

**MANAJEMEN PELATIHAN BAGI PETUGAS HAJI DAERAH
OLEH BIRO BINA MENTAL SPIRITUAL SEKRETARIAT DAERAH
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA TAHUN 2019**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh

Matsna Soliha Mubarakah

NIM: 16240048

Pembimbing:

Dr. H. Andy Dermawan., M.Ag

NIP: 19700908 200003 1 001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2020



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-386/Un.02/DD/PP.00.9/05/2020

Tugas Akhir dengan judul : MANAJEMEN PELATIHAN BAGI PETUGAS HAJI DAERAH OLEH BIRO BINA
MENTAL SPIRITUAL SEKRETARIAT DAERAH DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA TAHUN 2019

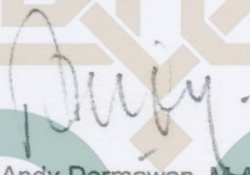
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MATSNA SOLIHA MUBAROKAH
Nomor Induk Mahasiswa : 16240048
Telah diujikan pada : Rabu, 15 April 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang


Dr. Andy Dermawan, M.Ag
NIP. 19700908 200003 1 001

Penguji I

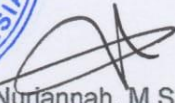
Penguji II


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


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



Yogyakarta, 15 April 2020
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Dekan


Dr. Hj. Nurjannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001



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, memberikan petunjuk serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Matsna Soliha Mubarakah

NIM : 16240048

Judul Skripsi : Manajemen Pelatihan bagi Petugas Haji Daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2019

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi/tugas akhir tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 26 Maret 2020

Mengetahui,
Ketua Jurusan

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP.196701041993031003

Pembimbing

Dr. H. Andy Dermawan, M.Ag
NIP.197009082000031001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Matsna Soliha Mubarokah

Nim : 16240048

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Manajemen Pelatihan bagi Petugas Haji Daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2019** adalah hasil karya saya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang diambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka peneliti siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 26 Maret 2020

Yang menyatakan,



Matsna Soliha Mubarokah

NIM: 16240048

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ
وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي
ضَلَالٍ مُبِينٍ

Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka Kitab dan Hikmah (As-Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata.

(Q.S. Al-Jumu'ah: 2)¹

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: PT Insan Media Pustaka), hlm. 553.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah dzat yang Maha pengasih lagi Maha Penyayang, yang telah memberikan banyak nikmat dan senantiasa memberikan hidayahnya kepada setiap makhluk ciptaan-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul: Manajemen Pelatihan bagi Petugas Haji Daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2019.

Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW, semoga selalu tercurahkan kepada keluarga besar beliau, sahabat-sahabatnya, *tabi'in-tabi'uttabiin*, dan kita sebagai umatnya semoga mendapat syafaatnya kelak di *yaumul akhir*. *Aamiin ya rabbal'alamin*.

Peneliti menyadari bahwa penulisan ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil, sudah sepatutnya peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan demi terselesaikannya penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti ucapkan terimakasih kepada:

1. Prof K.H. Yudian Wahyudi, M.A.,Ph.D, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc. selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA).
5. Dr. H. Andy Dermawan, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan peneliti dalam penulisan skripsi hingga selesai.
6. Bapak dan Ibu dosen, karyawan dan karyawan serta seluruh civitas akademik di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
7. Dra. Puji Astuti, M.Si selaku Kepala Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2015-2019 yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk melangsungkan penelitian.
8. Seluruh staf dan pegawai Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah daerah Istimewa Yogyakarta. Khususnya Bapak Djarot Margiantoro, STP.,MSc selaku Kepala Bagian Pengelolaan Kebijakan Bina Mental dan Sarana Keagamaan dan Bapak Rahman Asjiharti Fandaru, S.Sos yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Bapak Abdul Rozak dan Ibu Mutliah, kedua orang tua terkasih yang senantiasa memberikan kasih sayang, do'a, dan bantuan moril serta materil yang tanpa lelah kepada anaknya demi kelancaran skripsi ini dan kesuksesan dimasa mendatang.
10. Untuk kakak Rizqoh Jazilah dan adik Muhammad Uways al-Qorni yang tidak bosan-bosan memberi semangat meskipun dengan cara yang tanpa mereka sadari.

11. KH. Muhammad Subki (Cak Mat) di Mlangi Sleman Natasha Anggia sahabatku terimakasih atas kebaikan serta bantuannya selama proses penelitian.
12. Ayun Ashlin, Adelian Abidin, Fina Marzuqoh, Subchita Nurlaila, Maya Lestari, Fira wati dan teman-teman jurusan manajemen dakwah angkatan 2016 yang telah membantu dan memberikan semangat kepada peneliti, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
13. Teman-teman KKN Desa Igirmranak, terima kasih atas kerja sama dan kebersamaannya.
14. Pengasuh Pondok Pesantren Al-Munawwir Komplek Q Ibu Ny. H Khusnul Khotimah warsun beserta keluarga, semoga Allah senantiasa membalas semua kebaikan-kebaikan.
15. Teman-teman komplek Q5 khususnya kamar 5A, terimakasih telah menjadi tempat terbaik peneliti dan mengajarkan arti kebersamaan.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti sangat senang dan terhormat apabila ada koreksi, kritik dan saran untuk meningkatkan kualitas dalam penulisan skripsi ini. Akhirnya, semoga Allah senantiasa SWT selalu meridhai segala amal dan usaha kita semua. *Aamiin*

Yogyakarta, 26 Maret 2020



Matsna Soliha Mubarakah
Nim. 16240048

ABSTRAK

Matsna Soliha Mubarakah, 16240048, Manajemen Pelatihan bagi Petugas Haji Daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2019. Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga. Petugas haji merupakan salah satu unsur terpenting dalam keberhasilan penyelenggaraan ibadah haji, oleh karena itu kegiatan pelatihan petugas haji harus dikelola dengan baik agar dapat mencetak petugas haji yang profesional, kompeten dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Terdapat permasalahan yang dihadapi oleh petugas haji daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu mereka kurang memahami tugasnya dan kurang berkoordinasi antar petugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen Pelatihan bagi Petugas Haji Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang diselenggarakan oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2019.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat deskriptif-kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Analisis data yang dilakukan melalui beberapa tahap yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi teknik diantaranya wawancara, observasi dan dokumentasi, sedangkan triangulasi sumber diperoleh dari tiga *key informan* yaitu kepala Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY, Staff, dan peserta pelatihan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori ADDIE (*analysis, design, development, Implementation dan Evaluation*) yang dipopulerkan oleh Reiser & Mollenda pada tahun 1990-an

Hasil penelitian ini adalah manajemen pelatihan bagi petugas haji daerah yang diselenggarakan oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta belum maksimal. Adapun dari lima komponen pendekatan ADDIE tersebut satu diantaranya kurang terlaksana dengan baik yaitu pada tahap *implementation*, yang mana jadwal pelatihan cukup padat sehingga proses pembelajaran kurang terserap dengan baik oleh peserta pelatihan, materi-materi perlu ditambah muatan yang lebih cocok dengan kerja operasional dan narasumber kurang maksimal dalam menyampaikan materi pelatihan.

Keywords: Manajemen, Pelatihan, Petugas Haji, Mental Spiritual

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	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Kajian Pustaka.....	6
F. Kerangka Teori.....	11
G. Metode Penelitian	19
H. Sistematika Pembahasan	26

BAB II GAMBARAN UMUM BIRO BINA MENTAL SPIRITUAL SEKRETARIAT DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

A.	Letak geografis Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta	28
B.	Profil Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.....	29
C.	Visi, Misi, Tugas, Fungsi, Tujuan dan sasaran Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta	31
D.	Struktur Organisasi Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta	36
E.	Sumber Daya Manusia Biro Bina Mental Sekretariat daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.....	40
F.	Sarana dan Prasarana Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah daerah Istimewa Yogyakarta	45
G.	Program Kerja Biro Bina Mental Sekretariat Daerah daerah Istimewa Yogyakarta.....	46
H.	Gambaran Umum Bagian Pengelolaan Kebijakan Bina Mental dan Sarana Keagamaan	52
I.	Kegiatan-Kegiatan Bagian Pengelolaan Kebijakan Bina Mental dan Sarana Keagamaan	54

BAB III PEMBAHASAN

A. Pendekatan ADDIE dalam Proses Pelatihan.....	63
B. Implementasi Pendekatan ADDIE dalam Pelatihan Petugas Haji Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta	64
1. <i>Analysis</i>	64
2. <i>Design</i>	67
3. <i>Development</i>	81
4. <i>Implementation</i>	87
5. <i>Evaluation</i>	107

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	114
B. Saran	115

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data	25
Gambar 1.2 Triangulasi Sumber Data	26
Gambar 2.1 Struktur Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY	36
Gambar 2.2 Struktur Organisasi Bagian Pengelolaan Kebijakan Bina Mental dan Sarana Keagamaan	53



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Profil Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY	31
Tabel 2.2 Data Pegawai Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY	41
Tabel 2.3 Kondisi Pegawai Berdasarkan Golongan	44
Tabel 2.4 Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
Tabel 2.5 Data Aset Sarana Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY	45
Tabel 2.6 Data Aset Prasarana Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY	46
Tabel 2.7 Program dan Kegiatan Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY.....	51
Tabel 2.8 Data Pegawai Bagian Pengelolaan Kebijakan Bina Mental dan Sarana Keagamaan	52
Tabel 3.1 Jadwal Pelatihan Calon Petugas Haji Daerah.....	77
Tabel 3.2 Jadwal Praktik Manasik Haji Calon Petugas Haji Daerah.....	79
Tabel 3.3 Daftar Petugas Haji Daerah	90
Tabel 3.4 Daftar Materi Pelatihan Petugas Haji Daerah	93
Tabel 3.5 Daftar Pelatih Pelatihan Petugas Haji Daerah	95

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul penelitian ini adalah “Manajemen Pelatihan bagi Petugas Haji Daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2019”, maka perlu dijelaskan beberapa istilah berikut ini:

1. Pengertian Manajemen Pelatihan

Manajemen pelatihan terdiri dari dua kata yaitu manajemen dan pelatihan. Definisi manajemen menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau pimpinan yang bertanggungjawab atas jalannya perusahaan dan organisasi.²

Selanjutnya adalah pengertian pelatihan, istilah pelatihan berasal dari kata latih yang berarti cara. Pengertian pelatihan dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* yang diterbitkan oleh Departemen Pendidikan dan Nasional dijelaskan, bahwa “pelatihan adalah proses, cara, perbuatan melatih kegiatan atau pekerjaan melatih”.³

² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hlm. 909.

³ Departemen Pendidikan dan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, Cetakan Ketiga, 2005), hlm. 643.

Dapat ditarik kesimpulan pengertian manajemen pelatihan adalah suatu usaha mengelola kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan petugas atau pegawai, dengan cara membina dan mengarahkan sesuai dengan bidangnya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

2. Petugas Haji Daerah

Petugas haji daerah adalah Petugas yang membantu petugas kelompok terbang (kloter) dalam menjalankan tugasnya. Petugas haji daerah diangkat dan ditetapkan oleh Gubernur atau Bupati/Walikota untuk melayani daerah masing-masing.⁴

Petugas haji daerah yang dimaksud peneliti adalah petugas haji Daerah Istimewa Yogyakarta yang selanjutnya disebut petugas haji daerah merupakan petugas haji yang menyertai jemaah di bidang pelayanan umum, pelayanan bimbingan ibadah, dan pelayanan kesehatan sejak di daerah, selama di Arab Saudi sampai kembali ke Tanah Air. Peneliti memfokuskan pada pelatihan petugas haji daerah pada tahun 2019.

3. Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta

Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta yang selanjutnya disebut Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY merupakan salah satu instansi yang ada di lingkungan Sekretariat

⁴ Kementerian Agama RI, *Buku Pintar Penyelenggaraan Ibadah Haji*, hlm. 3.

Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY adalah biro yang menyelenggarakan pelatihan untuk Petugas Haji di Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Petugas haji merupakan salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan ibadah haji, baik di Tanah Air maupun pada masa berlangsungnya proses operasional ibadah haji di Arab Saudi. Oleh karena itu petugas haji dituntut profesional, kompeten, memiliki dedikasi yang tinggi, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Petugas haji daerah ditetapkan oleh Gubernur atau Bupati/Walikota untuk melayani jemaah daerah masing-masing. Diharapkan dapat menjadi penghubung antar petugas dan jemaah di daerah masing-masing. Sesuai amanat Undang-Undang No 13 tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah menyebutkan, pemerintah sebagai pihak penyelenggara Ibadah Haji dan Umrah bertujuan memberikan pembinaan, pelayanan, dan perlindungan bagi jemaah haji dan jemaah umrah sehingga jemaah haji dapat menunaikan ibadahnya sesuai dengan ketentuan Islam.⁵ Salah satu upaya untuk mewujudkan amanat undang-undang tersebut adalah melalui penyempurnaan manajemen pelatihan petugas haji. Petugas haji tidak akan melaksanakan tugasnya dengan baik apabila tidak mendapatkan pelatihan secara baik dan benar.

⁵ Pasal 2 Undang-Undang No 13 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji Reguler.

Sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya, pemerintah secara terus-menerus berupaya melakukan perbaikan penyelenggaraan ibadah haji, terutama melalui pembenahan sistem dalam berbagai aspek, termasuk aspek pembinaan petugas.

Pelatihan petugas haji daerah merupakan usaha pemerintah daerah dalam mencetak petugas haji daerah yang profesional dan berkualitas. Pelatihan ini diberikan kepada petugas haji daerah yang telah lulus seleksi, kemudian para petugas haji dibekali ilmu dan keterampilan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi di Arab Saudi. Pelatihan ini bertujuan untuk memantapkan kemampuan petugas haji daerah agar petugas haji mampu melayani jemaah dengan baik.

Berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan mengenai program pelatihan petugas haji daerah yang diselenggarakan oleh Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY, yaitu terdapat beberapa petugas haji yang belum menguasai materi/tugas sebagai petugas haji. Sebagaimana yang dikatakan Bapak Djarot Margiantoro selaku Kepala Bagian Pengelolaan Kebijakan Bina Mental dan Sarana Keagamaan mengatakan bahwa terdapatnya petugas haji yang masih kebingungan dengan tugasnya, dan ada beberapa masalah yang terjadi pada saat bertugas dilapangan salah satunya koordinasi antar petugas haji masih kurang. Hal itu dapat menjadi hambatan bagi petugas haji daerah dalam menjalankan tugasnya.⁶

⁶ Berdasarkan hasil wawancara pra-penelitian dengan Bapak Djarot Margiantoro selaku Ketua Tim Teknis Penyelenggaraan Pelatihan Petugas Haji Daerah Daerah istimewa Yogyakarta, pada tanggal 20 Oktober 2019, pukul 09.00 WIB.

Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY selaku penyelenggara pelatihan petugas haji daerah Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai tugas pokok untuk terus memberikan pelatihan kepada calon petugas haji, maka dari itu perlu adanya manajemen pelatihan yang baik bagi petugas haji daerah agar pelatihan efektif dan efisien. Seperti yang diketahui salah satu kunci sukses atau tidaknya penyelenggaraan ibadah haji ditentukan pada kualitas petugas haji dan kualitas petugas haji tergantung pada pelatihan yang diberikan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik meneliti tentang “Manajemen Pelatihan bagi Petugas Haji Daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY Tahun 2019”.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalahnya adalah Bagaimana manajemen pelatihan bagi petugas haji daerah yang diselenggarakan oleh Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY Tahun 2019 ?

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Manajemen Pelatihan bagi Petugas Haji Daerah yang diselenggarakan oleh Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY Tahun 2019.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

Bagi lembaga penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber masukan untuk Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY dalam mengelola program pelatihan petugas haji daerah Daerah Istimewa Yogyakarta di masa yang akan datang.

Bagi Fakultas Dakwah dan Komunikasi, diharapkan penelitian ini menjadi referensi tambahan khususnya bagi jurusan Manajemen Dakwah.

b. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan dan sumbangan pemikiran mengenai manajemen pelatihan, manajemen pelatihan tidak hanya dibutuhkan dalam perusahaan untuk melatih karyawannya saja akan tetapi juga untuk lembaga selain perusahaan. Diharapkan juga dapat menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya.

E. Kajian pustaka

Berdasarkan kajian terhadap beberapa skripsi dan jurnal, penelitian tentang manajemen pelatihan telah banyak yang meneliti akan tetapi dengan waktu dan tempat yang berbeda. Berikut judul skripsi yang digunakan sebagai tinjauan kepustakaan antara lain:

Pertama, Skripsi yang ditulis oleh Siti Khodijah Nurfizri dengan judul “*Manajemen Pelatihan Sertifikasi Pembimbing Manasik Haji pada Kantor Wilayah Kementerian Agama DKI Jakarta Tahun 2015*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan pelatihan, pengorganisasian pelatihan, penggerakan pelatihan, dan pengawasan pelatihan yang dilakukan oleh Kanwil DKI Jakarta. Hasil dari penelitian ini adalah Kantor Wilayah Kementerian Agama telah menjalankan program pelatihan sesuai dengan fungsi manajemen. Namun, terdapat 1 dari 99 peserta yang tidak berhasil mendapatkan sertifikat pembimbing manasik haji, hal ini disebabkan faktor kedisiplinan peserta yang belum maksimal.⁷

Kedua, Skripsi yang ditulis oleh Hariyanti dengan judul “*Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Asuransi Takaful Cabang Yogyakarta Tahun 2016*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen pelatihan dan pengembangan SDM yang diterapkan di PT Asuransi Takaful Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini manajemen pelatihan secara umum sudah dilakukan dengan baik, dan menerapkan proses atau tahapan secara sistematis mulai dari perencanaan sampai evaluasinya. Namun pada tahapan terakhir evaluasi yang dilakukan masih belum maksimal, PT Asuransi Takaful menggunakan sistem *pretest-posttest* baru untuk *product*

⁷ Siti khodijah Nurfizri, “Manajemen Pelatihan Sertifikasi Pembimbing Manasik Haji pada Kantor Wilayah Kementian Agama DKI Jakarta” *Skripsi*, (Jakarta: Tidak Diterbitkan, 2015).

knowledge saja sedangkan 9 tahapan pelatihan yang lain masih menggunakan sistem *role play* dan *closing* nasabah.⁸

Ketiga, Skripsi yang ditulis oleh A. Syauqi Zamzami Zain dengan judul “*Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Petugas Haji (Panitia Penyelenggara Ibadah Haji Arab Saudi) pada Direktorat Jendral Penyelenggaraan Haji dan Umroh Kementerian Agama RI Tahun 2017*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui program pelatihan petugas haji (PPIH Arab Saudi) pada Direktorat Jendral Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kementerian Agama Republik Indonesia. Hasil dari penelitian ini evaluasi petugas haji yang dilakukan oleh Direktorat Jendral Penyelenggaraan Haji dan Umrah RI, terdiri dari tiga unsur yaitu: *pertama*, evaluasi *Input* (masukan) pada tahap ini pelatihan petugas haji sudah sesuai dengan ketentuan Subdit Petugas Haji seksi Pelatihan Petugas Haji serta sesuai dengan persetujuan Direktorat Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umrah. *Kedua*, evaluasi proses pelatihan berjalan dengan baik namun ada beberapa peserta tidak ikut dalam kegiatan simulasi pelayanan dan penanganan kasus-kasus di Jeddah, Makkah, dan Madinah. *Ketiga*, evaluasi *output* menghasilkan peningkatan pengetahuan peserta pelatihan petugas haji.⁹

⁸ Hariyati, “Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Asuransi Takaful Cabang Yogyakarta Tahun 2016” *Skripsi*, (Yogyakarta: Tidak Diterbitkan, 2016).

⁹ A. Syauqi Zamzami Zain, “Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Petugas Haji (Panitia Penyelenggara Ibadah Haji Arab Saudi) pada Direktorat Jendral Penyelenggaraan Haji dan Umroh Kementerian Agama RI Tahun 2017” *Skripsi*, (Yogyakarta: Tidak Diterbitkan, 2018).

Keempat, Skripsi yang ditulis oleh Zuhronia Umilati dengan judul *"Manajemen Pelatihan Kader Muballigh Hijrah yang diterapkan oleh Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri Gandu Sendang Tirto Berbah Sleman Yogyakarta Tahun Ajaran 2014/2015"*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen pelatihan kader *muballigh* hijrah yang diterapkan oleh Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri Gandu Sendangtirto Berbah Sleman Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini secara umum Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri telah menerapkan unsur-unsur penting dalam manajemen pelatihan namun belum dikelola secara sistematis. Ada beberapa hal yang perlu diperbaiki dalam manajemen pelatihannya, yakni perlu dibuat TOR (*Term Of Reference*) sebagai buku panduan latihan, perlu adanya penjadwalan khusus untuk pelaksanaan kegiatan pelatihan, perlu diadakannya struktur organisasi pelatihan *muballigh* hijrah dengan *job discription* masing-masing divisi, kemudian pada tahap evaluasi panitia pelaksana perlu memetakan kembali kebutuhan pelatihan *muballigh* dengan cara membagikan form/angket untuk bahan perbaikan kedepannya.¹⁰

Kelima, Jurnal yang ditulis oleh Nurul Khurotin dengan judul *"Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT Beon Intermedia Cabang Malang"*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan analisis kebutuhan, metode, manfaat, faktor pendukung,

¹⁰ Zuhronia Umilati, "Manajemen Pelatihan Kader *Muballigh* Hijrah yang diterapkan oleh Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri Gandu Sendangtirto Berbah Sleman Yogyakarta Tahun Ajaran 2014-2015" *Skripsi*, (Yogyakarta: Tidak Diterbitkan, 2016).

faktor penghambat, dan metode evaluasi pelatihan, serta pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan, bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan pekerjaan individu karyawan. Manfaat kegiatan pelatihan dan pengembangan dapat dirasakan oleh karyawan maupun perusahaan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan didukung penuh oleh PT Beon Intermedia. Pelatihan dan pengembangan bertujuan meningkatkan kompetensi sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Faktor penghambat yang muncul adalah kurangnya perhatian manajemen dan kurangnya motivasi karyawan untuk mengikuti kegiatan pelatihan. Evaluasi kegiatan tidak dilakukan secara formal melainkan hanya dengan *sharing session* antara karyawan dan para *team leader*.¹¹

Pengamatan peneliti dari beberapa skripsi dan jurnal, belum ada penelitian mengenai “Manajemen Pelatihan bagi Petugas Haji Daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2019. Penelitian pada skripsi ini memfokuskan pada manajemen pelatihan bagi petugas haji daerah oleh Biro Bina Daerah Istimewa Yogyakarta mulai dari analisis kebutuhan sampai dengan evaluasi kegiatan.

¹¹ Nurul Khurotin, “Analisis Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia” *Jurnal Administrasi Bisnis*, (JAB) Vol.64. No.1 November (Malang: Universitas Brawijaya, 2018).

F. Kerangka Teori

1. Manajemen Pelatihan

Manajemen pelatihan terdiri dari dua kata yaitu manajemen dan pelatihan. Manajemen menurut *Kamus Bahasa Indonesia* yakni proses pemakaian sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan, penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.¹²

Pengertian Manajemen dalam *Kamus Manajemen*, kata manajemen memiliki dua arti yaitu *pertama*, manajemen adalah proses menggerakkan tenaga manusia, modal dan peralatan lainnya secara terpadu untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. *Kedua*, manajemen adalah pejabat pemimpin (perusahaan) yang bertanggung jawab atas jalannya organisasi atau perusahaan.¹³

Arti manajemen menurut beberapa pakar, adalah sebagai berikut:¹⁴

- a. Marry Parker Follet, manajemen adalah seni dalam menyelesaikan suatu pekerjaan melalui orang lain.
- b. Daniel A. Waren, Manajemen adalah sebuah proses sosial dan teknis yang memanfaatkan sumber daya manusia, mempengaruhi

¹² Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hlm. 909.

¹³ BN. Marbun, *Kamus Manajemen*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2003), hlm.155.

¹⁴ Heflin Frinces, *Manajemen Membangun Sukses*, (Yogyakarta: Mida Pustaka, 2008), hlm. 60

aksi humanisasi dan memfasilitasi perubahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

- c. Koont & Donnell, manajemen adalah kerja sama dari individu-individu ke arah pencapaian tujuan bersama, di organisasi dalam bentuk perkumpulan formal.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat dikatakan, bahwa pengertian manajemen adalah suatu usaha mengelola kegiatan secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

pengertian pelatihan, Istilah pelatihan berasal dari kata latih yang berarti cara. Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia* yang diterbitkan oleh Departemen Pendidikan dan Nasional dijelaskan, bahwa “pelatihan adalah proses, cara, perbuatan melatih kegiatan atau pekerjaan melatih”.¹⁵

Pengertian menurut beberapa ahli, di antaranya:

- a. Oemar Hamalik berpendapat, bahwa pelatihan diartikan sebagai suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam suatu waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna

¹⁵ Departemen Pendidikan dan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, Cetakan Ketiga, 2005), hlm. 643.

meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.¹⁶

b. Wilson Bangun dalam bukunya, *Manajemen Sumber Daya Manusia* mengartikan “pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif”.¹⁷

c. R. Wayne Mondy dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* mengartikan “Pelatihan adalah melaksanakan kegiatan yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.”¹⁸

Dari beberapa pengertian tersebut dikatakan, bahwa pengertian pelatihan adalah usaha lembaga atau perusahaan untuk meningkatkan kualitas kemampuan petugas atau pegawai dengan cara membina dan mengarahkan pegawai sesuai dengan bidang atau tugasnya.

Dapat ditarik kesimpulan pengertian manajemen pelatihan adalah suatu usaha dalam mengelola kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan petugas atau pegawai, dengan cara membina dan mengarahkan sesuai dengan bidangnya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

¹⁶ Oemar hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm.10.

¹⁷ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 201.

¹⁸ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 210.

2. Pendekatan ADDIE dalam Proses Pelatihan

Istilah pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada model atau pola yang didalamnya mencerminkan atau menggambarkan adanya sejumlah langkah dan prosedur yang sistematis dan sistemik untuk digunakan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Tahap-tahap kegiatan yang terdapat dalam model ADDIE adalah sebagai berikut:¹⁹

a. Menganalisis (*Analysis*)

Pada tahap ini seorang perancang program pelatihan atau *training designer* perlu melakukan proses penilaian kebutuhan pelatihan yang dikenal dengan istilah *Training Need Analysis* atau TNA. Dalam melakukan proses TNA, perancang program pelatihan harus mengumpulkan data dan informasi yang terkait dengan masalah kinerja yang dihadapi oleh sebuah unit kerja dalam sebuah perusahaan.

b. Merancang (*Design*)

Tahap desain dilakukan dengan mengidentifikasi sub-sub kemampuan yang perlu dimiliki oleh peserta agar dapat menguasai kompetensi umum program pelatihan. Sub-sub kemampuan tersebut bersifat spesifik dan disebut sebagai kompetensi khusus program pelatihan. Sub-sub kemampuan atau kompetensi ini

¹⁹ Benny A. Pribadi, MA, *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (Implementasi Model ADDIE)*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2014), hlm. 23.

diperoleh melalui analisis terhadap kemampuan atau tujuan program pelatihan.

c. Mengembangkan (*Development*)

Pada tahap ini bahan pelatihan atau *training materials* diproduksi atau diadaptasi agar dapat digunakan dalam menyampaikan isi atau materi program pelatihan kepada peserta.

Bahan pelatihan dalam hal ini dapat dimaknai sebagai sarana atau media yang dapat digunakan dalam menyampaikan informasi dan pengetahuan dari instruktur kepada peserta program. Bahan pelatihan yang telah dikembangkan sesuai dengan teori dan prinsip-prinsip pembelajaran akan dapat memfasilitasi peserta program pelatihan dalam mencapai tujuan atau kompetensi umum program pelatihan.

d. Mengimplementasikan (*Implementation*)

Pada tahap ini program pelatihan dilaksanakan sesuai dengan desain program yang telah dikembangkan sebelumnya.

Instruktur menyampaikan isi atau materi pelatihan kepada peserta berdasarkan rancangan atau desain program yang telah dibuat sebelumnya.

e. Mengevaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi dapat dimaknai sebagai proses yang dilakukan untuk menentukan nilai, harga, dan manfaat dari suatu objek.

Dalam hal ini objek yang dinilai dapat berupa sebuah produk atau program pembelajaran.

3. Petugas Haji

a. Pengertian Petugas Haji

Istilah petugas berasal dari kata tugas yang artinya wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan. Sedangkan pengertian petugas adalah orang yang bertugas melakukan sesuatu.²⁰ istilah haji dalam ensiklopedia Islam berarti menyengaja atau menuju dan mengunjungi baitullah. Makna haji dalam Kamus Bahasa Arab yakni *qashd* berarti tujuan, maksud, dan menyengaja.²¹

Masing-masing istilah ini kemudian digabungkan menjadi petugas haji, Kementerian Agama RI Direktorat Jendral Penyelenggaraan Haji dan Umrah mengartikan petugas haji adalah petugas yang diangkat oleh Menteri Agama yang diberi tanggung jawab untuk menjalankan tugas dan fungsi panitia penyelenggara ibadah haji (PPIH) Arab Saudi (Non Kloter), petugas yang menyertai jemaah (kloter), dan tenaga musim.²²

²⁰ Departemen Pendidikan dan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai pustaka, 2005), hlm. 1215.

²¹ Kemenag RI, *Dinamika dan Perspektif Haji Indonesia*, (Jakarta: CV Duta Peraga, 2010), hlm 87.

²² Keputusan Direktur Jendral Penyelenggara Haji dan Umrah, *Pedoman Rekrutmen Haji Indonesia*. (Jakarta: Kementerian Agama, 2013), hlm 2.

b. Macam-macam petugas Haji

Direktorat Penyelenggaraan Haji dan Umrah Kementerian agama RI membagi petugas haji menjadi tiga bagian yaitu Petugas Kloter, Petugas Non Kloter dan Tenaga Musim. Penjelasan nya sebagai berikut:²³

- 1) Petugas Haji yang menyertai jemaah haji (kloter) terdiri dari:
 - a) Tim Pemandu Haji Indonesia (TPHI) adalah petugas yang menyertai jemaah dalam bidang administrasi dan manajerial (ketua kloter)
 - b) Tim Pembimbing Ibadah Haji Indonesia (TPIHI) adalah petugas yang mmenyertai jemaah dalam bidang bimbingan ibadah (pembimbing ibadah)
 - c) Tim Kesehatan Haji Indonesia (TKHI) adalah petugas yang menyertai jemaah dalam bidang pelayanan kesehatan baik dokter, perawat atau petugas kesehatan lainnya seperti ahli gizi, ahli rekam medis, tenaga farmasi ataupun sanitarian.
 - d) Tim Pemandu Haji Daerah (TPHD) adalah petugas haji yang ditetapkan oleh Gubernur/Walikota atau bupati untuk melayani daerah masing-masing dalam bidang pelayanan umum dan bimbingan ibadah.

²³ Buku Pintar Penyelenggaraan Ibadah Haji, Direktorat Jendral Penyelenggaraan Haji dan Umrah, 2012, hlm. 3.

e) Tim Kesehatan Haji Daerah (TKHD) adalah petugas haji yang ditetapkan Gubernur/Walikota atau Bupati untuk melayani daerah masing-masing dalam bidang kesehatan.

2) Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH Non Kloter) terdiri dari:

a) Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH) adalah panitia yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan haji di tingkat pusat, Arab Saudi, dan Embarkasi.

b) Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH Pusat) adalah panitia penyelenggara ibadah haji yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan perhajian yang akan ditempatkan di Kementerian Agama Republik Indonesia.

c) Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH Arab Saudi) adalah petugas haji yang bertanggung jawab dalam pembinaan, pelayanan umum, bimbingan ibadah, pelayanan kesehatan serta perlindungan jemaah haji di Arab Saudi.

PPIH Arab Saudi ditugaskan di tiga daerah kerja, yaitu: Jeddah, Madinah dan Makkah serta kantor Misi Haji di Jeddah.

d) Panitia Penyelenggara Ibadah Haji (PPIH Embarkasi) adalah petugas haji yang bertanggung jawab pada pembinaan, pelayanan umum, bimbingan ibadah dan

pelayanan kesehatan serta perlindungan setiap calon jemaah haji di embarkasi.

- 3) Tenaga Musim yang disingkat Temus adalah petugas haji yang direkrut dari mahasiswa Arab Saudi dan sekitarnya serta WNI yang berdomisili di Arab Saudi ditetapkan oleh Direktur Jendral Penyelenggara Haji dan Umrah.

c. Uraian Tugas Petugas Haji Daerah

- 1) Petugas Pelayanan bimbingan ibadah haji, bertugas membantu tugas-tugas TPIHI sejak dari daerah asal, selama di Arab Saudi sampai dengan kepulangan jemaah haji.
- 2) Petugas Pelayanan kesehatan haji, bertugas membantu tugas-tugas TKHI sejak dari daerah asal, selama di Arab Saudi sampai dengan kepulangan jemaah haji.
- 3) Petugas Pelayanan umum, bertugas membantu tugas-tugas TPHI sejak dari daerah asal, selama di Arab Saudi sampai dengan kepulangan jemaah haji.

G. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yakni penelitian yang ditujukan untuk mengumpulkan fakta dan menguraikan secara menyeluruh serta teliti dengan persoalan yang akan dipecahkan. Penelitian ini menggambarkan dan menjelaskan

kegiatan pelatihan di Biro Bina Mental Spiritual Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*), yakni kegiatan penelitian di lingkungan tertentu untuk mengadakan pengamatan dan memperoleh data. Penelitian ini dilakukan di Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.²⁴

3. Langkah-langkah Penelitian

Langkah-langkah penelitian ini adalah sebagai berikut:²⁵

a. Tahap pra lapangan

Tahap ini peneliti melakukan survey terlebih dahulu berupa penjajakan lapangan tentang latar penelitian, mencari data tentang hal-hal yang berkaitan dengan topik penelitian sampai perizinan yang harus dipenuhi.

b. Tahap pekerja lapangan

Peneliti memasuki dan memahami lapangan yang bertujuan untuk mengumpulkan data di lapangan.

c. Tahap analisis data

Peneliti melaksanakan serangkaian proses analisis data kualitatif dengan melakukan analisis berdasarkan rumusan data teori dalam

²⁴ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 8.

²⁵ Lexy J Moeloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosdakarya, 2010) hlm. 127-151.

usaha membahas permasalahan yang ada untuk menarik kesimpulan.

4. Subjek dan Objek Penelitian

- a. Subjek penelitian adalah informan yang menjadi sasaran masalah yang diteliti sebagai sumber informasi, informan yang memberikan informasi yaitu Kepala Biro Bina Metal Spiritual Setda DIY (Ibu Puji Astuti), staff (Bapak Djarot Margiantoro, Bapak Rahman Asjharti Fandaru, Ibu Yistin Dhamayanti) dan peserta pelatihan (Bapak Dadan Hidayat, Bapak Zainul Arifin, dan Ibu Netty Riswiyanti).
- b. Objek penelitian adalah yang menjadi titik fokus perhatian dari penelitian. Fokus penelitian ini yaitu manajemen pelatihan bagi petugas haji daerah di Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang 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 tiga yaitu:

a. Observasi

Metode observasi ini diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan yang sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki.²⁶ Pada tahap observasi peneliti mengamati kondisi umum Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY untuk menggali data terkait dengan kegiatan pelatihan petugas haji daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*Interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.²⁷

c. Jenis wawancara yang digunakan adalah jenis wawancara semi struktur, yaitu wawancara untuk menemukan informasi yang bukan baku atau informasi tunggal.²⁸ Peneliti menanyakan serangkaian pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian informasi yang diperoleh diperdalam untuk mendapatkan informasi yang mendalam. *Key informan* yang peneliti wawancara di antaranya: Kepala Biro Bina Metal Spiritual Setda DIY (Ibu Puji Astuti), staff (Bapak Djarot Margiantoro, Bapak Rahman Asjharti Fandaru, Ibu

²⁶ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, 1978), hlm. 136.

²⁷ Lexy J. Moeloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.116.

²⁸ *Ibid.*, hlm.190.

Yustin Dhamayanti) dan peserta pelatihan (Bapak Dadan Hidayat, Bapak Zainul Arifin, dan Ibu Netty Riswiyanti. Wawancara digunakan untuk menggali bagaimana manajemen pelatihan yang dilakukan oleh Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY tahun 2019.

d. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian kualitatif.²⁹ Metode dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan informasi dan bukti berupa foto, gambar, catatan, jurnal, majalah, arsip, dan data dokumen lainnya terkait pelatihan petugas haji di Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY Tahun 2019.

6. Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam satu periode tertentu. Miles and Huberman (1984), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu:³⁰

²⁹ Soedarmayanti dan Syarifudin hidayat, *Metodologi Penelitian*. (Bandung : Mandar Maju, 2011), hlm. 86.

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 132.

a. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Penelitian kualitatif mengumpulkan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi). Pengumpulan data dilakukan sehari-hari, mungkin berbulan-bulan sehingga data yang diperoleh akan banyak.

b. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema, dan polanya. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

c. *Data Display* (Penyajian Data)

Penyajian data dalam penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Miles and Huberman (1984) menyatakan "*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*". Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks naratif.

d. *Conclusion Drawing/ Varification*

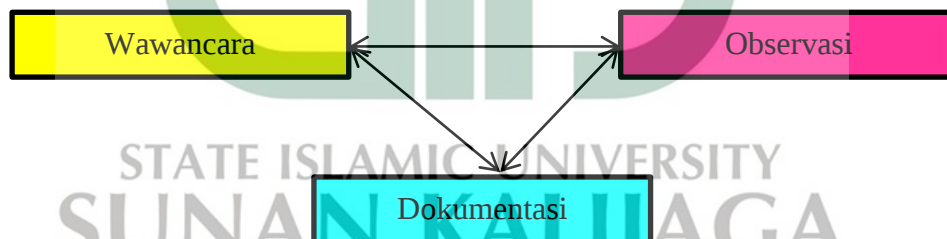
Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran atau objek yang sebelumnya masih

remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

7. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas (validitas internal). Kepercayaan terhadap data penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan penelitian, peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *member check*.³¹ Triangulasi yang dipakai pada penelitian ini ada dua yakni triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi sumber. Berikut uji keabsahan data menggunakan triangulasi teknik pengumpulan data:

Gambar 1.1
Triangulasi Teknik Pengumpulan Data



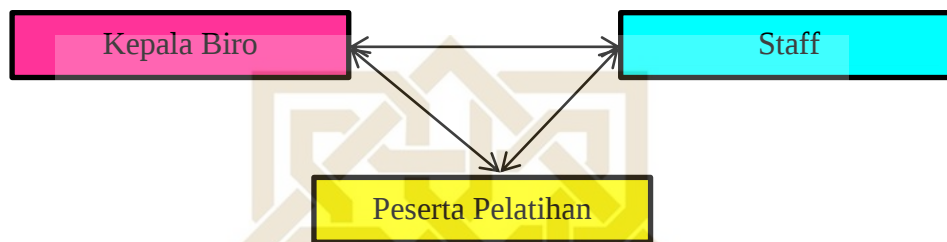
Sumber: Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D

Triangulasi teknik digunakan untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama

³¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif dan R& D*, (bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 270.

dengan teknik yang berbeda.³² Uji keabsahan data berikutnya menggunakan triangulasi sumber sebagai berikut:³³

Gambar 1.2
Triangulasi sumber Data



Sumber: Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D

Triangulasi sumber data digunakan untuk menguji keabsahan data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.³⁴ Sumber data penelitian ini adalah Kepala Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY, staff, dan peserta pelatihan.³⁵

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: Pada bab ini berisi tentang pendahuluan yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah,

³² *Ibid.*, hlm. 274.

³³ *Ibid.*, hlm 273.

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Kepala Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY: Ibu Puji Astuti, Staff: Bapak Djarot Margiantoro, Bapak Rahman Asjharti Fandaru, Ibu Yistin Dhamayanti, Peserta Pelatihan: Bapak Dadan Hidayat, Bapak Zainul Arifin, Ibu Netty Riswiyanti.

tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum dari Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta berupa letak geografis, profil lembaga, visi, misi, tugas pokok, fungsi, tujuan, sasaran, struktur organisasi, sumberdaya manusia, sarana & prasarana, program kerja, gambaran umum bagian pengelolaan kebijakan bina mental & sarana keagamaan, dan kegiatan-kegiatan bagian pengelolaan kebijakan bina mental & sarana keagamaan.

BAB III: Bab ini menjelaskan tentang pembahasan penelitian yang dikomparasikan dengan teori ADDIE (*analysis, design, development, implementation, evaluation*) dan realita.

BAB IV: Bab ini merupakan bab terakhir dalam penelitian ini yang berisikan tentang kesimpulan penelitian dan saran-saran.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa:

Manajemen Pelatihan bagi Petugas Haji Daerah oleh Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY berdasarkan pendekatan ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation* dan *Evaluation*) secara umum sudah dilakukan dengan baik namun pada tahap *implementation* belum efektif.

Pada tahap *analysis*, Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY telah melakukan analisis kebutuhan peserta sebelum pelaksanaan kegiatan pelatihan. Pada tahap *design*, secara keseluruhan Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY telah merancang kegiatan dengan baik walaupun ada kendala dalam pelaksanaannya namun hal ini dapat teratasi dengan baik. Pada tahap *development*, Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY mengembangkan bahan pelatihan yaitu dengan membuat buku panduan untuk peserta pelatihan dan memilih materi-materi yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta pelatihan. Pada tahap *implementation*, Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY telah melaksanakan kegiatan pelatihan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, namun jadwal pelatihan terlalu padat sehingga banyak peserta yang kelelahan dalam proses belajar, materi-

materi pelatihan perlu ditambah muatan yang lebih cocok dengan kerja operasional dan pelatih atau narasumber kurang maksimal dalam menyampaikan materi pelatihan. Pada tahap *evaluation*, Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY melaksanakan rapat evaluasi kegiatan pelatihan bersama dengan tim koordinasi dan peserta pelatihan.

B. Saran

1. Saran untuk Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY
 - a. Diharapkan pada penyelenggaraan pelatihan selanjutnya dibuatkan TOR (*Term Of Reference*) kegiatan pelatihan.
 - b. Waktu pelaksanaan pelatihan perlu diperpanjang agar peserta dapat menyerap materi dengan baik.
 - c. Tata tertib pelatihan hendaknya diperketat agar peserta pelatihan lebih disiplin dalam mengikuti kegiatan pelatihan.
 - d. Materi-materi untuk pelatihan selanjutnya lebih disesuaikan dengan kebutuhan lapangan, dan diharapkan pihak Biro Bina Mental Spiritual Setda DIY memeriksa kembali materi-materi yang akan disampaikan pelatih sebelum kegiatan pelatihan dilaksanakan.
 - e. Buku panduan pelatihan perlu diperinci tentang ketugasan petugas haji daerah agar dapat membantu petugas haji daerah dalam menjalankan tugasnya.
 - f. Alumni petugas haji daerah diikutsertakan menjadi pelatih atau narasumber pada kegiatan pelatihan.

g. Diharapkan melakukan evaluasi pembelajaran berupa angket penilaian untuk peserta pelatihan maupun pelatih.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

- a. Diharapkan untuk meneliti dengan pendekatan ADDIE dari berbagai sudut pandang.
- b. Peneliti merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti tentang keuangan penyelenggaraan petugas haji daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Direktorat Jendral Penyelenggaraan Haji dan Umrah, *Buku Pintar Penyelenggaraan Ibadah Haji*, 2012.
- Departemen Pendidikan dan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, Cetakan Ketiga, 2005.
- Efendi, Marihot Tua, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, 2002.
- Frinces, Heflin, *Manajemen Membangun Sukses*, Yogyakarta: Mida Pustaka, 2008.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, 1978.
- Hamalik, Oemar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- Hariyati, "Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Asuransi Takaful Cabang Yogyakarta Tahun 2016" Skripsi, Yogyakarta: Tidak Diterbitkan, 2016.
- Keputusan Direktur Jendral Penyelenggara Haji dan Umrah, *Pedoman Rekrutmen Haji Indonesia*, Jakarta: Kementerian Agama, 2013.
- Kemenag RI, *Dinamika dan Perspektif Haji Indonesia*, Jakarta: CV Duta Peraga, 2010.
- Khurotin, Nurul, "Analisis Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia" *Jurnal Administrasi Bisnis*, (JAB) Vol.64. No.1 November, Malang: Universitas Brawijaya, 2018.
- Marbun, BN, *Kamus Manajemen*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2003.
- Moeloeng, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, bandung: Rosdakarya, 2010.
- Mondy, R. Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2008.

Nurfizri, Siti Khodijah, “Manajemen Pelatihan Sertifikasi Pembimbing Manasik Haji pada Kantor Wilayah Kementerian Agama DKI Jakarta” Skripsi, Jakarta: Tidak Diterbitkan, 2015.

Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta No 118 Tahun 2018 tentang Pedoman Rekrutmen Petugas Haji Daerah.

Peraturan Daerah Istimewa (Perdais) Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 1 Tahun 2018 tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.

Pribadi, Benny A, *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (Implementasi Model ADDIE)*, Jakarta: Prenada Media Group, 2014.

Rencana Strategi Biro Bina Mental Spiritual Sekretariat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta, Tahun 2017-2022.

Soedarmayanti dan Syarifudin hidayat, *Metodologi Penelitian*, Bandung : Mandar Maju, 2011.

Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif R & D*, Bandung: Alfabeta, 2008.

Umilati, Zuhronia “Manajemen Pelatihan Kader *Muballigh* Hijrah yang diterapkan oleh Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri Gandu Sendangtirto Berbah Sleman Yogyakarta Tahun Ajaran 2014-2015” Skripsi, Yogyakarta: Tidak Diterbitkan, 2016.

Usaman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.

Undang-Undang No 13 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji Reguler.

Widodo, Suparno Eko, *Manajemen Pelatihan*, Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2018.

Zain, A. Syauqi Zamzami “Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Petugas Haji (Panitia Penyelenggara Ibadah Haji Arab Saudi) pada Direktorat Jendral Penyelenggaraan Haji dan Umroh Kementerian Agama RI Tahun 2017” Skripsi, Yogyakarta: Tidak Diterbitkan, 2018.

Internet

Humas Pemda DIY, “Ajang STQ Jadi Motivasi DIY lebih Religius” diakses dari <https://jogjaprov.go.id/berita/detail/7652-ajang-stq-jadi-motivasi-bangun-diy-lebih-religius>

Humas Pemda DIY, “Kerja Keras dan Ikhlas, Kontingen DIY Peringkat 8 MTQ Nasional” diakses dari <https://jogjaprov.go.id/berita/detail/kerja-keras-dan-kerja-ikhlas-kunci-sukses-kontingen-lomba-mtq-diy>

Humas Pemda DIY, “Pesparawi DIY Peringkat 4 Nasional” diakses dari <https://jogjaprov.go.id/berita/detail/terjunksan-85-peserta-pesparawi-diy-sukses-babat-alas>

Triyanto, Eko, “Pembukaan Pesparani DIY, Kakanwil Sampaikan Empat Tujuan Penyelenggaraan” diakses dari <https://diy.kemenag.go.id/738-pembukaan-pesparani-diy,-kakanwil-sampaikan-empat-tujuan-penyelenggaraan.html>

Humas Pemda DIY, “Ustawa Dharma Gita, Refleksikan Tiga Nilai Kehidupan Manusia” diakses dari <https://jogjaprov.go.id/berita/detail/8210-utsawa-dharma-gita-refleksikan-3-nilai-kehidupan-manusia>

Humas Pemda DIY, “Fasi Tingkat DIY Ditandai Penyerahan Piala Bergilir” diakses dari <https://www.jogjaprov.go.id/berita/detail/fasi-x-tingkat-diy-ditandai-penyerahan-piala-bergilir>

Humas Pemda DIY, “Pembinaan Mental Rohani, Upaya Tekan Tindak Korupsi” diakses dari <https://jogjaprov.go.id/berita/detail/7608-pembinaan-mental-rohani-upaya-tekan-tindak-korupsi>

Humas Pemda DIY, “ Hari Santri Nasional Momentum Tebarkan Kedamaian” diakses dari <https://www.jogjaprov.go.id/berita/detail/hari-santri-nasional-momentum-tebarkan-kedamaian>

Humas Pemda DIY, “Pemda DIY Selenggarakan Safari Tarawih Pejabat dan Aparat” diakses dari <https://www.jogjaprov.go.id/berita/detail/pemda-diy-selenggarakan-safari-tarawih-pejabat-dan-aparat>

<https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2019/12/24/511/1027795/phdi-pastikan-belum-berencana-menambah-rumah-ibadah>

Nindias, Khalika, “Kepatihan Kediaman Patih Kantor Gubernur Yogyakarta” <https://jogja.idntimes.com/life/education/nindias-khalika/kepatihan-kediaman-patih-yang-kini-jadi-kantor-gubernur-yogyakarta/full>