode deskriptif agar peneliti dapat menggambarkan secara menyeluruh, luas dan mendalam mengenai manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh Ponok Pesantren Al-Inayah dalam meningkatkan kualitas Pondok Pesantren.

4. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Yaitu melalui wawancara mendalam kepada para informan menggunakan purfosif data. Purfosif data adalah menentukan sumber data berdasarkan kriteria data-data penelitian. Adapun jenis data yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Data tentang implementasi Pondok Pesantren Al-Inayah dalam meningkatkan sumber daya manusia.
- 2) Data tentang penerimaan santri Pondok Pesantren Al-Inayah dalam meningkatkan kualitas santri.

b. Sumber Data

Sumber data sesuai dengan bentuk penelitian ini maka, sumber data yang penulis peroleh dari data-data lapangan yang dilakukan dengan cara observasi ataupun wawancara.

Sumber data yang dijadikan referensi penulis selanjutnya dibagi dua tahapan, yaitu:

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer berkaitan dengan unsur data tentang Pesantren dan Pengaturannya. Yang menjadi sumber data primer diantaranya:

- a) Pimpinan Pondok Pesantren Al-Inayah KH. Jajang Rahmatullah
- b) Pengurus Pondok Pesantren Al-Inayah Ustad Usman
- c) Santri Pondok Pesantren Al-Inayah

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data tambahan yang menurut peneliti sebagai data yang dapat menunjang data pokok. Sumber-sumber data sekunder ini bisa berupa buku-buku, dokumen-dokumen yang berkaitan dengan hasil penelitian dan hasil laporan. Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diambil dari administrasi operasional pengurus Pondok Pesantren Al-Inayah.

5. Penentuan Informan atau Unit Penelitian

a. Informan dan Unit Analisis

Informan terdiri dari:

- 1) Pimpinan Pondok Pesantren Al-Inayah
- 2) Pengurus Pondok Pesantren Al-Inayah
- 3) Santri Pondok Pesantren Al-Inayah

Unit Analisis :

Seputar Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Inayah dalam meningkatkan kualitas Pondok Pesantren.

b. Teknik Penentuan Informan

Melalui informasi data pesantren yang ada.

c. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengetahui dan memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data diantaranya:

1) Observasi

Observasi merupakan tahap awal untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung dilokasi baik prapenelitian atau setelah penelitian.

Teknik ini dilakukan untuk melihat dan mengamati secara langsung aktivitas pengurus dan memperoleh data dari lapangan dengan melalui pengamatan terhadap objek penelitian. Data yang dimaksud antara lain Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kualitas Pondok Pesantren. Ini merupakan jawaban fakta dari pertanyaan-pertanyaan yang diperlukan dalam melengkapi penelitian ini. Dengan demikian Teknik penelitian ini digunakan untuk mempermudah serta mengetahui keadaan kondisi objek yang sebenarnya.

2) Wawancara

Setelah melakukan observasi, maka tahap selanjutnya adalah wawancara mendalam kepada informan. Dalam kesempatan ini, penulis sebagai

pewawancara mengajukan berbagai macam pertanyaan sesuai dengan data yang dibutuhkan. Adapun pihak-pihak yang menjadi narasumber dalam wawancara ini adalah pimpinan Pondok Pesantren, dan pengurus yang ada di Pondok Pesantren Al-Inayah. Karena selain memberikan informasi mereka yang terlibat langsung dalam kegiatan Pondok Pesantren. Tujuan yang diharapkan dari wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi yang jelas dan lengkap.

3) Dokumentasi

Dalam dokumentasi peneliti melakukan penelusuran data historis objek penelitian serta melihat sejauh mana kegiatan sumber daya manusia yang telah dilakukan dengan baik. Hasil dari tiga itu dikumpulkan semuanya untuk menjadi data dan untuk diklasifikasi.

6. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Untuk menentukan keabsahan data yang telah ada maka peneliti mengtriangulasi data. Cek kembali tentang kebenaran data yang diperoleh. Triangulasi adalah peneliti melakukan penelitian secara berulang-ulang untuk menghasilkan data yang valid.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan setelah data selesai dikumpulkan kemudian data hasil observasi dan wawancara dibaca dan dipelajari dengan lengkap, maka tahap selanjutnya adalah sebagai berikut:

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah pengelompokan data sesuai dengan kriteria analisisnya.

b. Klasifikasi Data

Klasifikasi data adalah data-data hasil wawancara observasi dan buku-buku setelah diklasifikasikan dan dianalisis maka penulis mengklasifikasi atau menentukan kriterianya antara data terpakai atau tidak terpakai.

c. Verifikasi Data

Langkah ini dilakukan untuk menguji data yang didapat tentang manajemen sumber daya manusia Pondok Pesantren dalam meningkatkan kualitas pondok pesantren dengan teori-teori yang telah dibahas dalam landasan teori. Langkah ini dimaksudkan agar mendapat keselarasan antara teori dengan realita.

