BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi profit atau non profit merupakan wadah yang menghimpun sejumlah manusia yang memiliki kepentingan yang sama dalam memenuhi kebutuhannya sebagai manusia. Kepentingan yang sama itu dikristalisasikan menjadi tujuan bersama sebagai salah satu unsur organisasi yang harus dicapai melalui kerjasama. Untuk mewujudkan kerjasama agar tujuan dapat dicapai diperlukan perencanaan yang cermat, rasional dan fleksibel. Perencanaan merupakan salah satu fungsi manajemen. Menurut GR Terry, fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Dalam hal ini sebenarnya pengorganisasian merupakan perencanaan pula yaitu perencanaan yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia karena pada hakekatnya pengorganisasian merupakan rencana berupa pembagian tugas atau siapa yang akan dibebani tugas tertentu dalam suatu organisasi.[1]

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen SDM harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan

[1] Dr. H. Sutadji, S,P.,Drs., M.Si *Perencanaan dan Pengembangan,* Yogyakarta: Dee Publish. 2010 Hal 9-11

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kemampuan mengelolanya. MSDM merupakan kegiatan perencanaan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. MSDM mempunyai defenisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atau pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Tiap organisasi termasuk perusahaan, menetapkan tujua n-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemeni setiap sumber dayanya termasuk SDM.[2]

Perencanaan sumber daya manusia (PSDM) merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat.

Perencanaan SDM sangat penting bagi setiap individu karyawan, karena dapat membantu meningkatkan potensinya, begitu pula kepuasan karyawan dapat dicapai melalui perencanaan karir. Perencanaan SDM juga sangat penting bagi organisasi dalam mendapatkan calon karyawan yang memenuhi klasifikasi. Dengan adanya perencanaan SDM, dapat dipersiapkan calon-calon karyawan yang berpotensi untuk menduduki posisi manajer untukmasa yang akan datang[3].

---

[2] Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si *Manajemen Sumber Daya Manusia,*Jakarta: Kencana Prenada Media Group.2009 Hal 5-8

[3] Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2009. Hal 33-34

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya.[4]

Menurut Andrew E. Sikula, mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaanya berintegrasi dengan rencana organisasi.[5]

Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik. Meupakan hal yang wajar bahwa apabila seorang mengambil keputusan tentang masa depan yang di inginkannya, ia berangkat dari kekuatan dan kemampuan yang sudah dimilikinya sekarang.

Melalui perencanaan SDM yang mantap, produktifitas kerja dari tenaga yang sudah ada dapat di tingkatkan. Hal ini dapat terwujud melalui adanya penyesuaian-penyesuaian tertentu, seperti peningkatan disiplin kerja dan peningkatan keterampilan sehingga setiap orang menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Perencanaan SDM berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktifitas baru kelak. Salah satu segi manajemen

[4] https://id.m.wikipedia.org/wiki/perencanaan_sumber_daya_manusia
[5] DR.A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Refika Aditama. 2006. Hal 5-7

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

SDM yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan. Salah satu kegiatan pendahuluan dalam melakukan perencanaan termasuk perencanaan SDM adalah penelitian. Rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya mnausia dalam organisasi.[6]

Perencanaan mengandung sifat peramalan karena secermat-cermatnya perencanaan dilakukan ia tetap tidak bebas dari ketidakpastian, sebab faktor-faktor yang berpengaruh dan turut menentukan wujud masa depan yang di inginkan itu sulit di identifikasikan secara pasti.[7]

Menurut Hadari Nawawi, adalah untuk memprediksi perusahaan sebagai organisasi yang kompetitif, oleh karena itu manfaat perencanaan SDM adalah sebagai berikut:

a. Meningkatkan system informasi SDM
b. Untuk mendayagunakan SDM
c. Manajemen perencanaan SDM untuk mempermudah dalam usaha memadukan pengelolaan SDM
d. Perencanaan SDM jangka panjang bermanfaat bagi organisasi untuk memperkirakan kondisi dan kebutuhan SDM

[6] Prof .Dr. Sondang P. Siagian, MPA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995, hal 44-48
[7] Prof .Dr. Sondang P. Siagian, MPA, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995, hal 62

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Perencanaan SDM jangka endek bermanfaat untuk posisi/jabatan yang lowong untuk masadepan.[8]

Manajemen perencanaan SDM adalah upaya dasar dalam pengambilan sebuah keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang mengenai hal apa saja yang akan dilakukan dimasa mendatang oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Fungsi perencanaan pada dasarnya adalah suatu proses pengambilan keputusan sehubungan dengan hasil yang diinginkan, dengan penggunaan sumber daya dan pembentukan suatu sistem komunikasi yang memungkinkan pelaporan dan pengendalian hasil akhir serta perbandingan hasil-hasil tersebut dengan rencana yang dibuat.[9]

Adapun fungsi dari perencanaan antara lain:

1. Perencanaan sebagai pengarah perusahaan.

   Yang tidak melakukan perencanaan sangat mungkin untuk mengalami konflik kepentingan, pemborosan sumber daya, dan ketika keberhasilan dalam pencapaian tujuan karena bagian-bagian dari organisasi bekerja secara sendiri-dendiri tanpa ada koordinasi yang jelas dan terarah

2. Perencanaan sebagai minimalisasi ketidakpastian.

   Perubahan seringkali sesuai dengan apa yang kita perkirakan, akan tetapi tidak jarang pula diluar perkiraan kita, sehingga menimbulkan

[8] Blogspot.co.id/2013/05/fungsi-perencanaan-manajemen-SDM.html
[9] www.kajianpustaka.com/2012/10 pengertian-dan-fungsi-perencanaan.html

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ketidakpastian bagi perusahaan, ketidakpastian inilah yang coba diminimalkan melalui kegiatan perencanaan

3. Perencanaan sebagai minimalisasi pemborosan sumber.

   Jika perencanaan dilakukan dengan baik, maka jumlah sumber daya yang diperlukan, dengan cara bagaimana penggunaannya, dan untuk penggunaan apa saja dengan lebih baik dipersiapkan sebelumkegiatan dijalankan. Dengan demikian pemborosan yang terkait dengan sumber daya yang memiliki perusahaan akan bisa diminimalkan sehingga tingkat efisiensi dari perusahaan menjadi meningkat.

4. Perencanaan sebagai penetapan standar dalam pengawasan kualitas.

   Dalam perencanaan, perusahaan menentukan tujuan dan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam pengawasan, perusahaan membandingkan antar tujuan yang ingin di capaidengan realisasi di lapangan, mengevaluasi penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi, hingga mengambil tindakan yang dianggap perlu untuk memperbaiki kinerja perusahaan.[10]

Pondok Pesantren Bahrul Ulum merupakan salah satu pesantren bernafaskan salaf yang masih berdiri kokoh dengan sistem salafnya di era serba modern ini. Pengajaran sistem salaf yang menjadi ruang gerak Pondok Pesantren Bahrul Ulum, tetap pada indikasi pencapaian kehidupan yang agamis dimasa mendatang.medki banyak bermunculan Pesantren bersasaskan

[10] *Kk.mercubuana.ac.id/files/31052-18-326734154341.doc*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

modernis, Bahrul Ulum tetap pada pendirian semula yakni pengajaran system salaf yang menjadi pacuan terlaksananya kehidupan ynag agamis.

Berdiri pada kisaran tahun 1950, Bahrul Ulum yang diperarkarsai oleh Al Magfurullah KH. Hasan Bisri, mulai menata kehidupan yan bernafas islami yang hadir ditengah-tengah masyarakat yang masih perlu banyak menghirup nafas-nafas islami. Awal pendirian Pondok Pesantren Bahrul Ulum bukan dalam kondisi Bahrul Ulum yang seperti sekaran ini. Diawali dengan mendirikan sebuah mushola kecil yang menjadi sarana penempatan masyarakat dan juga para santri dalam mengali ilmu agama. Dikisaran tahun 1950-1955, tidak hanya dari kalangan masyarakat sekitar yang mengaji kepada Al Magfurullah dari luar daerahpun sudah ada yang berniat dan ikhlas untuk menimba ilmu dari beliau. Namun keadaan yang demikian itu tidak bertahan lama. Selang 4 tahun kemudian tepatnya tahun 1959 terjadi bencana alam berupa gempa bumi yang menjadikan mushola tepat beliau mengajarkan ilmu agama, roboh dan mengakibatkan beberapa santri dariluar daerah kembali kekampung halamanya.[11]

Keadaan yang demikian itu tidak membuat surut langkah Al-Magfurullah untuk terus menyebarluaskan dan memperjuangkan ilmu keagamaan kepada masyarakat dan para santri. Terbukti, setelah beliau terus pada ketulusan beliau memperjuangkan ilmu agama, akhirnya, para tokoh masyarakat, rampung sekitar tahun 1966 dan selanjutnya diresmikan oleh Al-Maghfurullah KH Said (Ketapang-Kepanjen) dan diberikan nama Assu'ada

[11] By2plunk-ppbu.blogspot.co.id/2011/04/unit-pendidikan-yayasan-bahrul-ulum.html?m=1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk masjid yang sampai sekarang tetap melestarikan banguanan sejak awal pendirian.

Perjuangan dan ketulusan beliau tidak sia-sia. Selangkah demi selangkah perjalanan Bahrul Ulum yang hampir terhenti, menuai hasil positif. Dengan berdatangnya santri dari luar daerah yang dengan niat ikhlas karena Allah semata menimba ilmu agama, Bahrul Ulum kembali terisi oleh puluhan bahkan ratusan santri yang memang benar-benar berniat menimba ilmu agama dari beliau. Hingga sampai saat ini, Bahrul Ulum tetap kokoh dan berjaya diantara ribuan pesantren yang memadati bumi nusantara ini.

Kini pondok pesantren Bahrul Ulum Madiredo Pujon Malang semakin pesat oleh para santri dari luar daerah, luar jawa dls. Karena unit pendidikannya yang lengkap dan terjamin kualitasnya, dari usia kanak-kanak (PAUD) sampai MA atau SMK, Setiap pergantian pengurus pondok Pesantren Bahrul Ulum ini selalu menampilkan background yang islami dan terbaik, sehingga banyak para masyarakat diluar daerah yang senantiasa tergerak hatinya ingin menempuh ilmu agama di Pondok Pesantren Bahrul Ulum Madirdo Pujon Malang.[12]

B. Rumusan Maslah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang di ambil adalah:

Bagaiman proses perencanaan SDM di Pondok Pesantren Bahrul Ulum Madiredo Pujin Malang?

[12] http://ppbu.blogspot.co.id/2011/04/tata-tertib-madrasah-diniyah-mafatihul.html/m=1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui proses perencanaan SDM di Pondok Pesantren Bahrul Ulum Madiredo Pujon Malang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dibedakan menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Keguanaan teoritik
   a) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan Fungsi Perencanaan SDM di Pondok Pesantren Bahrul Ulum Madiredo Pujon Malang.
   b) Menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu guna menjadikan skripsi ini menjaadi acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalampenelitian ini.
2. Kegunaan Praktis
   a) Penelitian ini diharapkan dapat membantu penerapan fungsi perencanaan SDM
   b) Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu pengetahuan baru mengenai fungsi perencanaan SDM di Pondok Pesantren Bahrul Ulum Madiredo Pujon Malang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Definisi Konsep

1. Manajemen

Manajemen adalah proses sistematis untuk mencapai tujuan melalui fungsi-fungsi *Planning, implementation, supervision,* dan *controll.* Menurut stoner, konsep manajemen ini dikenal dengan istilah *Deming Cycle,* karena dipopulerkan oleh seorang ahli manajemen Amerika Serikat bernama *Deming.* Proses tersebut hamper melekat pada semua aspek dalam bidang kajian manajemen termasuk *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* yang merupakan bagian dari manajemen secara keseluruhan.[13]

Manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi Mary Parket Follet ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.[14]

Manajemen adalah dari suatu organisasi, maka adanya alat tersebut tentunya memiliki tujuan-tujuan manajemen adalah agar segenap sumber, peralatan, ataupun sarana yang ada dalam suatu organisasi tersebut dapat digerakkan sedemikian rupa sehingga dapat menghindarkan sampai tingkat seminimal mungkin segenap pemborosan waktu, tenaga, material dan uang guna mencapai tujuan orgnisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu, dengan demikian

---

[13] Dr. H. Sutadji, S,P.,Drs., M.Si *Perencanaan dan Pengembangan,* Yogyakarta: Dee Publish. 2010 Hal 9-11

[13] Pr
of. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si *Manajemen Sumber Daya Manusia,*Jakarta: Kencana Prenada Media Group

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manajemen merangkum semua fungsi dan aktifitas secara terkoordinir, untuk tercapainya tujuan organisasi secara efisien, ekonomis, dan efektif.[15]

2. Perencanaan SDM

Perencanaan berarti kegiatan menetapkan tujuan organisasi dan memilih cara yang terbaik untuk mencapai tujuan tersebut.[16]

Sedangkan menurut Susilo Martoyo[17] perencanaan harus senantiasa berpijak pada kenyataan yang ada disertai penggunaan asumsi-asumsi untuk masa depan, sehingga sasaran yang ingin di capai benar-benar dapat diwujudkan.

Hasibunan, Perencaaan sumber daya manusia (tenaga kerja) merupakan fungsi pertama danutama dalam manajemen sumber daya manusia. Perencanaan tenaga kerja di proses oleh perencana (*planner*) dan hasilnya berupa rencana (*plan*). Dalam rencana di tetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan dan rencana tersebut menjadi dasar kontrol. Tanpa rencana, kontrol tidak dapat di lakukan dan tanpa kontrol, baik atau tidaknya pelaksanaan rencana tersebut tidak dapat di ketahui.[18]

Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisispasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan

---

.2009 Hal 5-8

[15] Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.S

i. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2

009. Hal 33-34

[17]

encanaan_sumber_daya_manusia" https://id.m.wikipedia.org/wiki/perencanaan_sumber_day

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut.[19]

Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan manajemen dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja melalui proses menentukan kebutuhan yang didasarkan atas peramalan kebutuhan, mengembangkan kebutuhan, mengembangkan, mengimplementasi dan mengontrol dengan satu kesatuan tak terpisahkan.[20]

3. Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Amstrong pendekatan terhadap manajemen sumber daya manusia didasarkan pada prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang diiliki oleh organisasi, sedangkan manjemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan ini mungkin dapat tercapai jika peraturan atau kebijakan dan prosedur yang bertalian pada manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan memberikan sumbangan terhadap tercapainya tujuan perusahaan serta perencanaan strategis
3. Kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap tercapainya tujuan yang terbaik

---

a_manusia

[19] DR.A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. *Peren canaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Refika Aditama. 2006. Hal 5-7

[20] Prof .Dr. Sondang P. Siagian, MPA, *Manaje*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Manjemen sumber daya manusia berkaitan dengan integrase, manajemen semua organisasi tersebut terlibat bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.[21]

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.[22]

4. Pondok

Sebuah pondok pada dasrnya merupakan asrama pendidikan islam, tradisionla dimana para siswanya (santri) tinggal bersama dibawah bimbingan sorang atau guru yang lebih dikenal dengan kiai.[23] Dengan istilah pondok pesantren dimaksudkan sebagai bentuk-bentuk pendidikan keislamam yang melembaga di indonesia.

Pondok atau asrama merupaka tempat yang sudah disediakan untuk kegiatan para santri. Adanya pondok ini banyak menunjang segala kegiatan yang ada. Hal ini didasarkan jarak pondok dengan sarana pondok yang lain

---

men Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 1995, hal 44-48
[21] Prof .Dr. Sondang P. Siagian, MPA, *Manajemen S*
umber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 1995, hal 62
[22] Blogspot.co.id/2013/05/fungsi-perencanaan-manajemen-SDM.html
[22]
HYPERLINK "http://www.kajianpustaka.com/2012/10" www.kajianpustaka.com/2012/10
pengertian-dan-fungsi-pe

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

biasanya berdekatan sehingga memudahkan untuk komunikasi antara kiai dan santri, dan antara satu santri dengan santri lainnya.[24]

5. Pesantren

Pesantren adalah sebuah pendidikan tradisional yang para siswanya tinggal bersama dan belajar dibawah bimbingan guru yang lebih dikenal dengan sebutan untuk tempat menginap santri. Santri tersebut berada dalam kompleks yang juga menyediakan masjid untuk beribadah, ruang untuk belajar, dan kegiatan keagamaan lainnya. Kompleks ini biasanya dikelillingi oleh tembok untuk dapat mengawasi keluar masuknya para santri sesuai denngan peraturan yang berlaku.[25]

Pesantren juga dapat dipahami sebagai lembaga pendidikan dan pengajaran agama, umumnya dengan cara nonklasikal, dimana seorang kiai mengajarkan ilmu agama islam kepada santri-santri berdasarkan kitab-kitab yang ditulis dalam Bahasa Arab oleh Ulama Abad pertengahan, dan para santrinya biasanya tinggal dipondok (asrama) dalam pesantren tersebut.[26]

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pemahaman, peneliti mencoba menuyusun sitematika pembahasan yang terdiri dari dari lima bab, adalah sebagai berikut:

---

rencanaan.html
[24] *Kk.mercubuana.ac.id/files/31052-18-326734154341.doc*
[24] By2plunk-ppbu.blogspot.co.id/2011/
04/unit-pendidikan-yayasan-bahrul-ulum.html?m=1
[25] http://ppbu.blogspot.co.id/2011/04/tata-tertib-madrasah
-diniyah-mafatihul.html/m=1
esantren, Jakarta: LP3S, 1982, hal 6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I : PENDAHULUAN, bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian terdahulu, serta sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN TEORITIK, bab ini akan membahas tentang penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori, paradigm penelitian, dan hopotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN, bab ini akan membahas tentang pedekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, pupolasi, sampel, dan teknik sampling, variable dan indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrument penelitian, dan teknik analisis data

BAB IV: HASIL PENELITIAN, bab ini akan mebahas mengenai gambaran umum onyek penelitian, penyajian data, penguji hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian (analisis data)

BAB V: PENUTUP, berisi tentang kesimpulan, saran dan rekomendasi serta keterbatasan penelitian.[27]

[27] Mochariono, 2010,*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia, hal 63-117

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id