

**PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI BALAI PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN LEMBAGA
PENGEMBANGAN TILAWATIL QUR'AN NASIONAL TEAM
TADARUS "ANGKATAN MUDA MASJID DAN MUSHOLA"
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

**Disusun Oleh :
Rohmat Sugiyarto
08240026**

PEMBIMBING

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi.,MM

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

2013



KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsada A disucipto, Telepon (0274) 515856, Fax (0274)
552230 Yogyakarta 55221

PENGESAHAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/DD/PP.00.9/905/2013

Skripsi dengan judul : ***Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai
Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus "AMM" Yogyakarta.***

Yang disusun oleh :

Nama : Rohmat Sugiyarto

NIM : 08240026

Telah munaqashah : 17 Juni 2013

Nilai munaqashah : A-

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM MUNAQASHAH

Ketua Sidang / Pembimbing

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M

NIP. 19760616 2200503 2 002

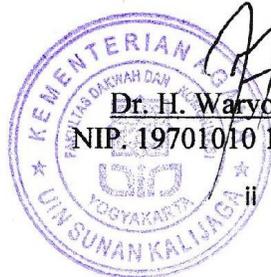
Penguji I

H. Okrisal Eka Putra, LC.M.Ag
NIP.197310162 000121 001

Penguji II

Dra. Siti Fatimah, M.Pd
NIP.1969040 1199403 2 002

Yogyakarta, 17 Juni 2013
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Dekan



Dr. H. Waryono, M.Ag
NIP. 19701010 199003 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsada Adi Sucipto Telp. (0274) 515856 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 dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

*Nama : Rohmat Sugiyarto
NIM : 08240026
Judul Skripsi : Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di
Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus "AMM"
Yogyakarta*

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Sosial Islam.

Dengan ini mengharapkan agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 07 Juni 2013

**Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah**


Dra. Siti Fatimah., M.Pd
NIP. 1969040 1199403 2 002

Pembimbing


Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
NIP. 19760616 2200503 2 002

SURAT PERNYATAAN

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rohmat Sugiyarto
NIM : 08240026
Fakultas/Jurusan : Dakwah/Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus "AMM" Yogyakarta" adalah benar-benar merupakan hasil karya peneliti, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 07 Juni 2013

Peneliti

METERAI
TEMPEL
PAJAK NEGARA
C4737ABF417872279
ENAM RIBU RUPIAH
6000
DJP
Rohmat Sugiyarto
NIM. 08240026

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

Orang terhebat dalam perjalanan hidupku dan pahlawanku ayah dan bunda.
Nenekku Almarhumah yang memberiku motivasi mengejar mimpi.

MOTTO

....من كان يومه خيرا من أمسه فهو رابح، ومن كان يومه مثل أمسه فهو مغبون
ومن كان يومه شرا من أمسه فهو ملعون

....“Barangsiapa yang harinya (hari ini) lebih baik dari sebelumnya, maka ia telah beruntung, barangsiapa harinya seperti sebelumnya, maka ia telah merugi, dan barangsiapa yang harinya lebih jelek dari sebelumnya, maka ia tergolong orang-orang yang terlaknat” (Al-Hakim)

-Rohmat Sugiyarto-

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah, dan aku bersaksi bahwa tiada Tuhan selain Allah, dzat yang maha menciptakan dan maha pemilik kebenaran yang hakiki. Dan aku bersaksi bahwa Muhammad utusan-Nya, kekasih Allah yang benar semua ucapannya. Sholawat serta salam semoga tercurahkan untukmu wahai junjungan dan uswatun khasanah kami.

*Akhirnya setelah melalui perjalanan dan perjuangan panjang skripsi yang berjudul ‘**Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta**’ mampu diselesaikan oleh peneliti. Skripsi ini diteliti untuk menambah ilmu pengetahuan dan menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Dakwah pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Dalam penyusunannya, skripsi ini tidak lepas dari bantuan, petunjuk serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penyusun mengucapkan terima kasih kepada:*

- 1. Bapak Prof. Dr. H. Musa Asy’ari. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.*
- 2. Bapak Dr. Waryono. selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.*
- 3. Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.*
- 4. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, MM. Selaku pembimbing skripsi maupun pembimbing akademik saya, yang dengan sabar memberikan waktu luang,*

pengarahan, saran, dan memberikan motivasi dalam berbagai permasalahan, saat peneliti mulai terjatuh semangatnya.

5. *Para dosen pengampu mata kuliah yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan sampai saat ini.*
6. *Seorang pahlawan yang sangat hebat serta sangat berharga dalam hidupku “Ibundaku” tersayang, aku berjanji suatu saat nanti akan membuatmu bangga dan ayahanda yang telah merawat, membesarkan dan mendidiku, sungguh jasa kalian tidak akan pernah sanggup aku membalasnya.*
7. *Nenekku tercinta sinem (simbah bidan) almarhum, maafkan aku bila tidak bisa cepat menyelesaikan studi hingga akhir hayatmu, maaf bila harapanmu tak sanggup terlaksana yakni menghadiri wisudaku, semoga engkau bahagia disisiNya.*
8. *Seseorang disana yang telah memberiku semangat baru dan memberi warna dalam kehidupanku, meski jalan kita berbeda, semoga tujuan kita sama yakni mencari ridho Allah swt.*
9. *Sahabatku di kontrakan yang senantiasa membantu dan menyemangatiku, (Lucky Juwana, Iksan Rahmat S.Sos.I, Ahmad Mustofa S.Sos.I, Hanif Mudzoffar S.Th.I), terima kasih untuk bantuan kalian semua.*
10. *Sahabat-sahabat seperjuanganku yang telah terlebih dahulu menyelesaikan studi maupun yang belum, (Icom, Nawan, Ginang, Amri, Ghilman, Cuenk, M.Darwis, Dian, Maula, Ella, Sarmah, Azzew, Niha, Mukaromah, 3 tri, dan 20 orang lainnya yang tidak bisa disebut satu per satu). Sahabat-sahabatku*

dalam suka dan dukaku remaja masjid sholihin, dan semua orang yang setia membantu dan menemaniku selama ini.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, bagi penulis, maupun bagi pembaca. Semoga Allah SWT selalu memberikan kemudahan bagi kita semua...Amin ya Robb.

Yogyakarta, 07 Juni 2013
Peneliti



Rohmat Sugiyarto
NIM. 08240026



ABSTRAK

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu langkah yang harus ditempuh sebuah organisasi untuk mampu mengimbangi perkembangan zaman yang semakin kompetitif ini. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pelatihan dan pengembangan itu bisa berdampak positif dan sesuai dengan tujuannya. Pelatihan dan pengembangan tidak dapat dipisahkan, hal ini dikarenakan keterkaitan antara pelatihan dan pengembangan, bahkan prosesnya hampir sama, hanya saja pelatihan lebih memberikan bekal dan pengenalan terhadap suatu pekerjaan yang belum pernah dilakukan oleh SDM maupun untuk meningkatkan produktifitas kerjanya saat ini, sedangkan pengembangan lebih berfungsi untuk mempersiapkan SDM supaya bisa mengerjakan pekerjaannya di masa yang akan datang. Beberapa langkah yang harus dilakukan dalam pelatihan dan pengembangan adalah identifikasi kebutuhan pelatihan, penetapan tujuan, penetapan metode dan cara penyampaian, implementasi program, dan evaluasi program pelatihan dan pengembangan tersebut.

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan atau *field research*, yaitu data-data dalam penelitian ini diperoleh langsung dari organisasi yang diteliti. Selanjutnya untuk metode pendekatannya adalah *deskriptif kualitatif*, yakni penelitian yang ditujukan untuk menumpulkan fakta dan menguraikan secara menyeluruh serta teliti dengan persoalan yang akan dipecahkan. Data-data yang diperoleh melalui beberapa teknik pengumpulan data meliputi mengobservasi subyek dan obyek penelitian, selain itu juga dengan metode wawancara yakni dengan mewawancarai SDM yang ada di lembaga untuk diteliti dengan menanyakan pertanyaan-pertanyaan yang *relevan* dengan tema penelitian, sedangkan yang terakhir adalah dengan metode dokumentasi yakni mengumpulkan data melalui dokumen-dokumen tertulis yang ada pada lembaga tempat penelitian

Sebuah lembaga yang menarik untuk diteliti karena eksistensi dan prestasinya dalam mencetak generasi Qur'ani, lembaga yang diteliti ini adalah Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus "AMM" Yogyakarta. Lembaga ini telah berdiri hampir 30 tahun, sampai sekarang kiprahnya dalam dakwah melalui pembelajaran tilawatil qur'an pun tidak diragukan lagi, hal ini didukung oleh SDM yang baik pula didalamnya, dimana lembaga ini memiliki 52 pekerja di dalamnya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan uji keabsahan data, lembaga ini menerapkan sistem pelatihan dengan cara mewajibkan seluruh SDM di dalamnya mengikutinya. Sehingga identifikasi kebutuhan pelatihannya dilakukan secara *incidental*, lalu tujuan pelatihan yang diadakannya pun tidak diragukan lagi karena banyaknya peserta pelatihan tersebut, metode yang digunakan meliputi klasikan, privat dan melalui sharing. Pelatihan yang diadakan di lembaga ini meliputi, penataran dan kursus. Pada masing-masing pelatihan ada tingkatan-tingkatan yang harus dilalui. Setelah pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan maka program tersebut dievaluasi melalui blangko kuisisioner, monitoring perubahan perilaku maupun kemampuan peserta pelatihan dan melalui test.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alîf	tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bâ'	b	be
ت	Tâ'	t	te
ث	Sâ'	ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jîm	j	je
ح	Hâ'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khâ'	kh	ka dan ha
د	Dâl	d	de
ذ	Zâl	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Râ'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sâd	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	dâd	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	tâ'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	zâ'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fâ'	f	ef
ق	qâf	q	qi
ك	kâf	k	ka
ل	lâm	l	`el

م	mîm	m	`em
ن	nûn	n	`en
و	wâwû	w	w
هـ	hâ'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	yâ'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah ditulis rangkap

متعددة عدة	Ditulis Ditulis	Muta'addidah 'iddah
---------------	--------------------	------------------------

C. Ta' Marbutah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis h

حكمة علة	ditulis Ditulis	Ḥikmah 'illah
-------------	--------------------	------------------

(ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata sandang 'al' serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	Ditulis	Karâmah al-aulyâ'
----------------	---------	-------------------

3. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis t atau h.

زكاة الفطر	Ditulis	Zakâh al-fiṭri
------------	---------	----------------

D. Vokal Pendek

فَعَلَ	fathah	ditulis ditulis	A fa'ala
ذَكَرَ	kasrah	ditulis ditulis	i żukira
يَذُوبُ	dammah	ditulis ditulis	u yażhabu

E. Vokal Panjang

1	Fathah + alif جاهلية	ditulis ditulis	â jâhiliyyah
2	fathah + ya' mati تنسى	ditulis ditulis	â tansâ
3	kasrah + ya' mati كريم	ditulis ditulis	î karîm
4	dammah + wawu mati فروض	ditulis ditulis	û furûd

F. Vokal Rangkap

1	fathah + ya' mati بينكم	ditulis ditulis	ai bainakum
2	fathah + wawu mati قول	ditulis ditulis	au qaul

G. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

النتم أعدت لئن شكرتم	ditulis ditulis Ditulis	a'antum u'iddat La'in syakartum
----------------------------	-------------------------------	---------------------------------------

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qomariyyah ditulis dengan menggunakan huruf “l”.

القرآن القياس	ditulis Ditulis	al-Qur’ân Al-Qiyâs
------------------	--------------------	-----------------------

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, dengan menghilangkan huruf l (el) nya.

السماء الشمس	ditulis Ditulis	as-Samâ’ Asy-Syams
-----------------	--------------------	-----------------------

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذوي الفروض أهل السنة	Ditulis Ditulis	Žawî al-furûd ahl as-sunnah
-------------------------	--------------------	--------------------------------

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	3
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
E. Telaah Pustaka.....	9
F. Kerangka Teori.....	11
G. Metode Penelitian	28
H. Sistematika Pembahasan	34
BAB II : GAMBARAN UMUM	36
A. Letak Geografis	36
B. Sejarah Berdirinya	37
C. Visi dan Misi	42
D. Budaya Lembaga di Lingkup “AMM”	43
E. Struktur organisasi	45
F. Tugas dan Wewenang.....	49
G. Program Kerja Lembaga	53
H. Sumber Dana	55

I. Sarana dan Prasarana	57
BAB III : HASIL PENELITIAN	59
A. Gambaran Umum SDM di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta	59
B. Pelatihan dan Pengembangan SDM di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta	64
1. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan	67
2. Penetapan Tujuan	70
3. Penetapan Metode dan Cara Penyampaian	79
4. Implementasi Program	83
5. Evaluasi Program	88
C. Gambaran Ringkas Pelatihan dan Pengembangan SDM di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta	91
BAB IV : PENUTUP	94
A. Kesimpulan	94
B. Saran	95
DARTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Konsep Pelatihan dan Pengembangan	16
Gambar 1.2 Bagan Konsep Tradisional.....	17
Gambar 1.3 Triangulasi Metode.....	33
Gambar 1.4 Triangulasi Data	34
Gambar 1.5 Struktur Organisasi	45
Gambar 1.6 Grafik Latar Belakang Pendidikan Berdasarkan Jenis Kelamin ..	60

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbandingan Pelatihan dan Pengembangan	13
Tabel 1.2 Perbandingan Pelatihan dan Pengembangan	14
Tabel 1.3 Tingkat Pendidikan dan Jabatan	61
Tabel 1.4 Indikator dan Tujuan Penataran	72
Tabel 1.5 Indikator dan Tujuan Kursus	77
Tabel 1.6 <i>Time Schedule</i> Penataran	84
Tabel 1.7 Jadwal Ustadz-Ustadzah Tartil	88
Tabel 1.8 Gambaran Ringkas Pelatihan dan Pengembangan.....	92

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran judul skripsi “**Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta**”, maka perlu adanya penjelasan beberapa istilah antara lain :

1. Pelatihan (*training*) dan Pengembangan (*development*)

Pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Sedangkan pengembangan merupakan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang¹. Menurut Veithzal Rivai, pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Sedangkan pengembangan membantu karyawan untuk dapat menangani tanggung jawabnya di masa mendatang².

Jadi yang dimaksud dengan pelatihan dan pengembangan pada penelitian ini adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kinerja saat ini,

¹ R. Wayne Mondy, “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*”, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008), hlm. 210-211.

² Veithzal Rivai, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*”, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 212.

sedangkan untuk pengembangan ditujukan untuk mempersiapkan pekerja di masa mendatang.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja maupun karyawan. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam wujudkan eksistensinya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material atau non finansial di dalam organisasi bisnis, yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.³

Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya manajemen sumber daya manusia mendefinisikan sumber daya manusia atau *man power* merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia, sumber daya manusia merupakan daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.⁴

Sumber daya manusia dalam penelitian ini diartikan sebagai aset non material dan non finansial atau disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan yang dimiliki organisasi dan memiliki

³ Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*”, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009), hlm. 11.

⁴ Malayu S.P Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*”, (Jakarta: Bumi Aksara 2008), hlm. 244.

kemampuan daya pikir dan daya fisik sebagai penggerak dalam organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

3. Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta.

Balai Penelitian dan Pengembangan Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur’an Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta atau disingkat Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta adalah sebuah organisasi atau lembaga yang bergerak dalam bidang dakwah keagamaan, lembaga ini selain mengembangkan program pembelajaran Tilawatil Qur’an seperti CBSA (cara santri belajar aktif), yang memiliki beberapa program meliputi, kursus tartil, penataran, kursus adzan dan iqomah, selain itu juga memiliki depot buku Islami, percetakan dan TKA-TPA dan TQA.⁵

Jadi yang dimaksud dari tema Pelatihan dan Pengembangan di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta disini adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan pada sumber daya manusia di Balai Litbang LPTQ Team Tadarus “AMM” Yogyakarta, untuk meningkatkan kinerja saat ini dan di masa mendatang.

B. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin modern dalam dunia bisnis maupun dunia sosial seperti saat sekarang ini telah menimbulkan berbagai macam perubahan yang mengakibatkan lembaga, perusahaan maupun

⁵ *Pre-eliminatory studi* Wawancara dengan Bp. Suhudi Ketua bidang di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta tanggal 08 Mei 2012 di Sekertariat AMM Yogyakarta, pukul 14.30 WIB.

organisasi ikut berubah untuk berkembang sesuai perkembangan zaman. Perubahan-perubahan tersebut berpengaruh besar terhadap kelangsungan suatu organisasi di negara berkembang seperti negara kesatuan Republik Indonesia ini.

Perubahan-perubahan besar dalam lingkungan eksternal organisasi berpengaruh terhadap perubahan internal organisasi yang menuntut sumber daya manusia di dalamnya ikut berubah dan berkembang, sehingga bisa mengimbangi perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternal maupun internal organisasi. Sebagai contoh perubahan eksternal yang menonjol saat ini adalah banyaknya organisasi profit maupun non profit yang saling bersaing untuk menunjukkan eksistensi dan mencapai tujuan organisasi mereka, dengan cara pemutakhiran teknologi maupun pemutakhiran dalam bidang metode untuk pencapaian tujuan organisasi.

Persaingan tersebut membuat setiap organisasi harus melakukan peningkatan kualitas dan kuantitasnya, baik pada aspek sarana dan prasarananya maupun kemampuan sumber daya manusia di dalamnya. Hal ini menjadi wajib dilakukan apabila organisasi tersebut ingin tetap bertahan dan mampu bersaing dalam era global seperti sekarang ini. Dengan kata lain setiap organisasi harus melakukan perubahan-perubahan seiring perkembangan zaman.

Sebagai contoh perubahan internal yang terjadi dalam organisasi antara lain beralihnya mesin ketik ke komputer, penggunaan media internet untuk mempercepat pengiriman data digital, penggunaan

multimedia sebagai sarana presentasi, dan masih banyak lagi contoh perubahan yang ada dalam organisasi sebagai jawaban perubahan dan perkembangan zaman di era modern saat ini.⁶

Perubahan dalam lingkungan internal organisasi tersebut bertujuan untuk mampu mengimbangi perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternal organisasi di atas, dan mengharuskan setiap sumber daya manusia dalam organisasi mampu mengimbangnya pula. Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi pastinya tidak lepas dari kemampuan-kemampuan sumber daya manusia di dalamnya, meskipun itu bukan satu-satunya yang menentukan keberhasilan organisasi, namun tanpa aspek tersebut organisasi kurang maksimal dalam mencapai tujuannya.

Untuk mengimbangi perubahan dalam lingkungan organisasi, SDM yang berada didalamnya harus dipersiapkan melalui pembelajaran organisasi. Pembelajaran organisasi bisa dimulai dengan melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan. Dalam ajaran Islam Allah swt menekankan kepada kita untuk bisa melakukan perubahan untuk menjadi yang lebih baik, yang diabadikan dalam Qur'an surah Ar-Ra'd ayat 11 berikut ini :

... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ

بِقَوْمٍ سُوًّا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ ﴿١١﴾

...*“Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila*

⁶ Berdasarkan hasil pengamatan pada media cetak maupun media elektronik dan pengamatan langsung terhadap fenomena era modern ini.

*Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*⁷

Ayat di atas menjadi landasan bahwa manusia harus melakukan perubahan menuju yang lebih baik, bila dalam organisasi tentu langkah yang ditempuh adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan untuk merubah keadaan organisasi menjadi lebih baik, sehingga mampu bersaing di era globalisasi ini.

Sebagai dasar yang lain tentang pelatihan dan pengembangan Wayne Mondy juga mengatakan bahwa pelatihan dan pengembangan (*Training and Development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Sedangkan, pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang. Pengembangan mempersiapkan para karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi. Aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan memiliki potensi menyelaraskan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan mereka.⁸

Oleh karena itu dalam suatu perusahaan atau organisasi di mana ditempatkan pegawai baru untuk sesuatu jabatan tertentu, atau di mana pegawai lama ditugaskan memangku jabatan baru, bila diharapkan

⁷ Mohamad Taufiq, Qur'an In Word Ver 1.3 diakses tanggal 31 Oktober 2012 pukul 9.18 WIB

⁸ R. Wayne Mondy, "*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*", hlm. 210-211.

pegawai tersebut sukses mengerjakan tugas-tugasnya, perlulah pegawai tersebut dididik atau dilatih terlebih dahulu.⁹

Sebuah contoh lembaga yang menjadi bagian dari perubahan-perubahan tersebut adalah Balai Litbang LPTQ Nasional Yayasan Team Tadarus “AMM” Yogyakarta, lembaga yang di dirikan oleh KH.As’ad Humam ini mengalami banyak perkembangan hingga bertaraf nasional dan tidak diragukan lagi eksistensinya sampai saat ini. Perkembangan lembaga ini dapat di lihat dari berbagai macam aspek antara lain penambahan maupun perubahan sarana dan prasarana penunjangnya hingga peningkatan pada kualitas sumber daya manusia di dalamnya.

Lembaga ini sukses dalam mencetak orang-orang berpengalaman dalam bidang pengelolaan TKA-TPA hingga juara-juara tingkat nasional tilawatil qur’an, bahkan lembaga ini menjadi penyedia jasa team pelatih atau penatar sebagai nara sumber dan tutor di beberapa perguruan tinggi swasta di Yogyakarta yang antara lain UMY, UAD, UGM,¹⁰ sampai sebagai nara sumber kegiatan mahasiswa di Universitas UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Atas dasar keberhasilan dan eksistensi dari lembaga ini, maka peneliti tertarik dan mengambil tema “Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta.”

⁹ M. Manullang Marihot AMH Manullang “*Manajemen Personalia*”, (Yogyakarta, Gadjah Mada University Press, 2008), hlm. 66.

¹⁰ *Pre-eliminatory studi* Wawancara dengan Bp. Suhudi Ketua bidang di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta tanggal 10 September 2012 di SMPN 15 Yogyakarta, pukul 08.15 WIB.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimana Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan, penetapan tujuan, penetapan metode dan cara penyampaian, implementasi program pelatihan dan evaluasi program pelatihan di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta ?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta, yang meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan, penetapan tujuan, penetapan metode dan cara penyampaian, implementasi program pelatihan dan evaluasi program pelatihan.

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat menambah khazanah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama pada aspek pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi yang terkait dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya

manusia oleh jurusan Manajemen Dakwah, Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta dan organisasi-organisasi sejenis pada umumnya.

E. Telaah Pustaka

Peneliti melihat karya-karya terdahulu sebagai perbandingan, dimaksudkan agar lebih memperjelas bahwa permasalahan dalam penelitian ini layak untuk diteliti dan bisa menyempurnakan penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan antara lain :

Skripsi Sri Mulyani tahun 2008 yang mengangkat judul Manajemen Pelatihan Ustadz-Ustadzah TKA-TPA di AMM Selokraman Kotagede Yogyakarta, di mana pembahasan penelitian ini membahas tentang materi manajemen pelatihan ustadz-ustadzah yang diadakan oleh yayasan team tadarus AMM kotagede Yogyakarta, yang memuat tentang tahapan-tahapan diklat, fungsi-fungsi pelatihan dan materi pelatihan.¹¹

Skripsi Siti Khitijah tahun 2008 yang berjudul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di TKIT Muadz Bin Jabal Kotagede Yogyakarta, skripsi ini membahas tentang aktivitas-aktivitas pengembangan karyawan sebagai sumber daya manusia melalui pendidikan.¹²

¹¹ Sri Mulyani “*Manajemen Pelatihan Ustadz-Ustadzah TKA-TPA di AMM Selokraman Kotagede Yogyakarta*”. Skripsi tidak dipublikasikan, (Yogyakarta: Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2008).

¹² Siti Khitijah “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di TKIT Muadz Bin Jabal Kotagede Yogyakarta*”. Skripsi tidak dipublikasikan, (Yogyakarta: Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2008).

Skripsi Junaidi Siregar tahun 2006 yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada baitul Maal Wat Tanwil (BMT) Bina Dhuafa Beringharjo Kota Yogyakarta, yang membahas mengenai pengelolaan sumber daya manusia di BMT Bina Dhuafa Beringharjo dengan penerapan fungsi-fungsi manajemen meliputi recruitment atau penarikan pegawai, seleksi dan penempatan dan pelatihan dan pengembangan SDM, pemberian kompensasi dan keselamatan kerja.¹³

Memperhatikan karya-karya yang sebelumnya, satu diantaranya memiliki kesamaan lembaga, namun pada penelitian yang dilakukan oleh Sri Mulyani di atas hanya meneliti masalah pelatihan ustadz-ustadzah pada divisi penataran dan hanya membahas dari segi tutor atau pelatih dan yang dilatih yakni ustadz-ustadzah peserta penataran. Sedangkan pada skripsi Siti Khitjah menjelaskan tentang pengembangan melalui jalur pendidikan dan pengembangan yang dimaksud disana adalah pengembangan untuk para pendidik atau guru, dan skripsi ketiga pembahasannya pada manajemen sumber daya manusia secara luas.

Sejauh pengamatan peneliti belum ada penelitian yang dilakukan mengenai “Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta.” Penelitian pada skripsi ini memfokuskan pada dimensi pelatihan dan pengembangan yang antara lain, membahas konsep pelatihan dan pengembangan mulai dari penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan, penetapan tujuan,

¹³ Junaidi Siregar “*Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada baitul Maal Wat Tanwil (BMT) Bina Dhuafa Beringharjo Kota Yogyakarta*”. tidak dipublikasikan, (Yogyakarta: Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2006).

penetapan metode dan sistem penyampaian, pelaksanaan sampai evaluasi program pelatihan dan pengembangan pada karyawan yang ada di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta. Selain itu disertakan pula metode-metode dan faktor-faktor yang berperan dalam pelatihan dan pengembangan, serta beberapa pembahasan terkait pelatihan dan pengembangan pada lembaga yang menjadi tempat penelitian.

F. Kerangka Teori

1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*).

Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Sedangkan, pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang. Pengembangan mempersiapkan para karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi. Aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan memiliki potensi menyelaraskan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan mereka.¹⁴

Pelatihan dan pengembangan seakan bagai dua sisi mata uang yang tidak dapat di pisahkan namun terdapat perbedaan, bila pelatihan terfokus memberikan maupun meningkatkan kemampuan karyawan

¹⁴ R. Wayne Mondy, “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*”, hlm. 210-211

dalam rentan waktu saat ini atau jangka pendek, sedangkan untuk pengembangan memberikan maupun meningkatkan kemampuan (*skill*) karyawan untuk jangka panjang, sering kali dikaitkan dengan orientasi, rotasi, maupun kenaikan jabatan.

Beragam pengertian dalam banyak buku menyatakan memang adanya perbedaan yang menekankan pelatihan untuk rentan waktu saat ini sedangkan pengembangan untuk masa mendatang, dan yang dimaksud dalam penelitian kali ini adalah seperti yang telah disebutkan di atas. Beberapa pengertian dari para ahli yang dijadikan bahan pertimbangan dari penelitian ini antara lain :

- 1) R. Wayne Mondy mendefinisikan pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Sedangkan, pengembangan merupakan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang.¹⁵
- 2) Veithzal Rivai mengartikan pelatihan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Sedangkan pengembangan membantu karyawan untuk dapat menangani tanggung jawabnya di masa mendatang.¹⁶
- 3) Andrew F. Sikula dalam kutipan dari buku manajemen sumber daya manusia yang ditulis oleh Malayu S.P Hasibuan mengatakan,

¹⁵ *Ibid*, hlm. 210-212

¹⁶ Veithzal Rivai, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*”, hlm. 212.

“latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu”. Sedangkan “pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoretis untuk tujuan umum”.¹⁷

- 4) Kaswan menjelaskan bahwa pelatihan secara khusus berfokus pada memberi keterampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangannya dalam kinerja. Pengembangan merupakan upaya memberi kemampuan kepada karyawan kemampuan yang akan diperlukan organisasi dimasa yang akan datang, bila dirangkum dalam sebuah tabel adalah sebagai berikut:¹⁸

	Pelatihan	Pengembangan
Fokus	Pekerjaan saat ini	Pekerjaan yang akan datang
Ruang lingkup	Karyawan secara individual	Kelompok kerja atau organisasi
Kerangka waktu	Segera/jangka pendek	Jangka panjang

¹⁷ Malayu, Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, hlm. 70.

¹⁸ Kaswan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing*”, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 96

Sasaran	Memperbaiki kekurangan kemampuan saat ini	Mempersiapkan tuntutan kerja di masa yang akan datang
Aktifitas	Menunjukkan memperlihatkan	Pembelajaran

Tabel 1.1
Perbandingan Antara Pelatihan dan Pengembangan

- 5) Henry Simamora mengemukakan bahwa pelatihan (*Training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan (*Development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi. Maka pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik, sedangkan pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri para karyawan. Lihat tabel berikut.¹⁹

Perbandingan antara pelatihan dan pengembangan

	Pelatihan	Pengembangan
Fokus	Saat ini	Masa depan
Penggunaan pengalaman	Rendah	Tinggi

¹⁹ Henry Simamora, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*", (Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2006), hlm. 273-274

kerja		
Tujuan	Persiapan untuk pekerjaan saat ini	Persiapan untuk perubahan
Partisipasi	Wajib	Sukarela

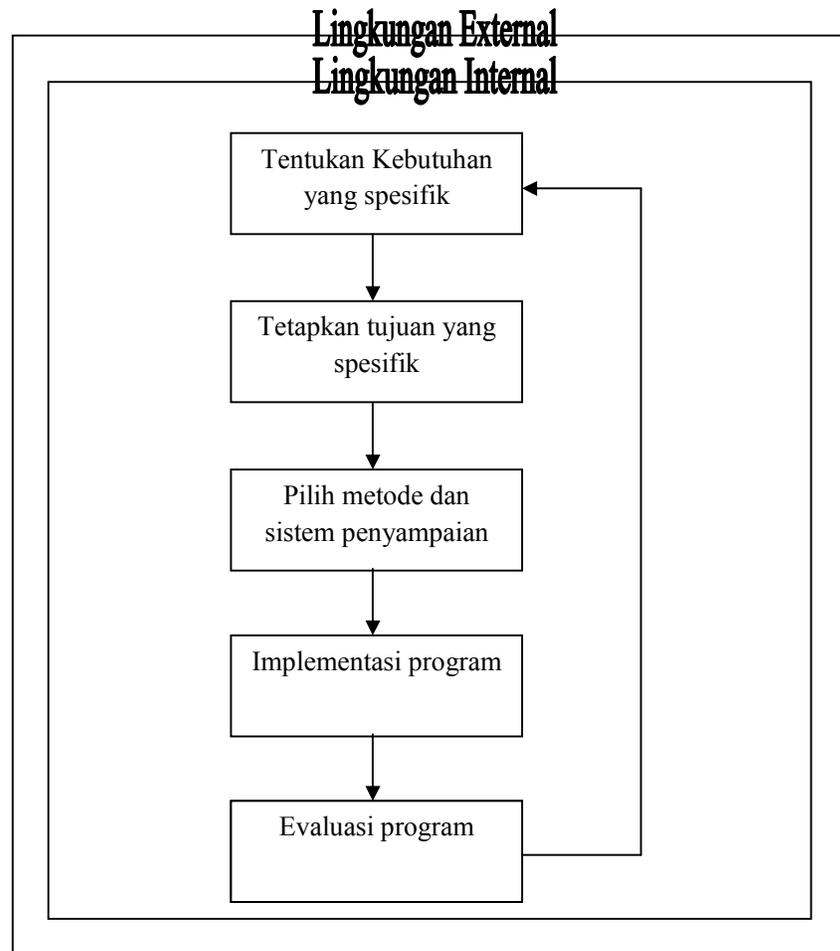
Tabel 1.2
Perbandingan Antara Pelatihan dan Pengembangan

Pengertian-pengertian di atas memiliki beberapa kesamaan yakni, pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan saat ini dan pengembangan lebih mengacu pada kegiatan untuk mempersiapkan karyawan di masa yang akan datang. Namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengertian dari teori pertama, yaitu menurut R. Wayne Mondy yang mengatakan pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Sedangkan pengembangan merupakan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang.

2. Dimensi Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*).

Dimensi pelatihan dan pengembangan menurut R. Wayne Mondy meliputi penentuan kebutuhan, penetapan tujuan, penetapan metode dan sistem penyampaian, implementasi program dan evaluasi program, lihat Gambar berikut:

Konsep pelatihan dan pengembangan R. Wayne Mondy²⁰



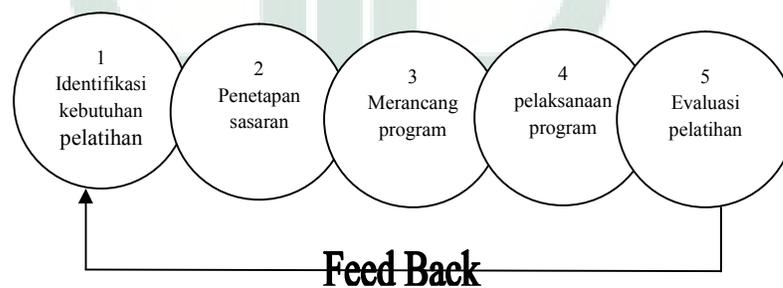
Gambar 1.1
Konsep Pelatihan dan Pengembangan

Organisasi harus menentukan kebutuhan pelatihan spesifiknya. Kemudian tujuan-tujuan spesifik perlu ditetapkan. Tujuan-tujuan tersebut bisa sangat sempit jika terbatas pada kemampuan kepenyeliaan dari seorang manajer saja, atau bisa cukup luas untuk mencakup perbaikan keterampilan manajemen seluruh supervisor lini pertama.

²⁰ R. Wayne Mondy, “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*”, hlm. 214.

Dalam organisasi-organisasi yang ideal, terdapat hubungan yang dekat antara misi stratejik perusahaan dengan tujuan-tujuan pelatihan dan pengembangan. Penilaian dan pemutakhiran berkala atas tujuan-tujuan tersebut diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan tersebut menunjang kebutuhan-kebutuhan stratejik yang harus berubah dari organisasi tersebut. Setelah menetapkan tujuan-tujuan pelatihan dan pengembangan, manajemen dapat menentukan metode-metode dan sistem penyampaian yang tepat untuk digunakan. Tentunya manajemen harus terus menerus mengevaluasi pelatihan dan pengembangan untuk memastikan kegunaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai dimensi pelatihan dan pengembangan meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan, penetapan sasaran, merancang program, pelaksanaan program dan evaluasi program, lihat bagan berikut.²¹



Gambar 1.2
Bagan Konsep Tradisional

²¹ Veithzal Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik", hlm. 213.

Dimensi yang selanjutnya adalah teori dari Sondang P. Siagian. yang berpendapat bahwa agar berbagai manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dipetik semaksimal mungkin, berbagai langkah perlu ditempuh. Langkah-langkah yang dimaksud terdiri dari tujuh langkah yaitu :

- a) Penentuan kebutuhan.
- b) Penentuan sasaran.
- c) Penetapan isi program.
- d) Identifikasi prinsip-prinsip belajar.
- e) Pelaksanaan program.
- f) Identifikasi manfaat.
- g) Penilaian pelaksanaan program.²²

Berdasarkan paparan diatas peneliti menggunakan dimensi dari teori yang dikemukakan oleh R. Wayne Mondy meliputi, identifikasi kebutuhan, penetapan tujuan, penetapan metode dan sistem penyampaian, implementasi program dan evaluasi program .

Pelatihan dan pengembangan harus melalui beberapa tahapan untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan tepat sasaran, adapun tahapan-tahapan tersebut adalah sebagai berikut :

a. Identifikasi kebutuhan

Langkah pertama dalam proses pelatihan dan pengembangan adalah menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik

²² Sondang P. Siagian, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 185-186.

pelatihan dan pengembangan. Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif dewasa ini, menjalankan suatu program hanya karena perusahaan-perusahaan lain menjalankannya akan mendatangkan masalah. Pendekatan sistematis untuk menemukan kebutuhan-kebutuhan yang sebenarnya harus dilakukan.

Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan bisa ditentukan dengan melakukan analisis pada beberapa level.²³

- 1) *Analisis organisasi* : Dari perspektif *organisasi secara menyeluruh*, misi-misi, tujuan-tujuan, dan rencana-rencana strategik perusahaan dipelajari, bersama dengan hasil-hasil perencanaan sumber daya manusia.
- 2) *Analisis tugas* : Level analisis berikutnya berfokus pada *tugas-tugas* yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Deskripsi-deskripsi pekerjaan merupakan sumber data yang penting bagi level analisis ini.
- 3) *Analisis orang* : Menentukan *kebutuhan pelatihan individual* merupakan level terakhir. Pertanyaan-pertanyaan yang relevan adalah, “siapa yang perlu dilatih?” dan “pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan jenis apa yang dibutuhkan para karyawan?” penilaian kinerja serta wawancara atau survei terhadap supervisor dan pemegang pekerjaan sangat membantu pada level ini.

²³ R. Wayne Mondy, “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*”, hlm. 215-216.

b. Penetapan Tujuan

Pelatihan dan pengembangan harus memiliki tujuan-tujuan yang jelas dan ringkas serta dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa tujuan-tujuan tersebut, tidak mungkin merancang program pelatihan dan pengembangan yang bermanfaat. Evaluasi yang bermakna mengenai efektifitas program juga akan sulit dilaksanakan sebaik-baiknya. Perhatikanlah maksud-maksud dan tujuan-tujuan sebuah program pelatihan yang melibatkan kepatuhan kerja berikut :

Bidang Pelatihan : Kepatuhan Kerja

Maksud : Membekali supervisor dengan

1. Pengetahuan dan nilai mengenai praktik-praktik sumber daya manusia yang konsisten.
2. Sasaran persyaratan-persyaratan hukum EEO.
3. Keterampilan untuk menjalankan hal-hal tersebut.

Tujuan : Mampu untuk

1. Menyebutkan bidang-bidang kepenyeliaan yang dipengaruhi oleh hukum-hukum ketenagakerjaan mengenai diskriminasi.
2. Mengidentifikasi tindakan-tindakan yang bisa diterima maupun yang tidak bisa diterima.
3. Menyatakan cara mendapatkan bantuan dalam masalah-masalah peluang kerja setara (*equal employment opportunity*).

4. Mendeskripsikan perlunya kita memiliki disiplin, tindakan disipliner, dan prosedur-prosedur perselisihan.
5. Mendeskripsikan tindakan disipliner dan prosedur-prosedur perselisihan perusahaan termasuk orang-orang didalamnya.

Sebagaimana anda lihat pada contoh diatas, maksud ditetapkan terlebih dahulu. Tujuan pembelajaran yang spesifik menghilangkan sebagian besar keraguan mengenai pelatihan tersebut harus ditetapkan. Dengan tujuan-tujuan tersebut para manajer dapat menentukan apakah pelatihan telah berjalan dengan efektif atau belum. Dalam contoh di atas misalnya, seorang *trainee* bisa atau tidak bisa menyatakan cara mendapatkan bantuan dalam masalah-masalah peluang kerja setara.

c. Penetapan metode dan sistem penyampaian

- 1) Metode-metode pelatihan dan pengembangan :²⁴
 - a) Arahan Instruktur.
 - b) Study kasus.
 - c) Pemodelan perilaku.
 - d) Permainan peran.
 - e) Permainan bisnis.
 - f) In-Basket Training.
 - g) On-The-Job Training.
 - h) Rotasi pekerjaan.

²⁴ *Ibid.*, hlm 215-219

- i) Magang.
 - j) Pelatihan pemula
- 2) Sistem penyampaian²⁵

Bagian sebelumnya berfokus pada berbagai metode pelatihan dan pengembangan yang tersedia bagi organisasi, dan datar tersebut terus berubah. Dalam bagian ini, perhatian kita diarahkan pada cara penyampaian pelatihan kepada para peserta. Berikut ini beberapa cara penyampaian pelatihan dan pengembangan :

- a) Universitas perusahaan
 - b) Akademi dan universitas
 - c) Community college
 - d) Pendidikan tinggi online
 - e) Videoconferencing
 - f) Vestibule system
 - g) Media video
 - h) E-learning
 - i) Simulator
- d. Implementasi program²⁶

Langkah keempat dalam pelatihan dan pengembangan adalah implementasi atau pelaksanaan program pelatihan. Dalam

²⁵ *Ibid.*, hlm 219-223

²⁶ *Ibid.*, hlm 230-232

pelaksanaan program pelatihan yang baik tentunya akan mencapai target dan tujuannya seperti yang telah direncanakan.

Program pelatihan yang dirumuskan secara sempurna akan gagal jika manajemen tidak mampu meyakinkan para peserta akan manfaatnya. Para peserta harus yakin bahwa program tersebut memiliki nilai dan akan membantu mereka mencapai tujuan-tujuan pribadi dan profesional mereka. Serangkaian panjang program-program sukses tentunya akan meningkatkan kredibilitas pelatihan dan pengembangan.

e. Evaluasi program pelatihan dan pengembangan.

Model Kirkpatrick dapat digunakan untuk mengevaluasi pelatihan secara luas dalam lingkungan pembelajaran. Level-level dalam model ini adalah :

1. Opini peserta

Mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan dengan menanyakan opini para peserta merupakan pendekatan yang memberikan respons dan saran untuk perbaikan terutamatingkat kepuasan pelanggan.

2. Tingkat pembelajaran

Beberapa organisasi melaksanakan tes-tes untuk menentukan apa yang telah dipelajari para peserta dalam program pelatihan dan pengembangan. Desain kelompok kontrol *pretest-posttesti* adalah salah satu prosedur evaluasi yang mungkin digunakan.

3. Perubahan perilaku

Tes-tes bisa secara akurat menunjukkan apa yang telah dipelajari para *trainee*, namun hanya memberikan sedikit petunjuk mengenai kemampuan pelatihan dalam mengarahkan para peserta untuk mengubah perilaku mereka.

4. Pencapaian tujuan pelatihan dan pengembangan

Pendekatan lain untuk mengevaluasi program-program pelatihan dan pengembangan melibatkan penentuan sampai di mana program-program tersebut telah mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dan secara nyata berdampak pada kinerja.

5. Benchmarking

Benchmarking adalah proses memonitor dan mengukur proses-proses internal suatu perusahaan, seperti operasi, dan kemudian membandingkan data tersebut dengan informasi dari perusahaan-perusahaan yang unggul dalam bidang-bidang tersebut.

Selain menggunakan model Kirkpatrick di atas bisa pula menggunakan model seperti berikut ini. Seorang manajer atau pimpinan dapat mengukur empat kategori dasar dari hasil pelatihan:²⁷

1. Reaksi. Evaluasilah reaksi orang yang dilatih terhadap program itu. Apakah mereka menyukai program itu? Apakah menurut mereka hal itu berharga?

²⁷ Garry Dessler, "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1", (Jakarta: PT. Indeks), hlm. 311

2. Pembelajaran. Ujilah orang-orang itu untuk menentukan apakah mereka telah mempelajari prinsip, keterampilan, dan fakta yang seharusnya mereka pelajari.
3. Perilaku. Tanyakanlah apakah perilaku dalam bekerja orang-orang yang dilatih itu mengalami perubahan karena program pelatihan tersebut.
4. Hasil. Yang terpenting barangkali adalah menanyakan hasil akhir apa yang dicapai dalam sasaran pelatihan yang telah ditentukan sebelumnya? Apakah jumlah keluhan pelanggan tentang karyawan menurun? Tetapi bila program itu tidak memberikan hasil, barangkali ia tidak mencapai sasarannya. Bila demikian, mungkin masalahnya terletak pada programnya. Tetapi, ingatlah bahwa hasilnya dapat buruk karena sejak awal masalahnya tidak dapat dipecahkan dengan pelatihan.

Langkah-langkah pelatihan dan pengembangan yang meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan, penetapan tujuan, penetapan metode dan cara penyampaian, implementasi program pelatihan dan evaluasi program pelatihan diatas perlu ditempuh agar tujuan dan manfaat dari pelatihan dan pengembangan berdampak positif bagi karyawan. Apabila pelatihan dan pengembangan bisa dijalankan sesuai langkah-langkah diatas tentunya akan menghasilkan peningkatan ketrampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam posisi-posisi manajerial saat ini dan di masa mendatang.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan dan Pengembangan.

Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan. Isu-isu tersebut didiskusikan sebagai berikut ini.²⁸

a Dukungan manajemen puncak.

Agar program-program pelatihan dan pengembangan berhasil, dibutuhkan dukungan kepemimpinan dari atas.

b Komitmen para spesialis dan generalis.

Disamping dukungan manajemen puncak, seluruh manajer, apakah spesialis ataupun generalis, harus berkomitmen pada dan terlibat dalam proses pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab utama untuk pelatihan dan pengembangan melekat pada para manajer lini, dari mulai presiden dan *chairman of the board* ke bawah. Para profesional pelatihan dan pengembangan semata-mata hanya memberikan keahlian teknis.

c Kemajuan teknologi.

Mungkin tidak ada faktor selain teknologi yang memberi pengaruh lebih besar pada pelatihan dan pengembangan. Komputer dan internet khususnya, secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis.

²⁸ *Ibid.*, hlm. 212-214.

d Gaya belajar.

Meskipun banyak hal yang tetap belum diketahui mengenai proses belajar, beberapa generalisasi yang dinukil dari ilmu-ilmu keperilakuan telah mempengaruhi cara perusahaan melaksanakan pelatihan.

e Fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Pelaksanaan yang sukses dari fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya juga memiliki pengaruh penting terhadap pelatihan dan pengembangan.

Selain faktor-faktor yang berpengaruh dalam pelatihan dan pengembangan, ada pula beberapa faktor yang berperan dan perlu dipertimbangkan dalam pelatihan dan pengembangan, antara lain :²⁹

- a *Cost-effectiveness* (efektifitas biaya).
- b Materi program yang dibutuhkan.
- c Prinsip-prinsip pembelajaran.
- d Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
- e Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan.
- f Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Keberhasilan program pelatihan dan pengembangan akan menjadi lebih optimal apabila program tersebut memperhatikan faktor-faktor diatas, dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut program pelatihan dan pengembangan akan menjadi lebih efektif dan efisien.

²⁹ Veithzal Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik", hlm. 226.

G. Metode Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.³⁰ Metodologi penelitian merupakan cara-cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang digunakan untuk mengetahui kebenaran secara ilmiah sehingga data dapat digunakan saat menghadapi keadaan yang sama.

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.³¹ Dalam penelitian ini menggambarkan dan menjelaskan kegiatan pelatihan dan pengembangan di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta.

2. Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan atau *field research*, yaitu data-data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di Balai Litbang LPTQ nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta.

3. Subyek dan Obyek Penelitian.

a Subyek penelitian.

³⁰ Sugiyono, “*Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*”, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 3

³¹ Koentjaraningrat, “*Metode Penelitian Masyarakat*”, (Jakarta : Gramedia, 1991), hlm. 48.

Subyek penelitian adalah sumber utama dalam penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti,³² yang dimaksud subyek penelitian disini adalah sumber daya manusia yang ada di dalam lembaga atau organisasi yang diteliti meliputi pimpinan, karyawan dan ustadz-ustadzah yang ada di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta.

b Obyek Penelitian.

Obyek penelitian adalah yang menjadi pokok perhatian dari suatu penelitian.³³ Obyek penelitian yang dimaksud disini adalah aktifitas-aktifitas sumber daya manusia maupun organisasi di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta, yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia didalamnya.

4. Sumber Data.

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

a. Sumber Data Primer

Data primer yaitu data yang hanya dapat kita peroleh dari sumber asli atau pertama, data primer harus secara langsung kita ambil dari sumber aslinya, melalui narasumber yang tepat dan yang kita jadikan responden dalam penelitian kita.³⁴ Dalam pengumpulan data primer disini peneliti menggunakan metode wawancara yang

³² Saifuddin Azwar, “*Metode Penelitian*”, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 34.

³³ Suharsimi Arikunto, “*Prosedur Penelitian Suatu Pengantar*”, (Jakarta : Bina Aksara, 1989), hlm. 91.

³⁴ “*Data Sekunder dan Data Primer*”, <http://nagabiru86.wordpress.com>, Diakses tanggal 12 September 2012 pukul 11.00 wib.

dilakukan kepada subyek penelitian yakni sumber daya manusia yang ada di dalam lembaga atau organisasi yang diteliti, meliputi, pimpinan, karyawan dan ustadz-ustadzah yang ada di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitiannya.³⁵Data sekunder disini diperoleh peneliti melalui metode dokumentasi yang didapat dari bacaan, literature, dan dokumen-dokumen dari Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta, yang relevan dengan tema penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Metode Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung dan pencatatan dengan sistematis fenomena yang diselidiki dan dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.³⁶Cara kerja metode ini adalah peneliti mengamati langsung obyek penelitian dengan datang langsung ke lembaga yang akan diteliti untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tema penelitian, dan yang menjadi obyek pengamatan penelitian ini adalah aktifitas manajemen sumber daya manusia pada kegiatan Pelatihan dan Pengembangan

³⁵ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, hlm. 91.

³⁶ Sutrisno Hadi, *“Metode Penelitian Research II”*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1987), hlm. 206.

yang ada di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta.

b. Metode Wawancara

Wawancara atau interview adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak pewawancara dan pihak yang di wawancarai, di mana pihak pewawancara disini adalah peneliti sedangkan pihak kedua adalah pimpinan, karyawan dan ustadz-ustadzah di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta.

Metode ini digunakan untuk memperoleh data dari subyek penelitian, dan peneliti menggunakan pedoman yang berbentuk pertanyaan mengenai masalah atau sub masalah yang sedang diteliti.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari benda-benda tertulis seperti buku, notulensi, makalah, peraturan, bulletin, dan sebagainya.³⁷

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain.³⁸

³⁷ Suharsini Arikunto, ”*Metode Penelitian (Suatu Pendekatan dan Praktek)*” (Jakarta: Rineka Cipta.1991) hlm. 231.

³⁸ Sugiyono, “*Metode Penelitian Pendidikan*”,. hlm. 334.

Alat analisis data pada penelitian ini adalah analisa data deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif yaitu penyajian data dalam bentuk tulisan dan menerangkan apa adanya sesuai dengan data yang diperoleh dari hasil penelitian.

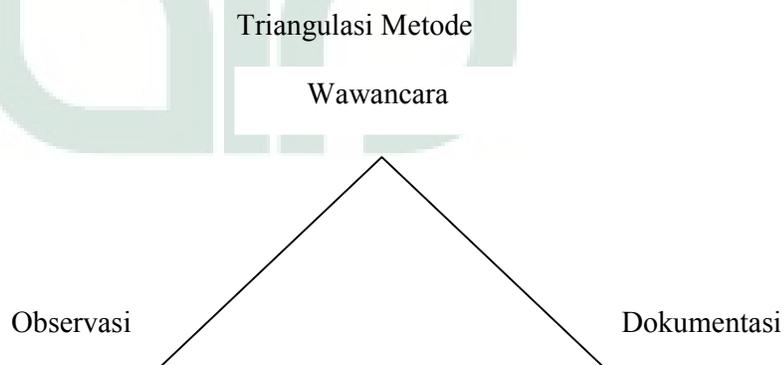
Tahapan- tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan data, yaitu data dikumpulkan berasal dari hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.
- b. Mengklarifikasi materi data, langkah ini digunakan untuk memilih data yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Mengklarifikasi materi dapat dilakukan dengan mengelompokkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.
- c. Pengeditan, yaitu melakukan penelaahan terhadap data yang terkumpul melalui teknik- teknik yang digunakan kemudian dilakukan penelitian dan pemeriksaan kebenaran serta perbaikan apabila terdapat kesalahan sehingga mempermudah proses penelitian lebih lanjut.
- d. Menyajikan data yaitu data yang telah ada dideskripsikan secara verbal kemudian diberikan penjelasan dan uraian berdasarkan pemikiran yang logis serta memberikan argumentasi dan dapat ditarik kesimpulan.

7. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

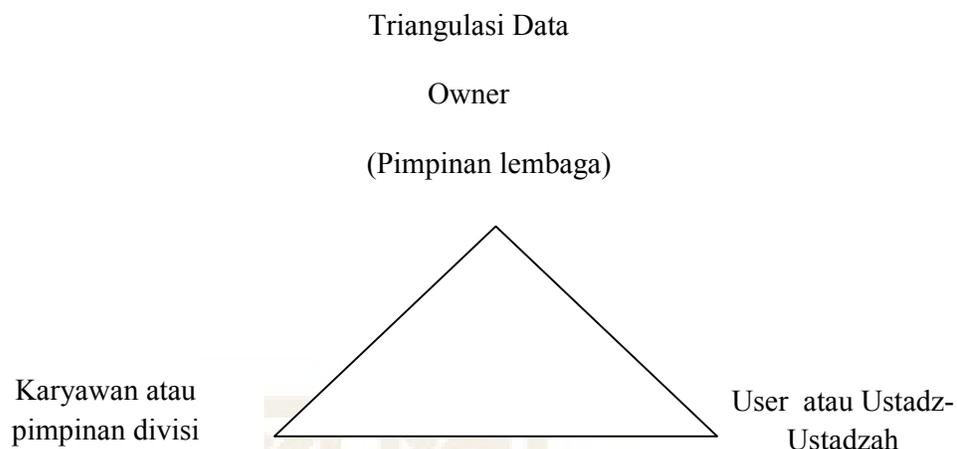
Metode Triangulasi diperlukan untuk tahap analisis data, terutama ketika peneliti hendak mengemukakan konsep (*construct*) atau proposi ilmiah (*thesis*) yang mengarah pada kesimpulan. Jenis teknik triangulasi yaitu triangulasi data (sering juga disebut triangulasi sumber), triangulasi metode, triangulasi teori, dan triangulasi peneliti.³⁹

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua metode yaitu triangulasi data dan triangulasi metode. Pengecekan data dengan menggunakan triangulasi metode didapat dari metode wawancara, observasi, dan dokumentasi yang akan dibandingkan hasilnya. Sedangkan triangulasi data dilakukan dengan pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama. Dalam hal ini peneliti mengecek derajat kepercayaan sumber dengan hasil informan dengan metode wawancara pada informan yang berbeda- beda.



Gambar 1.3
Triangulasi Metode

³⁹ Pawito, “*Penelitian Komunikasi Kualitatif*”, (Yogyakarta: LKIS, 2007), hlm. 99.



Gambar 1.4
Triangulasi Data

H. Sistematika Pembahasan

Skripsi ini disusun sesuai kebutuhan penelitian yang terdiri dari empat bab yakni, Bab pertama merupakan bab pendahuluan yang akan dijadikan dasar dalam penyusunan skripsi ini, yang meliputi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka teori, telaah pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua menguraikan hasil penelitian yang berisi tentang gambaran umum Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta, adapun isi dalam bab ini meliputi sejarah berdirinya dan perkembangan lembaga, visi dan misi, struktur organisasi, dan program kegiatan.

Bab Ketiga membahas tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta.

Bab keempat merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan yang diperoleh berdasarkan konsep-konsep teoritis dan juga berdasarkan hasil yang diperoleh di lapangan, termasuk juga saran-saran untuk lembaga atau organisasi yang diteliti dan kata penutup.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada “Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta”, dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan dan pengembangan di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta dilakukan dengan cara mewajibkan seluruh SDM yang ada untuk mengikutinya dan cara itu cukup berhasil untuk meningkatkan kemampuan SDM yang ada didalamnya, sedangkan untuk proses-prosesnya adalah sebagai berikut :

1. Proses identifikasi kebutuhan pelatihan dilakukan secara *incidental*, menyesuaikan perkembangan organisasi.
2. Penetapan tujuan dari program pelatihan dilakukan setelah ada rencana program pelatihan, dan tujuannya menyesuaikan dengan program yang akan diselenggarakan.
3. Metode pelatihan yang digunakan adalah *in service training* dan *pre-service training*. Sedangkan untuk cara penyampaiannya menggunakan cara klasikal (presentasi), privat (*sima'an*), sharing, dan diskusi.
4. Program pelatihan dan pengembangan yang diadakan di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta, merupakan program wajib dan syarat yang harus di ikuti seluruh ustadz-ustadzah TKA-TPA-

TKAL-TPAL-TQA, meliputi : Diklat atau Penataran tingkat dasar, tingkat mahir 1 tingkat mahir 2, tartil dan program pembinaan rutin.

5. Pengevaluasian program pelatihan dilakukan dengan memonitoring perubahan yang terjadi pada peserta diklat oleh Pembina (pengawas).

Meskipun pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta belum dikelola secara maksimal, namun program pelatihan tersebut dirasakan positif dan bermanfaat, hal ini disebabkan karena *antusiasme* dari sumber daya manusia dalam organisasi ini, yang berkeinginan untuk menjadi lebih baik dengan mencari ilmu dari berbagai aspek keilmuan.

B. Saran-Saran

Setelah melalui penelitian yang dilakukan di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta, maka penyusun dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dilakukannya proses identifikasi kebutuhan pelatihan yang semula *incidental* menjadi rutin dan terstruktur untuk mengetahui pelatihan apa yang sangat dibutuhkan SDM saat ini dan waktu yang akan datang..
2. Diadakannya program pelatihan khusus melalui sharing-sharing secara rutin untuk menambah dan mengembangkan kemampuan tim tartil maupun tim penatar.
3. Diadakannya program *training motivation* secara rutin untuk menambah semangat seluruh sumber daya manusia dalam organisasi.

Demikianlah saran-saran yang bisa penyusun sampaikan, semoga bisa menjadi masukan untuk lembaga yang diteliti maupun oleh pembaca, dan peneliti berharap suatu saat nanti ada peneliti yang mempunyai keinginan melakukan penelitian dengan tema-tema pelatihan dan pengembangan, sehingga bisa lebih menyempurnakan karya ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, "Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik", Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009.*
- Dessler, Garry, "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1", Jakarta: PT.Indeks, 2010.*
- Henry Simamora, "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III", Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2006.*
- I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012.*
- Kaswan, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing", Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.*
- Koentjaraningrat, "Metode Penelitian Masyarakat", Jakarta : Gramedia, 1991.*
- L. Gibson, Jammes, M. Ivancevich, John, dkk, "Organisasi", Tangerang : Binarupa Aksara Publiser Kelompok Karisma Publising, 2009*
- Malayu S.P Hasibuan , "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi", Jakarta: Bumi Aksara 2008.*
- Mangun Budiyanto," KH. As'ad Humam Penyusun Buku Iqro' dan Pelopor Gerakan TK-Al-Qur'an di Indonesia",Yogyakarta: Balitbang LPTQ Nasional Yayasan Team Tadarus AMM Yogyakarta, 2006.*
- M. Manullang Marihot AMH Manullang "Manajemen Personalia", Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2008.*
- Mondy, R. Wayne, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10", Jakarta : Penerbit Erlangga, 2008.*
- Pawito, "Penelitian Komunikasi Kualitatif", Yogyakarta : LKIS, 2007.*
- Saifuddin Azwar, "Metode Penelitian", Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2010.*
- Sondang P. Siagian, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta : Bumi Aksara, 2007.*
- Soekidjo Notoatmojo, "Pengembangan Sumber Daya Manusia", Jakarta: Rineka Cipta, 2009).*

Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", Bandung : Alfabeta, 2007.

Suharsimi Arikunto, "Metode Penelitian (Suatu Pendekatan dan Praktek)", Jakarta : Rineka Cipta.1991.

Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pengantar", Jakarta : Bina Aksara,1989.

Sutrisno Hadi, "Metode Penelitian Research II", Yogyakarta : Andi Offset, 1987.

Veithzal Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik", Jakarta : Rajawali Pers, 2010.





CURRICULUM VITAE



Nama Lengkap : Rohmat Sugiyarto
TTL : Klaten, 13 juni 1989
Gol Darah : O
Agama : Islam
Alamat Rumah : Kepurun RT/RW 05/04,
Manisrenggo, Klaten,
Jawa Tengah

Handphone : 085729456403

Email : www.raider112@yahoo.com

Riwayat Pendidikan :

1. 1996-2001 - SD Negeri 1 Kepurun- Kec. Manisrenggo, Kabupaten Klaten.
2. 2001-2004 - SMP Negeri 3 Manisrenggo- Kec. Manisrenggo, Kabupaten Klaten.
3. 2004-2007 - SMK Muhammadiyah Pakem- Kec. Pakem, Kabupaten Sleman

Aktifitas Organisasi :

No	Periode/Tahun	Organisasi	Jabatan
1	2008-2010	Remaja Masjid Sholihin Kepurun "REMASHOL"	Ketua
2	2008-2013	Pendidikan non-Formal TKA-TPA Masjid Sholihin Kepurun	Ketua II
3	2010-2012	Karang Taruna "KARYA MANDIRI"	Ketua
4	2011-2013	Paguyuban Aktivistis Lereng Merapi "PALEM RESCUE"	Ketua
5	2012-2013	Madrasah Ibtidaiyah Hidayatul Qur'an	Guru/Wali Kelas
6	2012-2013	Forum Komunikasi Relawan Manisrenggo "FKRM"	Bidang Evakuasi
7	2012-2013	Badan Koordinasi TKA-TPA Kec. Manisrenggo Kabupaten Klaten	Divisi Training, Diklat, Kurikulum

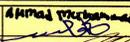
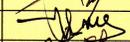
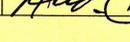
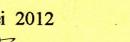
**KARTU
KONSULTASI**

Judul Skripsi :
**PROSES PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BALAI
LITBANG L P T Q YOGYAKARTA**

No:UIN/I/KAJUR/329/MD /2012
N a m a : ROHMAT SUGIYARTO
N I M : 08240026
Fakultas/Jurusan : Dakwah/Manajemen Dakwah (MD)
Pembimbing 1 : Ruspita Rani Pertiwi ,S.PSi .MM
Pembimbing 2 :
Alamat : Kekuron Manisrengga Klaten
Batas Akhir Studi : 31 Agustus 2015

	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Ket.
Pembimbing	Tgl. 	Tgl. 	Tgl. 	Tgl. 	Tgl. 	Tgl.	
	Tgl.	Tgl.					

FREKUENSI MENGIKUTI SEMINAR TOPIK SDR. : ROHMAT SUGIYARTO

No.	Hari Tanggal Seminar	Yang Seminar Nama/NIM	Penyaji Peserta Pembahas	Nama serta Tandatangani Ketua Sidang
1	Semp 21 mei 2012	Irfan Sugianto /08240033	Peserta	
2	Kamis, 24 mei 2012	Ginang Hadi Utami /08240036	Peserta	
3	Jumat, 25 mei 2012	Nikmatul Maula /08240020	Peserta	
4	Kamis, 31 mei 2012	Ishom Syahrul, G /08240009	Peserta	
5	Kamis, 25 okt 2012	Rohmat Sugiyarto /08240026	Penyaji	
6		Lucret Juliana /08240029	Pembahas	

PEMEGANG KARTU

ROHMAT SUGIYARTO

Yogyakarta, 07 Mei 2012
 Ketua Jurusan MD

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

KETERANGAN :

- Telah terdaftar sebagai mahasiswa
1. Setiap konsultasi harap membawa kartu untuk dimintakan tandatangan Pembimbing
 Bila mahasiswa cuti tidak bisa konsultasi
 2. Kartu ini merupakan syarat untuk mendaftarkan Seminar/ujian Munaqosyah Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor: UIN.02/KPM/PP.06/2572/2011

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

Nama : Rohmat Sugiyarto
Tempat dan tanggal lahir : Klaten, 13 Juni 1989
Nomor Induk Mahasiswa : 08240026
Fakultas : Dakwah

yang telah melaksanakan Kegiatan **Kuliah Kerja Nyata (KKN)** Semester Pendek Tahun Akademik 2010/2011 (Angkatan ke-74) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta di:

Lokasi/Dusun/Kelompok : Degung / 14
Kelurahan : Kaliagung
Kecamatan : Sentolo
Kabupaten / Kota : Kulonprogo
Propinsi : Daerah Istimewa Yogyakarta

dari tanggal 12 Juli s.d. 10 September 2011 dan dinyatakan LULUS dengan nilai **4.00 (A)**

Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) UIN Sunan Kalijaga dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti Ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 26 Oktober 2011

Ketua,

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

Nomor: UIN.02/R.Km/PP.00/9/1921/2008



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

Sertifikat

diberikan kepada:

**NAMA : ROHMAT SUGIYARTO
NIM : 08240026
FAKULTAS : DAKWAH**

atas keberhasilannya menyelesaikan tugas workshop
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2008/2009
Tanggal 28 s.d. 30 Agustus 2008 (24 jam pelajaran) sebagai:

PESERTA



Yogyakarta, 2 September 2008
a.n. Rektor
Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan

Dr. H. Maratussalam Biregar, M.A.
NIP. 150232846

SERTIFIKAT

Pengelola Laboratorium Agama Masjid Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : Rohmat Sugiyarto
NIM : 08240026
Fakultas/Jurusan : Dakwah/Manajemen Dakwah
Tempat tanggal lahir : Klaten, 13 Juni 1989

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

CUKUP

Ketua
Laboratorium Agama
Masjid Sunan Kalijaga


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



Daftar Nilai Sertifikasi Baca Tulis Al-Quran (BTA)

Kriteria Penilaian	Nilai
Makharijul Huruf	6,5
Tajwid	5,9
Kefasihan	6,3
Kelancaran	6,2
Imla'	6,1
Total	31
Rata-rata	6,2

Keterangan:
9,00 - 10 : Sempurna
8,00 - 8,99 : Sangat Baik
7,00 - 7,99 : Baik
6,00 - 6,99 : Cukup
5,00 - 5,99 : Kurang (tidak lulus)

SERTIFIKAT

No. UIN-02/L-3/PP-009/12 /2009

PELATIHAN ICT
(INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY)

diberikan kepada

ROHMAT SUGIYARTO

dengan hasil

Sangat Memuaskan



UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PKSI

Pusat Komputer & Sistem Informasi



Yogyakarta, 2 November 2009
Kepala PKSI

Sumarsono, M.Kom

NIP. 19710209 200501 1 003

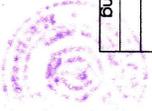
DAFTAR NILAI

Nama : **ROHMAT SUGIYARTO**
NIM : 8240026
Fakultas : Dakwah
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

No	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1	Microsoft Word	85	B
2	Microsoft Excel	87	A
3	Microsoft Power Point	85	B
4	Internet	90	A
Total Nilai		86,75	A

Standar Nilai :

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
70 - 85	B	Memuaskan
55 - 69	C	Cukup
40 - 54	D	Kurang
0 - 39	E	Sangat Kurang





**PEMERINTAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/9563/V/12/2012

Membaca Surat : PDI Fak. Dakwah UIN Nomor : UIN.02/DD.1/PP.009/1796/2012
Tanggal : 13 Desember 2012 Perihal : Permohonan Izin Penelitian

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007, tentang Pedoman penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : ROHMAT SUGIYARTO NIP/NIM : 08240026
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Judul : PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BALAI LITBANG
LPTQ NASIONAL TEAM TADARUS AMM YOGYAKARTA
Lokasi : - Kota/Kab. KOTA YOGYAKARTA
Waktu : 14 Desember 2012 s/d 14 Maret 2013

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Provinsi DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda Provinsi DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal 14 Desember 2012
A.n Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.
Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Tembusan :

1. Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Walikota Yogyakarta cq Dinas Perizinan
3. Pembantu Dekan I Fak. Dakwah UIN Suka Yk
4. Yang Bersangkutan



شهادة

الرقم: UIN.02/L.0/PP.00.9/2980.a/2012

تشهد إدارة مركز اللغات والثقافات والأديان بأن :

الاسم : Rohmat Sugiyarto

تاريخ الميلاد : ١٣ يونيو ١٩٨٩

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٧ سبتمبر ٢٠١٢ ،
وحصل على درجة :

١٠,٨	فهم المسموع
٨,١	التراكيب النحوية والتعبيرات الكتابية
٦,٦	فهم المقروء
٢٦	مجموع الدرجات

*هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

المدير

الدكتور الحاج صفى الله الماجستير

رقم التوظيف: ٩٧١٠٥٢٨٢٠٠٠٠٣١٠٠٧





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.00.9/0311.b /2013

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Rohmat Sugiyarto**
Date of Birth : **June 13, 1989**
Sex : **Male**

took **TOEC (Test of English Competence)** held on **March 27, 2013** by Center for Language, Culture and Religion of Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	37
Structure & Written Expression	38
Reading Comprehension	42
Total Score	390

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



Yogyakarta, April 3, 2013

Director,

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

INTERVIEW GUIDE

Gambaran Umum Lokasi

1. Sejarah berdirinya lembaga atau organisasi
2. Perkembangan organisasi
3. Tujuan
4. Visi dan misi
5. Struktur organisasi
6. Jumlah SDM dan latar belakang pendidikan
7. Program kerja lembaga
8. Sumber dana

Identifikasi kebutuhan pelatihan

1. Apakah ada perencanaan untuk mengadakan pelatihan ?
2. Tindak lanjut seperti apa setelah dilakukan perencanaan pelatihan ?
3. Pelatihan apa yang paling dibutuhkan (soft skill dan hard skill) ?
4. Siapa saja yang membutuhkan pelatihan ?
5. Apakah ada perubahan yang mendasar pada organisasi ?

Penetapan tujuan pelatihan

1. Apa saja tujuan dari pelatihan ?
2. Manfaat apa saja yang akan didapat ?
3. Pelatihan apa saja yang akan dilaksanakan ?
4. Siapa dan dari mana nara sumbernya?
5. Siapa saja yang menjadi peserta pelatihan ?

Penetapan metode dan cara penyampaian

1. Metode seperti apa yang digunakan ?
2. Bagaimana cara penyampaian materi pelatihan ?

3. Tugas apa aja yang diberikan pada obyek pelatihan ?
4. Materi apa yang akan disampaikan ?
5. Alat pendukung apa saja yang dibutuhkan ?

Implementasi program

1. Kapan saja pelatihan itu dilaksanakan ?
2. Berapa lama pelatihan itu dilaksanakan ?
3. Berapa jumlah peserta pelatihan ?
4. Siapa saja yang harus hadir dalam pelatihan tersebut ?
5. Bagaimanakan pelatihan itu dilaksanakan ?

Evaluasi program

1. Apakah pelatihan sudah berjalan sesuai rencana ?
2. Apakah ada perubahan yang positif terhadap peserta pelatihan ?
3. Bagaimana pendapat peserta pelatihan mengenai pelatihan yang diselenggarakan ?
4. Apakah pelatihan sudah sesuai tujuannya ?
5. Apakah materi yang disampaikan relevan dengan kebutuhan pelatihan ?

PANDUAN OBSERVASI

1. Letak geografis
2. Pelaksanaan program-program diklat
3. Depot iqro' dan percetakan
4. TKA-TPA-TKAL-TPAL-TQA
5. Sarana dan prasarana
6. Wisma untuk pengunjung
7. Gedung dakwah

HASIL WAWANCARA

Wawancara dengan Bapak Suhudi

Ada tidak sih pak rencana-rencana pelatihan atau pengembangan untuk karyawan, staf atau ustadz-ustadzah disini?

Emmm.. ada mas yang ada itu pelatihan tingkat dasar lalu mahir 1 mahir 2 yang biasanya kita sebut paket penataran atau penataran gitu mas..

Setelah ada rencana seperti itu, untuk menindak lanjuti rencana itu gmn pak?

Eemmm ya naniti terus kita koordinasikan sama pengurus, tapi itu udah ada yang terjadwal kok.

Lalu materinya apa aj pak?

Materinya ya tentang wawasan keislaman, terus keutamaan ustadz, terus materi yang kedua metode iqro' metodologi bagaimana mengajarkan iqro' agar sesuai yo biar belajarnya bisa tepat..

Kemudian manajemen tka-tpa bagaimana mengelola kelas, kemudian ilmu tajwid, irama murottal bagaimana membaca tidak sekedar tradisional murottal itu membaca dengan irama tapi belum sampai ketingkat lagu.

Kalau untuk pematerya itu dari mana saja pak?

Pematerya itu dari tim, tim itu dibentuk emmm sebelumnya juga dibekali istilahnya apa ya tot atau apa ya gt training of trainer. Makalahnya juga ada bukunya dibikin kecil-kecil segede buku iqro'dan terjangkau, program dari balitbang tidak sekedar pelatihannya itu dari ustadz nya dari sini tapi dari seluruh Indonesia bahkan belum lama ini kita diundang ke papua.

Lalu untuk staf-stafnya itu ada pelatihan khusus ga pak?

Eeee.. ternyata malah tidak, untuk ustadz-ustadzahnya ada sendiri dan karyawan juga sendiri terkait dengan potensinya itu ya belajar sendiri, mas daris itu bisa komputer sendiri, belajar sendiri atau tanya sama orang lain tapi ya harus tetep bisa baca alqur'an.

Lalu cara penyampaian dalam pelathannya itu bagaimana pak?

Owh iya itu modelnya pakai klasikal atau apa ya... presentasi gitu mas, digedung dakwah yang bagus itu lho mas, udah pernah lihat kan mas, jadi ya yang di gedung dakwah ya klasikal, kami selalu mengadakan diklat penataran itu rutin setiap ahad kliwon, itu ada brosurnya kalau mas mau lihat.

Lalu untuk ustadznya itu harus ikut semua atau gimana pak?

He'em kepengen gitu setiap kita buka pendaftaran pasti ada saja ustadz ustadzahnya yang ikut,

Lalu untuk pelatihannya itu berapa lama pak?

Emmm waktunya kan itu ada masing-masing itu kan ada 3 materi yah masing-masing materi dua jam lah, mulainya jam 08.00 tet, lalu jam 08.00, 09.00, 10.00 satu sesi, jam 10 sampai dzuhur sesi kedua, lalu jam 1 sampai selesai sampai sore gitu.

Lalu untuk pesertanya kira2 berapa pak?

Rata2 minimal 25 bahkan kalau jumlah banyak itu ya, ya sesuaikan dengan waktu kalau pas waktu liburan ya ga bisa satu ruang disana itu khususnya ga cukup ya lebih dari 200-250 orang, bahkan kalau pas ada tamu datang lebih dari 250 orang itu kita tawarkan lesehan, bahkan kalau diundang keluar contoh saja keluar DIY umpamanya ke solo gitu ya sekitar 200-300

Lalu yang harus hadir saat pelaksanaan pelatihan itu siapa aja pak?

Owh itu penatarnya aja,

Owh jadi cuma penatarnya aja yawh?

ho'o itu sudah ada spesialisasinya, kalau wawasan keislaman ada, metode ada, dan manajemen ada sendiri itu,

Setelah dilaksanakan pelatihan itu ada ada ga sih pak evaluasinya?

Ya otomatis itu kan nanti ada blangko atau apa ya itu namanya untuk menilai umpamanya suaranya kurang jelas atau monotun atau gimana gitu jadi untuk kami evaluasi, ya kadang-kadang sudah keluar semua ada tamu datang tapi kalau sudah terprogram ya ga masalah tapi kalau sudah punya program lalu ada yg datang jadi ya terpaksa kayak kemarin kita pindahkan ke dekat depot iqro' atau kalau pagi kita buka yang tka-tpa itu lho mas.

Kalau setelah mengikuti mahir 2 itu mengikuti lagi ga pak?

Biasanya itu mereka mengikuti baca murottal lalu tilawah begitu mas kadang juga ada yang belajar seni kaligrafi begitu mas,

Wawancara dengan Raihan

Disini itu pelathan yang untuk karyawan atau ustadz-ustadzahnya ada tidak sih mas?

Ada, itu kalau untuk ustadz itu memang standarnya sertifikasi S1 dan harus mengikuti penataran dasar mahir1 dan 2 gitu harus ikut jadi satu paket begitu.

Kalau untuk pelatihan karyawan yang berjangka panjang untuk meningkatkan kualitas gitu ada ga mas?

Ada ya itu tadi mas masuk di paket itu mas, memang standarnya disitu S1 kemudian penataran ikut juga, kalau kedepannya eee skill-skillnya juga kalau karyawan sih kalau rutinitasnya monoton gitu bikin piagam kalau ada tamu gitu jadi ya lebih ke ustadz-ustadzahnya karena memang mereka ilmunya mendidik gitu ya, tapi untuk karyawan disini memang kurang ya mungkin kalau keorganisasian itu ya pas kalau kita berkumpul sama kader-kader gitu atau kita mengundang yang sepuh-sepuh gitu lah istilahnya dia sudah lama berkiprah di AMM kita ajak sharing-sharing gitu, kita belajarnya sama yang sepuh2 tentang manajemennya gimunu konsep-konsep ilmunya yang dulu kita komparasikan dengan yang sekarang bagaimana gitu mas, jadi kita belajarnya ya sama yang sepuh2 gitu mas.

Wawancara dengan Ibu Eva Handarini

Ada ga sih bu pelatihan untuk karyawan atau ustadz disini?

Jadi nek untuk pelatihan khususnya itu ada mas jadi ada tiga pelatihan. Pertama itu ada pelatihan tingkat dasar yang dimana inti pelatihannya itu bagaimana pengelolaan tka-tpa tingkat dasar atau gimana manajemn TKA-TPA gitu mas selain itu juga ada mahir 1 nah kalau udah sampai tingkat mahir 1 itu udah kepraktiknya seperti ilmu tadjwid terus itu BCM segala macem, dan ketiga itu ada mahir 2 lanjutan dari mahir 1 materinya itu, selain dari pelatihan-pelatihan itu kita ustadz-ustadzahnya di AMM itu juga diharuskan syahadah 1, syahadah 1 itu merupakan apa yawh emmm sertifikat mengaji hafalan surat-surat pendek dan ayat-ayat pilihan itu sesuai materi TKA-TPA, gt semisal disini ada yg belum punya S1 kita harus belajar ke tim tartil kebetulan tim tartilnya itu ada di AMM sendiri ya mas jadi kita harus belajar ke tim tartil biar bisa punya S1 itu mas, selain itu juga kami setiap minggunya kita ada pengajian, pengajian itu juga untuk

kualitas ustadz-ustadzah selain itu juga ada tiap bulan tiap hari jumat itu kita rutin untuk meningkatkan kualitas ustadz-ustadzahnya,

Kalu untuk pelatihanya sendiri berjangka atau ada rencana khusus gitu bu?

Kalau untuk penataran itu di khususkan tiap bulan misalnya 1 bulan 1 kali ini hari ahad legi atau ahad apa ya itu, kebetulan brosurnya udah dicabut jew mas. Nah kalau untuk pelatihan yang ngaji itu rutin.

Nah kalau untuk cara penyampaian materinya itu bagaimana bu?

Untuk penataran itu presentasi itu ada penatar dan dibantu LCD gitu segala macem mas, tapi untuk yang BCM itu ada praktiknya tapi kalau untuk materinya BCM, bermain cerita menyanyi, pasti ada praktiknya jadi pelatihnya menyuruh kita praktik bagaimana caranya bermain cerita menyanyi,

Biasanya kalau ada pelatihan itu ada ga pengontrolannya yang mengikuti dan yang ga mengikuti?

He'em, he'em, he'em ada-ada pokonya penataran itu ibaratnya wajib ya mas, wajib itu jadi yang belum mengikuti itu dikontrol terus di ingatkan dari pengurus yang belum mengikuti harus mengikuti gitu jadi semisal bu itu itu itu belum mengikuti dan harus mengikuti biar ada basiknya mengajar TKA-TPA.

Lalu untuk target pelatihan itu siapa yang harus mengikuti?

Semua mas semua ya bahkan biasanya dari AMM malah ada yang dari luar juga.

Untuk waktunya itu biasanya berapa lama?

Ini ya mas biasanya ga sampai nginep gitu ya mas biasanya dari pagi sampai sore jam setengah 4 gitu ga sampai nginep tapi rutin gitu mas.

Untuk pelatihan yg paling di butuhkan itu pelatihan apa bu?

Untuk pelatihan yang dibutuhkan saat ini, Ya mungkin pelatihan tartil gitu, tartil mas nggeh...kalau yang penataran itu kan udah diadakan tiap bulan apa apa ya gitu jadi kita tinggal ikutin aja

Wawancara dengan Bapak Iwan Susanto

Kalau disini sendiri ada ga sih pelatihan berjenjang atau rencana untuk pelatihan?

Sebenarnya itu ada tapi karena kemarin itu karena waktu terbatas sebenarnya disini banyak ustadz yang baru di pertengahan bulan kemarin tapi seperti sudah

lewat untuk yang tingkat dasar atau mahir 1 istilahnya pembekalan gitu, sebenarnya tiap bulan itu ada pembinaan ustadz-ustadzah nanti dengan materi yang perlu disampaikan materi hafalan itu surat-surat pendek itu di sampaikan dan di bina gitu.

Jadi pelatihan itu diadakan secara rutin ya?

Iya memang untuk ustadz itu diadakan secara rutin

Lalu untuk pelatihannya sendiri itu berapa lama?

Untuk ustadhnya itu minimal syahadah 1 atau harus memiliki sertifikat mengajar, kalau waktunya ya sampai selesai mas.

Manfaat apa aja yang didapat dari pelatihan itu?

Ya ustadhnya lebih PD lebih tau bagaimana caranya mengajar yang sesuai yang layak untuk di ajarkan ke anak-anak bagaimana itu kalau ada masalah anak itu bagaimana, semisal ada anak yg hyper aktif itu harus bagaimana atau harus dikonsultasikan sama direktur atau bagaimananya langkah-langkahnya gitu mas,

Lalu metode penyampainnya itu seperti apa mas?

Itu sebagian memang dicontohkan semisal di TKA-TPA-TQA itu ada sedikit perbedaan tapi pada dasarnya sama dan nanti kita juga punya buku panduannya?

Lalu ada perbedaan tidak untuk ustadz yang pernah mengikuti dan yang belum?

Biasanya ada mas ya biasanya ada yang satu biasanya ustadz yang belum pernah mengikuti pelatihan mungkin komunikasi sama anak juga kurang karena mungkin apa ya kurangnya pengetahuan atau mungkin baru, kecuali dia yang punya pengalaman mungkin beda,

Kalau yang mengikuti pelatihan itu siapa aja?

Owh kalau itu semua ya bu,, iya semua kalau yang dulu harus mengikuti penataran tingkat dasar mahir1 dsb dan harus syahadah 1,

Ada perubahan ga sama organisasi setelah mengikuti pelatihan?

Kalu untuk organisasi atau struktur mungkin ya nanti itu perubahannya itu nanti dibawah pengurus kaalu untuk ustadhnya itu nanti yang mengatur dari direktumya.

Untuk yang mengikuti pelatihan itu harus menguikuti berapa kali pelatihan?

Kalau itu biasanya kita jadwalkan ya pak biar kita juga lebih maksimal.

Untuk pelatihannya menurut pak iwan dan bu eva itu udah berjalani sesuai rencana belum?

Untuk pengaruhnya memang berguna sekali untuk ustadz terutama untuk yang baru, jadi komentarnya begini owh saya lebih semangat disini owh jadi lebih tau untuk mengajar iqro' ini seperti ini terus untuk mengatasi santri yang ga bisa ngaji itu harusnya kayak begini itu.

Kalau untuk pendapat pesertanya sendiri bagaimana untuk pelatihan seperti ini?

Kalau waktu biasanya kita sering di komplain karena ada acara mendadak, itu karena kalau mengadakan istilahnya pertemuan itu gimana ya bu biasanya langsung dari atas jadi lebih kepengurus harian.

Lalu terkait dengan materinya bagaimana pendapatnya?

Itu sih kalau dari materinya subyektif ya dalam artian begini ya kan gini kalau responnya sih plus atau baik, tapi kadang ada yang bilang dengan ustadznya yang ini begini kalau dengan yang itu begitu.

Wawancara dengan Ibu Rohmatun Alifah

Ada ga sih rencana pelatihan-pelatihan gitu?

Untuk ustadznya itu sama dari TKA-TPA-TQA itu pelatihannya sama, jadi tujuannya ya itu untuk meningkatkan kualitas ustadznya itu, jadi itu untuk pelatihannya sama.

Jadi pelatihannya itu memang sudah terencana dari yayasan ya?

Iya ya memang dari yayasan itu selama disini itu diwajibkan untuk mengikuti seperti yang telah disampaikan tadi.

Lalu untuk materi tambahannya ada tidak?

Owh kalo TQA mungkin ke metode pengajarannya ya jadi memang ada materi tambahan itu termasuk itu ada seperti hadist bahasa arab, ulumul qur'an, tadjwid, itu materi tambahannya.

Lalu metode penyampaiannya seperti apa?

Itu sama ya seperti yang TKA-TPA-TQA.

Untuk pelatihannya yang sangat dibutuhkan itu apa?

Untuk saat ini insyaAllah ya sudah mencukupi nggeh, cuman itu kan yang TQA memang menitik beratkan pada tadarusnya ya jadi memang ada pelatihan khusus untuk pelatihan tadarusnya nggeh.

Lalu untuk lama pelatihan itu berapa lama?

Kalau yang tadarus itu butuh sekitar 1-1.5 jam ya setiap minggunya

Lalu ada perubahan tidak untuk pesertanya?

InsyaAllah ada, mungkin ada sekali malahan, karena untuk yang pernah mengikuti sama yang belum itu bedanya sangat jauh, mungkin untuk yang mengikuti pelatihan itu tau cara pengajarannya itu seperti apa metodenya itu seperti apa kan tau, mungkin kalau yang belum kan itu cuma bawaannya dari luar jadi taunya cuma seperti ini ternyata kan disini kita ada pelatihannya tersendiri jadi beda sekali,

Lalu untuk pendapat pesertanya dari TQA gimana?

Owh pendapatnya bagus sekali jadi ya pendapatnya memang mengajar di AMM itu memang istilahnya dasar mengajar di AMM itu memang harus mengikuti pelatihan seperti ini, tidak seperti mengajar TPA-TPA yang di masjid-masjid itu.

Lalu tugas apa yang diberikan saat pelatihan?

Owh itu ada ya tergantung materinya kalau *microteaching* itu ada kadang-kadang dari tutor itu menunjuk salah satu dari pesertanya itu ada, kemudian kalau pas materinya tadjwid dan murottal dari penatar itu menunjuk salah satu ustdanya itu untuk mempraktekkan murottalnya itu seperti apa gt ya, lalu untuk tilawah itu ada memang untuk angkatan pertama itu memang diwajibkan untuk mengikuti di wisma itu ya memang ada murottal juga ada kalau untuk kita yang mingguan itu memang rutin ada ya,

Lalu untuk tanggapan mereka itu seperti apa?

Ya untuk tanggapan mereka ya mereka merasa ilmu yang didapatkan itu banyak sekali ketika mengikuti pelatihan-pelatihan atau penataran itu,

Lalu pelatihan yang lain itu ada atau tidak?

Owh itu kita ada pembinaan untuk ustadz-ustadzahnya ya istilahnya untuk penyegaran kembali gt nggeh atau pelatihan motivasi gitu nggeh, kadang pas pembinaan itu ya di isi motivasi jadi mendatangkan trainer dari luar ya kita mengikuti pelatihan itu.

Lalu untuk pelatihan untuk organisasi ada tidak?

Owh kebetulan ga ada ya itu kembali ke pengurus lagi, jadi kita di sini itu enak pokonya taunya itu mengajar dan tinggal mengikuti ketentuan pengurus dan tinggal mengembangkan kemampuannya aja.

Wawancara dengan Heri Kusnadi, S.PD.I

Ada ga sih pelatihan-pelathan untuk tim tartil?

Selama ini kita berlatih intern dulu jadi nanti untuk yang senior memberikan pelatihan pada yang junior seperti itu lah tapi untuk tahsin tutor pun ada nanti ada ustadz sakho di apa TIQ yang ada di jakarta jadi bagaimana bacaanya itu yang mentahsin itu beliau, ada juga tapi untuk yang udah berjalan itu intern aja, ya bacanya standar aja karena disini kan udah LPTQ Nasional

Lalu untuk pelatihan tutornya tiap hari apa?

Kalau untuk yang secara berkala itu belum ada, jadi sifatnya itu tadi kita eee tidak terjadwal eee belum terjadwal ya jadi istilahnya kalau menemukan bacaan-bacaan yang dirasa itu belum mampu kita sharing kita seperti itu.

Kalau yang biasa mengikuti itu semua tutor ya?

Kalau yang sudah pernah berjalan ya itu tadi di tahsin ustadznya tahsin sakho rektor di TIQ kalau dulu UREK gitu kalau dulu, ga tau kalau sekarang, jadi pesertanya di kirim ke Jakarta.

Biasanya untuk sharingnya itu membutuhkan berapa lama?

Itu tergantung juga bisa juga karena tidak dibatasi waktu ya biasanya bisa 1 jam atau bisa lebih

Setelah dilaksanakan pelatihan ada ga sih pak perubahan yang terjadi pada ustadz tartil?

Ada jelas ada karena biasanya pelatihan disini bukan tingkat dasar jadi udah tingkatan tutor, tentunya kan hal-hal tertentu yang dianggap memang belum dikuasai itu yang menjadi tema pembahasan, semisal ada bacaan yang ghorib yang muskilat termasuk makhroj gitu, sehingga belum ditanyakan jadi ya itu yang dibahas karena kita kan ya udah bukan tingkat dasar lagi ya jadi ya seperti itu hal-hal yang kita sampaikan.

Lalu bagaimana pak cara penyampaiannya pada saat ada dari ustadz-ustadzah yang ikut kursus?

Owh kalau kursus tartil itu satu per satu kita simak gitu mas, ya kita privat mas biar kita juga bisa mendengar kualitas bacaannya, ga Cuma itu mas untuk yang kursus murottal dan tilawah meskipun cara pembelajarannya kita di kelas namun kita cek juga satu satu.

Lalu pendapat dari teman yang lain itu seperti apa?

Seneng jadi nanti mengusulkan itu bisa terjadwal karena kita menghadapi berbagai macam kalangan dari seluruh Indonesia bahkan luar negeri jadi kan harus betul menguasai ilmu Al-qur'an

Jadi malah belum terjadwal ya?

Belum secara khusus belum karena kita lagi adakan pembinaan pembinaan.

Kalau yang harus hadir itu siapa aja pak?

Bidang tartil sama pembina kalau disini kan kita punya pembina memiliki ustadz ilyas kita juga ada ustadz sholehudin jadi pembina tim tartil ini gitu lah.

Lalu pelatihannya itu diadakan di jam-jam berapa itu?

Itu di jam-jam yang selain hari senin dan jum'at biasanya hari ahad, kalau pun jum'at kemarin pernah itu setelah jum'atan sebelum jam tartil sore gitu.





Sertifikat

Nomor : . PAN.OPAK-UIN-SUKAMVIII08
dibagikan kepada:

sebagai

PESERTA

Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2008

dengan tema :

*Membangun Nalar Kritis-Akademis Mahasiswa;
Berkesadaran Sosial dalam Dimensi Kehangsaan*

Yang diselenggarakan oleh :

Panitia Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2008

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Tanggal 21 - 23 Agustus 2008

Mengetahui,

Pembantu Rektor III
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dr. H. Maragustam Siregar, M.A
NIP. 150232846

Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA)
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Abbas Firdaus Basuni
Presiden

Yogyakarta, 23 Agustus 2008
Panitia OPAK 2008
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Rizadys Shalihin
Ketua
OPAK
Dewan Eksekutif Mahasiswa & Kemahasiswaan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Nama : _____

PERTEMUAN KE :	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
TANGGAL																					
BACAAN SHOLAT ADZAN DAN IQOMAH																				CATATAN TUTOR	
1	Do'a Iftitah																				
2	QS. Al-Fatihah																				
3	Do'a Ruku'/Sujud/I'tidal/Atr. Dua Sujud																				
4	Do'a Tasyahud																				
5	Do'a Ba'da Sholat																				
6	Adzan dan Iqomah																				
DO'A SEHARI-HARI																					
1	Do'a Kelancaran Bicara																				
2	Do'a Akan Belajar																				
3	Do'a Memperoleh Rahmat																				
4	Do'a Kebaikan Duni Akherat																				
5	Do'a Untuk Kedua Orang Tua																				
6	Do'a Senandung Al Qur'an																				
7	Do'a Akan Bangun Tidur																				
8	Do'a Akan dan Setelah Makan																				
9	Do'a Masuk dan Keluar Rumah																				
10	Do'a Masuk dan Keluar Kamar Kecil																				
11	Do'a Saat Mendengar Adzan																				
12	Do'a Setelah Adzan																				
13	Do'a Selesai Wudhu																				
14	Do'a Masuk dan Keluar Masjid																				
HAFALAN SURAT-SURAT PENDEK 1																					
1	QS. An-Nas																				
2	QS. Al-Falaq																				
3	QS. Al-Ikhlash																				
4	QS. Al-Lahab																				
5	QS. An-Nasher																				
6	QS. Al-Kafirun																				
7	QS. Al-Kautsar																				
8	QS. Al-Ma'un																				
9	QS. Quraisy																				
10	QS. Al-Fil																				
11	QS. Al-Humazah																				
12	QS. Al-'Ashr																				
13	QS. At Takatsur																				
14	QS. Al Qori'ah																				
HAFALAN AYAT-AYAT PILIHAN																					
1	Ayat Kursiy (QS. Al-Baqoroh : 255)																				
2	QS. Al-Isro' : 23 - 24																				
TADARUS																					
Standar Nilai C - : 55 - 59,9 A - : 85 - 89,9 C : 60 - 64,9 A : 90 - 94,9 C+ : 65 - 69,9 A+ : 95 - 100 B - : 70 - 74,9 B : 75 - 79,9 B+ : 80 - 84,9																				← Paraf Ustadz	

Kriteria LULUS :

S1

- Membaca Al-Qur'an dengan betul di sembarang tempat
- Membaca dengan betul semua materi TKA-TPA.
- Hafal dengan baik bacaan sholat (tidak termasuk dzikir ba'da sholat)
- Hafal 14 Do'a Sehari-hari dan 14 Surat Pendek (An Nas - Al Qori'ah)
- Hafal QS. Al Baqoroh 255 (Ayat Kursiy) dan Al Isro' 23 - 24.

S2A

Lulus S1 dengan nilai minimal C+ serta menguasai ilmu tajwid dan lulus ujian Dasar-dasar Ulumul Qur'an

PENYIMAKAN TADARUS
Lampiran Blangko Prestasi Kursus Tartil

Nomor : _____

Nama : _____

No.	Tanggal	Nomor Surat	Ayat s/d Nomor	Nilai	Penyimak	Ket.
01						
02						
03						
04						
05						
06						
07						
08						
09						
10						

KRITERIA LULUS : S2B

- a. Lulus S1 dengan nilai minimal C+
- b. Hafal Bacaan Sholat, Adzan dan Icomah
- c. Hafal 14 Do'a Sehari-hari
- d. Hafal 14 Surat Pendek (Al'Adiyat - Al'A'la)
- e. Hafal 5 Kelompok Ayat Pilihan
- e. Irama Murottal

No.	Tanggal	Nomor Surat	Ayat s/d Nomor	Nilai	Penyimak
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

KRITERIA LULUS : S3

- a. Lulus S2A & S2B dengan nilai B
- b. Hafal QS. An-Nas s/d An-Naba'
- c. Hafal 3 Surat : 1. Al-Rohman 2. Al-Waq'iah 3. Al-Mulk
- d. Lulus Ujian Ullumul Qur'an

1780

KH. AS'AD HUMAM

Penyusun Buku "IQRO" dan Pelopor Gerakan TK. Al-Qur'an di Indonesia

Oleh Drs. H.M. Budiyanto



KH. As'ad Humam, berpose bersama anggota
Team Tadarus "AMM" (1991),
dari kiri ke kanan:

1. Drs. HM. Budiyanto
2. H. Joko Prayitno
3. M. Nur Kholis
4. H. Widodo, SH.
5. Drs. H. Ridwan Priyanto
6. Drs. Nur Halim
7. KH. As'ad Humam
8. HM. Jazir Asp.
9. H. Djumanuddin Humam
10. H. Soeipto
11. Amal Saeudin
12. Drs. Yusa' Fathuddin
13. Drs. Mustofa Kamal
14. Evan Riyanto Arifin, S.Pd.
15. H. Dauchan Rochani

Diterbitkan oleh:
Balitbang LPTQ Nasional
Yayasan Team Tadarus "AMM" Yogyakarta
2006



THE MOTIVATIONAL QUOTATIONS

HARGA SEBUAH KESUKSESAN BESAR ADALAH
TANGGUNG JAWAB *(Abraham Lincoln)*

SUATU PERUBAHAN BISA SAJA DIANGGAP
MENAKUTKAN DAN BISA JUGA DIANGGAP
KESEMPATAN. MANA YANG BISA ANDA PEROLEH,
TERGANTUNG SIKAP ANDA ATAS KEDUANYA. *(Frank D.
Wilson)*

SIAPA YANG TIDAK PERCAYA DAN MERASA TIDAK
BISA, HENDAKNYA JANGAN MENGHALANGI YANG
MERASA BISA DAN MAMPU. *(Muhammad Yunus)*

PARA JUARA, BERMAIN UNTUK MENANG, BUKAN
SEKEDAR TAKUT KEHILANGAN. JIKA ANDA BERMAIN
BUKAN UNTUK MENANG, JANGAN BERMAIN. NAMUN,
PEMENANG BUKANLAH MAU MENANG SENDIRI.
SEMUA ADA ATURANNYA. *(Jack Handey)*

KITA SEMUA MENDAMBAKAN KEMENANGAN. NAMUN,
BERAPA BANYAK ORANG YANG BERSEEDIA
BERLANTIH? *(Mark Spitz)*



AMM



Balai Penelitian & Pengembangan
Sistem Pengajaran Baca Tulis Al-Qur'an LPTQ Nasional DI Yogyakarta
YAYASAN TEAM TADARUS "AMM" YOGYAKARTA



PAKET PENATARAN TINGKAT DASAR - MAHIR 1 - MAHIR 2

Pembekalan reguler & non reguler calon pengelola/ustadz-ah TKA-TPA
& peningkatan kualitas SDM TKA-TPA-TQA
Yayasan Team Tadarus "AMM" Yogyakarta, menyelenggarakan

TINGKAT DASAR

1. Keutamaan & Etika Ustadz.
2. Manajemen & Administrasi TKA-TPA.
3. Metodologi Iqro' & Pengelolaan Kelas.

TINGKAT MAHIR 1

1. Wawasan Kependidikan Islam.
2. Ilmu Tajwid & Irama Murottal.
3. BCM (Bermain, Cerita & Menyanyi).

TINGKAT MAHIR 2

1. Psikologi Pendidikan.
2. Program Pendidikan Pasca TKA-TPA & Pengenalan Bhs. Arab Sistem Fasih.
3. Problem Solving & Pengajaran Iqro' Klasikal.

INFORMASI : 0274-7494108

1. Infaq pendaftaran Rp 40.000,- /peserta
- (makalah, konsumsi & piagam penataran)
2. Pendaftaran : di Wisma "AMM" Jl. Purbayan Kotagede Yogyakarta,
- jam : 08.00 - 16.00 Wib.
3. Pelaksanaan : Penataran di Gedung Da'wah Al-Qur'an "AMM"
- Selokraman Kotagede Yogyakarta, jam : 08.00 - 15.00 Wib.
4. Non Reguler di AMM :
+ rombongan @ Rp 40000
+ jika peserta kurang dari 20, dikenakan biaya untuk 20 orang.
5. Penataran keluar AMM, maka berlaku biaya :
+ akomodasi : penatar AMM (sesuai daftar jarak jogja ke kota tujuan)
+ makalah : @ Rp 7500
+ piagam : @ Rp 7500
6. Tiap tingkat/paket dilaksanakan selama sehari (08.00 - 15.00 Wib)

konfirmasi sms : 081227293793



LPTQ Nasional Di DIY
YAYASAN TEAM TADARUS "AMM"
YOGYAKARTA

TARTIL "AMM"

MEMBUKA PENDAFTARAN PESERTA BARU

Remaja dan Dewasa

TARTIL

SENIN-JUM'AT
16.00-17.30 (Sore)
06.00-07.30 (Pagi)

MUROTTAL

SENIN-JUM'AT
16.00-17.30

TILAWAH

SELASA & JUM'AT
16.00-17.30

KHAT

RABU
16.00-17.30

INFAQ PROGRAM

Pendaftaran : Rp. 10.000,-
Klasikal : Rp. 120.000,- (20x pertemuan)
Reguler / Privat : Rp. 150.000,- (20x pertemuan / 3 bln)

Waktu pendaftaran : Senin - Jum'at, Jam 14.00-17.00 WIB
Di Wisma "AMM" Yogyakarta

Informasi Pendaftaran : Wisma "AMM" Jl. Purbayan Kotagede Yogyakarta

Telp. (0274) 451401 / (0274) 7494108



Balai Penelitian & Pengembangan
Sistem Pengajaran Baca Tulis Al-Qur'an LPTQ Nasional DI Yogyakarta
YAYASAN TEAM TADARUS "AMM" YOGYAKARTA



Sekretariat : Wisma "AMM" Jl. Purbayan Kotagede, Yogyakarta Telp. (0274) 7494108, 451401 Fax 451401

PERSONALIA TEAM TADARUS "AMM" YOGYAKARTA

Pembina

1. HM. Jazir Asp
2. H. Fajry Gumay
3. Hj. Sri Repsa Khanifati
4. Hj. Anna Markhamah
5. H. Widodo, SH

Pengurus & Pelaksana



SURAT KEPUTUSAN

Nomor : 278.A/SK.YTT-AMM/VIII/2012

Tentang

**PENETAPAN & PENGANGKATAN USTADZ-USTADZAH TARTIL
DI LINGKUNGAN YAYASAN TEAM TADARUS "AMM" YOGYAKARTA
TAHUN 2012-2013**



