

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh si pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani peserta didik menuju terbentuknya kepribadian yang utama.¹

Senada dengan pengertian pendidikan tersebut, UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas mendefinisikan pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk menuju suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlaq mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.²

Pengertian pendidikan tersebut memberikan gambaran bahwa dalam proses pendidikan mutlak terjadi interaksi antara pendidik dan peserta didik. Guru adalah orang dewasa yang secara sadar dan bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.³

Guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar pendidikan.⁴ Dalam Islam setiap pekerjaan harus

¹ A.D. Ahmad Marimba, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandung: Al-Ma'arif, 1989), hlm. 19.

² UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 1 ayat (1), (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), hlm. 3.

³ Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 15.

⁴ *Ibid.*, hlm. 15.

dikerjakan secara profesional sesuai dengan sabda Rasulullah SAW dalam hadits yang diriwayatkan oleh Bukhari sebagai berikut:

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِذَا
 وَوَسِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخاري)

Bila suatu urusan dikerjakan oleh orang yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya.⁵

Untuk meningkatkan suatu mutu profesi, khususnya profesi keguruan, dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya dengan melakukan penataran, lokakarya, pendidikan lanjutan, pendidikan dalam jabatan, studi perbandingan, dan berbagai kegiatan akademik lainnya.⁶

Dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pada Bab XI Pasal 40 (1-C) disebutkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas itu artinya pendidikan dan pelatihan sebagai bentuk pembinaan karier adalah hak bagi pendidik, di sini khususnya bagi guru PAI SMP.⁷

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya mengembangkan SDM, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.⁸ Oleh karena itu dalam rangka meningkatkan SDM, setiap unit kerja akan berhubungan dengan pendidikan dan pelatihan termasuk di lingkungan lembaga pendidikan. Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satuan bentuk investasi. Oleh karena itu setiap instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar.

Pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain:

⁵ Imam Abi Abdillah Muhammad Ibn Ismail Ibn Ibrahim Ibn al-Mughirah bin Bardizbah al-Bukhari al-Ja'fiy, *Shahih Bukhari*, (Beirut: Dar al-Kutb al-Ilmiyah, 1992), Juz I, hlm. 26.

⁶ Soetjipto dan Raflis Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999), Cet. I, hlm. 46.

⁷ UU RI No. 20 tahun 2003, tentang Sisdiknas Pasal 40 (1-C), *op.cit.*, hlm. 29.

⁸ Soekidjo Notoadmojo, *Pengembangan SDM*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 28.

- a. Sumber daya manusia yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan jabatan tersebut. Oleh karena itu, perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
- b. Dengan adanya kemampuan dan teknologi, akan mempengaruhi suatu organisasi, sehingga kemampuan pegawai terkadang terbatas. Dengan demikian perlu penambahan kemampuan.
- c. Promosi dalam suatu organisasi adalah suatu keharusan sebagai salah satu reward dan insentif untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Kadang-kadang kemampuan seorang pegawai yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu masih belum cukup. Oleh karena itu, perlu pendidikan dan pelatihan tambahan.
- d. Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi / instansi-instansi baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan agar diperoleh efektifitas dan efisien kerja sesuai masa pembangunan.

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat. Secara konkrit perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran diklat. Kemampuan itu mencakup kognitif, afektif maupun psikomotorik.

Apabila dilihat dari pendekatan sistem, proses pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari input (sasaran diklat), output (perubahan perilaku) dan faktor lain yang mempengaruhi proses tersebut.⁹

Pendidikan merupakan kegiatan kompleks, yang meliputi berbagai komponen yang berkaitan satu sama lain. Jika pendidikan ingin dilaksanakan secara terencana dan teratur, maka berbagai elemen yang terlibat dalam kegiatan pendidikan perlu dikenali.¹⁰ Demikian pula dengan sebuah sistem pendidikan dan pelatihan, yang di dalamnya mengandung elemen yang saling

⁹ *Ibid.*, hlm. 30-31.

¹⁰ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hlm. 6.

berkaitan untuk mencapai tujuan secara optimal. Berbagai elemen dalam sistem pendidikan dan pelatihan itu perlu dikenali secara mendalam sehingga dapat difungsikan dan dikembangkan. Salah satu komponen sistem pendidikan dalam proses pendidikannya adalah manajemen pendidikan dan pelatihan.

Menurut Shrode dan Vaich, sebagaimana dikutip oleh Nanang Fattah, menyebutkan bahwa tujuan utama manajemen adalah produktivitas dan kepuasan. Produktivitas sebuah organisasi secara lebih luas mengidentifikasi keberhasilan dan atau kegagalan dalam menghasilkan suatu produk tertentu secara kuantitatif dan kualitas dengan pemanfaatan sumber-sumber dengan benar.¹¹ Dalam organisasi pendidikan dan pelatihan produk yang diharapkan keluar sebagai hasil proses pendidikan adalah kualitas para peserta pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian kegiatan manajemen pendidikan dan pelatihan yang baik merupakan hal yang penting bagi pencapaian tujuan pendidikan dan pelatihan yakni peningkatan kualitas peserta pendidikan dan pelatihan.

Seiring dengan perubahan zaman serta ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut guru PAI SMP untuk menyesuaikan diri dalam rangka mencapai tujuan pendidikan di era globalisasi ini. Dalam kondisi seperti itu, Balai pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu terobosan baru dalam upaya meningkatkan kualitas guru PAI SMP.

Balai Diklat Keagamaan Semarang merupakan Badan Diklat Kementerian Agama untuk wilayah Jawa Tengah dan Yogyakarta, Badan Diklat tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang cukup *representative* untuk proses pembelajaran diklat, selain itu juga di dukung dengan system manajemen yang baik sehingga proses diklat dapat berjalan dengan baik pula. Pada evaluasi dampak diklat di Balai Diklat Keagamaan Semarang kurang dapat di jalankan secara optimal, tidak semua alumni peserta diklat di survey karena tempat kerja yang jaraknya jauh dan tersebar di seluruh wilayah Jawa Tengah dan Yogyakarta sedangkan petugas yang menangani hal tersebut juga terbatas padahal itu merupakan cara untuk mengetahui seberapa besar

¹¹ *Ibid.*, hlm. 15.

keberhasilan program diklat yang telah di berikan oleh peserta diklat dan untuk mengetahui apakah materi yang sudah di berikan mereka terapkan SMP yang mereka ajar atau tidak.

Dari pemaparan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang Optimalisasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Pedagogik Guru PAI SMP (Studi di Balai Diklat Keagamaan Semarang).

B. Penegasan Istilah

Untuk memudahkan pemahaman dan menghindari kesalahpahaman, maka penulis akan memberikan penegasan beberapa istilah yang berkaitan dengan skripsi yang berjudul: “Optimalisasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Pedagogik Guru PAI SMP (Studi di Balai Diklat Keagamaan Semarang)”

1. Optimalisasi Manajemen

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, optimalisasi adalah proses, cara, perbuatan mengoptimalkan (menjadikan paling baik, paling tinggi, dan sebagainya).¹²

Manajemen berasal “*to manage*” yang artinya mengatur.¹³ Manajemen menurut GT Terry adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan 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.¹⁴

Jadi, optimalisasi manajemen adalah proses yang terdiri dari tindakan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

¹² Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), Edisi 3, hlm. 800.

¹³ Malayu Hasibuan, *Manajemen*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2005), hlm. 1.

¹⁴ *Ibid.*, hlm. 2.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, pendidikan adalah pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

Pelatihan adalah proses, cara perbuatan melatih kegiatan atau pekerjaan melatih.¹⁵

Jadi pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah kegiatan pegawai atau calon pegawai yang berkaitan dengan usaha peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.¹⁶

3. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantive kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya¹⁷

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan di atas, maka kajian dari penelitian ini akan difokuskan pada Optimalisasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Pedagogik Guru PAI SMP (Studi di Balai Diklat Keagamaan Semarang).

Selanjutnya dari fokus tersebut dirinci menjadi sub-sub fokus sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan manajemen pendidikan dan pelatihan kompetensi pedagogik guru PAI SMP di Balai Diklat Keagamaan Semarang?

¹⁵ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *op.cit.*, hlm. 644.

¹⁶ Soebagio Admodiwiryo, *Manajemen Training*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1993), hlm. 2.

¹⁷ Kamrani, *Profesionalisme Guru PAI*, [http://mansamuntai.wordpress.com/2009/01/28/profesionalisme-guru-PAI-oleh-prof-dr-h-kamrani-buser i-ma/](http://mansamuntai.wordpress.com/2009/01/28/profesionalisme-guru-PAI-oleh-prof-dr-h-kamrani-buser-i-ma/) tgl 23 Februari 2010 Jam 10:00.

2. Upaya-upaya apa saja yang dilakukan dalam manajemen pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru PAI SMP oleh Balai Diklat Keagamaan Semarang?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang diangkat, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan manajemen pendidikan dan pelatihan kompetensi pedagogik guru PAI SMP di oleh Balai Diklat Keagamaan Semarang.
2. Untuk mengetahui upaya optimalisasi manajemen pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru PAI SMP di oleh Balai Diklat Keagamaan Semarang.

Diadakannya penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan sumbangan pemikiran pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kompetensi pedagogik guru PAI SMP.
2. Diharapkan para guru PAI SMP dapat aktif mengikuti pendidikan dan pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Semarang sebagai upaya meningkatkan kualitas kompetensi pedagogik.
3. Memberikan wacana keilmuan tentang upaya peningkatan kualitas kompetensi pedagogik guru PAI SMP.

E. Kajian Pustaka

Penulis menyadari bahwa secara substansial penelitian ini tidaklah sama sekali baru. Dalam kajian pustaka ini, penulis akan mendeskripsikan beberapa karya yang ada relevansinya dengan judul skripsi Optimalisasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Kompetensi Pedagogik Guru PAI SMP (Studi di Balau Diklat Keagamaan Semarang). Beberapa karya itu antara lain:

1. Karya Soebagio Atmodiwiro yang berjudul "*Manajemen Training*" menjelaskan bahwa tahap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan

terdiri dari 3 tahap yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap evaluasi. Pada dasarnya pembangunan ini dimaksudkan agar diklat dapat dikelola dengan baik.¹⁸

2. Skripsi yang ditulis oleh Dina Fithriana (3103178), yang berjudul “*Upaya Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru PAI Kelas VII SMP N 1 Comal dengan Menggunakan Supervisi Klinis*”, menyebutkan bahwa keberhasilan penggunaan supervisi klinis untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru PAI kelas VII SMP N 1 Comal ditunjukkan dengan adanya perubahan tingkah laku mengajar guru.¹⁹
3. Skripsi Maesuroh (3101159), yang berjudul “*Studi tentang Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Guru PAI di Balai Diklat Keagamaan Semarang*”. Skripsi ini membahas tentang tahap-tahap penyelenggaraan diklat yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Ada persamaan dan perbedaan antara skripsi penulis dengan skripsi yang ditulis oleh Maesuroh. Persamaannya adalah tempat penelitiannya sama-sama dilakukan di Balai Diklat Keagamaan Semarang. Sedangkan perbedaannya yaitu fokus penelitian pada skripsi Maesuroh masih global tentang manajemen pendidikan dan pelatihan guru PAI, dalam skripsi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen pendidikan dan pelatihan Guru PAI sudah baik sesuai dengan fungsi manajemen. Hal ini dapat dilihat sebagaimana tercermin dalam tahap-tahap manajemen pendidikan dan pelatihan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Sedangkan pada skripsi penulis fokus penelitiannya lebih spesifik yaitu optimalisasi manajemen pendidikan dan pelatihan kompetensi pedagogik guru PAI SMP serta dalam skripsi ini dibahas tentang upaya-upaya apa saja yang dilakukan dalam manajemen pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru PAI SMP.

¹⁸ Soebagio Atmodiwiro, *Manajemen Training*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1993), Cet. I, hlm. 28.

¹⁹ Dina Fithriana (3103178), *Upaya Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru PAI Kelas VII SMP N 1 Comal dengan Menggunakan Supervisi Klinis*, (Semarang: Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo, 2008).

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang terkumpul berbentuk kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku dan diamati. Kirk dan Miller mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental tergantung pada pengamatan pada manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan peristilahannya.²⁰

2. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung dari subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Adapun yang dimaksud dengan sumber data primer adalah tim manajemen (pengelola) diklat guru PAI SMP.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia.²¹ Adapun sebagai data penunjang penulis mengambil dari buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini, mengumpulkan dokumentasi serta penulis mengadakan wawancara langsung dengan orang-orang yang berkompeten dengan ini yang ada di Balai Diklat Keagamaan Semarang.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk mempermudah dalam melaksanakan studi lapangan, penulis menggunakan beberapa metode untuk memperoleh data-data yang diperlukan, yaitu:

²⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), Cet. XVII, hlm. 3.

²¹ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hlm. 91.

a. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.²² Metode ini penulis gunakan untuk memperoleh data tentang situasi dan kondisi umum Balai Diklat Keagamaan Semarang. Metode ini juga digunakan untuk mengetahui pelaksanaan pembelajaran di sana.

b. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, legger, agenda, dan sebagainya.²³ Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai, jumlah peserta pelatihan, keadaan, sarana dan prasarana di Balai Diklat Keagamaan Semarang, serta data-data yang bersifat dokumen.

c. Interview / wawancara

Merupakan alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula.²⁴ Ciri utama dari interview adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan keadaan umum di Balai Diklat Keagamaan Semarang. Selain itu metode wawancara juga digunakan untuk memperoleh data tentang manajemen pendidikan dan pelatihan dan upaya optimalisasi manajemen pendidikan dan pelatihan yang ada di sana, data tersebut diperoleh dari tim manajemen (pengelola) diklat guru PAI SMP.

4. Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya di tekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan derajat ketepatan antara

²² S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hlm. 158.

²³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm. 236.

²⁴ S. Margono, *op.cit.* hlm. 165.

data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat di laporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang di laporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Terdapat dua macam validitas penelitian, yaitu validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal berkenaan dengan derajat akurasi desain penelitian dengan hasil yang dicapai. Sedangkan validitas eksternal berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau di terapkan pada populasi dimana sample tersebut di ambil.

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama atau sekelompok data bila di pecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Jadi, uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi : uji kredibilitas, transferability, dependability dan *conformability*. Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan member check²⁵

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan triangulasi sumber untuk uji keabsahan data yaitu dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, membandingkan apa yang di katakana orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi dan membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

5. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara dan lainnya untuk

²⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2008), hlm 363-373

meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Sedangkan untuk meningkatkan pemahaman tersebut analisis perlu dilanjutkan dengan berupaya mencari makna (*meaning*).²⁶

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis non statistik yaitu menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Analisis data yang diwujudkan bukan dalam bentuk angka, melainkan dalam bentuk laporan dan uraian deskriptif. Di sini penulis berusaha untuk mencoba memberikan arti yang signifikan terhadap analisis, menjelaskan pola uraian dan mencari hubungan di antara dimensi-dimensi uraian.²⁷

Untuk membuat kesimpulan penulis menggunakan metode induktif, yaitu metode yang bertumpu pada fakta peristiwa yang sifatnya lebih khusus yang selanjutnya dijadikan konklusi yang bersifat umum.²⁸

²⁶ Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake Sarasin, 1996), hlm. 104.

²⁷ Lexy J. Moleong, *op.cit.*, hlm. 103.

²⁸ *Ibid.*, hlm. 11.