

**MANAJEMEN PELATIHAN KARYAWAN DI BANK MADINA SYARIAH
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

Oleh:

**Muhammad JokoPurnomo
NIM: 12240099**

Pembimbing:

**Achmad Muhammad, M.Ag
NIP. 19720719200003 1 002**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2016**



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

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

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-4152/Un.02/DD/PP.01.3/12/2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**MANAJEMEN PELATIHAN KARYAWAN DI BANK MADINA SYARIAH
YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Muhammad Joko Purnomo**
NIM/Jurusan : **12240099/MD**
Telah dimunaqasyahkan pada : **Senin, 28 Nopember 2016**
Nilai Munaqasyah : **91 (A -)**

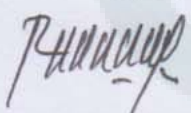
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

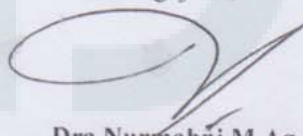
Ketua Sidang/Penguji I,


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

Penguji II,


Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.
NIP 19820804 201101 1 007

Penguji III,


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

Yogyakarta, 5 Desember 2016

Dekan,





SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

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

Assalamualaikum wr.wb

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

Nama : Muhammad Joko Purnomo
NIM : 12240099
Judul skripsi : Manajemen Pelatihan Karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta

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

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum. wr.wb.

Yogyakarta, 18 November 2016

Mengetahui,

**Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah**



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

Pembimbing,

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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Joko Purnomo

NIM : 12240099

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **“Manajemen Pelatihan Karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta”** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan peneliti tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti.

Yogyakarta, 18 November 2016

Yang Menyatakan,



Muhammad Joko Purnomo
NIM 12240099

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Orang Tua, Keluarga dan Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا

بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya : Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (Qs. AnNisaa': 58)¹

﴿ فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾

Artinya : Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. (Qs. Al Insyirah: 5)²

¹Departemen Agama RI, *Syaamil Al-Qur'an TerjemahanTafsir*, (Bandung: SygmaExamediaArkanleema, 2007), hlm.24.

²Departemen Agama RI, *Syaamil Al-Qur'an TerjemahanTafsir*, (Bandung: SygmaExamediaArkanleema, 2007), hlm. 335.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, dengan mengucapkan puji syukur, peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran. Shalawat serta salam senantiasa dikaruniakan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW. Dengan perjuangan yang tidak mudah akhirnya skripsi yang berjudul “Manajemen Pelatihan Karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta” telah diselesaikan oleh peneliti.

Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dibidang Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

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

5. Achmad Muhammad, M.Ag. selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan teliti dan sabar memberikan waktu, pengetahuan, saran dan memberikan motivasi kepada peneliti, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Andy Dermawan, M.Ag. selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan dan motivasinya selama menempuh studi di Jurusan Manajemen Dakwah.
7. Hj. Tejowati, S.H. selaku staf TU Jurusan Manajemen Dakwah yang telah membantu dalam administrasi selama perkuliahan.
8. Segenap dosen, staf, dan karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. Segenap pegawai Bank Madina Syariah Yogyakarta Kabupaten Bantul yang telah membantu dalam penelitian skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Kedua orang tua Bapak dan Ibu (Edy Budoyo dan Rahayu Wigati) serta kakak-kakak tercinta (Ervina Widi Astuti, Triyono, Ratih Dwi Astuti dan Hestia Agung Ferdian) yang dengan penuh perhatian, pengorbanan, dan kasih sayangnya yang tak terhingga sampai saat ini. Selalu mendukung dan membimbing segala apa yang terbaik untuk peneliti. Terimakasih do'a dan dukungannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
11. Teman-teman Jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2012, yang saling menyemangati dalam kebersamaan untuk dapat menyelesaikan studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

12. Teman-teman kostJanti, kostDeresan dan teman kost Gejayan terimakasih sudah bersama-sama berjuang menyelesaikan skripsi kita masing-masing.
13. Kelompok KKN 146Giriwungu, Panggang terimakasih telah berbagai ilmu dan motivasinya
14. Serta pihak-pihak lain yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti hanya bisa memanjatkan doa kepada Allah SWT, semoga setiap kebaikan dan bantuan dalam segala bentuk, jenis dan jumlahnya mendapat balasan dan imbalan dengan jauh lebih baik, mendapatkan keberkahan dan keridhoan dari Allah SWT.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, peneliti sangat mengharapkan adanya masukan, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Karena dengan masukan itulah, peneliti dapat memperbaiki diri, demi kemaslahatan di masa-masa yang akan datang. Akhirnya, penulis memohon ampun kepada Allah SWT, serta permohonan maaf kepada semua pihak, atas segala bentuk kehilafan dan kesalahan yang telah penulis perbuat. Semoga skripsi ini menjadi berkah dan bermanfaat. Aamiin Yaa Robbal'alamin.

Yogyakarta, 18 November2016
Peneliti,

Muhammad JokoPurnomo
NIM.12240099

ABSTRAK

Muhammad Joko Purnomo (12240099) - Manajemen Pelatihan Karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta, Skripsi Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, November 2016.

Manajemen pelatihan merupakan suatu proses usaha pengembangan Sumber Daya Manusia untuk memodifikasikan sikap, pengetahuan dan perilaku keahlian Sumber Daya Manusia melalui pengalaman pembelajaran. Sumber daya manusia di perusahaan jasa masih kurang profesional. Kurangnya profesionalitas tersebut dikarenakan kurangnya pelatihan bagi para tenaga kerja, sehingga tenaga kerja tidak dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dengan berusaha menggambarkan hasil penelitian apa adanya. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian diolah dalam bentuk kata-kata atau teks yang kemudian dituangkan kedalam bentuk deskripsi atau narasi. Subyek dalam penelitian ini yaitu Pimpinan, HRD, dan Karyawan bank Madina Syariah, sedangkan obyek penelitian dalam penelitian kali ini adalah seluruh kegiatan yang berhubungan dengan dengan manajemen pelatihan karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa Bank Madina Syariah melakukan pelatihan dengan baik mulai dari perencanaan, perancangan, pelaksanaan dan evaluasinya atas dasar tujuan untuk meningkatkan profesionalisme kinerja karyawan dan meningkatkan pengetahuan di bidang pekerjaan masing-masing karyawan.

Keyword: Manajemen Pelatihan, Karyawan, Bank Madina Syariah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv

BAB I: PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
E. Telaah Pustaka	7
F. Kerangka Teori	9
G. Metode Penelitian	16
H. Sistematika Pembahasan	23

BAB II: GAMBARAN UMUM BANK MADINA SYARIAH

YOGYAKARTA KABUPATEN BANTUL

A. Sejarah Berdiri Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	26
B. Kontak Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	28
C. Visi dan Misi Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	28
D. Legalitas Perusahaan.....	29
E. Pemegang Saham dan Pengurus.....	29
F. Tugas dan Wewenang di Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	30
G. Daftar Perkembangan Aset Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	31
H. Struktur Organisasi Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	32
I. Produk-produk Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	34
J. Kegiatan CSR Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	49

BAB III: MANAJEMEN PELATIHAN KARYAWAN DI BANK MADINA

SYARIAH YOGYAKARTA

A. Manajemen Pelatihan Karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	51
1. Perencanaan Pelatihan.....	52
2. Perancangan Pelatihan.....	56
3. Pelaksanaan Pelatihan.....	60
4. Evaluasi Pelatihan.....	74
B. Metode Pelatihan Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	76
1. Metode In House Training.....	76
2. Metode Eksternal Training.....	77

3. Metode Sharing Session..... 78

BAB IV: PENUTUP

A. Kesimpulan 80

B. Saran-saran..... 80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perkembangan Aset Bank Madina Syariah Yogyakarta	31
Tabel 3.1 Perbedaan Pelatihan di dalam Organisasi dan di luar Organisasi	74
Tabel 3.2 Perbedaan Metode Pelatihan Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	79



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Proses Pelatihan.....	10
Gambar 1.2 Triangulasi metode pengumpulan data	23
Gambar 1.3 Triangulasi sumber data	23
Gambar 1.4 Alur Penelitian	25
Gambar 2.1 Struktur Organisasi.....	33



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul skripsi ini adalah “Manajemen Pelatihan Karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta”. Berikut disampaikan beberapa penjelasan istilah-istilah yang terkandung dalam judul tersebut.

1. Manajemen Pelatihan

Manajemen adalah suatu proses kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi efektif efisien dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.¹ Manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.²

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.³ Sedangkan menurut R. Wayne Mondy yang diterjemahkan oleh Bayu Airlangga dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelatihan adalah aktivitas-

¹ Usman Effendi, *Asas Manajemen*, (Jakarta: Rajawali, 2014), hlm. 5.

² Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, (Jakarta: Pusat Bahasa, Departemen Pendidikan Nasional, 2003).

³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 202.

aktivitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.⁴

Dari pengertian diatas, maka manajemen pelatihan adalah suatu proses usaha pengembangan SDM untuk memodifikasikan sikap, pengetahuan dan perilaku keahlian SDM melalui pengalaman pembelajaran.⁵

2. Karyawan

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapat gaji.⁶Karyawan adalah setiap orang menyediakan jasa (pikiran maupun tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.⁷

3. Bank Madina Syariah

Bank Madina Syariah adalah suatu lembaga yang terbentuk melalui keinginan para pengurus BMT AL IKHLAS, Bank Madina Syariah yang awal mulanya bernama BPRS AL IKHLAS, Tidak memperoleh izin dari Bank Indonesia menggunakan nama AL IKHLAS, karena sudah ada Lembaga Keuangan yang menggunakan nama AL IKHLAS yaitu BMT AL IKHLAS, dengan proses musyawarah panjang maka disepakati

⁴R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 202.

⁵Zuhronia Umilati, “Manajemen Pelatihan Kader Muballigh Hijrah di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri Gandu Sendangtirto Berbah Sleman DIY Tahun Ajaran 2014/2015”, *Skripsi*,(Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: 2016), hlm. 2.

⁶Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, (Jakarta: Pusat Bahasa, Departemen Pendidikan Nasional,2003).

⁷Pengertiandefinisi.com/karyawan/ diakses pada tanggal 28 juni 2016 pukul 16.16 WIB.

menggunakan nama PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA, sedangkan untuk kepentingan pemasaran atau publikasi menggunakan nama BANK MADINA SYARIAH yang beralamat di Jalan Parangtritis KM. 3,5 No. 184, Sewon-Bantul, Yogyakarta, 55187.⁸Tujuan dari dibentuknya Bank Mandiri Syariah adalah untuk membangun perekonomian umat dengan memberikan layanan produk perbankan syariah yang berperan aktif dalam pengembangan sektor usaha kecil dan menengah.

Dari penjelasan-penjelasan di atas dapat ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan judul skripsi “Manajemen Pelatihan Karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta” adalah pengelolaan aktifitas pembelajaran pengetahuan dan keterampilan kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Manajemen pelatihan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja individu maupun tim. Salah satu faktor yang mempengaruhi proses pencapaian misi bersama dalam suatu tim organisasi adalah kemampuan setiap orang dalam menjalankan masing-masing perannya. Dalam organisasi dikenal visi, misi, strategi, dan *job profesi*. Setiap profesi membutuhkan individu *professional* yang ahli. Inilah mengapa dalam ilmu manajemen disebutkan bahwa salah satu prinsip manajemen adalah *right man on the right place*, Penempatan posisi profesi seseorang harus disesuaikan

⁸bankmadinasyariah.com/info-perusahaan/sejarah-bank-madina-syariah/ di akses pada tanggal 16 April 2016 Pukul 11.38 WIB.

dengan keahlian yang dimiliki sehingga tugas yang didelegasikan kepadanya dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Maka penempatan seseorang yang tidak sesuai dengan keahliannya akan mengakibatkan ketidakefektifan pencapaian visi dan misi tim karena tugas yang didelegasikan kepada seseorang itu akan cenderung lebih lama diselesaikan bahkan masih diragukan ketepatannya. Seorang *professional* tidak hanya ahli dalam bidangnya saja, melainkan ia juga memiliki daya inovasi yang tinggi dan selalu berusaha mengembangkan kemampuan yang ia miliki sehingga ia akan mampu mengikuti perkembangan. Berbagai pengalaman, ilmu, dan kemampuannya berpadu menjadi satu kekuatan yang akan menunjang ia dalam pekerjaan.⁹ Dalam lingkup sebuah organisasi, setiap manusia memiliki sifat dasar dan perilaku yang berbeda beda yang disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan maupun faktor faktor lain dari tenaga kerja itu sendiri.

Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan, dan ini akan berdampak pada hasil yang akan dicapai oleh organisasi. Suatu organisasi bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka kemungkinan besar sasaran dan tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai. Tenaga kerja yang mampu bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya akan menunjang keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan. Di dalam Bank Madina Syariah terdapat dua puluh enam karyawan

⁹Matahati.jogja@yahoo.co.id Diakses pada tanggal 10 agustus 2016 pukul 11.10 WIB.

yang berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda-beda yang meliputi lulusan SMA dan Sarjana dari berbagai universitas dan jurusan yang berbeda beda, sehingga pemahaman tentang dunia perbankan dan pengetahuan tentang Bank Syariah tidak semua mengetahui dan menguasainya dengan baik. Karyawan harus mampu bekerja sesuai dengan jabatan dan pekerjaan yang diembannya maka karyawan harus menguasai pemahaman tentang dunia perbankan dan mampu menggunakan alat operasional perusahaan dengan baik. Disinilah pimpinan suatu perusahaan atau organisasi semakin menyadari bahwa karyawan perlu dikembangkan dan dilatih dalam kemampuan nyata untuk dapat menguasai dan menyelesaikan tugas-tugas dan kewajibannya. Salah satunya yaitu dengan mengadakan suatu pelatihan.¹⁰

Pelatihan setiap karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan sebagai akibat kemajuan teknologi, adanya rotasi pekerjaan dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Karyawan sebagai manusia yang berdaya fungsi sebagai penggerak, pelaku, dan pemegang perangkat yang ada harus mampu dan bisa melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Peranan karyawan dalam sebuah organisasi sangatlah menentukan berhasil tidaknya tujuan yang diinginkan perusahaan. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana suatu organisasi jika tidak di tunjang kemampuan SDM yang baik maka sebuah organisasi tidak akan pernah maju dan berkembang dengan baik.

¹⁰Wawancara pra penelitian dengan HRD Bank Madina Syariah, Dian P Aofiansyah, Pada Tanggal 6 mei 2016 pukul 09.40 WIB.

Organisasi dalam hal ini adalah Bank Madina Syariah Yogyakarta melakukan pelatihan untuk meningkatkan kinerja SDM.karena SDM yang berkualitas akan menunjang suksesnya sebuah perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Manajemen Pelatihan Karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta?”

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana manajemen pelatihan karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan kepada Jurusan Manajemen Dakwah khususnya dalam keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pelatihan karyawan.
2. Secara Praktis, skripsi ini dapat dijadikan referensi atau acuan Bank Madina Syariah Yogyakarta terkait kebijakan pengelolaan pelatihan untuk meningkatkan kualitas karyawan.

F. Telaah Pustaka

Dalam telaah pustaka ini, perlu dilakukan tinjauan terhadap beberapa penelitian terdahulu maupun skripsi yang ada kaitannya dengan tema penelitian, yaitu “Manajemen Pelatihan Karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta”. Beberapa diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Skripsi Hasanuddin Tanjung, “Manajemen Pelatihan Pengasuh di Panti Asuhan Nurul Haq Gedongkuning Banguntapan Bantul Yogyakarta”. Dalam skripsi ini menekankan pada pelatihan pengasuh bagaimana mengasuh anak didiknya.¹¹ Hasil penelitian pelatihan di panti asuhan Nurul Haq sudah cukup baik, menggunakan tiga tahap yaitu dengan cara tahap dasar yang meliputi pembekalan metode pelatihan, tahap mahir yang meliputi dialog dan tahap *training of trainer* (pembekalan kesabaran dan penguasaan bahan pembelajaran).
2. Skripsi Sri Mulyani tahun 2008 dengan judul “Manajemen Pelatihan Ustadz-ustadzah TKA-TPA di AMM Selokraman Kotagede Yogyakarta”. Penelitian ini membahas 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.¹² Hasil penelitian Pelatihan Ustad-ustadzah yayasan AMM

¹¹ Hasanuddin Tanjung, “Manajemen Pelatihan Pengasuh di Panti Asuhan Nurul Haq Gedongkuning Banguntapan Bantul Yogyakarta”. Skripsi, (Yogyakarta, Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga).

¹² Sri Mulyani, “Manajemen Pelatihan Ustadz-ustadzah TKA-TPA di AMM Selokraman Kotagede Yogyakarta”. Skripsi, (tidak dipublikasikan), (Yogyakarta, Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2008).

Selokraman Kota Gede Yogyakarta memberi pemahaman tentang Al Quran kepada peserta pelatihan salah satu upaya yang dilakukan adalah melakukan aktualisasi nilai nilai al qur'an melalui kegiatan-kegiatan islami.

3. Skripsi Rohmat Sugianto tahun 2008 yang berjudul "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta". Skripsi ini membahas tentang konsep Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan faktor-faktor berperan dalam pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.¹³ Hasil penelitian Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan di Balai Litbang LPTQ Nasional team tadarus AMM wajib diikuti oleh semua SDM untuk meningkatkan kemampuan SDM di dalam organisasi dengan cara proses identifikasi kebutuhan pelatihan secara *insidental*, penetapan tujuan pelatihan, metode pelatihan in *service training* dan *preservice training* dan program evaluasi namun belum terkelola dengan maksimal tetapi berdampak positif untuk SDM yang ada didalamnya.

Dalam penelitian dengan judul Manajemen Pelatihan Karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta ini, peneliti memfokuskan penelitiannya pada proses pelatihan dan metode pelatihan yang dilaksanakan di Bank Madina Syariah Yogyakarta. Peneliti melakukan penelitian pada pelatihan Tahun 2016.

¹³ Rohmat Sugianto, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta".Skripsi,(tidak dipublikasikan). (Yogyakarta, Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2008).

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Manajemen Pelatihan

a. Manajemen Pelatihan

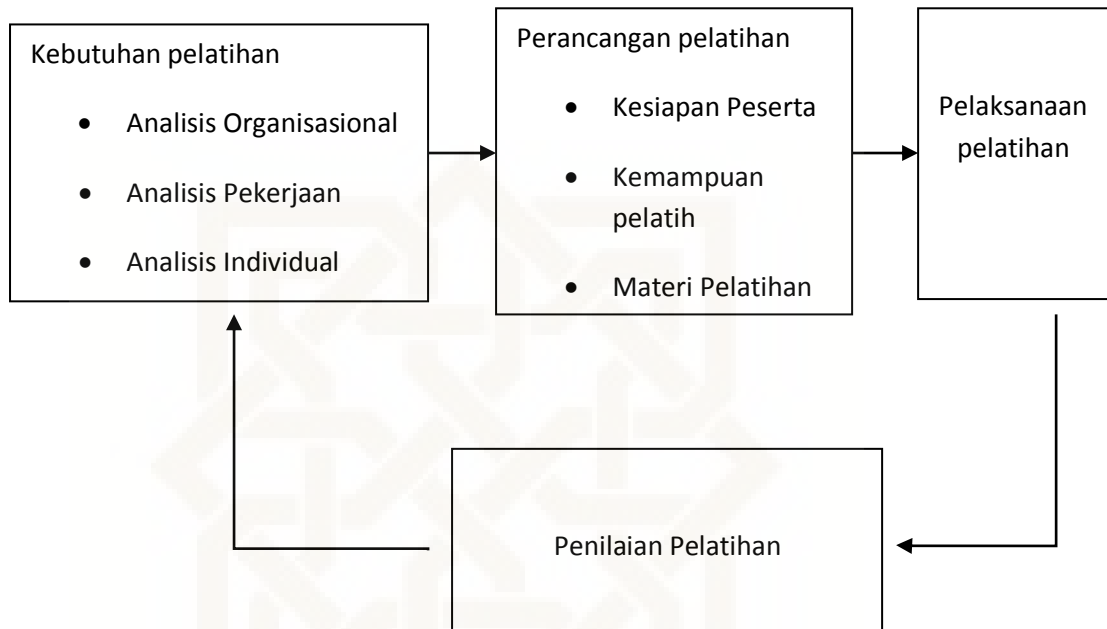
Manajemen Pelatihan adalah pengelolaan pelatihan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasinya.¹⁴ Manajemen Pelatihan adalah suatu proses usaha dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memodifikasi sikap, pengetahuan dan perilaku keahlian SDM melalui pengalaman pembelajaran. Usaha itu semua memerlukan perencanaan, pelaksanaan, pengecekan, dan menindak lanjuti dari hasilnya tersebut untuk dijadikan evaluasi atau perbaikan di masa yang akan datang. Hasil dengan upaya tersebut, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan, *skill*, dan perilaku individu dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁵ Perusahaan akan maju dan berkembang jika didukung oleh karyawan yang mempunyai *skill*, pengetahuan dan perilaku yang baik. Manajemen Pelatihan adalah suatu proses mengatur aktifitas pembelajaran yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasinya.

¹⁴Soebagio Atmowirio, *Manajemen Pelatihan*, (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2002), hlm. 116.

¹⁵Zuhronia Umilati, “Manajemen Pelatihan Kader Muballigh Hijrah di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri Gandu Sendangtirto Berbah Sleman DIY Tahun Ajaran 2014/2015”, *Skripsi*, (Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: 2016), hlm. 2.

b. Proses Pelatihan¹⁶

Gambar 1.1 Proses Pelatihan



Sumber :Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Erlangga, 2008),
 hlm. 203.

1) Penentuan Kebutuhan Pelatihan¹⁷

Mengidentifikasi masalah-masalah pada kinerja karyawan.
 Dalam menentukan kebutuhan pelatihan ada tiga sumber yang harus
 diperhatikan diantaranya adalah

¹⁶Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Erlangga, 2008), hlm. 203.

¹⁷*ibid.*, hlm.203 .

a) Analisis Organisasional

Melakukan inventarisasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan kemudian disesuaikan akan kebutuhan yang akan datang untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam menghadapi persaingan.

b) Analisis Pekerjaan

Membuat uraian pekerjaan untuk menentukan persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki para karyawan untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

c) Analisis Individual

Melalui penilaian kerja atau dengan pertanyaan untuk mencari masukan atau informasi tentang kebutuhan pelatihan.

2) Perancangan pelatihan¹⁸

Dalam merancang pelatihan terdapat tiga faktor penting yang perlu diperhatikan antara lain:

a) Kesiapan peserta pelatihan

Melihat kesiapan mental dan kepercayaan diri peserta pelatihan, Perlu melihat keinginan peserta berhasil mempelajari seluruh program dengan baik.

¹⁸*Ibid.*, hlm. 204.

b) Kemampuan pelatih

Seorang pelatih dituntut untuk dapat menguasai materi pelatihan agar peserta pelatihan memperoleh pengetahuan dari materi yang disampaikan.

c) Materi pelatihan

Materi pelatihan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan dan dari latar belakang pendidikan yang berbeda-beda.

3) Pelaksanaan pelatihan¹⁹

Memperhatikan peserta, waktu, pelatih, lokasi dan tempat pelatihan. Secara umum pelatihan dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu

a) Pelatihan di dalam organisasi

Pelatihan dilakukan di dalam perusahaan untuk menghemat tenaga, biaya dan peserta merasa lebih nyaman jika pelatihan berada di dalam perusahaan dia bekerja, pelatihan yang diselenggarakan secara informal (*informal training*) biasanya melalui interaksi, umpan balik dan (*sharing*) antar sesama karyawan maupun karyawan dengan supervisornya.

b) Pelatihan di luar organisasi

Pelatihan di luar metode (*external training*) karyawan mengikuti pelatihan di luar perusahaan dan dilatih dengan tenaga

¹⁹*Ibid.*, hlm.206.

pelatih professional untuk menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman karyawan.

c) Pelatihan online

Melalui pembelajaran elektronik (*e-learning*), kegiatan pelatihan dapat dilakukan dengan cara online. Peserta cukup membuka web yang menyelenggarakan pelatihan.

4) Penilaian pelatihan²⁰

Penilaian pelatihan dilakukan untuk melihat hasil yang dicapai dengan membandingkan setelah dilakukan pelatihan dengan tujuan-tujuan yang diharapkan manajer.

c. Tujuan Pelatihan

Tujuan dari pelatihan adalah mendapatkan perubahan dalam perilaku dari mereka yang dilatih.²¹ Dalam pelatihan ada tiga tujuan diantaranya adalah:

- 1) Mengembangkan pengetahuan, pekerjaan mampu diselesaikan secara rasional
- 2) Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan mampu diselesaikan dengan efektif dan lebih cepat.
- 3) Mengembangkan sikap, merubah sikap agar dapat menimbulkan kemauan kerjasama antara pegawai maupun pegawai dengan manajer.²²

²⁰*Ibid.*, hlm.206.

²¹Les Donalson & Edward E Scannell, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Panduan Bagi Pemula*, (Jakarta: Gaya Media Pratama, 1993), hlm. 50.

d. Metode Pelatihan

Ada beberapa metode dalam pelatihan tenaga kerja antara lain²³

1) Metode *on the Job Training*

Karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung. Adapun empat metode yang ada di dalamnya adalah

a) Rotasi Pekerjaan (*job rotation*)

Pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam organisasi sehingga menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.

b) Penugasan yang direncanakan, menugaskan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuannya.

c) Pembimbingan, pelatihan langsung oleh atasannya.

d) Pelatihan Posisi, pelatihan untuk menduduki pekerjaan atau jabatan baru.

2) Metode *Off The Job Training*²⁴

Pelatihan dilaksanakan dimana karyawan dalam keadaan tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja. Pelatih didatangkan dari luar organisasi atau peserta mengikuti pelatihan di luar organisasi. Ada beberapa teknik dalam metode ini yaitu:

²²Muhaimin & Abdul Mujib, *Pemikiran dan Pendidikan Islam*, (Bandung: Triganda Karya,1993), hlm. 150.

²³Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Eirlangga,2012),hlm. 210.

²⁴*Ibid.*,hlm. 210.

- a) *Business gamers*, peserta dilatih memecahkan masalah agar lebih baik untuk mengambil suatu keputusan.
- b) *Vestibule school*, dilatih menggunakan alat dan sistem yang sama hanya saja dilakukan diluar perusahaan.
- c) *Case study*, peserta dilatih untuk mencari penyebab timbulnya masalah dan memecahkan masalah tersebut secara individu maupun kelompok.

2. Tinjauan tentang karyawan

Karyawan adalah pekerja atau pegawai di dalam suatu organisasi atau perusahaan.²⁵ Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).²⁶ jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu:

a) Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah karyawan yang memiliki kontrak atau perjanjian kerja dengan perusahaan. Karyawan tetap biasanya lebih

²⁵ Pius A. Partandon, M. Dahlan Al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, hlm. 311.

²⁶ <http://kbbi.web.id/karyawan> diakses pada tanggal 20 juni 2016 pukul 20.14 WIB.

mempunyai hak lebih besar dan lebih aman (dalam hal pekerjaan) dibanding karyawan tidak tetap.

b) Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang biasanya hanya dipekerjakan ketika suatu perusahaan membutuhkan banyak jasa. Karyawan tidak tetap mempunyai ikatan kontrak dan dapat diberhentikan sewaktu-sewaktu ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan jasanya lagi.

H. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini jika dilihat dari lokasi sumber data termasuk kategori penelitian lapangan. Ditinjau dari segi sifat-sifat data maka termasuk dalam penelitian kualitatif. Artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, dan dokumen resmi lainnya. Tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah ingin menggambarkan realita empirik di balik fenomena secara mendalam. Oleh karena itu, penggunaan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini adalah dengan mencocokkan antara realita empirik dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode deskriptif.

Metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan,

analisis data bersifat induktif. Pada dasarnya analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan suatu proses, pelaksanaannya sudah harus dimulai sejak pengumpulan data di lapangan kemudian dilakukan secara intensif setelah data terhimpun seluruhnya. Demikian pula setelah data terkumpul seluruhnya, proses analisis dan penafsiran data harus dilakukan sesegera mungkin untuk menjaga agar data jangan sampai kadaluwarsa atau ada hal-hal penting yang mungkin terlupakan.²⁷

2. Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian adalah sumber data yang diperoleh atau informan yang dapat memberikan keterangan kepada penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah karyawan yang bekerja di Bank Madina Syariah Yogyakarta. Sedangkan obyek penelitian merupakan titik perhatian fokus penelitian.²⁸ Adapun yang menjadi obyek penelitian pada penelitian kali ini adalah Manajemen Pelatihan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

3. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian ini ada dua yakni data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data penelitian dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan tindakan karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

²⁷ Rusdin Pohan, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Lanarka Publisher, 2007), hlm. 94.

²⁸ Tatang M Arifin, *Menyusun Rencana Penelitian*, (Jakarta: Rajawali, 2007), hlm. 92.

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah bahan tertulis atau bahan kepustakaan, yakni buku-buku manajemen pelatihan dan pengembangan SDM, artikel, dan terbitan ilmiah yang membahas masalah-masalah yang sesuai dengan penelitian ini. Sumber data lain adalah aktivitas karyawan, kegiatan dan segala aktivitas maupun sarana dan prasarana yang ada pada Bank Madina Syariah Yogyakarta yang dapat memberikan gambaran nyata pada aspek-aspek yang diteliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data sebagai bahan pembahasan dan analisis dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:

a. Observasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi nonpartisipan dan terstruktur, artinya peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Observasi nonpartisipan ini tidak akan mendapat data yang mendalam, dan tidak sampai pada tingkat makna. Makna adalah nilai-nilai dibalik perilaku yang tampak, yang terungkap data yang tertulis. Terstruktur adalah observasi yang telah dirancang secara sistematis tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya.²⁹

Dalam observasi terstruktur peneliti melakukan pengamatan dengan membuat catatan lapangan agar lebih mudah dalam menganalisis

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 145-146.

data penelitian. Catatan lapangan merupakan catatan tertulis mengenai apa yang didengar, dilihat, dialami, dan dipikirkan dalam rangka mengumpulkan data dan refleksi terhadap data dalam penelitian kualitatif.³⁰

Metode observasi nonpartisipan ini dimaksudkan untuk memperoleh data hasil penelitian di lapangan tentang penerapan situasi, kondisi, perilaku dan sikap yang dilakukan karyawan.

b. Wawancara

Interview atau wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah bebas terpimpin, yaitu peneliti mengajukan pertanyaan kepada informan berdasarkan pedoman *interview* yang telah disiapkan secara lengkap dan cermat, dengan suasana tidak formal. Dalam wawancara jenis ini lebih harmonis dan tidak kaku.³¹

Informan yang peneliti butuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah karyawan, pimpinan dan manajer personalia. Dalam menggali hasil yang maksimal peneliti butuh informan yang banyak informasi dalam penelitian ini.

Proses wawancara yang dilakukan dengan karyawan, pimpinan dan manajer personalia (HRD) yaitu pertanyaan yang berkaitan dengan pengalaman dengan pendapat, perasaan, pengetahuan tentang pelatihan di Bank Madina Syariah. Adapun yang menjadi pokok pembahasan dalam

³⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Rosda Karya, 1994), hlm. 153.

³¹ Dudung Abdurrahman, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2002), hlm. 33-34.

wawancara ini adalah proses yang dilakukan oleh pimpinan dalam melakukan pelatihan. Dalam proses wawancara ini didokumentasikan dalam bentuk catatan tertulis dan rekaman, hal ini dilakukan untuk mengetahui data yang diperoleh.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data yang bersumber dari dokumen-dokumen sebagai laporan tertulis dari peristiwa-peristiwa yang isinya terdiri dari penjelasan-penjelasan dan pemikiran-pemikiran, peristiwa itu ditulis dengan kesadaran dan kesengajaan untuk menyiapkan atau meneruskan keterangan-keterangan peristiwa, dan bila perlu dilengkapi dengan lampiran foto-foto dokumentasi penelitian.³²

Dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data tentang gambaran umum serta kondisi riil mengenai kondisi manajemen pelatihan karyawan yang menjadi obyek penelitian ini. Metode ini penulis gunakan sebagai suatu pendukung dari wawancara dan untuk mengetahui dan mencatat data-data tentang latar belakang objek penelitian dan untuk memperoleh data mengenai:

- 1) Sejarah berdirinya Bank Madina Syariah Yogyakarta.
- 2) Kontak Bank Madina Syariah Yogyakarta.
- 3) Visi dan Misi Bank Madina Syariah Yogyakarta.
- 4) Legalitas Perusahaan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
- 5) Pemegang Saham dan Pengurus Bank Madina Syariah Yogyakarta.

³² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 135-136.

- 6) Tugas dan Wewenang di Bank Madina Syariah Yogyakarta.
- 7) Struktur Organisasi Bank Madina Syariah Yogyakarta.

d. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah analisis interaktif yang dikemukakan oleh Huberman & Miles terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.³³ Adapun penjelasan lebih rinci sebagai berikut:

- 1) Reduksi data adalah proses pemilihan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan di lapangan. Proses ini merupakan sebuah proses yang berulang selama proses penelitian kualitatif berlangsung. Peneliti melakukan wawancara dengan cara mencatat dan merekam, apa yang dikatakan dan apa yang ada di tempat penelitian peneliti ambil untuk mendapatkan data sebanyak-banyaknya, kemudian digolongkan dan membuang bagian data yang tidak diperlukan.
- 2) Penyajian data yaitu peneliti mengumpulkan data dan informasi yang sudah didapat dari wawancara maupun dokumentasi kemudian disusun, memahaminya kemudian mengambil tindakan selanjutnya. Peneliti akan lebih memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan.
- 3) Penarikan kesimpulan adalah langkah terakhir dari analisis data penelitian kualitatif. Peneliti melakukan penarikan kesimpulan setelah

³³ M. Idrus, *Metode Penelitian Ilmu-ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: UII Press, 2007), hlm. 150-152.

proses pengambilan data sudah didapat sesuai apa yang peneliti butuhkan kemudian menyusunnya dan menarik kesimpulan dengan data yang sudah dipilih dan tersusun tersebut.

e. Keabsahan Data

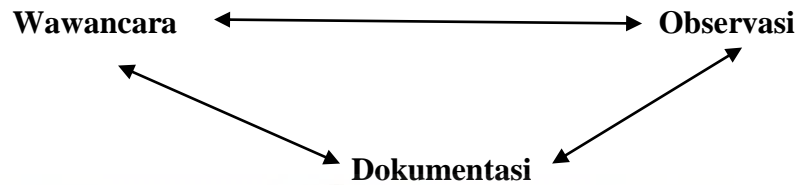
Cara untuk menguji keabsahan data yang ada, maka ada teknik pengecekan keabsahan data, yakni triangulasi sebagai alat untuk pengecekan keabsahan data, Triangulasi adalah pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu.³⁴ Jenis triangulasi terdiri dari triangulasi data (atau biasa disebut triangulasi sumber) yaitu dengan cara mencari data dari sumber yang beragam yang masih terkait satu sama lain.³⁵

Peneliti melakukan pengecekan dengan menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi metode. Hal ini bertujuan untuk memperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Pengecekan data dengan triangulasi metode diperoleh dari metode wawancara, observasi dan dokumentasi yang akan dibandingkan hasilnya.

³⁴Djaman Satori dan Aan Komarian, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 170.

³⁵*Ibid.*, hlm. 170.

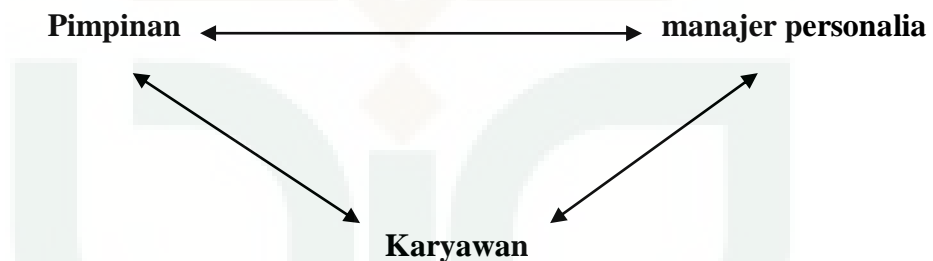
Gambar 1.2 Triangulasi Metode Pengumpulan Data³⁶



Sumber : Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 372.

Sedangkan triangulasi dengan sumber data dilakukan dengan mengecek hasil dari informan yang berbeda-beda.

Gambar 1.3 Triangulasi Sumber Pengumpulan Data



Sumber : Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 372.

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 372.

I. Sistematika Pembahasan

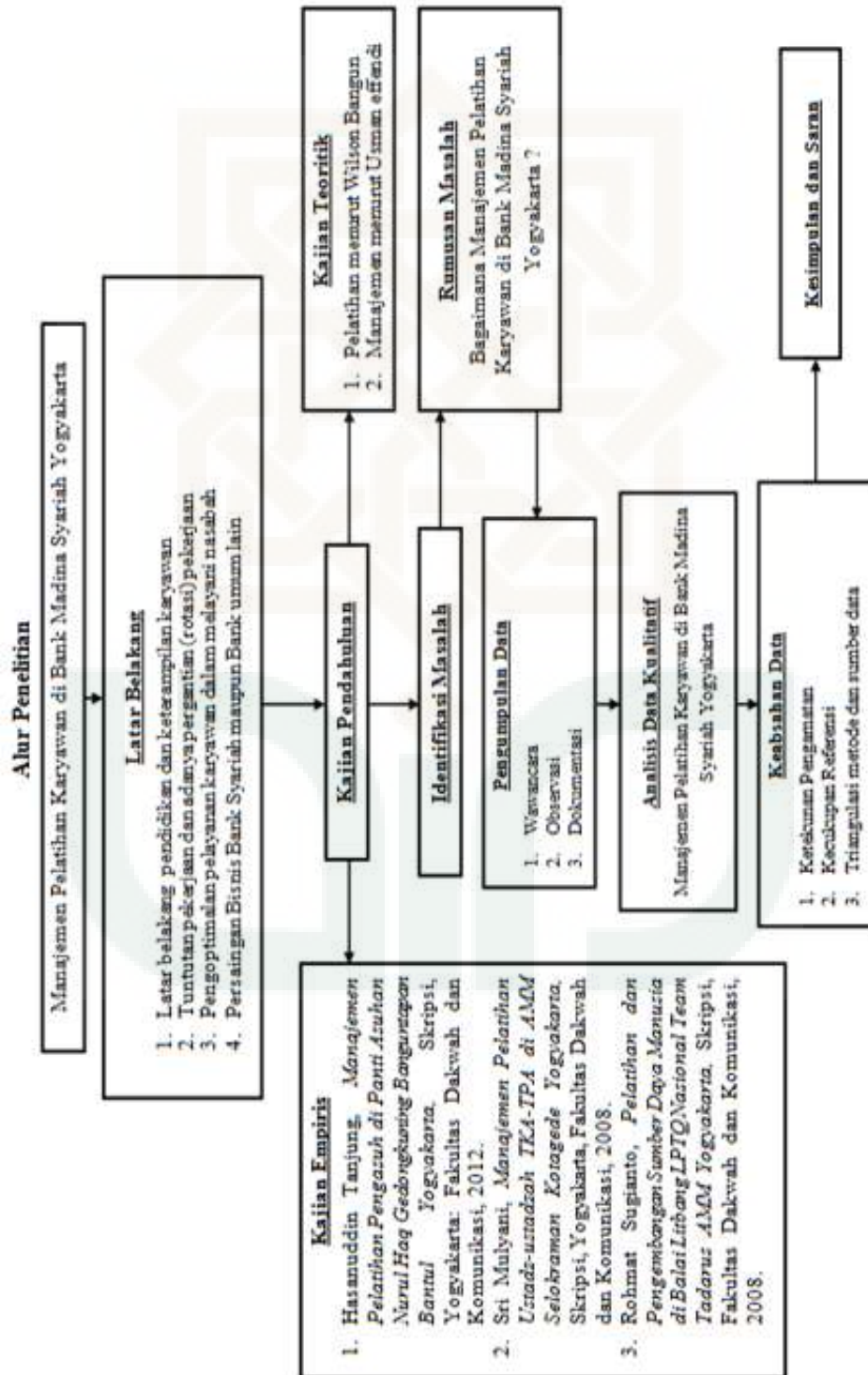
Agar pembahasan dan penulisan dalam skripsi ini menjadi terarah, utuh dan sistematis, maka penelitian ini dibagi ke dalam beberapa bab, antara lain:

Bab pertama yakni pendahuluan, meliputi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua merupakan bagian dari gambaran umum Bank Madina Syariah Yogyakarta yang meliputi beberapa hal yaitu Sejarah Berdirinya, Visi dan Misi, Legalitas Perusahaan, Pemegang Saham dan Pengurus, Tugas dan Wewenang Pengurus, Struktur Organisasi, Produk Bank Madina Syariah Yogyakarta, Kegiatan CSR (*Corporate Social Responsibility*) Bank Madina Syariah.

Bab ketiga penulis menyajikan data hasil penelitian di lapangan kemudian di analisis data tersebut ke dalam narasi kata. Hal ini disandarkan pada teori yang telah peneliti kaji pada bab sebelumnya, sehingga bisa menghasilkan data yang lebih akurat.

Bab keempat adalah penutup yang meliputi kesimpulan berisi tentang catatan akhir dari penulisan skripsi ini yang berupa narasi deskriptif kualitatif yang diakhiri dengan saran untuk siapapun dengan diakhiri kata penutup.



Gambar 1.4 Alur Penelitian

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Fokus dalam penelitian ini adalah Manajemen Pelatihan Karyawan dengan mengambil lokasi penelitian di Bank Madina Syariah Yogyakarta. Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

Manajemen pelatihan karyawan di Bank Madina Syariah secara umum sudah dilakukan dengan baik, dan menerapkan proses atau tahapan secara sistematis mulai dari perencanaan sampai evaluasinya namun dalam kepanitiaan pelatihan Bank Madina belum menetapkan struktur panitia yang jelas dan tetap dalam pembagian tugas dan tanggung jawabnya, manajemen pelatihan karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta dilaksanakan atas dasar tujuan untuk meningkatkan profesionalisme kinerja karyawan, Meningkatkan skill karyawan dan meningkatkan pengetahuan di bidang pekerjaan masing-masing karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

B. Saran-saran

1. Bagi Lembaga

Berdasarkan hasil penelitian direkomendasikan kepada Bank Madina Syariah Yogyakarta untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan manajemen pelatihan yang ada di Bank Madina Syariah agar karyawan dapat mengikuti pelatihan serta dapat menguasai pelatihan yang diberikan

dengan baik. Selain itu, untuk panitia khusus pelatihan agar dibentuk supaya ada pihak yang bertanggung jawab dan pelatihan dapat terkendali dengan baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar meneliti tentang manajemen pelatihan dari sudut pandang dan fokus penelitian yang berbeda sehingga dapat menambah khasanah keilmuan khususnya jurusan manajemen dakwah.

DAFTAR PUSTAKA

- Djaman Satori dan Aan Komarian, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Dudung, Abdurrahman, *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2002.
- Gomes Cardoso Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi, 2002.
- Harbangan, Biagian, *Manajemen Suatu Pengantar*. Semarang: Satya Wacana, 1993.
- Les Donalson & Edward E Scannell, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Panduan Bagi Pemula*. Jakarta: Gaya Media Pratama, 1993.
- Lexy. J, Moleong, *Metodologi Penelitian Kwalitatif*. Bandung: Rosda Karya, 1994.
- M, Idrus, *Metode Penelitian Ilmu-ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: UII Press, 2007.
- Moekijat, *Evaluasi Pelatihan dalam Rangka Peningkatan Produktifitas perusahaan*, Bandung: Mandar Maju, 1993.
- Muhaimin & Abdul Mujib, *pemikiran dan pendidikan islam*, Bandung: Triganda Karya, 1993.
- Pius A, Patandon, M Dahlan, Al-Barry, *kamus ilmiah populer*. Surabaya: Arkola, 1994.
- R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2008.
- Rusdin, Pohan, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Lanarka Publisher, 2007.
- Soebagio Atmowirio, *Manajemen Pelatihan*, Jakarta: Ardadizya Jaya, 2002.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Tatang M Arifin, *Menyusun Rencana Penelitian*, Jakarta: Rajawali, 2007.

Umar, Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan Terpadu*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

Usman, Effendi, *Asas Manajemen*, Jakarta: Rajawali, 2014.

Yun Iswanto, Yusuf Adie, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Banten: Universitas Terbuka, 2014.

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

Skripsi

Hasanuddin Tanjung. 2008. *Manajemen Pelatihan Pengasuh di Panti Asuhan Nurul Haq Gedongkuning Banguntapan Bantul Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Rohmat Sugianto. 2008. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta*". Skripsi. Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Sri Mulyani. 2008. *Manajemen Pelatihan Ustadz-ustadzah TKA-TPA di AMM Selokraman Kotagede Yogyakarta*". Skripsi. Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Zuhronia umilati. 2016. *Manajemen Pelatihan Kader Muballigh Hijrah di Pondok Pesantren Ibnul Qoyyim Putri Gandu Sendangtirto Berbah Sleman DIY Tahun Ajaran 2014/2015*. Skripsi. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN unan Kalijaga Yogyakarta.

Website

www.bankmadinasyariah.com

<http://kbbi.web.id/karyawan>





LABORATORIUM AGAMA

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

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

SERTIFIKAT

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

MUHAMMAD JOKO PURNOMO

12240099

LULUS

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



Dr. H. Waryono, M.Ag.

NIP. 19701010 199903 1 002

Yogyakarta, 13 Juni 2014
Ketua

Dr. Sriharini, M.Si

NIP. 19710126 199703 2 001



INTEGRATIF-INTERKONEKTIF



DEDIKATIF-INOVATIF



INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT



BANK MADINA SYARIAH
PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN
No. 565/E.DIR/BPRS-MMS/XII/2016

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menjelaskan bahwa:

Nama : MUHAMMAD JOKO PURNOMO
No. Mhs : 12240099
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Telah melaksanakan dan menyelesaikan penelitian di PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA guna penyusunan skripsi dengan judul "MANAJEMEN PELATIHAN KARYAWAN DI BANK MANIDA SYARIAH YOGYAKARTA".

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan *Jazakumullah khairan katsiran*.

وَالسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Bantul, 06 Desember 2016


BANK MADINA SYARIAH
PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera
SABDO NUGROHO, SP
Direktur



PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(B A P P E D A)

Jln.Robert Wolter Monginsidi No. 1 Bantul 55711, Telp. 367533, Fax. (0274) 367796
Website: bappeda.bantulkab.go.id Webmail: bappeda@bantulkab.go.id

SURAT KETERANGAN/IZIN

Nomor : 070 / Reg / 4012 / S1 / 2016

Menunjuk Surat : Dari : Sekretariat Daerah DIY Nomor : 070/Reg/v/158/10/2016
Tanggal : 11 Oktober 2016 Perihal : SURAT KETERANGAN IJIN

Mengingat : a. Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 16 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul;
b. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perijinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;
c. Peraturan Bupati Bantul Nomor 17 Tahun 2011 tentang Ijin Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Praktek Lapangan (PL) Perguruan Tinggi di Kabupaten Bantul.

Diizinkan kepada

Nama : **MUHAMMAD JOKO PURNOMO**
P. T / Alamat : **Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**
Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
NIP/NIM/No. KTP : **3323083101930002**
Nomor Telp./HP : **085726121786**
Tema/Judul Kegiatan : **MANAJEMEN PELATIHAN KARYAWAN DI BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA**
Lokasi : **BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA, SEWON, BANTUL**
Waktu : **12 Oktober 2016 s/d 11 Januari 2017**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dalam melaksanakan kegiatan tersebut harus selalu berkoordinasi (menyampaikan maksud dan tujuan) dengan institusi Pemerintah Desa setempat serta dinas atau instansi terkait untuk mendapatkan petunjuk seperlunya;
2. Wajib menjaga ketertiban dan mematuhi peraturan perundangan yang berlaku;
3. Izin hanya digunakan untuk kegiatan sesuai izin yang diberikan;
4. Pemegang izin wajib melaporkan pelaksanaan kegiatan bentuk *softcopy* (CD) dan *hardcopy* kepada Pemerintah Kabupaten Bantul c.q Bappeda Kabupaten Bantul setelah selesai melaksanakan kegiatan;
5. Izin dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak memenuhi ketentuan tersebut di atas;
6. Memenuhi ketentuan, etika dan norma yang berlaku di lokasi kegiatan; dan
7. Izin ini tidak boleh disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu ketertiban umum dan kestabilan pemerintah.

Dikeluarkan di : B a n t u l
Pada tanggal : 12 Oktober 2016

A.n Kepala,
Kepala Bidang Data Penelitian dan
Pengembangan - 100 Kasubbid.
Litbang

Heny Endrawati, S.P., M.P.
NIP. 197106081998032004

Tembusan disampaikan kepada Yth.

1. Bupati Kab. Bantul (sebagai laporan)
2. Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Bantul
3. Dir. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Madina Mandiri Sejahtera
4. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
5. Yang Bersangkutan (Pemohon)



90

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/P3.897/2015

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

Nama : Muhammad Joko Purnomo
Tempat, dan Tanggal Lahir : Lahat, sumsel, 31 Januari 1993
Nomor Induk Mahasiswa : 12240099
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2014/2015 (Angkatan ke-86), di :

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

dari tanggal 25 Juni 2015 s.d. 31 Agustus 2015 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 97,38 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 09 Oktober 2015

Ketua,

Fatimah, M.A., Ph.D.

NIP. : 19651114 199203 2 001



UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada
 Nama : Muhammad Joko Purnomo
 NIM : 12240099
 Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
 Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
 Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	80	B
2.	Microsoft Excel	25	E
3.	Microsoft Power Point	85	B
4.	Internet	95	A
5.	Total Nilai	71.25	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 10 Agustus 2016

Kepala PTIPD



Dr. Shofwatul'Uyun, S.T., M.Kom.

NIP. 19820511 200604 2 002

Standar Nilai:

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



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

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

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/158/10/2016

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK** Nomor : **B-1967/UN.02/DD.I/PN.01.1/10/2016**
Tanggal : **5 OKTOBER 2016** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

- 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 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementrian 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.

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

Nama : **MUHAMMAD JOKO PURNOMO** NIP/NIM : **12240099/MD**
Alamat : **FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI, MANAJEMEN DAKWAH , UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
Judul : **MANAJEMEN PELATIHAN KARYAWAN DI BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA**
Lokasi :
Waktu : **11 OKTOBER 2016 s/d 11 JANUARI 2017**

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah 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 DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprovo.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.jogjaprovo.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal **11 OKTOBER 2016**
A.n Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.
Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Drs. Tri Muhyono, MM

NIP. 19620830 198903 1 006

Tembusan :

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. BUPATI BANTUL C.Q BAPPEDA BANTUL
3. WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK , UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
4. YANG BERSANGKUTAN



TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.13.17759/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Muhammad Joko Purnomo**
Date of Birth : **January 31, 1993**
Sex : **Male**

took Test of English Competence (TOEC) held on **April 15, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	50
Structure & Written Expression	42
Reading Comprehension	45
Total Score	457

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, April 15, 2016

Director,



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



شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.17.3313/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأنَّ

الاسم : Muhammad Joko Purnomo :

تاريخ الميلاد : ٣١ يناير ١٩٩٣

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٤ أغسطس ٢٠١٦, وحصل
على درجة :

٤٠	فهم المسموع
٣٨	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٠	فهم المقروء
٣٢٧	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا, ٤ أغسطس ٢٠١٦

المدير



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

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥





Nomor: UIN.02/R.3/PP.00.9/2753.C/2012

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : MUHAMMAD JOKO PURNOMO
NIM : 12240099
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2012/2013

Tanggal 10 s.d. 12 September 2012 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 19 September 2012
a.n. Rektor

Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan



Dr. H. Akhmad Rifa'i, M.Phil.
NIP. 19600905 198603 1006

Sertifikat

NO: 119.PAN-OPAK.UNIV.UIN.YK.AA.09.2012

Diberikan kepada

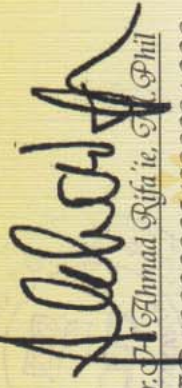
MUHAMMAD JOKO P

Sebagai

Peserta OPAK 2012

Pembantu Rektor III

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


Dr. Ahmad Rifai, M. Phil

NIP: 196009051986031006



Dalam Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2012

yang diselenggarakan oleh Panitia Orientasi Pengenalan Akademik &

Kemahasiswaan (OPAK) 2012 dengan tema:

MEMUPUK NILAI-NILAI NASIONALISME DALAM RUANG KAMPUS ;
UPAYA MEMPERKOKOH INTEGRITAS BANGSA

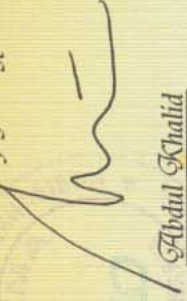
pada tanggal 5-7 September 2012 di Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Mengetahui,

Yogyakarta, 7 September 2012

Devan Eksekutif Mahasiswa (DEMA)

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


Abdul Khalid

Presiden Mahasiswa

Panitia OPAK 2012

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


Romel Maspuuri

Ketua Panitia

Sertifikat

NO: 119.PAN-OPAK.UNIV.UIN.YK.AA.09.2012

Diberikan kepada

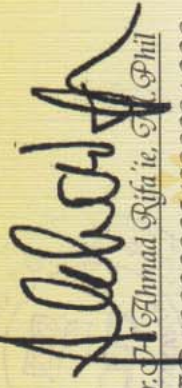
MUHAMMAD JOKO P

Sebagai

Peserta OPAK 2012

Pembantu Rektor III

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


Dr. Ahmad Rifai, M. Phil

NIP: 196009051986031006



Dalam Orientasi Pengenalan Akademik & Kemahasiswaan (OPAK) 2012

yang diselenggarakan oleh Panitia Orientasi Pengenalan Akademik &

Kemahasiswaan (OPAK) 2012 dengan tema:

**MEMUPUK NILAI-NILAI NASIONALISME DALAM RUANG KAMPUS ;
UPAYA MEMPERKOKOH INTEGRITAS BANGSA**

pada tanggal 5-7 September 2012 di Kampus UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Mengetahui,

Yogyakarta, 7 September 2012

Devan Eksekutif Mahasiswa (DEMA)

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


Abdul Khalid

Presiden Mahasiswa

Panitia OPAK 2012

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta


Romel Maspuke

Ketua Panitia

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

NAMA : MUHAMMAD JOKO PURNOMO

TEMPAT/TANGGAL LAHIR : LAHAT 31 JANUARI 1993

ALAMAT : PADURESO, PARAKAN, TEMANGGUNG, JAWA TENGAH

RIWAYAT PENDIDIKAN

MI PARAKAN

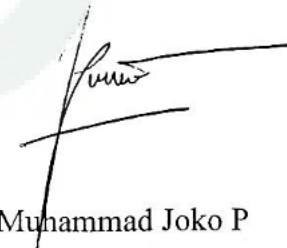
SMP REMAJA PARAKAN

SMA N 1 PARAKAN

EMAIL : JOKOATDMOJO@GMAIL.COM

HP : 085 726 121 786

Yogyakarta, 18 November 2016



Muhammad Joko P

NIM 12240099