

**METODE PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA
TAKMIR MASJID ULIL ALBAB UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

oleh:

**Lilis Budiarti
NIM 13240069**

Pembimbing:

**Dra. Nurmahni, M.Ag
NIP 197205191998032001**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2017**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto. Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281. E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-1197/Un.02/DD/PP.05.3/06/2017

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**METODE PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA TAKMIR
MASJID ULIL ALBAB UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Lilis Budiarti
NIM/Jurusan : 13240069/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Senin, 29 Mei 2017
Nilai Munaqasyah : 86 (A/B)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

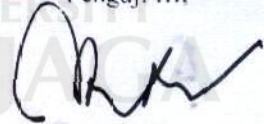
Ketua Sidang/Penguji I,


Dra. Nurmahni, M.Ag.
NIP 19720519 199803 2 001

Penguji II,


Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP 19720719 200003 1 002

Penguji III,


Maryono, S.Ag. M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005

Yogyakarta, 5 Juni 2017

Dekan,



Dr. Nurfannah, M.Si.
NIP 196003101987032001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230
E-mail : fd@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberi petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Lilis Budiarti
NIM : 13240069
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia pada *Takmir* Masjid Uliil Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Tahun

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan *Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta* sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah. Dengan ini mengharapkan agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 26 Mei 2017

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

Pembimbing

Dra. Nurmahni, M.Ag
NIP 19720519 199803 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lilis Budiarti
NIM : 13240069
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia pada *Takmir* Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta pada tahun 2016-2017 adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 26 Mei 2017

Yang Menyatakan,



Lilis Budiarti
NIM 13240069

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

Almamaterku

Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang kompeten



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan perjuangan yang tidak mudah akhirnya skripsi yang berjudul “Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Takmir Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Tahun 2016-2017” telah diselesaikan oleh peneliti.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Dakwah pada Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini peneliti mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A, Ph.D, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak H. Okrisal Eka Putra Lc.M.Ag, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan masukan dan mendengarkan kendala yang dihadapi peneliti selama perkuliahan.

5. Ibu Dra. Nurmahni, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, memberi bimbingan dan masukan dari awal pengerjaan sampai dengan selesainya skripsi ini.
6. Seluruh Staff TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi, yang telah memberikan kemudahan administratif bagi peneliti.
7. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah memberikan pengarahan, pengalaman, serta bimbingan kepada peneliti selama perkuliahan.
8. Seluruh Takmir Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Tahun 2016-2017 yang telah membantu kelancaran penelitian skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan tepat waktu.
9. Kedua orang tua peneliti Alm. Bapak Sopingi dan Ibu Runtung, kakakku Lilik Budiarti, Sudiarto, Muhammad Arifudin dan adik Indah Murniati, terima kasih atas dukungan, do'a serta kasih sayang, motivasi baik moral maupun financial, sehingga peneliti bersemangat menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-Sahabat Jurusan Manajemen Dakwah Amandement 2013 terkhusus MD B dan Konsentrasi MSDM, terima kasih untuk kebersamaannya dan semua kisah serta pengalaman bersama kalian semua.
11. Teman-teman Bidik Misi angkatan 2013 peneliti haturkan terima kasih atas segala bantuan selama perkuliahan ini.

12. Seseorang yang selalu mendukung peneliti dalam berjuang, Nanang Arie Nugroho terima kasih atas bantuan, do'a, semangat dan motivasi kepada peneliti.

13. Teman-teman KKN 90 Dusun Gebang Kecamatan Panggang Kabupaten Gunung Kidul, terima kasih untuk motivasi dan semangat yang telah diberikan.

14. Serta pihak-pihak lain yang telah mendukung, yang tidak bisa disebutkan satu-persatu terima kasih telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.

Peneliti hanya bisa memanjatkan do'a kepada Allah SWT, semoga setiap kebaikan dan bantuan dalam segala bentuk, jenis dan jumlahnya yang diberikan mendapat balasan dan imbalan dengan jauh lebih baik.

Yogyakarta, 23 Mei 2017

Peneliti

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Lilis Budiarti
NIM. 13240069

ABSTRAK

Lilis Budiarti (13240069), Skripsi berjudul Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Takmir Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Tahun 2016-2017.

Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat berpengaruh pada suatu organisasi/lembaga/perusahaan. Memiliki SDM yang berkompeten maka organisasi tersebut mampu mencapai visi dan misinya. Penelitian ini membahas tentang pengembangan SDM pada takmir masjid Ulil Albab UII yang mana takmir masjid Ulil Albab hanya dikelola oleh mahasiswa dan mahasiswi yang aktif berkuliah dan juga belum memiliki keahlian yang sesuai dengan kualifikasi sebagai takmir masjid, namun dalam praktiknya mereka mampu melaksanakan pengelolaan masjid dan juga melaksanakan pengembangan SDM secara baik. Oleh karenanya takmir masjid semestinya hanya dilakukan oleh orang-orang yang sudah kompeten dibidangnya sebagai seorang takmir. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui bagaimana metode pengembangan SDM yang dilakukan oleh takmir masjid Ulil Albab UII.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Pengambilan data yang dilakukan adalah dengan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Uji keabsahan data dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber data dan triangulasi pengumpulan data. Adapun analisis data dalam penelitian ini adalah analisis menurut Miles dan Huberman.

Hasil penelitian yang didapat oleh peneliti menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada takmir masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia pada tahun 2016-2017 bahwa terdapat 14 metode pengembangan SDM yaitu enam metode masuk dalam kategori pelaksanaan di dalam masjid (*on the job method*), empat metode masuk dalam kategori magang (*apprenticeship*) dan empat metode masuk dalam kategori di luar lingkup masjid (*of the job method*). Dapat disimpulkan bahwa metode pengembangan sumber daya manusia pada takmir masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia menggunakan metode variatif yang mana terdapat 14 metode di dalamnya.

Kata kunci: **Metode Pengembangan sumber daya manusia, Takmir Masjid**

Ulil Albab Universitas Islam Indonesia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Kegunaan Penelitian.....	8
F. Tinjauan Pustaka	8
G. Kerangka Teori.....	11
H. Metode Penelitian.....	15
I. Sistematika Pembahasan	22

BAB II: SEJARAH BERDIRINYA MASJID ULIL ALBAB DAN KETAKMIRANNYA

A. Sejarah Berdirinya masjid Ulil Albab dan ketakmirannya.....	23
B. Visi dan Misi	25
C. Struktur Organisasi takmir masjid Ulil Albab	25
D. Program Kerja Takmir Masjid Ulil Albab.....	28
E. Sarana dan Parasarana	54

BAB III: PEMBAHASAN

A. Metode pengembangan SDM	55
1. Metode pengembangan SDM <i>On the Job</i>	56
2. Metode pengembangan SDM <i>Appreticeship</i> (magang).....	59
3. Metode Pengembangan SDM <i>Off The Job Method</i>	63
B. Pelaksanaan Metode Pengembangan SDM.....	66
1. Metode Pengembangan SDM <i>On the Job</i>	66
2. Metode Pengembangan SDM <i>Appreticeship</i>	73
3. Metode Pengembangan SDM <i>Off the Job</i>	78

BAB IV: PENUTUP

A. Kesimpulan.....	84
B. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Triangulasi Metode Pengumpulan Data	17
Gambar 2.1	Triangulasi Sumber Pengumpulan Data	18



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul skripsi ini adalah “Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Takmir Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia di Yogyakarta Tahun 2016-2017”. Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memaknai judul tersebut, maka peneliti memberikan penegasan terhadap istilah-istilah yang ada dalam judul, adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Metode

Metode menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah cara yang telah teratur dan terpikir baik-baik untuk mencapai suatu maksud.¹ Sedangkan menurut Agus M. Hardjana pengertian metode adalah langkah-langkah, prosedur, proses dan cara-cara untuk melaksanakan sesuatu secara efisien, lancar dan efektif agar mendatangkan hasil yang diharapkan.²

Jadi dapat disimpulkan bahwa metode merupakan suatu cara maupun langkah-langkah yang sudah tersusun secara baik dan teratur guna mencapai tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien.

¹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT. Balai Pustaka, 2011), hlm. 767.

²Agus M. Hardjana, *Kiat Sukses Studi di Perguruan Tinggi*, (Yogyakarta: Kanisius, 1994), hlm.102.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) (*Human Resources Development*) menurut Gouzali yang dikutip oleh Kadarisman merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.³ Sedangkan menurut I Komang Ardana pengembangan (*development*) sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis konseptual dan moral anggota organisasi sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya.⁴

Jadi pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi agar kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sumber daya manusia yang ada di dalamnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang ada di suatu organisasi.

3. Takmir Masjid

Kata takmir berasal dari bahasa Arab yaitu *amiro*, *ammaro* yang berarti panjang umur.⁵ Sedangkan biasanya yang kita ketahui bahwa

³M.Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 5.

⁴I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 91

⁵A.W. Munawir, *Arab Indonesia*, (Surabaya: Pustaka Progressif, 1997), hlm. 970.

takmir adalah sekumpulan orang yang memakmurkan masjid Allah.⁶

Firman Allah dalam surat At-Taubah ayat 18 yang artinya:

“Sesungguhnya yang memakmurkan masjid Allah hanyalah orang-orang yang beriman kepada Allah dan hari kemudian serta (tetap) melaksanakan shalat, mengeluarkan zakat dan tidak takut (kepada apa pun) kecuali kepada Allah. Maka mudah-mudahan mereka termasuk orang-orang yang mendapat petunjuk”.⁷

Jadi yang dimaksud dengan takmir masjid adalah orang-orang yang memakmurkan masjid Allah dengan menjalankan kewajiban-kewajiban yang ada di dalamnya agar masjid Allah dapat panjang umur penggunaannya dan banyak jamaah di dalamnya.

4. Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Masjid Ulil Albab adalah masjid kampus terpadu Universitas Islam Indonesia (penulisan yang selanjutnya akan menjadi UII) yang terletak di Jalan Kaliurang Km. 14,5 Sleman Yogyakarta. Masjid kampus ini secara formal diresmikan pada tanggal 17 Agustus 2001 bertepatan dengan hari kemerdekaan Indonesia.

Masjid Ulil Albab UII yang memiliki fungsi serta peranan yang cukup utama dalam bidang agama, maka dalam menghadapi kehidupan nyata ke depan, dalam rangka memakmurkan syiar-syiar Islam melalui masjid maka dibentuklah takmir masjid Ulil Albab dengan perdana

⁶Dokumentasi, *Peran dan Fungsi Takmir Masjid KUA Imogiri*, <http://Googleweblight.com>, diakses pada 5 Januari 2017, 13:17 WIB

⁷Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Solo: Tiga Serangkai, 2009), hlm. 189.

dengan tiga orang yaitu Fathurrahmi (MIPA 97), Rozi Gusman (Psikologi 96) dan Harum Murah Marpaung (Ekonomi 97) yang menjalankan fungsi ketakmirannya sejak tanggal 1 Juni 2001. Secara fisik masjid Ulil Albab UII memiliki gedung yang unik, megah dan moderen yang merupakan pusat ibadah sekaligus kebanggaan bagi *civitas* akademika UII yang begitu lama mendambakan sebuah masjid yang dapat dijadikan sebagai pusat kajian Islam maupun pusat belajar pengetahuan tentang agama Islam bagi *civitas* akademika UII sesuai harapan dari penggagas nama masjid Ulil Albab ini.⁸

Secara keseluruhan yang dimaksud dengan judul “Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Takmir Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Tahun 2016-2017” adalah mengenai metode pengembangan sumber daya manusia dengan dimensi metode *on the job method*, *apprenticeship* dan *of the job method*.

B. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam penggerak berlangsungnya kemajuan suatu organisasi dan sumber daya manusia mempunyai peran dan fungsi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh sumber daya manusia yang kompeten di dalamnya. Namun sumber daya manusia yang berkompeten di dalam bidangnya tidak muncul begitu saja,

⁸Dokumentasi, Universitas Islam Indonesia, <http://kubahkuning.blogspot.com>, diakses pada 29 September 2016, 12:12 WIB.

maka di sinilah pentingnya metode pengembangan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari penjelasan di atas, metode pengembangan sumber daya manusia bukan hanya diterapkan pada organisasi profit saja, namun pada organisasi *non-profit* juga diperlukan adanya metode pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia khususnya pada takmir masjid juga diperlukan adanya metode pengembangan sumber daya manusia guna menambah pengetahuan, menambah wawasan, keterampilan dan sikap agar sesuai dengan tuntutan tugas dan kewajibannya sebagai seorang takmir.

Takmir masjid merupakan sumber daya manusia yang menggerakkan pengelolaan masjid agar dapat berkembang dan terus menerus menjadi pusat ibadah dan agama di masa yang akan datang dan di lingkungan sekitarnya. Takmir masjid pada umumnya berisi sumber daya manusia dengan tenaga yang sudah kompeten dan sudah siap untuk mengelola masjid yang sesuai dengan bidangnya namun, lain halnya dengan takmir masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia (UII) takmir-takmir yang ada di dalamnya merupakan mahasiswa dan mahasiswi yang mengelola seluruh aktivitas, kegiatan dan pengembangan SDM baik yang di dalam maupun di luar masjid yang seharusnya mereka fokus dalam bidang perkuliahan saja. Tentunya dalam membagi waktu antara mengurus masjid dan tanggung jawab sebagai seorang mahasiswa merupakan bukan hal yang mudah dilakukan oleh seorang mahasiswa dan sekaligus bertugas menjadi seorang takmir.

Takmir masjid Ulil Albab UII merupakan takmir masjid yang berisi mahasiswa dan mahasiswi yang mampu mengelola masjid Ulil Albab tanpa sepenuhnya mendapatkan pendampingan penuh dari dosen-dosen. Takmir masjid Ulil Albab UII adalah takmir masjid yang berbeda dari takmir masjid lainnya yakni memiliki metode pengembangan SDM yang tidak dimiliki oleh takmir masjid pada umumnya seperti metode pengembangan SDM azan dengan berbagai nada, pengembangan SDM imam, kuliah tujuh menit, menghafal ayat-ayat Al-qur'an setiap hari harus diserahkan kepada pelatih internal (alumni), melayani jamaah dengan baik, selalu *stand by* di masjid, studi banding atau kunjungan ke masjid lain guna menambah wawasan dalam menciptakan masjid yang banyak jamaah, magang pada divisi-divisi *outbond*, *upgrading*, silaturahmi dan peduli terhadap lingkungan sekitar masjid yakni dengan cara berbagi kepada sesama yang membutuhkan bantuan dan lainnya.

Selain pengembangan SDM di atas, beberapa penghargaan yang didapatkan oleh takmir masjid Ulil Albab seperti penghargaan dari Rumah Amal Salman ITB dalam kegiatan Rumah Bimbingan Belajar, dari Yayasan Yatim Mandiri Yogyakarta dalam rangka Olimpiade Dan Buka Bersama 1000 Anak Yatim, Piagam Donasi Aceh dari Dompet Peduli Umat Darrut Tauhid Yogyakarta, Piagam Penghargaan Kemanusiaan dari Aksi Cepat Tanggap (ACT) dan penghargaan dalam rangka Milad Perak Marching Band

Universitas Islam Indonesia sebagai Juri MTQ dan Lomba Azan. seluruhnya merupakan langkah-langkah pembentuk SDM yang kompeten.⁹

Berdasarkan pemaparan yang telah disebutkan, metode pengembangan sumber daya pada takmir masjid Ulil Albab UII menarik untuk dijadikan fokus penelitian skripsi. Tujuannya adalah untuk mengetahui metode-metode pengembangan SDM pada takmir masjid Ulil Albab UII dalam mengoptimalkan potensi-potensi yang ada di dalamnya pada tahun 2016-2017. Oleh karenanya, dapat disimpulkan bahwa judul Penelitian Metode Pengembangan SDM pada Takmir Masjid Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Tahun 2016-2017 yang relevan dengan bidang kajian Manajemen Dakwah (MD).

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana metode pengembangan sumber daya manusia pada takmir di masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta tahun 2016-2017?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui metode pengembangan sumber daya manusia pada takmir masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta tahun 2016-2017.

⁹Hasil observasi pada Takmir Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Tanggal 21 September 2016.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan masukan dan metode-metode pengembangan sumber daya manusia bagi takmir-takmir masjid lain.
- b. Untuk jurusan Manajemen Dakwah, penelitian ini diharapkan akan menjadi sumbangan dokumen akademik khususnya Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berguna bagi acuan aktivitas akademik selanjutnya.

2. Secara praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi organisasi Islam maupun masjid-masjid lain dalam metode pengembangan sumber daya manusia khususnya takmir masjid.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tolak ukur dalam evaluasi metode pengembangan sumber daya manusia khususnya takmir masjid kampus maupun masjid yang ada di luar kampus sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang kompeten.

F. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini berjudul “Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Takmir Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Tahun 2016-2017”. Hasil dari tinjauan yang telah dilakukan, ditemukan beberapa

penelitian yang membahas tentang metode pengembangan sumber daya manusia. Adapun penelitian tersebut adalah:

Skripsi Silvi Lita Khoirunnisa yang berjudul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PKPU Cabang Yogyakarta membahas tentang pengembangan sumber daya manusia dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas, yang memiliki keterampilan dan meningkatkan kemampuan dalam bekerja yang ada di PKPU cabang Yogyakarta.¹⁰ Dari penelitian yang dilakukan oleh Silvi Lita Khoirunnisa bahwa PKPU Cabang Yogyakarta tidak memiliki bidang yang secara khusus menangani sumber daya manusia (SDM) dalam struktur organisasinya, sehingga program-program pengembangan sumber daya manusia kurang terencana atau terkelola dengan baik sedangkan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan PKPU berdasarkan pengamatan situasional.

Skripsi yang ditulis oleh Siti Chotijah yang berjudul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di TKIT Muadz Bin Jabal Kotagede, dalam penelitiannya Siti Chotijah membahas tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pendidikan/pelatihan dilakukan dalam bentuk

¹⁰Silvi Lita Khoirunnisa, *“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PKPU cabang Yogyakarta”*, Skripsi (Yogyakarta : Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2016)

seminar, lokakarya, magang dan studi banding Konsorsium Yayasan Mulia dan melalui kerjasama dengan instansi lain.¹¹

Skripsi yang ditulis oleh Yoni Andriati yang berjudul Manajemen Penegembangan Sumber Daya Manusia di Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa Kuton Tegaltirto Berbah Sleman Yogyakarta, dalam penelitiannya Yoni Andrianti membahas tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia (anak asuh) Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa yang meliputi pelaksanaan program PSDM, metode dan hasil yang dicapai .¹²

Skripsi Latifah yang berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koperasi Pondok Pesantren Al-Munawir Krapyak Yogyakarta, dalam penelitiannya Latifah membahas tentang pelaksanaan PSDM dan beberapa faktor pendukung penghambat terlaksanakannya PSDM di Kopontren AL-Munawir Krapyak Yogyakarta.¹³

Dari tinjauan pustaka di atas, bahwa pembahasan metode pengembangan sumber daya manusia pada takmir masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta berbeda dengan penelitian-penelitian yang lain. Penelitian ini berbeda yang terletak pada objek penelitiannya, di

¹¹Siti Chotijah, *“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di TKIT Muadz Bin Jabal Kotagede”*, Skripsi (Yogyakarta : Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2008)

¹²Yoni Andriati, *“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa Kuton Tegaltirto Berbah Sleman Yogyakarta”*, Skripsi (Yogyakarta : Jurusan MD, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2011)

¹³Latifah, *“Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koprasi Pondok Pesantern Al-Munawir Krapyak Yogyakarta”*, Skripsi (Yogyakarta : Jurusan MD, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2006)

sini peneliti lebih fokus pada penelitian dan pembahasan metode pengembangan sumber daya manusia khususnya Takmir Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta tahun 2016-2017.

G. Kerangka Teori

Tinjauan umum tentang pengembangan sumber daya manusia

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan (*development*) sumber daya manusia menurut I Komang Ardana adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis koseptual dan moral anggota sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan.¹⁴ Sedangkan pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) menurut Gouzali yang dikutip oleh Kadarisman adalah kegiatan yang harus dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.¹⁵

Jadi, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, sifat dan sikap anggota organisasi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam penelitian ini pengembangan sumber daya manusia difokuskan pada

¹⁴I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 91.

¹⁵M.Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm 5.

metode pengembangan Takmir Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta pada tahun 2016-2017.

2. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Beberapa metode pengembangan SDM yang dilakukan oleh lembaga maupun organisasi dalam meningkatkan SDM yang berkompeten sebagai berikut:

Metode pengembangan SDM menurut I Komang Ardana ada dua macam yaitu *on the job method* dan *of the job method* dan dalam penelitian ini lebih difokuskan pada metode pelatihan *non* manajerial, yang meliputi:

a. *On the job method* (dalam pekerjaan) merupakan kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh calon anggota organisasi pada saat bekerja yang sebenarnya di bawah bimbingan dan pengawasan dari ketua organisasi secara langsung. Metode *on the job method* di bagi menjadi dua bagian yaitu:

- 1) *On the job* yaitu kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan organisasi pada pekerjaan yang sesungguhnya.
- 2) *Appreticeship* (magang)

Magang merupakan sarana pelatihan guna menambah wawasan, keahlian dan ketrampilan serta dapat digunakan suatu saat menghadapi dunia kerja yang nyata.

- b. *Off the job method* (di luar pekerjaan) merupakan kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di luar kegiatan organisasi pada umumnya.¹⁶

Menurut Wilson Bangun dalam bukunya, ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja antara lain *on the job training* dan *off the job training*.¹⁷

a. Metode *On The Job Training*

Metode *On The Job Training* yaitu karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung.

- 1) Rotasi pekerjaan
- 2) Penugasan yang direncanakan
- 3) Pembimbingan
- 4) Pelatihan posisi

b. Metode *Off The Job Training*

Metode *Off The Job Training* merupakan pelatihan yang dilaksanakan di mana anggota organisasi dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja.

- 1) *Bussiness games*
- 2) *Vestibule school*
- 3) *Case study*

¹⁶I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 93.

¹⁷Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga,2012), hlm.210-211.

Metode pengembangan SDM menurut Byars dan Rue yang dikutip oleh Ambar Teguh dan Rosidah terdapat dua metode yakni *on the job training* dan *of the job training*¹⁸.

a. *On The Job Training*

- 1) *Under study assigment*
- 2) *Coaching*
- 3) *Experience*
- 4) *Job rotation*
- 5) *Special project*
- 6) *Committee*
- 7) *Assignment*

b. *Off The Job Training*

- 1) *Classroom training*
- 2) *Lecturer*
- 3) *Case study*
- 4) *Role playing*
- 5) *In basket technique*
- 6) *Programmed instruction*
- 7) *Bussiness games*
- 8) *University*
- 9) *Professional association seminars*

¹⁸Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2009), hlm. 230.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitiannya. Dalam penelitian ini dipaparkan jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, keabsahan data, sumber data, analisis data, objek penelitian, fokus penelitian.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan. dalam penelitian ini peneliti terjun ke lokasi langsung untuk mengadakan pengamatan tentang kejadian sesungguhnya yang berada di lokasi. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif, menurut Sugiyono metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada *generalisasi*.¹⁹

2. Jenis Data

Jenis data adalah laporan penelitian yang berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut mungkin berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, video, dokumen pribadi, catatan atau memo dan dokumen resmi lainnya.²⁰

¹⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 9.

²⁰Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 11

Penelitian dengan metode kualitatif atas dasar pada metode pengembangan sumber daya manusia pada takmir masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang diterapkan. Sedangkan macam-macam teknik pengumpulan data ada empat yaitu:

a. Observasi

Observasi menurut Nasution adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.²¹ Jadi observasi merupakan teknik pengumpulan data secara sengaja dan juga sistematis yang dilakukan dengan pengamatan atau ke lokasi yang akan diselidiki secara langsung.

b. Wawancara

Wawancara menurut Esterberg yang dikutip oleh Sugiyono merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.²² Jadi wawancara merupakan pertemuan dua orang

²¹*Ibid.*, hlm. 226

²²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 231.

yang saling memberikan informasi arahan agar mendapat data dan informasi yang jelas, namun wawancara juga disesuaikan dengan kondisi yang ada di masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

c. Teknik Pengumpulan Data Dengan Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen dalam penelitian ini diambil dari visi misi, profil gambar dan dokumen yang ada di masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

4. Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas interbal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas) dan *confirmability* (obyektivitas).²³ Penelitian ini menggunakan uji keabsahan data dengan menggunakan uji kredibilitas (*cerebility*). Uji kredibilitas dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

- a. Perpanjangan pengamatan
- b. Peningkatan ketekunan
- c. Triangulasi
- d. Diskusi dengan teman sejawat
- e. Analisis kasus negatif

²³*Ibid.*, hlm. 270.

f. *Membercheck*²⁴

Uji kredibilitas memiliki enam cara, namun peneliti hanya menggunakan satu cara yaitu triangulasi. Triangulasi sumber data dan triangulasi pengumpulan data. Triangulasi sumber data untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber, sedangkan triangulasi pengumpulan data yakni dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama namun dengan cara yang berbeda.

1) Triangulasi Metode

Triangulasi metode yaitu metode yang dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda.

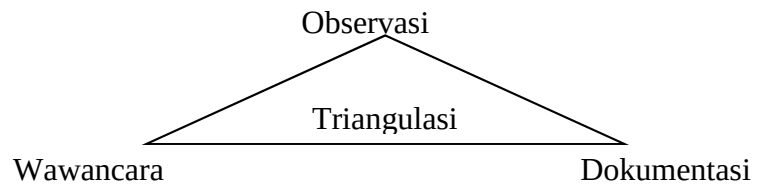
Dalam penelitian kualitatif peneliti menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti dapat menggunakan metode

wawancara bebas dan terstruktur. Triangulasi tahap ini dilakukan jika data atau informasi yang diperoleh dari subjek atau informan penelitian diragukan kebenarannya.

²⁴*Ibid.*,

Gambar 1.1

Hubungan Triangulasi Pengumpulan Data

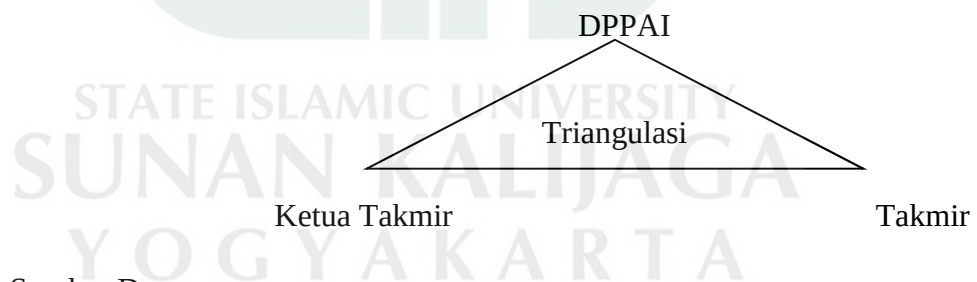


2) Triangulasi Sumber Data

Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Selain melalui wawancara dan observasi, peneliti juga bisa menggunakan observasi terlibat (*participan observation*), dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto.

Gambar 1.2

Hubungan Triangulasi Sumber Data



5. Sumber Data

Data yang diambil dari penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data primer adalah data yang diambil dari informasi dari hasil wawancara, pengamatan, serta pencatatan secara langsung mengenai

metode pengembangan sumber daya manusia yang ada di masjid Ulii Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

- b. Data sekunder adalah data yang diambil dari dokumen-dokumen dan tulisan-tulisan yang sudah ada dan juga yang berkaitan dengan penelitian ini.

6. Analisis Data

Analisis data menurut Miles dan Huberman yang dikutip oleh Sugiyono menerangkan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai, sehingga diperoleh data yang sesuai. Aktivitas yang digunakan dalam analisis data ada dua yaitu *data reduction*, *data display* dan *conclusion*.²⁵

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan proses peneliti melakukan penelitian sehingga didapat data dari hasil observasi, dokumentasi, catatan dan rekaman wawancara. Dari data tersebut kemudian peneliti memilih mana saja yang termasuk objek dari penelitian yang peneliti lakukan serta pengelompokkan garis besarnya saja.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data merupakan pengelompokkan data yang diperoleh setelah penelitian dilakukan. Data tersebut masih berbentuk poin-poin

²⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, cetakan ke 9, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 246.

dan selanjutnya pada tahap penyajian data tersebut, maka peneliti menjabarkan ke dalam bentuk teks yang bersifat naratif.

c. *Conclusion Drawing* atau *Verification*

Conclusion drawing atau *vervication* yaitu kegiatan selama penelitian berlangsung namun peneliti tidak menemukan perbedaan dalam setiap tahapan, maka ketika peneliti turun ke lapangan, semua data yang telah diobservasi harus sama hasilnya dan tidak ada yang bertolak belakang.

7. Subjek Dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah semua yang dijadikan sasaran yang diteliti sebagai sumber informasi. Subjek penelitian ini adalah Takmir Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

b. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah metode pengembangan Sumber Daya Manusia pada Takmir Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

I. Sistematika Pembahasan

Agar dalam penelitian skripsi tersusun secara sistematis, penelitian skripsi ini sebanyak empat bab, masing-masing bab terdiri dari pembahasan sebagai berikut:

BAB 1 : tentang pendahuluan yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori dan sistematika pembahasan.

BAB II : berisi tentang gambaran umum tentang sejarah takmir masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia, yang terdiri dari visi dan misi, struktur organisasi.

BAB III : berisi tentang bagaimana metode pengembangan sumber daya manusia yang meliputi metode (*on the job method, apprenticeship dan of the job method*), tujuan dan manfaat yang ada pada takmir masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

BAB IV : pada bab ini adalah pembahasan terakhir dari skripsi ini yang berisi tentang kesimpulan, saran-saran serta penutup. Kemudian pada bab ini juga terdiri dari lampiran daftar pustaka dll.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang “Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Takmir Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Tahun 2016-2017”, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

Pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh takmir masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia menggunakan metode variatif di mana terdapat 14 metode yaitu metode azan, imam, kuliah tujuh menit, tahsin (memperbaiki bacaan), hafalan ayat-ayat Al-qur'an, pembinaan masuk dalam kategori *on the job*, pengenalan divisi-divisi, pengenalan asrama, pengenalan sesama takmir, pembekalan sebelum dilantik masuk dalam kategori magang (*apprenticeship*), studi banding, *upgrading*, IMKT (Ikatan Masjid Kampus Terpadu), dan dauroh masuk dalam kategori *off the job*.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Saran-saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang “Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Takmir Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia Tahun 2016/2017”, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. DPPAI menambah petugas pengembangan SDM guna mengembangkan potensi-potensi yang ada pada takmir masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia.
2. Untuk takmir-takmir diharapkan dapat merespon dengan prima apa saja yang dibutuhkan maupun ditanyakan oleh pihak luar takmir.
3. Adanya jadwal pelaksanaan pengembangan SDM takmir agar mereka mampu mengikuti kegiatan tersebut secara keseluruhan.
4. Adanya presensi yang disediakan untuk pengembangan-pengembangan SDM takmir agar tercipta disiplin saat pelaksanaan pengembangan SDM.

DAFTAR PUSTAKA

Agus M. Hardjana, *Kiat Sukses Studi di Perguruan Tinggi*, Yogyakarta: Kanisius., 1994.

Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2009.

A.W.Munawir, *Arab Indonesia*, Surabaya: Pustaka Progressif, 1997.

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Solo: Tiga Serangkai, 2009.

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT. Balai Pustaka, 2011.

I Komang Ardana dkk, *manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu 2012.

Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2013.

Latifah, "*Pengembangan Sumber Daya Manusia di Koprasi Pondok Pesantren Al-Munawir Krapyak Yogyakarta*", *Skripsi*, Yogyakarta : Jurusan MD, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Tidak Diterbitkan, 2006.

M.Kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada 2013.

Silvi Lita Khoirunnisa, "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di PKPU cabang Yogyakarta*", *Skripsi*, Yogyakarta : Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, Tidak Diterbitkan, 2016.

Siti Chotijah, "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di TKIT Muadz Bin Jabal Kotagede*", *Skripsi*, Yogyakarta : Jurusan MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, Tidak Diterbitkan, 2008.

Sugiyono, *metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.

Yoni Andriati, *“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Panti Asuhan Yatim Putri Khoirun Nisa Kuton Tegaltirto Berbah Sleman Yogyakarta”*, Skripsi Yogyakarta : Jurusan MD, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Tidak Diterbitkan, 2011.



PEDOMAN WAWANCARA

Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Takmir Masjid Ulil Albab
Universitas Indonesia Tahun 2016-2017

Nama : Dr. Muhammad Roy Purwanto, S.Ag,M.Ag

Jabatan : Ketua Umum Takmir dan anggota DPPAI

Hari, Tanggal Wawancara : Sabtu, 15 April 2017

Pukul : 15.05-15.20

Tempat : Universitas Islam Indonesia Unit Demangan

Pertanyaan:

1. Bagaimana metode pengembangan SDM yang ada di takmir masjid Ulil Albab UII?
2. Apakah DPPAI berperan penuh dalam proses pengembangan sdm takmir masjid Ulil Albab UII atau justru takmir-takmir yang memiliki inovasi-inovasi sendiri?
3. Berapa kali biasanya pengembangan SDM dilakukan dalam satu tahun kepengurusan?
4. Dimanakah biasanya pelaksanaan pengembangan SDM dilaksanakan?
5. Harapan kedepannya/selanjutnya mengenai pengembangan SDM takmir masjid Ulil Albab UII?

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN WAWANCARA

Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Takmir Masjid Ulil Albab
Universitas Indonesia Tahun 2016-2017

Nama : Rajak Ismawanto

Jabatan : Ketua Takmir Masjid Ulil Albab UII

Hari, Tanggal Wawancara : Jumat, 24 Maret 2017

Pukul : 07.10-08.30

Tempat : Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia

Pertanyaan:

1. Bagaimana sejarah berdirinya Masjid Ulil Albab UII?
2. Bagaimana sejarah terbentuknya ketakmiran Masjid Ulil Albab UII?
3. apakah ada struktur takmir masjid Ulil Albab UII?
4. Apakah visi dan misi dari takmir masjid Ulil Albab UII ?
5. Sarana dan prasarana apa saja yang ada di Masjid Ulil Albab UII?
6. Metode apakah yang digunakan dalam pelaksanaan manajemen pengembangan SDM pada takmir masjid ulil albab pada tahun 2016-2107?
7. Bagaimana metode pengembangan SDM yang ada di takmir masjid Ulil Albab UII?

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN WAWANCARA

Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Takmir Masjid Ulil Albab
Universitas Indonesia Tahun 2016-2017

Nama : Furqon Widi Rifa'i, Juliana dan Nuzulia

Jabatan : Anggota takmir masjid Ulil Albab

Hari, Tanggal Wawancara : Sabtu, 11 Mei 2017

Pukul : 19.10-20.20

Tempat : Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia

Pertanyaan :

1. Apakah ada pengembangan SDM khususnya takmir Masjid Ulil Albab UII selama menjadi takmir yang dilaksanakan di dalam lingkup masjid?
2. Apakah ada pengembangan SDM khususnya takmir Masjid Ulil Albab UII selama menjadi takmir yang dilaksanakandengan metode magang?
3. Terdapat berapakah metode pengembangan SDM khususnya takmir Masjid Ulil Albab UII selama menjadi takmir yang dilaksanakan di luar lingkup masjid?
4. Apa saja metode pengembangan SDM yang biasanya dilakukan oleh takmir Masjid Ulil Albab UII?

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Ketua Umum Takmir Masjid Ulil Albab UII

Bapak Muhammad Roy



Ketua *Takmir* Msjid Ulil Albab UII

Rajak Ismawanto



Ketua divisi Pembinaan dan Kaderisasi

Furqon Widi Rifa'i



Anggota Divisi Pembinaan dan Kaderisasi

Juliana



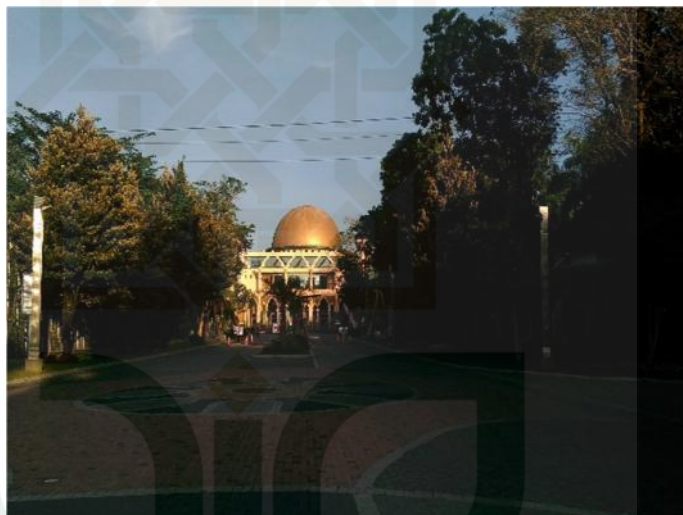
Anggota Divisi JPPJ

Nuzulia



Penghargaan-penghargaan





Pelaksanaan metode Klasikal Tahsin Putra





**PROGRAM KERJA DIVISI IBADAH
TAKMIR MASJID ULIL ALBAB
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Periode 1438/1439 H**



No	Nama Program	Sub Program	Deskripsi	Tujuan	Sasaran	Waktu	Budget	Sumber Dana	PJ	Kategori Program	Target
1	Pelaksanaan Ibadah Wajib	Penjadwalan AI_DI_QU	Menjadwalkan Imam, Muadzin, pembacaan hadist dan qultum. Penjadwalan imam dan muadzin Bekerjasama dengan PEMKAD agar Pelatihan, Seleksi, dan Turunnya SK Rutin Setiap Bulannya.	- Imam dan Muadzin yang ter up grade - Tertib penjadwalan pembacaan hadist dan qultum	Pengurus Aktif TMUA	Sholat 5 Waktu	-	-	Arif dan Fajar	Rutin	Menjadikan Takmir yang Terjadwal dalam Adzan, Imam, Hadist, Qultum
2	Pelaksanaan Ibadah Sunnah	Laskar Dhuha	Suatu kegiatan dimana menggerakkan jamaah untuk membiasakan shalat Dhuha dengan memberikan apresiasi kepada jamaah yang melaksanakan dhuha.	Mengajak Jama'ah Melaksanakan Ibadah Dhuha	TMUA dan Jama'ah MUA (Khususnya a Petinggi dana Mahasiswa/i UII)	Setiap Hari	Rp 300.000/ Bulan	Infraq Masjid	Iqoh dan Fajar	Rutin	Jama'ah Merasa Dekat dengan Takmir dan Tergugah Akan Keutamaan Dhuha
		OTW (Open Ta'jil Warohmah)	Membuat Daftar Ta'jil yang Bervariasi serta penyediaan takjil untuk berbuka puasa sunnah	- Ta'jil yang Bervariasi - Mengajak Jama'ah Untuk Melaksanakan Puasa Sunnah	TMUA dan Jama'ah MUA	Setiap Pelaksanaan Puasa Sunnah yang dianjurkan	Rp 500.000/ pelaksanaan	-	Iqoh dan Andin	Rutin	Jama'ah menjadi terbiasa dengan Puasa sunnah Senin kamis ataupun puasa sunnah lainnya.
		MABIT DAN QIYAMULLAIL	Suatu Kegiatan pelaksanaan qiamullail secara berjamaah yang diimami oleh imam-imam	Melatih ibadah sunnah Qiamullail secara rutin.	TMUA dan Jama'ah (khususnya mahasiswa)	Setiap Hari Sabtu Malam	Rp 500.000/ pelaksanaan	Infraq Masjid	Suryan a dan Yuli	Rutin	TMUA dan Jama'ah yang Terlatih Juga Terfasilitasi





PROGRAM KERJA DIVISI IBADAH TAKMIR MASJID ULIL ALBAB UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA Periode 1438/1439 H

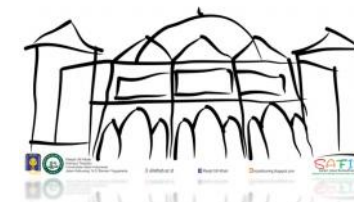


3		yang berkompeten. Adapun Penjadwalan imam lokal, imam nasional, dan imam internasional yang dilanjutkan dengan talaqi bada subuh	• Memfasilitasi TMUA dan para jama'ah untuk melaksanakan shalat malam	UII)	Ahad						Untuk Qiyamullail
	Ibadah Sunnah lainnya	Pelaksanaan shalat-shalat sunnah seperti Khusyufain , istishqa' dll yang dilakukan pada waktu tertentu dan sesuai dengan kebutuhan	Memfasilitasi Jama'ah Untuk Melaksanakan Shalat Sunnah	TMUA dan Jama'ah MUA	-	Rp.200.000	Infaq Masjid	Fajar dan Yuli	Kondisional	TMUA dan Jama'ah Terfasilitasi dalam Pelaksanaan Sunnah	
	Gema Siluet Senja	Melantunkan ayat suci Al-qur'an Disore Hari	Mengingatn akan datangnya adzan	TMUA dan Jama'ah MUA	2 kali dalam sepekan	-	-	Arif	Rutin	Al-qur'an Menggema, Jama'ah Tergugah Hatinya Pada Ulil Albab	
	UII Cinta Subuh	Salah satu kegiatan untuk menarik perhatian jamaah dengan mendatangkan imam-imam nasional yang sedang nge-trend di kalangan remaja maupun dewasa.	Menumbuhkan semangat untuk shalat subuh berjamaah ke masjid Jama'ah MUA, Petinggi dan Mahasiswa/i UII	TMUA dan Jama'ah MUA	04-maret-2017 20-mei-2017 14-oktober-2017	Rp. 10.000.000	Infaq Masjid	Suryan a dan Yuli	Insidental	Jama'ah dan Petinggi UII yang Tepaut dengan Masjid	
5	Zikir Akbar	Kegiatan Bermuhasabah dan Melaksanakan Dzikir serta doa akhir/awal Tahun	Sama-sama Mengkalibrasi diri	TMUA dan Jama'ah MUA	1 Periode 1 Kali (5 Muharram 1439 H 26-	Rp 30.000.000	Infaq Masjid	Andin dan Surya	Unggulan	Refleksi Diri	





**PROGRAM KERJA DIVISI IBADAH
TAKMIR MASJID ULIL ALBAB
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Periode 1438/1439 H**

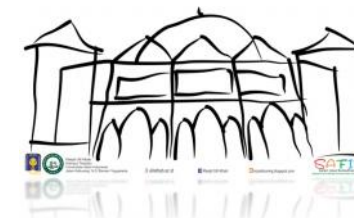


September 2017 M)										
6	Pelatihan Ibadah	Mengadakan pelatihan yang Berkaitan Dengan Ibadah	Membekali Jama'ah dengan Ilmu Tentang Pelaksanaan Ibadah	TMUA dan Jama'ah MUA	4 Kali 1 Periode	Rp 200.000 / Pelaksanaan	Infaq Masjid	Arif dan Fajar	Kondisional	TMUA dan Jama'ah yang Paham
7	Tibbun Nabawi	Dialog Pakar Mengenai Kesehatan ala Nabi	Kegiatan pelatihan hidup sehat ala Rasulullah Serta Mengadakan Bincang-bincang Santai Mengenai Masalah Kesehatan bersama Pakar	Mengetahui dan Menbandingkan Cara-cara Terbaik dalam Menjaga dan Mencegahnya	TMUA dan Jama'ah MUA	1 Periode 1 Kali	Rp 2.000.000	Infaq Masjid	Andin dan Yuli	Insidental Belajar dan Terbekali
		Pelatihan Ruqiyah dan Prakteknya	Kegiatan pelatihan hidup sehat ala Rasulullah	Mendapatkan gambaran dan praktek langsung hidup sehat ala rasulullah	TMUA dan Jama'ah MUA	1 Periode 1 Kali	Rp 2.000.000	Infaq Masjid	Suryana	Insidental Bekal Sehat ala Rosulullah
8	KALAM	Wadah Para Pecinta Qur'an dan Masjid Tidak Hampa Dari Lanatunan Al-qur'an	Menciptakan mahasiswa dan mahasiswi yang cinta Al-qur'an	TMUA dan Jama'ah MUA	1 Bulan 1 Kali	Rp 200.000	Infaq Masjid	Andin dan Arif	Unggulan	Gema Al-qur'an Selalu Terlantun di Kubah Kuning UA UII





**PROGRAM KERJA DIVISI IBADAH
TAKMIR MASJID ULIL ALBAB
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Periode 1438/1439 H**



NO	NAMA KEGIATAN	ANGGARAN DANA	
1	OTW (Open Ta'jil Warohmah)	500.000 X 67=	33.500.000
2	Laskar Dhuha	300.000 X 12=	3.600.000
3	Qiyamul lail	500.000 X 32	16.000.000
4	UII Cinta Subuh	3.300.000 X 3	10.000.000
4	Muhasabah dan Zikir Akabar	30.000.000 X 1	30.000.000
5	PI	200.000 X 4	800.000
6	Tibbun Nabawi	2.000.000 x 2	4.000.000
			99.500.000

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA





PROGRAM KERJA DIVISI SIMPRO (SISTEM INFORMASI MULTIMEDIA DAN PRODUKSI)

TAKMIR MASJID ULIL ALBAB

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

PERIODE 1438-1439H

NO	PROGRAM KERJA	SUB PROGRAM	DESKRIPSI	BENTUK KEGIATAN	TUJUAN	SASARAN	WAKTU	BUDGET	SUMBER DANA	KATEGORI PROGRAM	PJ	
1	SISTEM INFORMASI	Mading	Pembuatan Mading secara berkala dengan tema beserta kontennya	Update Mading	Sarana menunjukkan informasi kepada jamaah dengan tema tertentu	JMUA	1x1 Bulan	150.000	Dana Masjid	Rutin	Delima	
		Pengelolaan Media Informasi	Mencakup pengelolaan internet yang bertujuan sebagai pusat informasi dakwah serta tempat mengunggah dan mengunduh informasi, data kajian MUA, pelaporan serta mengupayakan eksistensi Masjid Ulil Albab di mata Jamaah dan Masyarakat	Facebook	Mengupayakan eksistensi MUA dan sebagai media dakwah di internet		Update setiap ada publikasi	-	Dana Masjid	Rutin	Delima	
				Line				-				
				WA				-				
				Instagram				-				
				Twiter				-				
				Email				-				
				Internet Masjid				100.000		Unggulan	Ridho	
				Web				Menyesuaikan				
				Ulil Albab TV (di Youtube)				Menyesuaikan				Subli

		Event Simpro	Mengintegrasikan antara dakwah dengan Desain Visual, Audio dan Audiovisual	Event Kreatif (berupa pelatihan Design Grafis, Jurnalistik, Vidiografi)	Mensyiarkan dakwah dalam kegiatan lapangan yang memiliki tujuan utama memperkenalkan dan memanfaatkan media untuk dakwah	JMUA	Kondisional	Menyesuaikan	Dana Masjid	Unggulan	Farida
				Gali Kreativitas (berupa pelatihan untuk pengkaderan SIMPRO)		TMUA		Menyesuaikan		Rutin	Ridho
		Lambung Ulil Albab	Mengarsipkan kajian dan mengunggah di sosial media MUA	Rekaman Kajian (Audio)	Memastikan kajian MUA bisa diakses oleh jamaah kapanpun dan dimanapun dengan internet	JMUA	Update setiap ada kajian	-	Dana Masjid	Rutin	Ridho
				Rekaman Kajian (Vidio)		JMUA		-		Rutin	Subli
	2	Dokumentasi Kegiatan	Mendokumentasikan kegiatan TMUA dan MUA	Dokumentasi Intern TMUA	Sebagai Arsip sekaligus bukti pertanggungjawaban kegiatan	TMUA	Kondisional	-	-	Rutin	Delima
				Dokumentasi kegiatan Jamaah		JMUA	Kondisional	Menyesuaikan	Dana Masjid	Rutin	Subli
		Transparansi	Transparansi keuangan. Serta mengupayakan kesadaran TMUA akan pentingnya kerjasama dalam bidang media informasi	Transparansi Kegiatan	Sebagai publikasi sekaligus bukti pertanggungjawaban kegiatan dan dana	JMUA	Kondisional	-	-	Rutin	Delima
				Transparansi Infaq Jumat		JMUA	Setiap Jum'at	-	-	Rutin	Farida
				Satu Menit Wajib Simpro	Serempak mempublikasikan kegiatan	TMUA	Setiap Rapat	-	-	Rutin	Delima

3	SISTEM PRODUKSI	Simpro Media Produksi Dakwah	Memfasilitasi setiap divisi untuk mendukung kegiatan divisi tersebut serta produksi SIMPRO yang berupa barang, soft file dan hard file	#SIMPROsupport	Bentuk support dari SIMPRO untuk semua divisi yang berupa pamflet, spanduk, baliho, banner, leaflet, brosur dan masih banyak lagi	TMUA	Setiap Saat	Menyesuaikan	Dana Masjid	Unggulan	Ridho
				Short Movie	Cara mengajak jamaah dalam bentuk video	JMUA	Min 1x1 kepengurusan	Menyesuaikan		Insidental	Subli
				Jaket "Masjid Ulil Albab"	Identitas jamaah tetap MUA		2x1 Kepengurusan	Menyesuaikan	Dana Sahabat Ulil Albab	Unggulan	Delima
				Syar Bergambar	Dakwah dalam bentuk gambar		Update sesuai jadwal yang ditentukan	-	-	Rutin	Delima
				Reminder Ibadah	Mengingatkan jamaah mengenai ibadah sunnah		Kondisional	Menyesuaikan	Dana Masjid	Insidental	Farida
				Produksi Kreatif (Kaos, Stiker, Goodybag, Map kertas, Plakat kenang kenangan dan lainnya)	Sovenir sekaligus cara untuk memikat jamaah						
				Salam Semangat Dari Simpro	Persembahan spesial dari SIMPRO untuk divisi lain, TMUA dan Alumni	Semua Divisi TMUA		-	-	Insidental	Ridho



		Majalah Ulil Albab	Pembuatan Majalah Ulil Albab mengenai pelaporan kegiatan di Masjid Ulil Albab serta sebagai sarana berdakwah melalui tulisan	Majalah Ulil Albab	Pertanggungjawaban kepada jamaah	JMUA	2x1 Kepengurusan	Menyesuaikan	Dana Masjid	Unggulan	Ridho
--	--	--------------------	--	--------------------	----------------------------------	------	---------------------	--------------	-------------	----------	-------

NO	PROGRAM KERJA	SUB PROGRAM KERJA	TARGET
1	SISTEM INFORMASI	Mading	Memberikan informasi dan kepada seluruh jamaah
		Pengelolaan Media Informasi	Jamaah dapat mengetahui agenda-agenda apa saja yang diselenggarakan di Masjid Ulil Albab dan dapat menjadi Referensi sebagai bahan pembelajaran.
		Event Simpro	Diharapkan baik Jamaah dan Internal takmir untuk bisa membuat suatu karya baik bentuk poster, leaflet, stiker dll
		Lambung Ulil Albab	Dapat menyusun secara sistematis kajian-kajian yang diadakan di MUA
2	SISTEM MULTIMEDIA	Dokumentasi Kegiatan	Dapat mengarsipkan dan meyusun dengan baik file dokumentasi TMUA dan MUA
		Transparansi	Jamaah dapat mengetahui tentang pemasukan dan pengeluaran dana MUA
3	SISTEM PRODUKSI	Simpro Media Produksi Dakwah	Membuat produk-produk yang di harapkan dapat menjadi informasi dan sumber dakwah MUA



PROGRAM KERJA
DIVISI PEMBINAAN DAN KADERISASI
TAKMIR MASJID ULIL ALBAB PERIODE 1438 - 1439 H



No.	Kelompok Program	Nama Program	Deskripsi	Tujuan	Target & Sasaran	Waktu	Budget	Sumber Dana	PJ	Kategori Program
1.	Pembinaan	1. Diniyah	Pembinaan jiwa seorang takmir dalam bentuk pembiasaan pelaksanaan semangat ubudiyah dan berakhlaqul karimah yang disampaikan oleh ustadz/pemateri dalam forum kajian.	Meneguhkan ruhiyah ketakmiran sehingga terbentuk karakter takmir yang melekat pada setiap anggota TMUA.	Pengurus TMUA yang berakhlaqul karimah	Selasa (putra) & Rabu (putri)	Rp 450.000,- x 40 = Rp.18.000.000,-	Masjid	Furqon	Rutin
		2. Fikriyah	Pemahaman keilmuan yang diperlukan bagi seorang kader dakwah melalui pembekalan dan pengajaran dalam forum diskusi bersama yang membahas topik/ isu permasalahan terkini.	Membentuk anggota TMUA yang berilmu ilmiah beramal ilmiah dalam menegakkan tugas dakwahnya	Pengurus TMUA yang dapat menjadi uswatun asanah bagi lingkungan masyarakat	Kondisional	Rp. 400.000	Masjid	Yunita	Insidental
2.	Pendampingan	1. Individu	Kegiatan sharing heart to heart perindividu anggota TMUA kepada salah satu anggota PEMKAD yang dipercaya terkait	Menambah bekal anggota TMUA untuk tangguh dan mandiri dalam menjalankan kehidupannya	Pengurus Tmua yang mampu manage problem solving	Kondisional	-	Masjid	All	Insidental

			permasalahan yang dialami.	sebagai seorang takmir						
		2. Kelompok	Kegiatan pembekalan pengurus TMUA terkait kerjasama kelompok divisi maupun angkatan dalam bentuk Sharing yang didampingi oleh anggota PEMKAD atau Alumni yang dipercaya.	Terciptanya hubungan yang harmonis antar anggota TMUA sehingga anggota TMUA kompak dalam menjalankan amanahnya	Pengurus TMUA mampu bekerja secara tim untuk satu tujuan	setiap Bulan	Rp. 1.200.000	Masjid	Chumair oh	Insidental
		3. Ketakmiran	Kegiatan pembekalan pengurus TMUA terkait kepribadian yang harus dimiliki oleh seorang takmir dengan mendatangkan pemateri yang memiliki banyak pengetahuan dan pengalaman tentang ketakmiran.	Memahami anggota TMUA untuk menjadi Takmir yang berakhlak mulia dan lebih mencintai masjid	Pengurus TMUA yang memiliki semangat dan loyalitas tinggi	September	Rp. 250.000 x 2 = Rp 500.000,-	Masjid	Yunita	Insidental
		4. Keasramaan	Kegiatan pembekalan pengurus TMUA terkait kepribadian dalam menjalankan kehidupan sehari-hari di TMUA dalam forum diskusi bersama antar angkatan atau mendatangkan pemateri dari alumni yang mumpuni.	Menghasilkan anggota TMUA yang berakhlakul karimah dalam menjalankan kehidupannya, khususnya dalam menjalankan kehidupan bersama di lingkungan asrama	Pengurus TMUA yang memiliki rasa kekeluargaan sesama anggota TMUA	Kondisional	Rp. 500.000	Masjid	Juliana	Insidental

3.	Pelatihan Skill Ketakmiran	1. Pelatihan Imam	Pembekalan teori maupun praktek sebagai imam shalat	Menghasilkan imam shalat yang berkualitas, profesional, dan memiliki kompetensi yang memadai	Mampu menjadi tim imam besar masjid ulil albab	Sabtu Pagi	Rp. 2.000.000	Masjid	Heri	Rutin
		2. Pelatihan Adzan	Pembekalam teori maupun praktek adzan	Menghasilkan muadzin yang berkualitas, profesional, dan memiliki kompetensi yang memadai.	Mampu menjadi tim adzan besar masjid ulil albab	Sabtu Pagi	Rp. 2.000.000	Masjid	Furqon	Rutin
		3. Pelatihan Tajwid	Pelatihan khusus perbaikan baca Al-Quran sesuai tartilnya yang dibuat dalam bentuk materi kelas kemudian dilaksanakan placement test untuk menempatkan pembagian kelompok belajar dari dasar, menengah hingga lanjut.	Membenahi bacaan Al-Quran anggota TMUA	Pengurus TMUA mampu membaca Alqur'an secara tartil	Selasa dan Kamis pagi	Rp. 350.000,- x 14 = Rp 4.900.000,-	Masjid	Heri	Rutin
4.	Organization Training		Kegiatan pembekalan pengurus TMUA mengenai manajemen keorganisasian TMUA dalam suatu forum atau	Memberikan pemahaman, meningkatkan skill organnisasi dan optimalisasi serta	Pengurus TMUA yang memiliki skill dan management	September	Rp. 2.000.000	Masjid	Juliana	Insidental

			kegiatan yang terkonsep.	profesionalisasi kerja TMUA	organisasi yang baik					
5.	Open Recruitment		Penerimaan dan pembinaan anggota baru TMUA	Regenerasi anggota baru TMUA	Menghasilkan pengurus baru berkompeten sesuai kebutuhan		RP. 3.500.000	Masjid	Furqon	Unggulan
6.	Spirit Charging	1. Up Grading	Kegiatan pembekalan dan pembinaan anggota TMUA untuk mengupgrade semangat TMUA melalui rangkaian kegiatan yang dikonsept oleh anggota pemkad yang kemudian dilaksanakan dalam bentuk kepanitiaan oleh dua angkatan teratas yang memegang kepengurusan TMUA	TMUA terus berada pada kondisi ter-fit sehingga dalam melaksanakan amanah dapat dilakukan secara maksimal	Meningkatnya semangat pengurus TMUA	Kondisional	Rp 6.500.000,- x 2 = Rp 13.000.000,- (pengajuan proposal)	Masjid	Chumair oh	Insidental
		2. Refreshing	Kegiatan merefresh semangat TMUA sekaligus ajang untuk lebih mengenal satu sama lain antar anggota TMUA	Anggota TMUA selalu penuh semangat dan totalitas dalam menjalankan tugasnya	Meningkatnya rasa kekeluargaan dalam intern TMUA	Kondisional	Rp. 2.000.000,-	Masjid	Heri	Insidental
7.	TMUA Back To Mosque	1. Masbukers	Kegiatan untuk mewadahi anggota TMUA supaya termotivasi untuk terus	Anggota TMUA disiplin pada rutinitas jam wajib di Masjid Ulil	Pengurus TMUA datang tepat waktu kemasjidsebel	Setiap Hari	Rp 250.000,- x 10 = Rp. 2.500.000,-	Masjid	Yunita	Rutin

			meningkatkan kedisiplinannya dalam pelaksanaan rutinitas jam wajib di Masjid Ulil Albab dengan mengisi form presensi yang telah dibuat untuk dijadikan bahan evaluasi setiap bulannya.	Albab	um waktu sholat					
		2. TMUA back to Qur'an	Kegiatan rutin membaca dan menghafal Alquran yang dibuat pelaporannya dalam grup sosial media (<i>WhatsApp</i>) sebagai motivasi untuk mengistiqomahkan rutinitas anggota TMUA	Menjadikan TMUA lebih dekat Al-Qur'an	Pengurus TMUA yang selalu mengisi harinya dengan membaca Al-quran	Setiap Hari	Rp 250.000,- x 10 = Rp. 2.500.000,-	Masjid	Juliana	Rutin
8.	Evaluasi Kinerja Divisi		Melihat kinerja setiap divisi dari sudut pandang eksternal TMUA yang akan disampaikan oleh dewan pembina selama beberapa bulan pelaksanaan program kerja sebagai bahan evaluasi divisi	Mendapatkan informasi berkaitan kritik serta saran yang membangun dari sudut pandang luar TMUA	Meningkatnya kinerja divisi dalam melaksanakan program kerja	Setiap tiga bulan sekali	Rp. 50.000,- x 8 x 3 = Rp. 1.200.000,-	Masjid	Chumair oh	Insidental



**RENCANA KERJA DIVISIIBADAH
TAKMIR MASJID ULIL ALBAB
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
PERIODE 1436-1437 H**



NO	Nama Program	Sub Program	Deskripsi	Tujuan	Sasaran	Waktu	Sumber Dana	Budget	PenanggungJawab	Kategori Program
1	IMKT	Kajian di masjid IMKT	Kegiatan untuk bersama menyampaikan dakwah	Untuk menghidupkan masjid disekitar kampus	Warga sekitar masjid	Terjadwal setiap bulan	Masjid	-		Rutin
		Tablig akbar imkt di Ulil Albab		Menyatukan IMKT dari TMUA	IMKT, mahasiswa dan warga	Akhir dari IMKT	Masjid	-		Rutin
		Lomba masjid imkt terbaik	Menilai kegiatan kajian dan keadaan masjid	Menginspirasi agar masjid menjadi pusat ibada terbaik	IMKT	Kondisional	Masjid	-		Rutin
		Bedah masjid IMKT	Membantu keperluan pokok masjid	Agar masjid selalu terlihat indah	IMKT	Kondisional	Masjid	-		Rutin
2	My trip Lillahi ta'ala	Sosial trip	Berbagi mencerdaskan umat, Olahraga bareng panti jompo sambil jalan jalan	Membahagiakan diri dan orang lain	TMUA dan Keluarga seagama	2x dlm 1bulan	Masjid Dan dana soaial			Unggulan
		Silaturahmi trip	(prof.zain, tokoh besar dan jama'ah ulil)	Ingat orang tua, tausiah ++	TMUA	2x dlm 1bulan				Rutin
		My Trip (Rihlah	Jalan jalan khusus takmir	Membahagiakan keluarga TMUA	TMUA	Kondisional				Insidental



**RENCANA KERJA DIVISIIBADAH
TAKMIR MASJID ULIL ALBAB
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
PERIODE 1436-1437 H**



		internal)		dan diri sendiri						
		Study Banding	Belajar	Mengenakan TMUA di era kampus DIY/INDONESIA	TMUA dan takmir masjid se DIY/INDONESIA		-			Insidental
		Aksi tanggap bencana	Menyalurkan bantuan berupa uang pakaian dll	Membantu saudara yg terkena bencana alam		Kondisional	Masjid dan dana sosial			
		BE DRIVER TO TRIP	Belajar mobil	Agar putri bisa bawa mobil sendiri jik putri yg didlm mobil		Kondisional				
3	Pekan Raya Takmir	Forum diskusi keluarga besar dan pengurus aktif	Sharing	Agar lebih mengenal TMUA dan tau keluarga besar TMUA	alumni dan pengurus	Kekosongan waktu				Rutin
		Reuni akbar	LOMBA dengan	Mempererat	alumni dan	Akhir 1thn	Masjid			Rutin



**RENCANA KERJA DIVISIIBADAH
TAKMIR MASJID ULIL ALBAB
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
PERIODE 1436-1437 H**



		takmir	macam” lomba	kekeluargaan	pengurus	sekalikepengu san				
4	Konferensi takmir se DIY	Forum takmir se UII	Diskusi	Saling kenal Mengealkan dan mngetahui agenda” da’wah	takmir se uii					Unggulan
		Forum takmir se DIY								Unggulan
										Insidental
6	KDRT (Kenal dekat rutinitas dakwah)	One mounth one forum	Diskusi	Saling kenal Mengealkan dan mngetahui agenda” da’wah	TMUA dan ldf ldk					Rutin
		Ulil albab cup	Lomba-lomba menarik	Menjalin keakraban	TMUA dan ldf ldk					Insidental



RENCANA KERJA DIVISIIBADAH
TAKMIR MASJID ULIL ALBAB
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
PERIODE 1436-1437 H



7

CARE
DAY

S3								
TMUA Go Green	Dalam kesehatan, lingkungan dan cinta alam	Selalu berbagi dengan umat	masyarakat					
Hari masjid	Merayakan hari nasional masjid dan hari TMUA	Agar ada hari masjid	Tmua bersama indonesia					



**RENCANA KERJA DIVISIIBADAH
TAKMIR MASJID ULIL ALBAB
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
PERIODE 1436-1437 H**



		Milad jama'ah	Mengucapkan selamat milad pada jama'ah dengan sms ata lainnya	1langkah lebih dekat dengan jama'ah	Tmua dan jama'ah					
--	--	------------------	--	---	---------------------	--	--	--	--	--

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



**RENCANA KERJA DIVISI IBADAH
TAKMIR MASJID ULIL ALBAB
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
PERIODE 1436-1437 H**



No.	Kegiatan	Anggaran
1	Mabit & Qiyamul lail	Rp 320.000.- (x 4) = Rp 1.280.000,-
2	Penyediaan Takjil senin kamis	Rp 600.000,- (x 4) = Rp 2.400.000,-
3	Hidup sehat ala Rasulullah	Rp 200.000,- (x 1) = Rp 200.000,-
4	Jamuan jama'ah jum'at	Rp 650.000,- (x 4) = Rp 2.600.000,-
5	Pelatihan Khatib	Rp 200.000,- (x 4) = Rp 800.000,-
6	Pelatihan ibadah sehari-hari	Rp 300.000,- (x 1) = Rp 300.000,-
7	Penyediaan wewangian	Rp 180.000,- (x 4) = Rp 720.000,-
8	Penyediaan minuman berwarna untuk jama'ah	Rp 200.000,- (x 4) = Rp 800.000
	Total	Rp 9.100.000,-



PROGRAM KERJA
DIVISI PEMBINAAN DAN KADERISASI
TAKMIR MASJID ULIL ALBAB PERIODE 1438 - 1439 H



No.	Kelompok Program	Nama Program	Deskripsi	Tujuan	Target & Sasaran	Waktu	Budget	Sumber Dana	PJ	Kategori Program
1.	Pembinaan	1. Diniyah	Pembinaan jiwa seorang takmir dalam bentuk pembiasaan pelaksanaan semangat ubudiyah dan berakhlaqul karimah yang disampaikan oleh ustadz/pemateri dalam forum kajian.	Meneguhkan ruhiyah ketakmiran sehingga terbentuk karakter takmir yang melekat pada setiap anggota TMUA.	Pengurus TMUA yang berakhlaqul karimah	Selasa (putra) & Rabu (putri)	Rp 450.000,- x 40 = Rp.18.000.000,-	Masjid	Furqon	Rutin
		2. Fikriyah	Pemahaman keilmuan yang diperlukan bagi seorang kader dakwah melalui pembekalan dan pengajaran dalam forum diskusi bersama yang membahas topik/ isu permasalahan terkini.	Membentuk anggota TMUA yang berilmu ilmiah beramal ilmiah dalam menegakkan tugas dakwahnya	Pengurus TMUA yang dapat menjadi uswatun asanah bagi lingkungan masyarakat	Kondisional	Rp. 400.000	Masjid	Yunita	Insidental
2.	Pendampingan	1. Individu	Kegiatan sharing heart to heart perindividu anggota TMUA kepada salah satu anggota PEMKAD yang dipercaya terkait	Menambah bekal anggota TMUA untuk tangguh dan mandiri dalam menjalankan kehidupannya	Pengurus Tmua yang mampu manage problem solving	Kondisional	-	Masjid	All	Insidental

			permasalahan yang dialami.	sebagai seorang takmir						
		2. Kelompok	Kegiatan pembekalan pengurus TMUA terkait kerjasama kelompok divisi maupun angkatan dalam bentuk Sharing yang didampingi oleh anggota PEMKAD atau Alumni yang dipercaya.	Terciptanya hubungan yang harmonis antar anggota TMUA sehingga anggota TMUA kompak dalam menjalankan amanahnya	Pengurus TMUA mampu bekerja secara tim untuk satu tujuan	setiap Bulan	Rp. 1.200.000	Masjid	Chumair oh	Insidental
		3. Ketakmiran	Kegiatan pembekalan pengurus TMUA terkait kepribadian yang harus dimiliki oleh seorang takmir dengan mendatangkan pemateri yang memiliki banyak pengetahuan dan pengalaman tentang ketakmiran.	Memahami anggota TMUA untuk menjadi Takmir yang berakhlak mulia dan lebih mencintai masjid	Pengurus TMUA yang memiliki semangat dan loyalitas tinggi	September	Rp. 250.000 x 2 = Rp 500.000,-	Masjid	Yunita	Insidental
		4. Keasramaan	Kegiatan pembekalan pengurus TMUA terkait kepribadian dalam menjalankan kehidupan sehari-hari di TMUA dalam forum diskusi bersama antar angkatan atau mendatangkan pemateri dari alumni yang mumpuni.	Menghasilkan anggota TMUA yang berakhlakul karimah dalam menjalankan kehidupannya, khususnya dalam menjalankan kehidupan bersama di lingkungan asrama	Pengurus TMUA yang memiliki rasa kekeluargaan sesama anggota TMUA	Kondisional	Rp. 500.000	Masjid	Juliana	Insidental

3.	Pelatihan Skill Ketakmiran	1. Pelatihan Imam	Pembekalan teori maupun praktek sebagai imam shalat	Menghasilkan imam shalat yang berkualitas, profesional, dan memiliki kompetensi yang memadai	Mampu menjadi tim imam besar masjid ulil albab	Sabtu Pagi	Rp. 2.000.000	Masjid	Heri	Rutin
		2. Pelatihan Adzan	Pembekalam teori maupun praktek adzan	Menghasilkan muadzin yang berkualitas, profesional, dan memiliki kompetensi yang memadai.	Mampu menjadi tim adzan besar masjid ulil albab	Sabtu Pagi	Rp. 2.000.000	Masjid	Furqon	Rutin
		3. Pelatihan Tajwid	Pelatihan khusus perbaikan baca Al-Quran sesuai tartilnya yang dibuat dalam bentuk materi kelas kemudian dilaksanakan placement test untuk menempatkan pembagian kelompok belajar dari dasar, menengah hingga lanjut.	Membenahi bacaan Al-Quran anggota TMUA	Pengurus TMUA mampu membaca Alqur'an secara tartil	Selasa dan Kamis pagi	Rp. 350.000,- x 14 = Rp 4.900.000,-	Masjid	Heri	Rutin
4.	Organization Training		Kegiatan pembekalan pengurus TMUA mengenai manajemen keorganisasian TMUA dalam suatu forum atau	Memberikan pemahaman, meningkatkan skill organnisasi dan optimalisasi serta	Pengurus TMUA yang memiliki skill dan management	September	Rp. 2.000.000	Masjid	Juliana	Insidental

			kegiatan yang terkonsep.	profesionalisasi kerja TMUA	organisasi yang baik					
5.	Open Recruitment		Penerimaan dan pembinaan anggota baru TMUA	Regenerasi anggota baru TMUA	Menghasilkan pengurus baru berkompeten sesuai kebutuhan		RP. 3.500.000	Masjid	Furqon	Unggulan
6.	Spirit Charging	1. Up Grading	Kegiatan pembekalan dan pembinaan anggota TMUA untuk mengupgrade semangat TMUA melalui rangkaian kegiatan yang dikonsept oleh anggota pemkad yang kemudian dilaksanakan dalam bentuk kepanitiaan oleh dua angkatan teratas yang memegang kepengurusan TMUA	TMUA terus berada pada kondisi ter-fit sehingga dalam melaksanakan amanah dapat dilakukan secara maksimal	Meningkatnya semangat pengurus TMUA	Kondisional	Rp 6.500.000,- x 2 = Rp 13.000.000,- (pengajuan proposal)	Masjid	Chumair oh	Insidental
		2. Refreshing	Kegiatan merefresh semangat TMUA sekaligus ajang untuk lebih mengenal satu sama lain antar anggota TMUA	Anggota TMUA selalu penuh semangat dan totalitas dalam menjalankan tugasnya	Meningkatnya rasa kekeluargaan dalam intern TMUA	Kondisional	Rp. 2.000.000,-	Masjid	Heri	Insidental
7.	TMUA Back To Mosque	1. Masbukers	Kegiatan untuk mewadahi anggota TMUA supaya termotivasi untuk terus	Anggota TMUA disiplin pada rutinitas jam wajib di Masjid Ulil	Pengurus TMUA datang tepat waktu kemasjidsebel	Setiap Hari	Rp 250.000,- x 10 = Rp. 2.500.000,-	Masjid	Yunita	Rutin

			meningkatkan kedisiplinannya dalam pelaksanaan rutinitas jam wajib di Masjid Ulil Albab dengan mengisi form presensi yang telah dibuat untuk dijadikan bahan evaluasi setiap bulannya.	Albab	um waktu sholat					
		2. TMUA back to Qur'an	Kegiatan rutin membaca dan menghafal Alquran yang dibuat pelaporannya dalam grup sosial media (WhatsApp) sebagai motivasi untuk mengistiqomahkan rutinitas anggota TMUA	Menjadikan TMUA lebih dekat Al-Qur'an	Pengurus TMUA yang selalu mengisi harinya dengan membaca Al-quran	Setiap Hari	Rp 250.000,- x 10 = Rp. 2.500.000,-	Masjid	Juliana	Rutin
8.	Evaluasi Kinerja Divisi		Melihat kinerja setiap divisi dari sudut pandang eksternal TMUA yang akan disampaikan oleh dewan pembina selama beberapa bulan pelaksanaan program kerja sebagai bahan evaluasi divisi	Mendapatkan informasi berkaitan kritik serta saran yang membangun dari sudut pandang luar TMUA	Meningkatnya kinerja divisi dalam melaksanakan program kerja	Setiap tiga bulan sekali	Rp. 50.000,- x 8 x 3 = Rp. 1.200.000,-	Masjid	Chumair oh	Insidental



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

45

Nomor: B-317.1/UIN.02/L.3/PM.03.1/P4.287/2016

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada :

Nama : Lilis Budiarti
Tempat, dan Tanggal Lahir : Wonosobo, 19 November 1993
Nomor Induk Mahasiswa : 13240069
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2015/2016 (Angkatan ke-90), di :

Lokasi : Gebang
Kecamatan : Panggang
Kabupaten/Kota : Kab. Gunungkidul
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 25 Juli s.d. 25 Agustus 2016 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,79 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status matakuliah intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 12 Oktober 2016
Ketua,

Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A.
NIP. : 19720912 200112 1 002

SERTIFIKAT

No : /PAN.OPAK-UIN-SUKA/VIII/13

diberikan kepada :

sebagai :
PESERTA

dalam kegiatan Orientasi Pengenalan Akademik dan Kampus (OPAK)
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta
2013

dengan tema :

"Menciptakan Gerakan Mahasiswa yang Berasaskan Ahl As-Sunnah wa Al-Jama'ah
Untuk Mengawal Ke-Indonesiaan"

Mengetahui,
Wakil Rektor I

Bid. Akademik dan Kemahasiswaan

Mengetahui,
Presiden

UIN Sunan Kalijaga

Dr. Sekar Ayu Aryani, M. Ag.
NIP. 19591218 198703 2 001

Syaefudin Ahrom Al-Ayubbi
NIM. 09470163

Dawamun Ni'am A
Ketua

Sekretaris

Kampus UIN Sunan Kalijaga

21-23 Agustus 2013

Panitia OPAK

UIN Sunan Kalijaga 2013

OPAK
VIII
2013



Nomor: UIN.02/R.1/PP.00.9/2752.a/2013

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : LILIS BUDIARTI
NIM : 13240069
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah (MD)
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2013/2014

Tanggal 27 s.d. 29 Agustus 2013 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 2 September 2013

a.n. Rektor

Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kemahasiswaan

Dr. Sekar Ayu Aryani, M.Ag.

NIP. 19591218 197803 2 001



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KEMENTERIAN AGAMA

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

NO : UIN.02/DD/PP.00.9/1829.a/2015

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

Lilis Budiarti

13240069

LULUS dengan Nilai 80 (A)

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Dekan



Dr. Nurjannah, M.Si.

NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 05 Oktober 2015

Ketua

Alimatul Qibtiyah, S.Ag. M.Si., MA., Ph.D
NIP. 19710919 199603 2 001

INTEGRATIF-INTERKONEKTIF

DEDIKATIF-INOVATIF

INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.11.21374/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Lilis Budiarti**
Date of Birth : **November 19, 1993**
Sex : **Female**

took Test of English Competence (TOEC) held on **May 13, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	43
Structure & Written Expression	38
Reading Comprehension	43
Total Score	413

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, May 13, 2016
Director,


Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005



شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.15.86/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Lilis Budiarti :

تاريخ الميلاد : ١٩ نوفمبر ١٩٩٣

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٧ سبتمبر ٢٠١٦، وحصلت
على درجة :

٤٥	فهم المسموع
٣٥	التركيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٦	فهم المقروء
٣٥٣	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكارتا، ٢٧ سبتمبر ٢٠١٦



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨.٩١٥١٩٩٨.٣١٠٠٥



UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Lilis Budiarti
NIM : 13240069
Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	85	B
2.	Microsoft Excel	50	D
3.	Microsoft Power Point	90	A
4.	Internet	100	A
5.	Total Nilai	81.25	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang

Yogyakarta, 30 November 2016

Kepala PTIPD




Dr. Shofwatul Uyun, S.T., M.Kom.
NIP. 19820511 200604 2 002





PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jl. Jenderal Sudirman No 5 Yogyakarta - 55233
Telepon : (0274) 551136, 551275, Fax (0274) 551137

Yogyakarta, 10 Februari 2017

Kepada Yth. :

Bupati Sleman
Up. Kepala Badan Kesbangpol Sleman
Kabupaten Sleman
Di
SLEMAN

Nomor : 074/1408/Kesbangpol/2017
Perihal : Rekomendasi Penelitian

Memperhatikan surat :

Dari : Fakultas Dakwah dan Komunikasi,
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Nomor : B-333/Un.02/DD.1/PN.01.1/02/2017
Tanggal : 9 Februari 2017
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Setelah mempelajari surat permohonan dan proposal yang diajukan, maka dapat diberikan surat rekomendasi tidak keberatan untuk melaksanakan riset/penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul proposal: **"MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA TAKMIR MASJID ULIL ALBAB UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA TAHUN 2015-2016"** kepada :

Nama : LILIS BUDIARTI
Nim : 13240069
No. HP/Identitas : 082242350442/3307025911930007
Prodi/Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Lokasi Penelitian : Masjid Ulil Ull, Jalan Kaliurang KM.14 Sleman, Yogyakarta
Waktu Penelitian : 16 Februari 2017 s.d 16 Mei 2017

Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan / fasilitas yang dibutuhkan.

Kepada yang bersangkutan diwajibkan :

1. Menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di wilayah riset/penelitian;
2. Tidak dibenarkan melakukan riset/penelitian yang tidak sesuai atau tidak ada kaitannya dengan judul riset/penelitian dimaksud;
3. Menyerahkan hasil riset/penelitian kepada Badan Kesbangpol DIY.
4. Surat rekomendasi ini dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat rekomendasi sebelumnya, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum berakhirnya surat rekomendasi ini.

Rekomendasi Izin Riset/Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Demikian untuk menjadikan maklum.

KEPALA
BADAN KESBANGPOL DIY



Tembusan disampaikan Kepada Yth. :

1. Gubernur DIY (sebagai laporan)
2. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Yang bersangkutan



Hal : **Persetujuan Penelitian**

Yth. Saudari Lilis Budiarti
di – Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada kita. Shalawat serta salam tidak lupa kita haturkan pada Nabi kita Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan orang-orang yang istiqomah di jalan-Nya sampai akhir zaman.

Sehubungan dengan diadakan penelitian skripsi oleh saudari Lilis Budiarti di Masjid Ulil Albab dengan judul "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Takmir Masjid Universitas Islam Indonesia" jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi dengan ini menyatakan bahwa **saudari disetujui untuk penelitian di Masjid Ulil Albab Universitas Islam Indonesia.**

Demikian surat persetujuan ini, atas perhatian dan tindak lanjut Bapak kami ucapkan *Jazakumullaha khairan katsiran.*

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 06 September 2016

TAKMIR MASJID ULIL ALBAB
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA


Heri Efendi
Ketua TMUA


Adi Sulistio
Sekretaris

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Biodata Pribadi

Nama Lengkap : Lilis Budiarti
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tgl. Lahir : Wonosobo, 19 November 1993
Alamat Asal : Krajan Lor RT002 RW 001 Beran Kepil
Wonosobo
Alamat Tinggal : Jalan Angga Jaya 1 No. 28 A Condong Catur,
Depok Sleman, Yogyakarta
Email : lilisbudiarti5@gmail.com
Nama Ibu : 082242350442



B. Latar Belakang Pendidikan Formal

Jenjang	Nama Sekolah	Tahun
TK	TK Aisiyah Beran	1998-2000
SD	MI Muhammadiyah Beran	2000-2006
SMP	SMP Muhammadiyah Tempuran Magelang	2006-2009
SMU	SMK Muhammadiyah 1 Wonosobo	2009-2012
SI	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	2013-2017

C. Pengalaman Berorganisasi

1. TDA (Tangan Di Atas) 2014
2. PDM (Pimpinan Daerah Muhammadiyah Wonosobo) 2012
3. IPM (Ikatan Pelajar Muhammadiyah Wonosobo) 2012

D. Pengalaman Pekerjaan

1. CV. Kompo Motor Wonosobo sebagai marketing
2. Bangkit Mart Sapuran sebagai kasir
3. Menara Celullar sebagai Penjualan

E. Keahlian

1. Microsoft Word
2. Microsoft Excel
3. Berbahasa Inggris

