

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN
TAKWINUL MUBALLIGHIN YOGYAKARTA
(ANALISIS FUNGSI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Guna Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Pada Jurusan Manajemen dakwah**

Oleh

Mr. Hamdee Mosu
NIM : 11240115

PEMBIMBING

Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP:19720719 200003 1002

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

2014



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto telp.(0274)515856 Fax (0274)552230 Yogyakarta 55281 Email: fd@uin-suka.ac.id

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi
Kepada
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr. wb

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

Nama : Mr. Hamdee Mosu
NIM : 11240115
Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta (Analisis Fungsi Pelatihan dan Pengembangan)

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

Dengan ini kami berharap agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum wr. wb

Yogyakarta, 20 Januari 2014

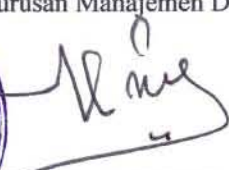
Mengetahui,

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah


Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP:19720719 200003 1002




Muhammad Rasyid Ridla, Drs., M. Si
NIP : 19670104 199303 1003

Achmad Muhammad
Dosen Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi Saudara Mr. Hamdee Mosu
Lamp : 4 Eksemplar

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Dakwah dan
Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta
di
Yogyakarta

Assalamualaikum wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Mr. Hamdee Mosu
NIM : 111240115
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta (Analisis Fungsi Pelatihan Dan Pengembangan)

Telah dapat diterima dan disetujui kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta guna memenuhi sebagai bagian dari syarat memperoleh Gelar Sarjana Sosial Islam Dalam Ilmu Manajemen Dakwah.

Harap kami semoga dalam waktu singkat, saudara tersebut dapat munaqosah Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum wr. Wb

Yogyakarta, 20 Januari 2014
Dosen Pembimbing



Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP:19720719 200003 1002



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mr. Hamdee Mosu
NIM : 11240115
Jurusan : Manajemen Dakwah (SDM)
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya ini yang berjudul : **Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta (Analisis Fungsi Pelatihan Dan Pengembangan)** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan peneliti tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan.

Yogyakarta, 20 Januari 2014

Yang Menyatakan



Mr. Hamdee Mosu
NIM: 11240115



PENGESAHAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/DD/PP.00.9/195/2014

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :

**“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN
TAKWINUL MUBALLIGHIN YOGYAKARTA” (ANALISIS FUNGSI
PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Hamdee Mosu
Nomor Induk Mahasiswa : 11240115
Telah dimunaqasah pada : Kamis, 30 Januari 2014
Nilai Munaqasah : A-

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

TIM MUNAQASAH

Ketua Sidang/ Penguji I


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

Penguji II,


Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP. 19690401 199403 2 002

Penguji III,


H. Okrisal Eka Putra, Lc. M.Ag
NIP 1973101 620001 2 001

Yogyakarta, 30 Januari 2014
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Dekan



Dra. H. Waryono, M.Ag.
NIP. 19701010 199903 1002

HALAMAN PERSEMBAHAN

Rasa Syukur kupersembahkan kepada Allah SWT. atas semua Rahmat yang telah diberikan. Dukungan dari semua pihak menjadikan saya dapat mengerti akan hidup ini. Skripsi ini aku mempersembahkan sepenuhnya kepada :

- *Ayahandaku tersayang, H. Abdullah Perjuanganmu berat dan pengorbananmu besar, Surgalah balsan untukmu.*
- *Ibundaku tersayang, Hj. Rapi'ah. Dalam dalam keheningan dan kebisuan Malam air mata dan nuranimu berbicara menghafalkan do'a-do'a agar ilmu yang didapat Anakmu bermanfaat.*
- *Kakak-kakak dan adik-adikku teruskan semangat dan perjuangan tuk raih Masa depan.*
- *Kepada Isteriku tercinta dan dikasih.*
- *Teman-teman dan saudaraku seperjuangan di tanah air yang tercinta dan di Persatuan Mahasiswa Islam Patani (Selatan Thailand) di Indonesia.*
- *Sahabat-sahabat, teman, kawan senasib seperjuangan di Kampus Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.*
- *Serta untuk Almamarter ku fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang selalu menjadi Kebanggaan.*
- *Terima Kasih atas segala Motivasi, dukungan, Do'a dan bantuan yang telah diberikan selama ini, semoga Persahabatan kita kekal abadi dan tulus karena Allah. Amien,,,*

MOTTO

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ

الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar merekalah orang-orang yang beruntung.¹

(QS Ali Imran : 104)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا

اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

(QS Al-Hasr 59:18)²

*"Kesalahan adalah sesuatu yang membuat kita berubah dan tumbuh menjadi manusia yang lebih"
(Penulis)*

¹ H. M. Shohab Thohar, *Qur'an Karim dan Terjemahan artinya*, (Jakarta, 5 , Oktober, 2011), hlm. 63.

² *Ibid.*, hlm. 548.

KATA PENGANTAR



Assalamu`alaikum Wr.Wb.

Segala kehormatan, keberkahan, kebahagiaan, dan kebaikan hanya tercurah dari Allah SWT kepada kita semua. Syukur *alhamdulillah* kepada Allah SWT karena atas limpahan hidayah dan karunianya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Majemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Tawinul Muballighin Yogyakarta (Analisis Fungsi Pelatihan dan Pengembangan)*”, tidak lupa penulis mengucapkan shalawat berangkaikan salam kepada kekasih Allah SWT, Nabi Besar Muhammad SAW, yang diutus olehnya sebagai *rahmatan lil `alamin*, semoga kita mendapatkan syafa`atnya di yaumil akhir. *Amin ya Rabbal `alamin.*

Hasil Penelitian ini bukanlah kemampuan dari penulis semata, namun terwujud berkait bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. H. Waryono Abdul Gafur, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si selaku Kepala Jurusan Manajemen Dakwah di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Achmad Muhammad, M.Ag, selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan sabar memberi pengarahan juga perhatian serta masukan yang sangat berharga, dan tidak menunjuk kebosanan terhadap penulis yang selalu bersalah dalam menyusun skripsi dari awal hingga akhir penyusunannya.
4. Ibu Dra. Siti Fatimah, M. Pd. selaku Pembimbing Akademik.

5. Kepada seluruh Dosen, Bapak, Ibu di Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, yang selalu memberi nasihat dan mengajar sehingga dapat meraih kejayaan.
6. Ibu Tejawati, selaku pegawai kerja di ruang kajar jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, yang selalu membantu saya ketika ada bermasalah.
7. Kepada seluruh Pegawai di ruang Tata Usaha (TU) Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang selalu membantu dan selalu ketawa apabila ada kesalahan dalam berbicara.
8. Kepada Ibu Titi, Selaku pengurus dan pembimbing mahasiswa asing yang selalu memberi pertolongan dalam urusan Passport yaitu VKSB (Visa Kunjungan Sosial Budaya), KITAS dan selalu memberi nasihat kepada mahasiswa asing.
9. Ust. Didik Purwodarsono. , Selaku Pembina Pondok Pesantren Takwinul Muballighin.
10. Ust. Subagyo, MM. Selaku Direktur Pondok Pesantren Takwinul Muballighin, Ust. Dudu Ridwanulhaq, S.Th.I, MSI. Selaku Wakil direktur Pondok Pesantren Takwinul Muballighin dan Seluruh pengurus yang ada di PONDOK PESANTREN TAKWINUL MUBALLIGHIN.
11. Ayahandaku H. Abdullah dan Ibunda Hj. Rapi'ah dan sekeluarganya yang sentiasa usaha berkat do'anya.
12. Semua Guru-guru yang telah menanam ilmu dan semangat dalam jiwaku.
13. Kepada seluruh sahabat seperjuang, Keluarga Besar Mahasiswa Patani (Selatan Thailand) di Indonesia, baik angkatan 2011, 2012 dan 2013,

yang selalu berteman dan selalu memberi motivasi sehingga bisa meraih kejayaan di hari ini.

14. Sahabat Manajemen Dakwah, angkatan 2009, 2010 dan 2011 yang tidakku lupakan dan selalu mendiskusikan tentang skripsi ini, semoga dilindungi Allah SWT, Amin.
15. Kepada Isteriku yang ku cintai dan penuh dengan kasih, yang selalu memberi perhatian, petunjuk dan menjadi motivasi yang paling hebat kepadaku, semoga Allah SWT, merencana kita berdua dengan suatu yang baik dan bahagia, maupun di dunia dan di akhirat nanti. *Amin ya robbal alamin.*

Semoga Allah SWT. memberikan balasan atas segala amal baik mereka yang telah membantu penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan. Terima kasih.

Wassalamu`alaikum Wr.Wb

Yogyakarta 20, Januari 2014

Penulis

Mr. Hamdee Mosu
NIM:11240115

ABSTRAKS

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN TAKWINUL MUBALLIGHIN YOGYAKARTA (ANALISIS FUNGSI PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN)

Hamdee Mosu. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta (Analisis Fungsi Pelatihan Dan Pengembangan). Skripsi, Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Pembimbing : Achmad Muhammad, M.Ag.

Pondok Pesantren (Ponpes) merupakan salah satu lembaga pendidikan yang telah nyata membantu pemerintah dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Peran pondok pesantren bukan saja sebagai lembaga pendidikan, tetapi juga sebagai lembaga keagamaan dan sosial. Peran pesantren pun melebar menjadi agen perubahan dan pembangunan masyarakat. Bahkan kini pondok pesantren dituntut dapat menjadi pusat pemberdayaan masyarakat, terutama dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki potensi yang tinggi.

Salah satu proses manajemen sumber daya manusia yaitu pelatihan dan pengembangan. Dengan batasan manajemen pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, penyusun mencoba menganalisis pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (santri) Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta melalui sebuah penelitian dengan judul: Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta (Analisis Fungsi Pelatihan dan Pengembangan)

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan. Wilayah yang penyusun pilih adalah Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, dengan mengambil obyek santri di Ponpes Takwinul Muballighin Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan, wawancara, observasi, data dokumentasi, pengecekan keabsahan data. Analisis data dilakukan dengan memberikan makna terhadap data yang berhasil dikumpulkan, dan dari makna itulah ditarik kesimpulan.

Dari hasil penelitian ini dapat mengetahui pelaksanaan pelatihan yang dilakukan Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta yang meliputi dengan program kegiatan-kegiatan pengkaderan da'i dan muballigh, hal ini dapat dilihat dari proses pelaksanaan pelatihan dan pengembangan santri.

Kata Kunci : Analisis Fungsi Pelatihan Dan Pengembangan Santri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN NOTA DINAS.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xv
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xvi

BAB I: PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Kegunaan Penelitian.....	8
F. Kajian Pustaka.....	9
G. Landasan Teori.....	10
H. Metode Penelitian.....	26
I. Sistematika Pembahasan.....	31

BAB II: GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN TAKWINUL MUBALLIGHIN YOGYAKARTA

A. Sekilas tentang PPTM.....	33
1. Letak Geografis.....	33
2. Sejarah Berdiri dan Perkembangan.....	36

B. Tujuan Pendirian PPTM.....	38
C. Struktur Organisasi.....	39
D. Kurikulum Pesantren.....	43
1. Metode Pembelajaran.....	47
2. Lama Pendidikan.....	52
3. Metode Pendidikan.....	53
4. Data pengelola dan Pengajar PPTM.....	54
5. Pendukung Pesantren.....	56
6. Persiapan Pesantren.....	56
7. Divisi Usaha.....	56
8. Susunan Perintis Pembangunan.....	59
E. Program Pondok Pesantren secara umum.....	60
F. Sarana dan Prasarana.....	67

BAB III : ANALISIS PELAKSANAAN PELATIHAN DAN PEMGEMBANGAN SANTRI PONDOK PESANTREN TAKWINUL MUBALLIGHIN

A. Perencana Pelatihan.....	69
1. Analisis Kebutuhan Pelatihan.....	72
2. Penetapan Tujuan.....	75
3. Memilih Metode.....	76
4. Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan.....	83
5. Mengevaluasi proses pelatihan dan pengembangan.....	84
B. Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Santri Pondok Pesantren Takwinul Muballighin.....	86
1. Pidato Ceramah dan Khutbah.....	86
2. Pelayanan Umat.....	88
3. KKD Santri.....	91
4. Pengobatan Nabi.....	92
5. Bimbingan Belajar.....	95
C. Komponen-Komponen Pelatihan.....	97

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan.....	101
B. Saran-Saran.....	102

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN-LAMPIRAN CURRICULUM VITAE



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Materi Pelajaran di Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta.....	45
Tabel 2.2. Jadwal Kegiatan Santri Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta.....	61
Tabel 2.3. Jumlah Santri Setiap Angkatan Sejak Pondok Pesantren Takwinul Muballighin.....	66
Tabel 2.4. Nama-nama Santri Angkatan Keenam tahun 2012-2014.....	66
Tabel 2.5. Sarana Pondok Pesantren Pengkaderan Da'i Takwinul Muballighin.....	67
Tabel 3.1. Masjid yang sudah bekerjasama dengan DPU.....	89
Tabel 3.2. Format Penilaian Tes Formatif Latihan Ceramah dan Khutbah	98
Tabel 3.3. Format Penilaian Tes Formatif Hafalan Al Qur'an.....	99
Tabel 3.4. Format Penilaian Tes Formatif Hafalan Hadist.....	100

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Langkah-langkah Pelatihan dan Pengembangan.....	15
Gambar 1.2 Analisis Kebutuhan Organisasi, Tugas dan Individu	16
Gambar 2.1. Denah letak Pondok Pesantren Takwinul Muballigin.....	34
Gambar 2.2. Bagan Struktur Pengurus PPTM.....	40
Gambar 2.3. Gambar Pola Penerapan Kurikulum di PPTM.....	44
Gambar 2.4. Gambar Pola Metode Pembelajaran Di PPTM.....	48
Gambar 2.5. Gambar Pola Lama Pendidikan di PPTM.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari yang tidak diinginkan sehubungan dengan judul diatas, maka perlu kiranya penulis kemukakan pengertian istilah yang ada dalam judul tersebut, yaitu :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumber daya-sumber daya organisasi agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.³

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan tranformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung didalam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan kelanjutan.⁴ Sumber Daya Manusia yang dimaksud dalam judul skripsi ini adalah santri. Maka, manajemen sumber daya manusia dalam skripsi ini dibatasi pada fungsi pelatihan dan pengembangan santri.

³ T. Hadi Handoko, *Manajemen*, edisi 2, (Yogyakarta : BPFE, 2003), hlm. 3.

⁴ [http://www. Wikipedia Indonesia.com](http://www.WikipediaIndonesia.com), “Ensikiopedia bebas berbahasa Indonesia”, akses tanggal 20 januari 2013.

Pelatihan yang dimaksud adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.⁵

Training atau pelatihan dapat didefinisikan sebagai kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, kompetensi, sebagai hasil dari pengajaran dan latihan keahlian dan pengetahuan yang berhubungan dengan penggunaan keahlian yang spesifik. Dahulu, bentuknya dapat berupa magang seperti yang dilakukan pada kampus teknik dan politeknik. Namun sekarang sering diartikan sebagai pengembangan professional. Pelatihan juga dimaksudkan sebagai proses yang didesain untuk mempertahankan atau memperbaiki prestasi saat ini. Pengembangan adalah proses memdesain untuk pengembangan ketrampilan yang perlu demi aktivitas di masa depan.⁶

Meskipun training merupakan suatu bentuk pendidikan, tapi dalam beberapa hal keduanya sering dibedakan. Perbedaan utama dari Training dan Pendidikan terletak beberapa hal, yaitu : waktu (training spesifik, pendidikan lebih luas), dan tujuan (training untuk meningkatkan kinerja atau *skill* tertentu yang langsung diterapkan dalam pekerjaan, sedangkan pendidikan lebih umum dan

⁵ Jame A. F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, Jr. Lih Alexander Sindoro, *Manajemen*, (Jakarta: PT Prenhallindo, 1996), hlm. 82.

⁶ *Ibid.*, hlm. 82.

menyeluruh). Training lebih menekankan *learning by doing* dan penguasaan secara parsial, sedangkan pendidikan lebih berupa penanaman konsep, penambahan pengetahuan secara keseluruhan.⁷ Dalam judul skripsi ini kata pelatihan dan pengembangan mengandung arti suatu proses mempertahankan atau meningkatkan kualitas santri dalam mengkader dan mengantar santri untuk siap menjadi da'i dan muballigh dilaksanakan dengan masa pendidikan dan pelatihan selama dua tahun yang terdiri dari tiga semester untuk teori dan satu semester untuk praktek langsung turun ke masyarakat dan berdakwah di sekitarnya.

2. Santri

Sebutan bagi seseorang yang sedang menuntut ilmu di suatu pondok atau pelajar yang menuntut ilmu di Pesantren.⁸ Dalam hal ini yang penulis maksudkan adalah para santri yang sedang menuntut ilmu di Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta.

3. Pondok Pesantren Takwinul Muballighin

Pondok Pesantren adalah suatu lembaga pendidikan dan pengajaran Islam yang sekaligus sebagai lembaga pengkaderan, dalam arti lain Pondok Pesantren adalah lembaga pendidikan dan pengajaran tersebut diberikan secara non klasikal, dimana seorang kyai mengajar santri-santri berdasar kitab-kitab yang ditulis dalam bahasa Arab oleh

⁷ <http://www.wikipedia.org> Bank securities Journal Training vs. Education:A Distinction That Makes A Difference by Jay Cross Miarso, Yusufhadi.Menyemai Benih Teknologi Pendidikan. akses Rabu, tanggal 25 Febuari 2013.

⁸ Sudjokon Prasadjo, *Profil Pesantren*, (Jakarta : LP3ES, 1982), hlm. 11.

ulama-ulama besar sejak abad pertengahan. Sedangkan para santri biasanya tinggal dalam Pondok atau asrama dalam pesantren tersebut.⁹ Dalam hal ini, pesantren yang dimaksud Pondok Pesantren Takwinul Muballighin yang terletak di Gang Narodo, Dusun Gandok, Desa Condongcator, Kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Provinsi D.I. Yogyakarta.

Dari beberapa penegasan istilah di atas, maka pengertian judul yang dimaksud dalam proposal ini yaitu suatu penelitian tentang usaha mengungkapkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Takwinul Muballighin. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya para santrinya melalui bidang pelatihan dan pengembangan dalam manajemen sumber daya manusianya, yang dalam hal ini Santri Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan proses terpenting dalam setiap organisasi, sebab pada dasarnya manajemen itulah berurusan dengan tujuan bersama, cara orang bekerja dan pemanfaatan sumber-sumber daya yang ada.¹⁰

⁹ Abdul Munir Mulkan, *Nalar Spiritual Pendidikan, Solusi Problem Filosofi Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: PT Tiara Wacana, 2002), hlm. 186.

¹⁰ Panglaykim dan Hazil Tanzil, *Manajemen Suatu Pengantar*, cet. I, (Jakarta: Ghalia Indo, 1981), hlm. 89.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan tranformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan kelanjutan.¹¹

Manusia adalah faktor terpenting dan dominan dalam sebuah lembaga atau organisasi yang sedang melakukan sebuah proses mewujudkan tujuan dan keinginan akan cita-citanya, terlebih lembaga yang bertujuan menyiapkan SDM.¹²

Pendidikan artinya sebagai latihan mental, moral dan fisik (*jasmaniah*) yang menghasilkan manusia berbudaya tinggi untuk melaksanakan tugas kewajiban dan tanggungjawab dalam masyarakat selaku hamba Allah, maka pendidikan berarti menumbuhkan kepribadian serta menanamkan tanggungjawab. Untuk kependidikan bagi manusia menyerupai makanan yang berfungsi memberikan vitamin bagi pertumbuhan manusia.¹³ Pendidikan merupakan kebutuhan bagi umat manusia, untuk membentuk aspek-aspek dalam diri manusia. Adapun aspek tersebut meliputi: aspek keilmuan, aspek keterampilan, aspek kesenian dan aspek keagamaan. Dalam rangka pengembangan aspek itulah maka dibutuhkan lembaga-lembaga yang

¹¹ <http://www.WikipediaIndonesia.com>, “Ensikiopedia bebas berbahasa Indonesia”, akses tanggal 20 januari 2013.

¹² T. Hani Handoko, *manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 6.

¹³ M.Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta : Bumi Aksara, 1993), hlm. 23.

mampu menyalurkan dan mengarahkan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan manusia tersebut.

Berdirinya Pondok Pesantren Pengkaderan Da'i "Takwinul Muballighin" ini dilatarbelakangi oleh adanya keprihatinan dalam dunia dakwah Islam. Di satu sisi umat Islam telah mencanangkan semangat kebangkitan kembali untuk menjadi *rahmatan lil'aalamin* dengan ditandai meningkatnya semangat untuk mempelajari, menghayati, mengamalkan dan memperjuangkan nilai-nilai Islam. Di sisi lain karena banyaknya problematika yang harus diselesaikan sehingga antara banyaknya tugas dan jumlah pelaksana dakwah tidak seimbang (krisis persediaan da'i dan muballigh).

Konsep pelatihan dan pengembangan yang terus menerus, masih merupakan cara yang tidak bisa dinafikan bagi lembaga-lembaga atau organisasi yang ingin menjadikan SDM sebagai Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan mempunyai keunggulan kompetitif. Pelatihan dan pengembangan yang tepat memerlukan perencanaan yang sistematis dan kontekstual dimulai dari penilaian kebutuhan, penyusunan desain instruksional (menyusun tujuan pelatihan dan pengembangan, menyusun materi program dan menentukan metode pelatihan dan pengembangan), implementasi dan evaluasi.

Dari latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk meneliti Pondok Pesantren Takwinul Muballighin, sebagai pondok pesantren yang bergerak dalam bidang sosial keagamaan di bawah Yayasan Amal Insan Fisabilillah Yogyakarta (YAIIFY) didirikan dalam rangka mencetak kader da'i menjadi da'i yang profesional yang mencoba untuk menjawab permasalahan.

Oleh karena itu pentingnya suatu pembinaan santri sebagai kader da'i khususnya di Pondok Pesantren Takwinul Muballighin, maka umat Islam harus menyadari tentang perlunya pembinaan terhadap santri.

Ada beberapa faktor yang membuat penulis tertarik untuk meneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Pelatihan dan Pengembangan SDM Santri melalui pelatihan Kader Da'i di Pondok Pesantren Takwinul Muballighin yaitu karena secara umum agama Islam adalah agama risalah, dimana setiap muslim wajib mendakwahrkannya, termasuk santri-santri yang dibina sebagai kader da'i di Pondok Pesantren Takwinul Muballighin. Oleh karena itu penulis ingin tahu sejauh mana proses pembinaan santri untuk pelatihan dan pengembangan SDM melalui pelatihan kader Da'i itu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah pokok yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah bagaimana pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan santri di Pondok Pesantren Takwinul Muballighin ?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pelatihan dan Pengembangan santri Pondok Pesantren Takwinul Muballighin.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini secara teoritis berguna bagi penyusun pada khususnya dan para pembaca pada umumnya untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang model manajemen SDM, khususnya implementasi pelatihan dan pengembangan di salah satu lembaga pendidikan Islam.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan akan menjadi sumbangan pemikiran, bahan referensi sekaligus pertimbangan bagi pengelolaan Pondok Pesantren Takwinul Muballighin dalam menyempurnakan kebijakan pondok terutama dalam usahanya untuk menciptakan pengkaderan da'i yang berkualitas.

F. Tinjauan Pustaka

Untuk mendukung penelaahan yang lebih mendetil, peneliti melakukan kajian terhadap beberapa pustaka ataupun karya-karya yang mempunyai relevansi terhadap topik yang akan penulis teliti. Berikut ini beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya adalah :

1. Penelitian dilakukan oleh M. Isrorouddin dengan judul “ *Upaya Pondok Pesantren Hikmatusyarif NW Salut dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia.*” Dalam penelitiannya, peneliti menggunakan metode deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : dalam mengembangkan sumber daya manusia yaitu dengan mengembangkan beberapa sektor yaitu meningkatkan mutu pendidikan, pembangunan desa dan masyarakat, memiliki kemantapan akidah, sikap ilmiah, kreatifitas profesional, kepemimpinan dan kader masyarakat.¹⁴
2. Skripsi Ahmad Atho’ul Muiz, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Ihyaul Uulum Gresik.* skripsi ini fokus dalam penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Ihyaul Uulum Dukuh Gresik.¹⁵
3. Skripsi Siti Nurul Kodriyatul MillahSalisul Umami, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Gandakan Kranggan Temanggung*

¹⁴ M. Isrorouddin , *Upaya Pondok Pesantren Hikmatusyarif NW Salut dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia*, skripsi (tidak diterbitkan), (Malang : 2005).

¹⁵ Ahmad Atho’ul Muiz, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Ihyaul Uulum Gresik.* skripsi (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007).

(Analisis Fungsi Pelatihan dan Pengembangan). Skripsi ini fokus tentang bagaimana mendeskripsikan dan menganalisis pelatihan dan pengembangan santri di Pondok Modern Assalam Tamanggung dalam usaha untuk menciptakan kader-kader yang berkualitas.¹⁶

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap pustaka yang ada baik berupa buku, skripsi, ataupun laporan penelitian yang lain, dapat dikatakan bahwa sejauh ini belum ada penelitian dengan obyek penelitian yang sama dengan penelitian ini, yakni Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Takwinul Muballighin : Analisis Fungsi Pelatihan dan Pengembangan.

G. Landasan Teori

1. Tinjauan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

Alex S. Nitisemito mengungkapkan bahwa Manajemen Sumber Daya manusia adalah suatu ilmu seni untuk melaksanakan antara *Planning, organizing, controlling*, sehingga efektivitas dan efisiensi dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan.¹⁷

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, di mana manajemen umum sebagai proses meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian,

¹⁶ Siti Nurul Kodriyatul Millah Salisul Umami, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Gandokan Kranggan Temanggung* (Analisis Fungsi Pelatihan dan Pengembangan), skripsi (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008).

¹⁷ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia: manajemen Sumber Daya manusia*, (Jakarta: Ghalia Indo, 1996), hlm. 6.

pelaksanaan dan pengendalian. Proses itu terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia, di mana istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *me-manage* (mengelola) sumber daya manusia.¹⁸

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum fungsi atau aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi elemen pokok :

- 1) Pencarian tenaga kerja berkualitas. Kegiatannya meliputi, perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, dan penempatan.
- 2) Pengembangan tenaga kerja berkualitas. Kegiatan meliputi, program orientasi jabatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir.
- 3) Pemeliharaan tenaga kerja. Meliputi, pengelolaan retensi dan *turnover*, *performance appraisal* (penilaian hasil kerja), kompensasi, kesejahteraan dan hubungan manajemen dengan tenaga kerja (*labor and management relations*).¹⁹

¹⁸ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta, Agustus 2009), hlm. 4.

¹⁹ Scermerhorn, 1996:286 dalam Syafarudin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Strategi Keunggulan kompetitif*, cet. I, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 25.

Tujuan dari implementasi fungsi-fungsi MSDM tersebut secara umum adalah meningkatkan kontribusi yang produktif dari SDM yang ada dalam organisasi melalui cara-cara yang strategis, etis dan secara sosial dapat dipertanggungjawabkan.²⁰

Agar penyusunan ini lebih terarah, maka pembahasan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia hanya dibatasi pada fungsi pelatihan dan pengembangan.

b. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan selalu dikaitkan dengan pengembangan. Sering digunakan silih berganti tetapi kedua istilah itu tidak sama pengertiannya. Pelatihan dan Pengembangan adalah dua dimensi upaya optimalisasi SDM yang memiliki orientasi tujuan yang berbeda. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*).

Pengembangan (*development*) cenderung lebih sifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Sasaran dari program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu meningkatkan kemampuan individu untuk

²⁰ Syafarudin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Strategi Keunggulan kompetitif*, cet. I, (Yogyakarta: BPF, 2001), hlm. 25-26.

mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan (*unplanned change*).²¹

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori, sementara itu keterampilan adalah meliputi pengertian *physical skill, intellectual skill, social skill, managerial skill* dan lain-lain.²²

c. Sasaran atau tujuan pelatihan dan pengembangan

Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, memuat hasil yang ingin dicapai dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Demikian pula dengan program pelatihan. Hasil yang ingin dicapai hendaknya dirumuskan dengan jelas agar langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan pelatihan dapat diarahkan untuk mencapai sasaran yang ditentukan. Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan dijadikan sebagai acuan penting dalam menentukan materi yang akan diberikan, cara dan sarana-sarana yang diperlukan. Sebaliknya, sasaran yang tidak spesifik atau terlalu umum akan

²¹ *Ibid.*, hlm. 216-217.

²² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2004), hlm. 226.

menyulitkan penyiapan dan pelaksanaan pelatihan sehingga dapat menjawab kebutuhan pelatihan.²³

Tujuan pelatihan dan pengembangan harus dapat memenuhi yang diinginkan perusahaan serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai. Tujuan yang dinyatakan ini kemudian menjadi standar terhadap kinerja individu dan program yang dapat diukur. Tujuan yang baik dalam sebuah *training* adalah memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu (*doin something*), bukan memiliki kemampuan untuk mengetahui sesuatu (*knowing something*). Dalam training bukan satu kesempatan hasilnya bisa langsung dirasakan, sebab training merupakan proses. Kebiasaan positif harus selalu diulang kembali jika menginginkan materi pelatihan itu terus melekat dalam diri individu.

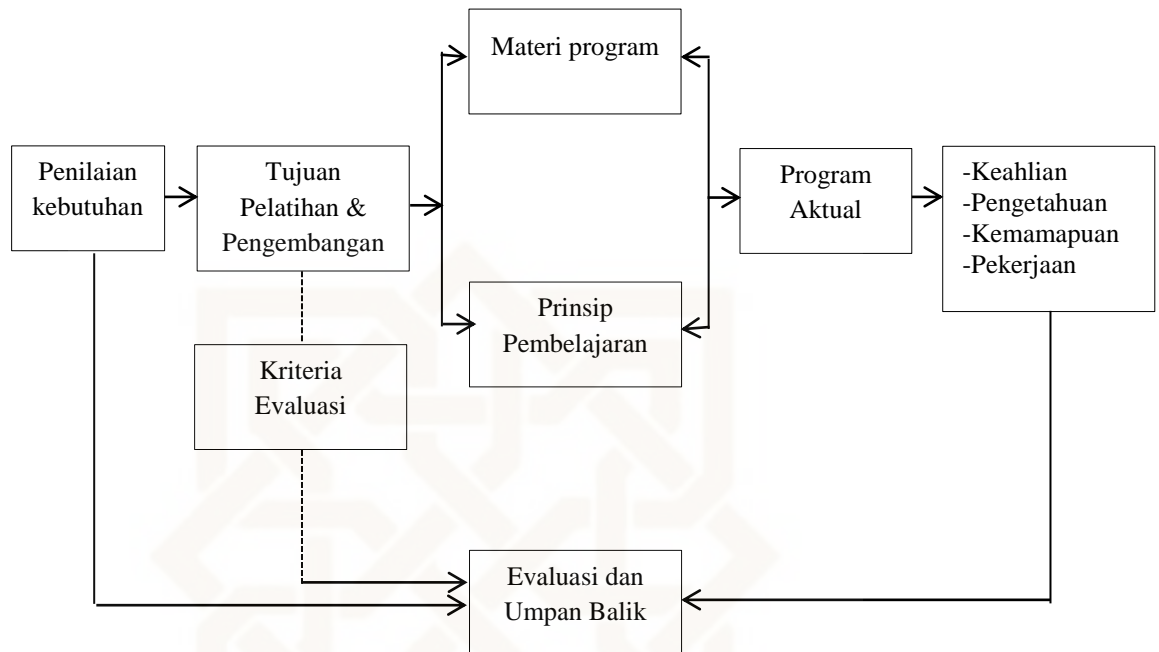
d. Langkah-langkah pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan yang tepat memerlukan perencanaan yang sistematis dan kontekstual dimulai dari tahapan menentukan kebutuhan pelatihan, menyusun desain instruksional, implementasi dan evaluasi.²⁴

²³ *Ibid.*, hlm. 226.

²⁴ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta, Agustus 2009), hlm.318.

Gambar 1.1.
Langkah-langkah Pelatihan dan Pengembangan



1) Penilaian kebutuhan

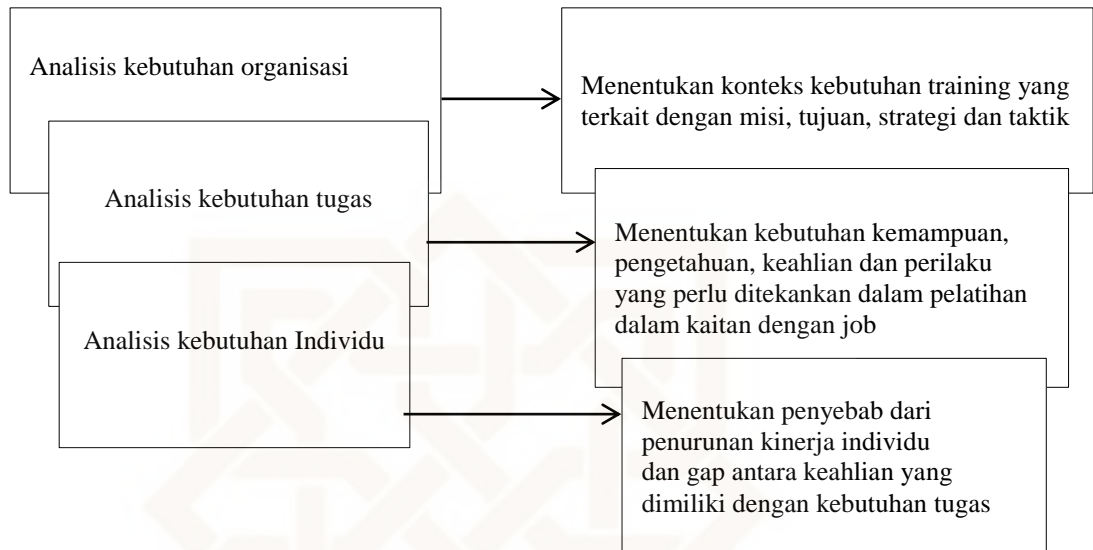
Penilaian kebutuhan adalah suatu diagnosis untuk menentukan masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan di masa mendatang yang harus dipenuhi program pelatihan dan pengembangan.

Program pelatihan dan pengembangan dipersiapkan dengan menganalisis tiga kebutuhan yang terkait yaitu: organisasi (*organizational needs*), tugas (*task needs*) dan individu karyawan (*employee need*).²⁵ Secara sistematis proses analisis kebutuhan tersebut dapat digambarkan sebagaimana Gambar 1.2²⁶

²⁵ Anthony, Perrewe, Kacmar, 1996 dalam Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Keunggulan kompetitif*, cet I, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 223.

²⁶ Syafaruddin Alwi, M.S., *Op. Cit.*, hlm. 223-224.

Gambar 1.2
Analisis Kebutuhan Organisasi, Tugas dan Individu



Kebutuhan organisasi menyangkut peningkatan kualitas kemampuan dan keahlian melalui pelatihan. Program pelatihan dan pengembangan ini harus terkait dengan misi, tujuan dan strategi-strategi organisasi. Melalui analisis ini dapat merumuskan tujuan pelatihan.

Analisis kebutuhan tugas adalah analisis tentang kompetensi (kemampuan, pengetahuan dan keahlian) dan perilaku apa yang diperlukan bagi keberhasilan sumber daya manusia dalam menjalankan tanggung jawabnya. Berdasarkan analisis ini dapat diidentifikasi dalam hal apa SDM perlu dilatih.

Sedangkan analisis kebutuhan individu, menyangkut penaksiran terhadap kemampuan dan keahlian yang dimiliki individu. Hasil penaksiran ini menunjukkan siapa yang perlu ditraining.

2) Tujuan pelatihan dan pengembangan

Tujuan pelatihan dan pengembangan harus dapat memenuhi yang diinginkan oleh organisasi serta dapat membentuk tingkah laku yang diharapkan serta kondisi-kondisi bagaimana hal tersebut dapat dicapai. Tujuan yang dinyatakan ini kemudian menjadi standar terhadap kinerja individu dan program yang dapat diukur.

3) Materi program

Materi program dapat disusun dari estimasi kebutuhan dan tujuan pelatihan. Kebutuhan di sini mungkin dalam bentuk pengajaran keahlian khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan, atau berusaha untuk mempengaruhi sikap. Pada proses ini, perlu dikaji sejauh mana program pelatihan yang disusun atau ditawarkan menunjang visi, misi dan strategi organisasi dan bermanfaat bagi peserta. Apakah materi yang ditawarkan cukup valid untuk menghasilkan kemampuan dan keahlian yang diharapkan. Adapun materinya, program harus dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan. Jika tujuan organisasi tidak tercapai, maka sumber daya menjadi sia-sia.

4) Prinsip pembelajaran

Idealnya, pelatihan dan pengembangan akan lebih efektif jika metode pelatihan disesuaikan dengan sikap dengan pembelajaran peserta dan jenis kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Prinsip pembelajaran merupakan suatu *guideline* (pedoman) dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif. Semakin banyak prinsip direfleksikan dalam pelatihan, semakin efektif pelatihan tersebut. Prinsip-prinsip ini mengandung unsur partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan (*transfer*) dan umpan balik.

a) Partisipasi

Partisipasi meningkatkan motivasi dan tanggapan sehingga menguatkan proses pembelajaran. Sebagai hasil partisipasi, peserta akan belajar lebih cepat dan mempertahankan pembelajaran jangka panjang;

b) Pengulangan

Pengulangan merupakan proses mencetak satu pola ke dalam memori peserta pelatih;

c) Relevansi

Pembelajaran akan sangat membantu apabila materi yang dipelajari mempunyai arti yang maksimal;

d) Pengalihan (*transfer*)

Semakin dekat kesesuaian antara program kebutuhan pelatihan, semakin cepat pekerja dapat belajar dari pekerjaan utama;

e) Umpan balik

Umpan balik memberi informasi kepada peserta mengenai proses atau kemajuan yang dicapai, sehingga peserta

dapat menyesuaikan sikap untuk mendapatkan hasil sebagai mungkin. Tanpa umpan balik, mereka tidak dapat mengetahui proses atau kemampuan dan mungkin mereka dapat menjadi tidak puas.²⁷

e. Metode pelatihan

Metode berasal dari bahasa Yunani “meta” yang berarti dengan atau sesudah, dan “hados” yang berarti jalan. Secara harfiah metode berarti dengan jalan atau mengikuti jalan. Dalam arti sebenarnya, metode adalah cara yang sudah dipikirkan masak-masak dan dilakukan dengan mengikuti langkah-langkah tertentu guna mencapai tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian, yang dimaksudkan dengan metode training adalah cara yang ditempuh dan langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan training baik secara keseluruhan maupun persesi. Pada pokoknya, metode training dibagi menjadi tiga bagian. Bagian pertama adalah metode mengawali training. Bagian kedua adalah metode untuk pengelolaan sesi-sesi dalam training, sedangkan bagian ketiga adalah metode untuk penutupan training.²⁸

1) Metode pada Babak Awal

Metode untuk mengawali training meliputi metode perkenalan dan pembahasan atau *ice breaking*. Metode perkenalan membantu para peserta training agar mengenal satu

²⁷ *Ibid.*, hlm. 319-322.

²⁸ Agus M. Hardjana, *Training SDM yang Efektif*, (Yogyakarta: Kanisius, 2006, Cet. 5), hlm.28-32.

sama lain, termasuk dengan trainer. Metode pemanasan dapat digunakan sebagai pengganti acara perkenalan bila para peserta sudah saling kenal atau digunakan secara khusus sebagai acara tersendiri. Metode pemanasan bertujuan untuk membangkitkan perhatian dan minat peserta terhadap training yang akan diselenggarakan, dan melepaskan segala beban mental yang dapat menghambat keikutsertaan mereka dalam training.

2) Metode pada Babak Tengah

Metode babak tengah merupakan metode pengolahan acara training, baik untuk menyampaikan seluruh training maupun untuk tiap-tiap sesi. Pada pokoknya, metode pengolahan sesi dalam training dibagi menjadi empat, yaitu

a) Metode Informatif

Metode informatif adalah metode training dengan tujuan untuk menyampaikan informasi, penjelasan, data fakta dan pemikiran. Bentuknya dapat berupa pengajaran atau kuliah (*lecture*), bacaan terarah (*directed reading*), ataupun diskusi panel (*Panel discussion*).

b) Metode partisipatif

Metode partisipatif digunakan untuk melibatkan peserta dalam pengolahan materi training. Bentuknya dapat berupa pernyataan (*statement*), curah pendapat (*Brainstorming*), audio visual (*audio-visual*), diskusi kelompok bincang-bincang, forum, kuis, peristiwa atau peragaan peran.

c) Metode Partisipatif-Eksperiensial

Metode ini bersifat partisipatif sekaligus eksperiensial dengan mengikutsertakan peserta dan memberi kemungkinan kepada peserta untuk ikut mengalami apa yang diolah dalam training. Bentuknya dapat berupa pertemuan, latihan simulasi, atau demonstrasi.

d) Metode Eksperiensial

Metode eksperiensial adalah metode yang memungkinkan peserta untuk ikut terlibat dalam penuh pengalaman untuk “belajar sesuatu” dari padanya. Bentuknya dapat berupa ungkapan kreatif, penugasan, lokakarya, kerja proyek, tinggal ditempat, hidup di tempat, permainan manajemen, atau latihan kepekaan.

Disamping metode pengenalan, pemanasan, dan pengolahan materi, dapat pula diadakan permainan dalam training. Seperti sudah jelas namanya, permainan adalah kegiatan yang dinilai mendatangkan kesegaran dan memulihkan minat, semangat, dan tenaga. Bentuk permainan dapat berupa permainan di dalam gedung atau di luar gedung. Peralatannya dapat bermacam-macam. Misalnya, kartu, sapu tangan, pisau, pemukul bola, bola, tali, kertas dan lain-lain.

Dalam training, permainan sebaiknya tidak merupakan kegiatan tersendiri dan terlepas dari sesi sebelum atau sesudahnya. Secara konkret permainan dapat dipergunakan sebagai ‘gong’ untuk menutup atau mengawali suatu sesi supaya keterlibatan dan

pemahaman peserta terhadap materi acara yang akan mereka ikuti lebih mendalam. Oleh karena itu, sesudah permainan dilaksanakan, harus diadakan penjelasan tentang makna permainan itu dan kaitannya dengan sesi yang sudah atau akan dilaksanakan.

3) Metode pada Babak Akhir

Metode pada babak akhir meliputi metode penyimpulan training dan evaluasi. Penyimpulan training merupakan uraian singkat tentang seluruh kegiatan training, semua sesi dalam training yang sudah diolah bersama, kemungkinan-kemungkinan *follow-up*, serta harapan-harapan peserta. Bentuk uraian informatif.

Kesimpulan merupakan 'gong' keseluruhan training dan bekal bagi para peserta. Dalam kesimpulan diuraikan semua materi yang diolah dalam training. Selain itu disebutkan pula urutan sesi atau proses pengolahannya, tujuan masing-masing sesi dan keseluruhan rangkaian sesi, ringkasan seluruh hasil training yang dicapai, dan *follow-up* yang sebaiknya dilakukan peserta. Oleh karena itu, kesimpulan perlu disiapkan dengan baik dan dipresentasikan dengan mantap dan penuh motivasi.

f. Implementasi (Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan)

Pelaksanaan pelatihan terdiri dari empat tahap yakni : tahap pendahuluan, pengembangan, kulminasi dan tindak lanjut.²⁹

1) Tahap Pendahuluan

Tahap ini adalah perumusan harapan dan tujuan peserta yaitu menyatukan visi dan keinginan peserta dalam mengikuti pelatihan. Kegunaan dari tahapan ini adalah agar peserta turut terlibat dalam perumusan tujuan dan materi pelatihan, sehingga tumbuh proses partisipasi peserta selama pelatihan berlangsung.³⁰

2) Tahap Pengembangan

Yaitu fase eksplorasi peserta melalui metodologi pelatihan dan pengembangan sumber manusia yang daya menyentuh aspek: kognitif, efektif dan psikomotorik. Serta dipandu oleh materi pelatihan yang menjadi media pengantar bagi peningkatan aspek-aspek tersebut.³¹

Tahap Pengembangan meliputi

- a) Pelaksanaan unik sesuai dengan rencana yang telah disusun oleh kelompok peserta dengan kemungkinan adaptasi sesuai dengan situasi kondisi, masalah dan perubahan serta penyesuaian yang diperlukan.

²⁹ Oemar Hamalik , PSDM; *manajemen Pelatihan dan ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, cet. 3, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm. 79.

³⁰ Rofik A dkk, *Pemberdayaan Pesantren*, (Yogyakarta : Pustaka Pesantren, 2005), hlm.56.

³¹ *Ibid.*, hlm. 57.

- b) Kegiatan tatap muka dengan pelatih yakni melaksanakan kegiatan belajar dalam rangka mempelajari pelajaran untuk tiap topik yang direncanakan.
- c) Kegiatan berstruktur, kelompok peserta mengerjakan tugas-tugas seperti membuat laporan, berdiskusi, demonstrasi, eksperimen, kerja kelompok dan sebagainya sebagai tindak lanjut kegiatan tatap muka.
- d) Kegiatan mandiri, yaitu mendalami dan memperluas penguasaan materi pelajaran, baik bersumber dari bacaan sumber bacaan pelengkap dan lain-lain.
- e) Kegiatan kelompok berkenaan dengan pemecahan masalah yang ditemui dalam kegiatan-kegiatan sebelumnya dalam bentuk diskusi dan kerja kelompok, dan latihan simulasi dan sebagainya.
- f) Kunjungan instansional, sebagai studi perbandingan bagi kelompok demi untuk perbaikan dan peningkatan kerja unit masing-masing.
- g) Pengumpulan hubungan kerjasama dengan masyarakat demi kelancaran pelaksanaan kegiatan, perluasan dan pengabdian social, koleksi yang berguna.

3) Tahap Kulminasi

a) Pameran

Pameran dimaksudkan untuk menunjukkan secara menyeluruh semua produk yang dihasilkan oleh kelompok peserta isi pameran berkenaan dengan semua hasil yang telah

dikerjakan baik oleh peserta, maupun oleh sasaran masyarakat yang terlibat.

b) Saminar akhir

Saminar akhir dapat dilaksanakan jika memungkinkan dari segi biaya, prasarana dan kemampuan personal dan fasilitas. Dalam saminar ini dibahas secara menyeluruh semua pengalaman, kesan dan berbagai masalah yang ditemui oleh para peserta dan pembimbing selama pelaksanaan program.

c) Pembuatan laporan individual dan kelompok

Laporan individual dan kelompok memuat semua pengalaman yang telah dilaksanakan oleh para peserta secara perorangan maupun kelompok sesuai dengan tugas dan kegiatannya masing-masing.

4) Tahap Tindak Lanjut

Tahap tidak lanjut adalah suatu tahap transisi, dimana berlangsungnya proses penempatan dan pembinaan terhadap para lulusan pelatihan.

g. Evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan

Untuk memverifikasi keberhasilan suatu program, para manajer SDM meminta agar kegiatan pelatihan dan pengembangan dievaluasi secara sistematis, termasuk pengelola atau pelaksana pendidikan dan pelatihan dari suatu perusahaan.

Kriteria yang efektif digunakan untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan adalah yang berfokus pada *outcome*-nya (hasil akhir). Para pengelola dan instruktur perlu memperhatikan hal berikut ini :

- 1) Reaksi dari para peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan.
- 2) Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan.
- 3) Perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan.
- 4) Hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi, seperti makin rendahnya *turnover* (berhenti kerja), makin kecilnya ketidakhadiran, makin menurunnya kesalahan kerja, makin efisiennya penggunaan waktu dan biaya, serta makin produktifnya karyawan, dan lain-lain.

H. Metode Penelitian

Metode dapat diartikan sebagai suatu jalan yang harus ditempuh, metode ilmiah adalah suatu kerangka landasan yang diikuti bagi terciptanya pengetahuan ilmiah.³² Sedangkan penelitian adalah suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan, menguji, suatu pengetahuan serta usaha yang dilakukan dengan menggunakan metode ilmiah.³³ Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini

³² Dudung Abdurrahmn, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta 2003), hlm. 1.

³³ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1983), hlm. 4.

adalah metode penelitian kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.³⁴ Pertimbangan penggunaan metode ini karena data yang diteliti berupa kata-kata tertulis atau lisan bukan perhitungan. Langkah-langkah yang diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah individu-individu yang dijadikan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan penelitian. Adapun subyeknya adalah :

- a. Ketua Pengasuh Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta.
- b. Ustadz Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta.
- c. Santri Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta.

2. Obyek Penelitian

Adapun obyek yang menjadi penelitian dalam skripsi ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis Pelatihan dan Pengembangan Santri Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik mengumpulkan data dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dalam mengungkap permasalahan baik itu berupa data primer

³⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991), hlm. 3.

atau skunder, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut

a. Wawancara.

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab yang dikerjakan secara sistematis dan berdasarkan kepada tujuan penelitian.³⁵ Dengan metode wawancara diharapkan pokok permasalahan dapat terjawab dengan baik. Metode wawancara yang peneliti menggunakan penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin, yaitu wawancara itu dilaksanakan dengan jalan informal diberi kebebasan untuk menjawab pertanyaan yang ditentukan. Cara tersebut digunakan peneliti untuk mencoba mendapatkan keterangan secara lisan dari responden.³⁶

Wawancara ini digunakan untuk mewawancarai beberapa orang yaitu :

- 1) Ketua Pengasuh Pondok Pesantren Takwinul Muballighin.
- 2) Ustadz Pondok Pesantren Takwinul Muballighin.
- 3) Santri-santri Pondok Pesantren Takwinul Muballighin

b. Metode Observasi

Observasi adalah suatu pengamatan yang khusus serta pencatatan yang sistematis ditujukan pada satu atau beberapa fase masalah di dalam rangka penelitian, dengan maksud untuk

³⁵ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1983), hlm. 44.

³⁶ Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta:PT. Gramedia, 1989), hlm. 162.

mendapatkan data yang diperlukan untuk pemecahan persoalan yang dihadapi.³⁷ Penelitian memperhatikan secara seksama dan mengamati berbagai peristiwa aktual yang berkaitan dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (santri) dan pelaksanaan agama Islam di Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dengan memilih suatu catatan mengenai obyek tersebut.³⁸

- 1) Laporan konfidensial yaitu laporan yang ditulis setelah peristiwa itu terjadi, misalnya laporan pertanggungjawaban atau buku catatan yang sudah terlaksana dari institusi yang diteliti.
- 2) Laporan umum, yaitu laporan tentang suatu kegiatan yang ditulis atau disampaikan oleh suatu majalah, jurnal atau media lainnya.
- 3) Dokumen resmi institusi yang diteliti.
- 4) Buku-buku yang berhubungan dengan masalah penelitian.

4. Analisis Data

Analisis data adalah proses pengorganisasian dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan suatu urai dasar.³⁹ Analisis data bertujuan untuk menyederhanakan data kedalam bentuk yang mudah dibaca diimplementasikan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan

³⁷ Sapari Iman Syari, *Metodelogi Penelitian Sosial Suatu Petunjuk Ringkas*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1981), hlm. 82.

³⁸ Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta:PT. Gramedia, 1989), hlm. 129.

³⁹ Lexy J. Moleong, *Op. Cit.*, hlm. 103.

teknik pendekatan *deskriptif kualitatif* yang merupakan suatu proses menggambarkan keadaan sasaran yang sebenarnya, penelitian secara apa adanya sejauh peneliti dapatkan dari hasil observasi, wawancara, maupun dokumentasi.⁴⁰

Dalam melakukan analisis tersebut penulis telah menyusunnya secara sistematis sehingga bisa tersaji dengan baik. Secara rincinya langkah-langkah analisis tersebut sebagai berikut :

- a) Mengumpulkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, dokumentasi dan observasi.
- b) Menyusun seluruh data sesuai urutan pembahasan baik itu data yang bersumber dari wawancara, dokumentasi maupun observasi.
- c) Melakukan interpretasi terhadap data yang telah tersusun.

5. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam pengujian keabsahan data. metode penelitian kualitatif menggunakan istilah yang berbeda dengan kuantitatif. Jadi uji keabsahan data meliputi uji *crebility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas) dan *confirmability* (obyektivitas). Dalam penelitian ini meggunakan uji *crebility* atau validitas internal yaitu uji kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan

⁴⁰ Tjetjep Rohendi Rohidi, *Analisis Data Kualitatif*,(Jakarta: UI Press, 1992), hlm. 15.

dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan *member chek*.⁴¹

Penelitian menggunakan triangulasi dalam mengecek keabsahan data. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi waktu.⁴²

Dalam penelitian ini, menggunakan triangulasi sumber yaitu menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Untuk menguji kredibilitas data tentang gaya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan ke bawahan yang dipimpin ke atasan yang menugasi dan ke teman kerja yang merupakan kelompok kerjasama.

I. Sistematika Pembahasan

Pembahasan skripsi ini penulis jabarkan dalam beberapa bab, yaitu :

Bab pertama adalah pendahuluan yang berisikan tentang penegasan judul, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

⁴¹ Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi (*Mixed Methods*) , (Penerbit Alfabeta, Bandung : 2011), hlm. 364-365.

⁴² *Ibid.*, hlm. 369.

Bab kedua adalah menguraikan tentang gambaran umum pondok Pesantren Takwinul Muballighin, meliputi letak geografis, sejarah berdirinya, tujuan pendirian, struktur organisasi, kurikulum pesantren, program pondok pesantren secara umum . sarana dan prasarana,

Bab ketiga adalah perencanaan pelatihan, analisis kebutuhan pelatihan, menetapkan tujuan, memilih metode, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, mengevaluasi program dan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan santri Pondok Pesantren Takwinul Muballighin

Bab keempat adalah bab penutup yang berisikan kesimpulan bahasan pada bab-bab sebelumnya disertai saran-saran, serta dimuat daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang dianggap perlu.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melaksanakan penelitian pada Pondok Pesantren Takwinul Muballighin di Condong Catur, Sleman, Yogyakarta, ada beberapa hal yang bisa ditarik kesimpulan dari penelitian tersebut.

1. Pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM santri sebagai kader da'i Pondok Pesantren Takwinul Muballighin ini bertujuan mencetak kader da'i dimasa yang akan datang dan memberikan pelatihan-pelatihan yang bertujuan membentuk kader da'i yang profesional yang sesuai dengan ajaran Islam.
2. Adapun metode yang digunakan dalam pelatihan dan pengembangan SDM santri ada Pondok Pesantren Takwinul Muballighin ini adalah metode pendidikan dan pelatihan.
3. Kemudian pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM santri pada Pondok Pesantren Takwinul Muballighin adalah melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :
 - a. Perencanaan, yaitu hal-hal yang perlu diperhatikan dan dipersiapkan sebelum pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM santri yang meliputi; analisis kebutuhan pelatihan, menetapkan tujuan, memilih metode pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan SDM dan mengevaluasi program.

- b. Pelaksanaan kegiatan meliputi; waktu pelaksanaan kegiatan, tempat dan fasilitas pelaksanaan, mekanisme dan susunan pelaksanaan kegiatan dan evaluasi kegiatan.
- c. Hasil yang dicapai dalam hal ini adalah hasil dari pelatihan dan pengembangan SDM santri melalui pembinaan kader da'i ada Pondok Pesantren Takwinul Muballighin yakni tumbuhnya mental keberanian khususnya dalam berkhotbah ataupun berceramah, tumbuhnya minat dan bakti santri dalam berkhotbah ataupun berceramah dan mampu ceramah dengan baik dan benar. Kemudian selain mempunyai ketrampilan berpidato, berceramah dan khutbah santri juga memiliki ketrampilan tambahan seperti berwirausaha, melakukan pengobatan metod para nabi, bimbingan belajar dan lain-lain. Dengan demikian bahwa ketrampilan-ketrampilan yang dimiliki santri tersebut bisa menambah sarana berdakwah kepada masyarakat sehingga akan mudah diterima oleh masyarakat.

B. Saran-saran

setelah mengcermati hasil penelitian ini, penulis memberikan beberapa usulan atau saran-saran kepada pihak Pondok Pesantren Takwinul Muballighin dan kepada para pembaca untuk dijadikan pertimbangan dalam rangka peningkatan dan kemajuan proses pengembangan sumber daya manusia yang dalam hal ini santri

Takwinul Muballighin dan ara pembaca, sehingga nanti mampu berkiprah di masyarakat.

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Mengingat pentingnya kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM untuk dijadikan sebagai kader da'i, maka aktifitas kegiatan di Pondok Pesantren Takwinul Muballighin ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Hal ini dikarenakan masih langkahnya da'i yang profesional dalam mengembang dakwah di era modern ini.
2. Diharapkan kita tidak hanya bisa berbicara, berretorika di depan jamaah, akan tetapi juga bisa memberikan contoh dalam berbagai hal kehidupan sehari-hari sehingga memang benar-benar dikatakan da'i yang multi fungsi.
3. Mengingat waktu yang tersedia dalam melakukan pelatihan kader da'i ini hanya sedikit, maka sulit mendapatkan *out put* kader da'i yang berkualitas. Untuk itu Pondok Pesantren ini membentuk kegiatan-kegiatan yang mendukung tercapai upaya pengembangan SDM santri. Kegiatan-kegiatan tersebut adalah pondok memfasilitas santri untuk terjun berdakwah pendampingan desa (Bina Desa).

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Dari Buku :

- Abdullah Syukri Zarkasyi, *Bekal Untuk Pemimpin Pengalaman Memimpin Gontor*, cet. I, Trimurti Press Gontor Ponorogo Jawa Timur, 2011.
- Abdul Munir Mulkan, *Nalar Spiritual Pendidikan, Solusi Problem Filosofi Pendidikan Islam*, Yogyakarta: PT Tiara Wacana, 2002.
- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: Ghalia Indo, 1996.
- Anthony, Perrewew, Kacmar, 1996 dalam Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Keunggulan kompetitif*, cet I, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Badri Khaeruman, *Islam dan Pemberdayaan Ummat*, Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Departemen Agama RI, *Pondok Pesantren dan Madrasah Diniyah Pertumbuhan dan Perkembangannya* (Jakarta: Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2003.
- Dokumentasi laoran kegiatan Thibbun Nabawi Center (TNC), 2006.
- Dokumentasi laporan kegiatan bimbingan belajar Darul Ilmi, 2013.
- Dokumentasi (Sarasehan Pondok Pesantren Takwinul Mubalighin) tahun 2006.
- Dudung Abdurrahmn, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2003.
- Jamaluddin Malik (ED), *Pemberdayaan pesantren*, Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005.
- Jame A. F. Stoner, R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert, Jr. Lih Alexander Sindoro, *Manajemen*, Jakarta: PT Prenhallindo, 1996.
- Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta:PT. Gramedia, 1989.
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991.

- Mahmud, *Model-model Pembelajaran di Pesantren*, Jakarta: Media Nusantara, 2006.
- M. Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta : Bumi Aksara, 1993.
- M. Manullang, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghal. Ia Indonesia, 1981.
- Oemar Hamalik , PSDM; *manajemen Pelatihan dan ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, cet. 3, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- Panglaykim dan Hazil Tanzil, *Manajemen Suatu Pengantar*, cet. I, Jakarta: Ghalia Indo, 1981.
- Rofik A dkk, *Pemberdayaan Pesantren*, Yogyakarta Pustaka Pesantren, 2005.
- Sapari Iman syari, *Metodelogi Penelitian Sosial Suatu Petunjuk Ringkas*, Surabaya: Usaha Nasional, 1981.
- Scermerhorn, 1996:286 dalam Syafarudin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Strategi Keunggulan kompetitif*, cet. I, Yogyakarta: BPF, 2001.
- Sudjokon Prasodjo, *Profil Pesantren*, Jakarta : LP3ES, 1982.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research I*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1983.
- Syafarudin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Strategi Keunggulan kompetitif*, cet. I, Yogyakarta: BPF, 2001.
- Tjetjep Rohendi Rohidi, *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: UI Press, 1992.
- T. Hani Handoko, *manajemen*, edisi 2, Yogyakarta: BPF, 2003.
- T. Hani Handoko, *manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta: BPF, 2001.
- Veithzal Rivai, *Islamic human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, Jakarta, Agustus 2009.

_____, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2004.

Yayasan Amal Ihsan Fisabilillah Yogyakarta (YAIFY), Pondok Pesantren khusus Pengkaderan Da'i Takwinul Muballighin, (Yogyakarta: Percetakan Salma, 1998),

Sumber dari Skripsi :

Ina Tri Astuti, *Administrasi Pendidikan Pondok Modern assalaam Gandokan Kranggan Temanggung*, Skripsi (tidak diterbitkan), Fakultas Akademi Manajemen Informatika dan Komputer AMIK Wira Setya Mulya Yogyakarta, 2000.

Siti Nurul Kodriyatul Millah Salisul Umami, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Modern Assalaam Temanggung* (Analisis Fungsi Pelatihan dan Pengembangan), skripsi (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2008.

Vivit Nur Arista Putra, *Manajemen Pembelajaran Di Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta*, Skripsi (tidak diterbitkan),(Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, 2013)

Internet :

[http:// Http/www. Wikipedia Indonesia.com](http://Http/www.WikipediaIndonesia.com), “Ensikiopedia bebas berbahasa Indonesia”, akses tanggal 20 januari 2013.

Wawancara :

Wawancara dengan Ustadz Miftahul Huda, selaku pengelola di Pondok Pesantren Takwinul Muballighin, pada tanggal 10 Januari 2014, pukul 07.30 WIB.

Wawancara dengan Vivit Nur Arista Putra, di perpustakaan Pondok Pesantren Takwinul Muballighin, pada tanggal 15 Januari 2014, pukul 13.30 WIB.

Wawancara dengan Ust. Dudu Ridwanul Haq di Pondok Pesantren Takwinul Muballighin, pada tanggal 4 Januari 2014, pukul 18.30 WIB.

Wawancara dengan Kustriyanto selaku pengurus di Pondok Pesantren Takwinul Muballighin, tanggal 12 Januari 2014, pukul 07.30 WIB.

Wawancara dengan pengurus DPU Dudu Ridwanul Haq di Pondok Pesantren Takwinul Muballighin, tanggal 10 Januari 2014, pukul 13.30 WIB.

Wawancara dengan Santri Cahyono Yulianto, di Pondok Pesantren Takwinul Muballighin, pada tanggal 15 Januari 2014, pukul 16.00 WIB.



LAMPIRAN

PEDOMAN WAWANCARA
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PONDOK PESANTREN
TAKWINUL MUBALLIGHIN YOGYAKARTA
(Analisis Fungsi Pelatihan dan Pengembangan)

A. Wawancara dengan Pengasuh

1. Kapan pondok pesantren Takwinul Muballighin ini berdiri ?
2. Bagaimana latar belakang berdirinya pondok pesantren ini ?
3. Apa karekteristik pondok pesantren Takwinul Muballighin yang membedakan dari Pondok Pesantren lain ?
4. Siapa saja yang menjadi santri pondok pesantren Takwinul Muballighin ?
5. Bagaimana proses rekrutmen santri pondok pesantren Takwinul Muballighin ?
6. Beraa lama masa studi santri di pondok pesantren Takwinul Muballighin ini ?
7. Apa visi dan misi pondok pesantren ini?
8. Bagaimana pelatihan dan pengembangan SDM santri di Pondok Pesantren ini ?
9. Apa tujuan dari kegiatan pelatihan dan pengembangan pengkaderan da'i pada Pondok Pesantren ini?
10. Bagaimana sistem pengkaderan yang dilakukan oleh pengelola pondok pesantren Takwinul Muballighin ?
11. Apakah sudah ada pedoman yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan kader da'i ini ?
12. Metode apa saja yang digunakan Pudir bidang kesantrian dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan santri?

B. Wawancara dengan Pengurus

1. Bagaimana struktur organisasi pondok pesantren Takwinul Muballighin ?
2. Apa tujuan diadakannya Pelatihan dan Pengembangan santri?
3. Apa saja kegiatan Pondok Pesantren yang saat ini sudah berjalan?
4. Materi apa saja yang disampaikan kepada santri?
5. Bagaimana upaya Pondok Pesantren agar pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kegiatan ini berjalan dengan baik dan sesuai yang diharapkan?
6. Siapa saja menjadi relasi sebagai staf pengajar pada pondok pesantren ini ?
7. Apakah hal tersebut bisa berguna ketika terjun di masyarakat nantinya?
8. Apakah pengetahuan, keahlian atau kemampuan yang dipelajari dalam pelatihan dapat meningkatkan kualitas dalam melaksanakan tugas sebagai santri?.
9. Apa saja pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kader da'i pada pondok pesantren Takwinul Muballighin ?
10. Sejauh mana hasil dari kaderisasi yang sudah dilakukan Pondok Pesantren ini?
11. Bagaimana hubungan pondok pesantren Takwinul Muballighin ini dengan masyarakat?
12. Bagaimana pelaksanaan evaluasi dari kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM santri ini?

C. Wawancara dengan Ustadz Pengajar

1. Bagaimana cara penyampaian materi kepada santri?
2. Apa ada hambatan dalam menyampaikan materi kepada para santri ?
3. Bagaimana pandangan terhadap keberhasilan pelatihan dan pengembangan santri?

D. Wawancara dengan Santri

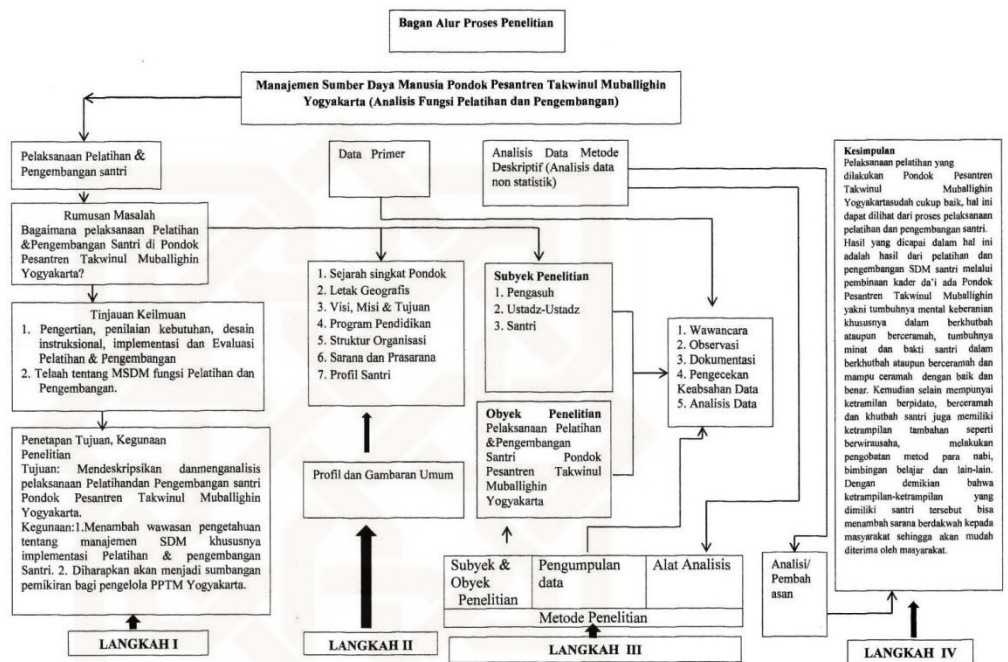
1. Apa motivasi mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan kader da'i ini ?
2. Apa pesan dan kesan dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan kader da'i ini ?
3. Apa yang dirasakan sebelum dan setelah mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan kader da'i ini ?



HASIL DOKUMENTASI

Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta Analisis, Fungsi Pelatihan dan Pengembangan Santri sebagai Podoman Pembelajaran di Pondok Pesantren.

No.	Nama Barang	Kelengkapan	
		Ya	Tidak
1.	Silabus		v
2.	Rancangan Program Pembelajaran (RPP)		v
3.	Presensi	v	
4.	Multimedia atau alat kelengkapan pembelajaran	v	
5.	Absensi ustadz dan santri	v	
6.	Buku panduan kurikulum	v	
7.	Struktur program	v	
8.	Sistem penyampaian		v
9.	Sistem penilaian	v	
10.	Sistem bimbingan peserta didik		v
11.	Sistem administrasi	v	
12.	Buku sumber	v	
13.	Perpustakaan	v	
14.	Lapangan olah raga	v	



Format Kurikulum yang dibuat Pondok Pesantren Takwinul Muballighin adalah :

- a. Kurikulum Ta'limi atau teoritis meliputi ;
 - 1) Pengantar ilmu umum : filsafat, psikologi, sosiologi, politik, ekonomi, pendidikan dan lain-lain.
 - 2) Pengantar ilmu orisinil keislaman : aqidah, fiqh, akhlak, tafsir qur'an, hadist dan tarikh Nabi (sejarah Nabi).
 - 3) Pengantar ilmu kontemporer : dunia Islam, ghozul fikri (perang pemikiran antara Islam dan Barat), problematika umat, sejarah perjuangan umat Islam.
- b. Kurikulum Tarbawi (pembentukan kepribadian)
 - 1) Shalat tahajud.
 - 2) Puasa sunah.
 - 3) Membaca Al-Qur'an dengan target.
 - 4) Hafalan Al-Qur'an dan hadist.
 - 5) Rekreasi dan ziarah.
 - 6) Out bound.
 - 7) Pendalaman kitab dan buku.
 - 8) Manajemen Qolbu dan muhasabah (evaluasi).
- c. Kurikulum Da'awi (praktik langsung menjadi Da'i)
 - 1) Latihan menyusun konsep materi dakwah.
 - 2) latihan pidato dan ceramah.
 - 3) Mengisi pengajian dan khutbah.
 - 4) Bakti sosial.
 - 5) Mendengarkan dan melihat langsung penampilan da'i berpengalaman.

**JADWAL LATIHAN KHUTBAH /CERAMAH
SANTRI ANGKATAN VI
PONDOK PESANTREN TAKWINUL MUBALLIGHIN**

No.	Hari/Tanggal	Nama Penceramah	MC
1	Senin/ 23 September 2013	1. Sigit Purnomo 2. Risang P. N 3. Wahyudi Iman Satria	Ajat Santoso
2	Senin/ 30 September 2013	1. Setiawan 2. Fery Subakti 3. Sugianto 4. Amar Anfau	Teguh
3	Senin/ 7 Oktober 2013	1. Satrio Aji 2. Arfan 3. Nuryasin 4. Muslihudin	Fadhil
4	Senin/ 21 Oktober 2013	1. Abdul Mu'in 2. Ginanjar Julian Azizi 3. Ajat Santoso 4. Aji Sukron	Nuryasin
5	Senin/ 28 Oktober 2013	1. Adi Tinulad Lukito 2. Aswino Wardana (Hasan) 3. Bachtiar Eka S. 4. M. Yudha P.	Abdul Mu'in
6	Senin/ 4 November 2013	1. Rahmat 2. Diar Rosdayana 3. Ifwan Al Ghifari 4. Nurfajar Al Asy'ari	Aji Sukron
7	Senin/ 11 November 2013	1. Agung Iranda 2. Teguh 3. Syfe'I	Nurfajar Al Asy'ari

		4. Mukhlis	
8	Senin/ 18 November 2013	1. Sigit Purnomo 2. Risang P.N 3. Wahyudi Iman Satria 4. Fadhil	Fery Subakti
9	Senin/ 25 November 2013	1. Setiawan 2. Fery Subakti 3. Sugianto 4. Amar Anfau	Ifwan Ghiffari
10	Senin/ 2 Desember 2013	1. Satrio Aji 2. Arfan 3. Nuryasin 4. Muslihudin	Muslihudin
11	Senin/ 9 Desember 2013	1. Abdul Mu'in 2. Ginanjar Julian Azizi 3. Ajat Santoso 4. Aji Sukron	Satrio Aji
12	Senin/ 16 Desember 2013	1. Adi Tinulad Lukito 2. Aswino Wardana (Hasan) 3. Bachtiar Eka S. 4. M. Yudha P.	Sigit Purnomo
13	Senin/ 23 Desember 2013	1. Rahmat 2. Diar Rosdayana 3. Ifwan Al Ghifari 4. Nurfajar Al-Asy'ari	Agung Iranda
14	Senin/ 30 Desember 2013	1. Adi Tinulad Lukito 2. Aswino Wardana (Hasan) 3. Bachtiar Eka S. 4. Sigit Purnomo	Diar Rosdayana

15	Senin/ 6 Januari 2014	<ol style="list-style-type: none">1. Agung Iranda2. Teguh3. Syafe'i4. Mukhlis	Adi Tinulad Lukito
----	-----------------------	--	-----------------------



**JADWAL KAJIAN SANTRI ANGKATAN VI
SEMESTER III (SEPTEMBER 2013-JANUARI 2014)
PONDOK PESANTREN TAKWINUL MUBALLIGHIN**

Hari	PAGI		MALAM
	(05.00 s/d 05.30)	(05.30s/d 06.45)	(19.30 s/d 21.00)
Ahad	LIBUR	LIBUR	Irsyadul Ummah (Lurah Santri)
Senin	Tahsin & Tahfidzul Quran Juz 30 (Pj. Ust. Gufron, Ust. Huda, Ust. Faisal)	Tahsin & Tahfidzul Quran Juz 30 (Pj. Ust. Gufron, Ust. Huda, Ust. Faisal)	Latihan Khutbah & Ceramah (Pengurus, Ust. Vivit & Ust. Cahyono)
Selasa	Tahsin & Tahfidzul Quran Juz 30 (Pj. Ust. Gufron, Ust. Huda, Ust. Faisal)	Kapital Selekt “Kaj. Materi-2 Dakwah” (Ust. Dudu Ridwanul Haq)	Tartil dan Qiroatul Qur’an (Ust. Tantan, Qori Nasional)
Rabu	Tahsin & Tahfidzul Quran Juz 30 (Pj. Ust. Gufron, Ust. Huda, Ust. Faisal)	Tahsin & Tahfidzul Quran Juz 30 (Pj. Ust. Gufron, Ust. Huda, Ust. Faisal)	Bahasa Arab “Ilmu Sharaf” (Ust. Haris Jaya D, S.Pd.I)
Kamis	Tahfidzul Al Hadist Rasulullah “ <i>Kitab Arbain Nabawi</i> ” (Ust. Dudu Ridwanul Haq)	Ilmu Dakwah “Retoreka, Problematika dan Fiqh Dakwah” (Ust. Siswo Bowo Laksono)	KKD “Kuliah Kerja Dakwah” (Pj. Ust. Cahyono Y, Ust. Faisal Ardian)
Jum’at	Tahfidzul Al Hadist Rasulullah “ <i>Kitab Arbain Nabawi</i> ” (Ust. Dudu Ridwanul Haq)	Fiqhul Islam “Kaj. Berbagai Kitab” (Ust. Dudu Ridwanul Haq)	Lingkaran Studi Muballigh (LSM) “Kajian Problematika Ummat Terkini” (Pj. Ust. Vivit N)
Sabtu	Tahfidzul Al Hadist	Bahasa Arab	

	Rasulullah “ <i>Kitab Arbain Nabawi</i> ” (Ust. Dudu Ridwanul Haq)	“Ilmu Sharaf” (Ust. Haris Jaya D, S.Pd.I)	Libur
--	--	--	--------------



PEMBAGIAN PRESENTASI FIQH MU'AMALAT

No.	Pembahasan	Santri	Keterangan
1.	Jual Beli	Abdul Mu'in	
		Adi	
2.	Riba'	Agung	
		Ajat	
3.	Shorfi	Aji	
4.	Salam	Amar	
5.	Sub'ah	Aam	
6.	Syirkah	Hasan	
7.	Musaqo	Bakhtiar	
8.	Muzaro'ah	Diar	
9.	Ijarah	Fery	
10.	Miwalah	Azizi	
11.	Dhoman	Ghiffari	
12.	Kaffalah	Taat	
13.	Rohn	Yudha	
14.	As-Sulhu	Yasin	
15.	Ju'alah	Fajar	
16.	Aqiqoh & Qurban	Risang	
		Rizki	
17.	Wasiyah	Imam	
18.	Jihad	Satrio	
		Setiawan	
19.	Munakahat 1: Tholaq	Sigit	
		Rahmad	
20.	Munakahat 2: Li'an, Ila', Dhihar	Mushlihudin	
21.	Munakahat 3 :Syarat & Adab Nikah	Sugianto	
22.	Munakahat 4 : Nusuz & Hak dan Kewajiban Suami Isteri	Syafe'i	
23.	Munakahat 5 ; Proses Pernikahan Islami	Hazbi	

NB. Tugas berupa Presentasi PPT/PPTX dan Print Out Makalah.
Dipresentasikan pada waktu yang tidak disangka-sangka.

FOTO-FOTO



Foto 1. Plank Pondok Pesantren Takwinul Muballighin.



Foto 2. Masjid sebagai tempat ibadah dan proses belajar mengajar dilengkapi dengan media pembelajaran white board.



Foto 3. Wawancara dengan Ust. Dudu Ridwanul Haq selaku Pengurus Pondok Pesantren Takwinul Muballighin.



Foto 4. Latihan Ceramah oleh Santri



Foto 5. Ustadz sedang mengajar mata pelajaran Aqidah menggunakan media pembelajaran Laptop dan LCD.



Foto 6. Perpustakaan yang juga dapat digunakan untuk proses belajar dilengkapi dengan media pembelajaran white board.



Foto 7. Masjid sebagai tempat Ibadah dan Proses Belajar Mengajar.



Foto 8. Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Tampak Depan

CONTOH TES EVALUASI SUMATIF

Contoh tes evaluasi sumatif mata pelajaran Kristologi Islam yang dilakukan di akhir semester adalah :

1. Sudahkan anda mantap berIslam dan mengikuti Allah dan Rasulnya Muhammad dengan bukti Al-Qur'an?
2. Apakah umat Islam akan masuk surge?
3. Inginkah anda mencapai ketaqwaan?
4. Benarkah Allah terkemuka di dunia dan akhirat?
5. Benarkah hanya Allah yang tahu kiamat?
6. Apakah Isa roh Allah?
7. Benarkah tidak ada yang dapat menciptakan selain Allah meskipun itu adalah seekor lalat?

Contoh berikut adalah tes evaluasi sumatif mata pelajaran Aqidah Islam yang dilakukan di akhir semester :

1. Firman Allah pada Qs. An-Nahl 78 manusia lahir dalam keadaan bodoh. Allah lah yang Maha berilmu.
 - a. Bagaimana proses manusia mendapatkan ilmu Allah?
 - b. Apakah persamaan dan perbedaan ilmu dunia dan ilmu din/syar'i?
 - c. Terangkan apa ayat kauniyah dan qauliyah dan apa hubungannya dengan ilmu Allah?
2. imam Syafi'I mengatakan "barang siapa menghendaki hasil dunia maka dengan ilmu dan barang siapa menghendaki hasil akhirat maka dengan ilmu". Dan Allah memerintahkan kepada manusia pada Qs.Al-Qoshosh 77 agar mendapatkan anugerah/nikmat dunia dan akhirat.
 - a. Apa hubungan antara dunia dan akhirat?
 - b. Benarkan perkataan sebagian orang yang mengatakan bahawa urusan dunia tidak perlu diatur dengan Islam, karena sabda Nabi SAW: "kamu lebih tahu tentang urusan duniamu?
Berikan argumennya bila anda menerima atau menolak pemahaman tersebut.
 - c. Terangkan sabda rasul "Apabila hal itu urusan dunia, kamu lebih tahu urusan duniamu. Dan apabila hal itu urusan din maka tanyakanlah kepadaku" (HR. Muslim).
3. Allah, Dialah Rabbul 'alamin. Apa arti Rabb yang terdapat dalam ayat-ayat al-Qur'an?
 - a. Apap perbedaan Rabb dan Ilah?
 - b. Terangkan tentang dalil dalam al-Qur'an bahwa orang kafir Quraisy telah mengakui Allah adalah Rabb!
 - c. Berikan bukti bahwa Allah dan Ilah dan mengapa manusia ada yang tidak mau meng-Ilah-kan Allah?

4. Firman Allah Qs.Fathir 24 “Dan tidak ada suatu umat pun melainkan telah ada padanya seorang pemberi peringatan” dan Qs.An-Nahl 36 “Dan sesungguhnya Kami telah mengutus rasul pada tiap-tiap umat”
 - a. Mengapa Allah mengutus Rasul?
 - b. Apa tugas utama para rasul?
 - c. Apa maksud “berita gembira dan pemberi peringatan” pada Qs.Fathir 24?

5. Ada yang mengatakan “Allah bersikap diskriminatif terhadap perempuan, karena yang menjadi Rasul hanyalah kaum laki-laki” . Apa argument anda?

Contoh berikutnya adalah tes evaluasi sumatif mata pelajaran Sosiologi Dakwah yang dilakukan di akhir semester :

1. Aktivitas yang dilakukan seseorang dapat diberi makna spiritual dan makna transcendental. Tetapi ketika makna spiritual disandingkan dengan makna transcendental, akan tampak adanya makna palsu. Jelaskan makna palsu yang dimaksud dan jelas pula konsekuensinya!
2. Setidak-tidaknya ada tujuh prinsip dalam liberalism, yang setelah dikaji dengan cermat ternyata bertentangan dengan nilai-nilai Islam, sehingga berpotensi merugikan dan menyengsarakan masyarakat. Sebutkan dan jelaskan dua prinsip dalam liberalism yang paling berpotensi merugikan dan menyengsarakan masyarakat!

Nur Salim (2009; 18-20) pernah meneliti di Pondok Pesantren Takwinul Muballighin, menurutnya ada beberapa kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman di pondok pesantren tersebut :

1. Kekuatan (Strength)

- a. Pengiriman da'i seriang dilakukan ke berbagai tempat sebagai bagian dari pemasaran pondok ke masyarakat.
- b. Pemberdayaan santri yang tidak hanya berkecimpung di dunia santri tetapi juga swadaya santri. Seperti pengelolaan unit usaha santri dan pengibatan bekam kepada jam'ah masjid setempat.
- c. Adanya donator tetap yang menunjang finansial pondok pesantren.
- d. Mayiritas mahasiswa yang menjadi di ponpes merupakan aktivis mahasiswa. Sehingga mudah mengikuti kegiatan ekstrakurikuler santri.
- e. Letaknya strategi diantara kampus besar UGM, UNY, UPN, UII dan UIN. Lebih tepatnya di Jl. Narodo, Gg. Masjid, Gandok, Condongcatur, Depok, Sleman, Yogyakarta.

2. Kelemahan (Weakness)

- a. Waktu pendidikan santri singkat, masa belajarnya hanya setelah waktu Isay' dan Subuh. Di satu sisi lain santri belajar di perguruan tinggi setempat sehingga konsentrasi belajar terpecah.
- b. Perencanaan dan manajemen kurikulum yang belum optimal dan selalu berubah.
- c. Alumni yang tidak fokus menjadi da'i atau muballigh, tetapi lebih banyakbekerja dengan berdagang atausesuaikompetensi jurusan yang diambilnya di kampus.

3. Peluang (Opportunity)

- a. Menjadi ikon pondok pesantren pencetak da'i di Yogyakarta.
- b. Terdapatnya berbagai macam lembaga santri untuk mengembangkan keahlian santri.

4. Ancaman (Threatment)

- a. Kurang antusiasnya masyarakat sekitar pondok, karena santri yang terdiri dari mahasiswa kadang kata kurang terbuka dengan masyarakat umum.
- b. Pendapat ngawur yang mengatakan pondok pesanten sebagai ruang kaderisasi teoritis, sehingga membuat orang tua tidak mau untuk memasukan anaknya ke sana.



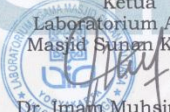
SERTIFIKAT

Pengelola Laboratorium Agama Masjid Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : Mr. Hamdee Mosu
NIM : 11240115
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/Managemen Dakwah
Tempat tanggal lahir: Songkhila, 14 Maret 1986

Telah berhasil menyelesaikan ujian sertifikasi Baca Tulis Al-Quran di Laboratorium Agama Masjid Sunan Kalijaga dengan predikat:

SANGAT BAIK

Ketua
Laboratorium Agama
Masjid Sunan Kalijaga

Dr. Imam Muhsin, M.Ag.
NIP: 19730108 199803 1 010



SERTIFIKAT

No. 118.PAN-OPAK.UNIV UIN.YK.AA.09.2011

diberikan kepada :

MR. HAMDI MOSU NIM. 11240115

atas partisipasinya sebagai :

PESERTA

Dalam Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2011 yang diselenggarakan oleh Panitia Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2011 dengan tema :
Menumbuhkan Peran mahasiswa; Upaya Mewujudkan Bhineka Tunggal Ika
pada 14-16 September 2011 di Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

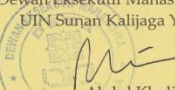
mengetahui,

Yogyakarta, 16 September 2011

Pembantu Rektor III
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


Dr. H. Anwar Rifa'i, M.Phil
NIP. 19600905 198603 1 006

Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA)
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


Abdul Kholid
Presiden

Panitia OPAK 2011
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


M. Fauzi
ketua


Ach. Sulaiman
sekretaris



PKSI
Pusat Komputer & Sistem Informasi

Nomor: UIN-02/L3/PP.00.9/24.4/2013

Sertifikat

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : MR.HAMDI MOSU
NIM : 11240115
Fakultas : DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jurusan/Prodi : MANAJEMEN DAKWAH
Dengan Nilai :

No	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1	Microsoft Word	90	A
2	Microsoft Excel	40	E
3	Microsoft Power Point	90	A
4	Internet	100	A
Total Nilai		80	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	



Yogyakarta, 18 September 2013
Kepala PKSI

Dr. Agung Fatwanto, S.Si., M.Kom.
NIP. 19770103 200501 1 003

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

Nomor: UIN.02/R.Km/PP.00.9/2059/2011



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : MR. Hamdi Mosu
NIM : 11240115
Fakultas/Prodi : Dakwah/ Manajemen Dakwah
Sebagai : Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas workshop
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2011/2012
Tanggal 06 s.d. 08 September 2011 (20 jam pelajaran)



Yogyakarta, 09 September 2011
Rektor
Rektor Bidang Kemahasiswaan
Dr. H. Akhmad Rifai, M.Phil.
NIP. 19600905 198603 1006



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/3464/2012

Lembaga Pengabdian kepada Masyarakat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan sertifikat kepada :

Nama : Mr. Hammdee Mosu
Tempat, dan Tanggal Lahir : Songkhla, 14 Maret 1986
Nomor Induk Mahasiswa : 11240115
Fakultas : Dakwah

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2011/2012 (Angkatan ke-77), di :

Lokasi : Ngloro 2
Kecamatan : Saptosari
Kabupaten/Kota : Gunungkidul
Propinsi : Daerah Istimewa Yogyakarta

dari tanggal 16 Juli s/d. 9 September 2012 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 97,63 (A) Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 12 Oktober 2012

Ketua,

Dr. H. Maksudin, M.Ag.
NIP. : 19600716 199103 1 001



شهادة

الرقم: UIN.02/L.0/PP.00.9/2011.a/2013

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن :

الاسم : Mr. Hamdi Mosu

تاريخ الميلاد : ١٤ مارس ١٩٨٦

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٥ سبتمبر ٢٠١٣ ،
وحصل على درجة :

٤٥	فهم المسموع
٣٤	التراكيب النحوية والتعبيرات الكتابية
٢٩	فهم المقروء
٣٦٠	مجموع الدرجات

*هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوجاكرتا، ١٢ سبتمبر ٢٠١٣

الدكتور الحاج صفى الله الماجستير

رقم التوظيف: ١٩٧١.٥٢٨٢.٠٠٠.٣١٠٠١





KEMENTERIAN AGAMA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PUSAT BAHASA, BUDAYA & AGAMA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550727 Yogyakarta 55281

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No : UIN.02/L.5/PP.00.9/1484.b /2013

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Mr. Hamdee Masu**
Date of Birth : **March 14, 1986**
Sex : **Male**

took **TOEC (Test of English Competence)** held on **July 12, 2013** by Center for Language, Culture and Religion of Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	43
Structure & Written Expression	37
Reading Comprehension	40
Total Score	400

**Validity : 2 years since the certificate's issued*



Yogyakarta, July 19, 2013

Director

Dr. H. Shofiyullah Mz., S.Ag., M.Ag
NIP. 19710528 200003 1 001

Bertifikat



Nomor : UIN.2/L.4/PP.00.9/295/2011

diberikan kepada :

MR. HAMDI MOSU

NIM. **11240115**

sebagai

PESERTA AKTIF

dalam kegiatan Pendidikan Pemakai Perpustakaan (*User Education*)
pada Tahun Akademik 2011/2012 yang diselenggarakan
oleh Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yogyakarta, 1 November 2011



Kepala Perpustakaan,

M. Solihin Arianto, S.Ag., SIP., MLIS
NIP. 19700906 199903 1 012

نمبر : ۲۲ - ۱۲ / PETIDAM / D.III / 2011



مجلس ائمة اسلام ولاية فطاني
مجمع تدریس و تحقیق اسلامی

اجازة فجاجين تيغني

دعن ابن ميتاكن بهوا:

حمدي موسو

نمبره فوكو مهايسوا : ۲۹، ۰۲، ۰۴، ۲۹

لاهير د سوغكلا تغئل ۱۴ بولن مرج تاهون ۱۹۸۶ مسحي. تله ميلسيكن دعن بايك دان ممنوهي سكل قرشطن
فندييكن قد جوروسن دعوة د فجاجين تيغني اسلام معهد دارالمعارف فطاني، اوليهيت كفتن ديريكن اجازة :

"DIPLOMA / اذقنوما"

بسرت سكل حق دان كواجبين بغ ملكت قد اجازة ترسيوت.

ديريكن د فطاني قد تغئل ۲۷ بولن جون تاهون ۲۰۱۱ مسحي.

بدان قلاجران
مجلس ائمة اسلام ولاية فطاني

حاج احمد بن وان لمبوت
مدير معهد دارالمعارف

الامام طارق بن حاج احمد
كتوا جوروسن دعوة



CURRICULUM VITAE

Data Pribadi

Nama : Hamdee H. Abdullah
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat,Tanggal Lahir : Songkhla, 14 Maret 1986
Alamat Asal : Kampung Balai Hijau, Nomor 188, Tempat 06,
Mukim Tamuang, Daerah Tiba, Wilayah Songgora
90260 (Thailand Selatan)
Alamat Jogja : Gowok Komplek Polri, D.1 No.174, RT.05 RW.16
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Thailand
Status : Mahasiswa
HP : 083867991558
Email : hamdiyah@yahoo.com

Riwayat Pendidikan

- Sekolah Ban Nikum Thepha (1992 - 1999)
- Sekolah Tadika Raudhotul Athfal Balai Hijau (1992 - 1999)
- SMP Sasamakhi School (1999 - 2002)
- SMA Sasamakhi School (2002 - 2005)
- MA (Tingkat Sanawiyah) Ma'had Muhammadiyah Patani (2005 - 2008)
- Perguruan Tinggi Islam Darul Maarif Patani (2008 - 2011)
(Diploma III)
- UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2011 - 2014)

Pengalaman hidup

- Guru Sekolah Dasar (Tadika) Raudhotul Atfal Balai hujau Tiba (2005-2011)
- Ketua Umum Ikatan Dewan Pelajar (Kelas III Sanawiyah) Ma'had Muhammadiyah (Ma'dagang), Napradu, Khokpho, Patani (2007-2008)
- Ketua Umum (Diploma III) Perguruan Tinggi Islam Darul Maarif (PETIDAM) Patani (2010-2011)
- Pembawa acara suara Majelis di siaran radio gelombang FM 93.75 MHz (2010-2011)
- Salah satu anggota Al-mizan
- Ketua Umum di Persatuan Mahasiswa Islam Patani (Selatan Thailand) di Indonesia Periode 2012-2013.
- KKN UIN SUKA di di desa Ngloro, kecamatan Saptosari, kabupaten Gunung Kidul. Yogyakarta, angkatan -77. (pada tahun : 2012)
- PKL di gang Narodo, Dusun Gandok, Desa Condongcatur, kecamatan Depok, Kabupaten Sleman, Provinsi D.I. Yogyakarta. (Tahun 2012).

Orang Tua

- **H. Abdullah H. Ibrahim**
- **Hj. Rapi'ah H. Abd. Razak**