BAB I
PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari terjadinya kekeliruan di dalam memahami skripsi yang berjudul " Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dalam Pembinaan Anggota nya di Yogyakarta " ini, maka akan diberikan penegasan terhadap istilah yang terdapat dalam judul tersebut. Adapun istilah-istilah yang di maksud adalah sebagai berikut:

1. Corps Dakwah Pedesaan (CDP)

Corps Dakwah Pedesaan (CDP), adalah organisasi dakwah yang mandiri yang berupaya melakukan pembinaan pada masyarakat pedesaan dan memiliki anggota yang memiliki kualifikasi tertentu yaitu sebagai da'i, yang mempunyai tujuan membangun, merngembangkan dan memberdayakan masyarakat, berkantor pusat di Minggiran Baru MJ II/929 Yogyakarta, kampung minggiran, kelurahan Suryodiningratan, kecamatan Mantrijeron. Dalam pelaksanaan pembinaannya yang lebih berperan atau yang bertanggung jawab adalah para pengurus Corps Dakwah Pedesaan.

Corps Dakwah Pedesaan adalah organisasi sosial independen, yang didirikan oleh Al marhum Bp. Jalal Muhsin dengan berasaskan pancasila dengan ketuhanan Yang Maha Esa, berarti tauhid yang selalu merujuk pada al-Qur'an, al-Hadits serta bertujuan mewujudkan masyarakat islami yang sehat jasmani dan rohani. [1]

---

[1] AD / ART Corps Dakwah Pedesaan 1995 (Yogyakarta : CDP, 1995), hlm.30

Fisi gerak Corps Dakwah Pedesaan adalah yang pertama menyiarkan agama Islam, membina anggota dan masyarakat khususnya dipedesaan agar memiliki tanggung jawab terhadap diri dan lingkungannya secara Islami. Yang kedua adalah meningkatkan iman, takwa, kecerdasan, kreatifitas dan ketrampilan bagi anggota dan masyarakat di pedesaan.

2. Pembinaan Anggota

Pembinaan adalah proses, perbuatan, cara membina (negara dsb; pembaharuan; penyempurnaan; usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.[2]

Menurut Zakiyah Darajat, Pembinaan adalah suatu usaha yang dilakukan secara sadar, terencana, terarah dan teratur serta bertanggung jawab untuk mengembangkan kepribadian dengan segala aspeknya.[3]

Sedangkan menurut Masdar Helmy, Pembinaan adalah segala usaha; ikhtiar dan kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian segala sesuatu secara teratur dan terarah.[4]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Anggota adalah bagian tubuh (terutama tangan dan kaki); bagian dari sesuatu yang berangkaian; orang (badan) yang menjadi bagian atau masuk dalam suatu golongan (perserikatan, dewan, panitia, dsb).[5]

---

[2] Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia*, hlm.117

[3] Zakiyah Darajat, *Pola Pembinaan Mahasiswa IAIN* (Jakarta, Depag RI,1983) hlm. 6

[4] Masdar Helmy, *Dakwah Dalam Alam Pembangunan*, (semarang : CV. Toha Putra, 1973), hlm. 36

[5] Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Op.Cit.* hlm.36

Dengan demikian, yang di maksud dengan pembinaan anggota dalam skripsi ini adalah suatu usaha yangg dilakukan secara sadar, terencana, terarah dan teratur serta bertanggung jawab untuk mengembangkan kepribadian dengan segala aspeknya yang berhubungan dengan perencanaan pengorganisasian kepada suatu golongan yang terkait, dalam hal ini adalah anggota.

Adapun kriteria keanggotaan di Corps Dakwah Pedesaan adalah :

a. Telah mengikuti pelatihan-pelatihan kader, sebanyak tiga kali

Pelatihan kader pertama yaitu mengenai pengenalan Corps Dakwah Pedesaan, pelatihan kader kedua yaitu ke AMT an, dan pelatihan kader ketiga yaitu praktikum (terjun ke masyarakat)

b. Memiliki kartu anggota.[6]

3. Tinjauan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ini adalah sub judul yang bermaksud untuk menggambarkan tentang bagaimana metode-metode pengembangan sumber daya manusia dalam pembinaannya yang berupa pelatihan, pendidikan maupun training-training yang dilakukan Corps Dakwah Pedesaan dalam usahanya meningkatkan kualitas sumber daya anggota di dalamnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Berdasarkan batasan pengertian dari istilah-istilah tersebut diatas, maka dapatlah disimpulkan, yang dimaksud judul skripsi " Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dalam Pembinaan Anggotanya Di Yogyakarta (Tinjauan Pengembangan Sumber Daya Manusia)" ini adalah penelitian tentang usaha

---

[6] Wawancara dengan Agus Nashir (ketua CDP), tanggal 30 juni 2004

yang dilakukan oleh Corps Dakwah Pedesaan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kualitas intelektual anggotanya (kualitas da'i) dalam mengemban tugas dan wewenangnya untuk menjalankan aktivitas di Corps Dakwah Pedesaan dan di masyarakat. Wujud dari peningkatan kualitas anggota seperti dalam perikrutan anggota terdapat pembekalan kader bagi calon anggota, kemudian pembinaan-pembinaan baik yang struktural maupun yang non struktural. Yang strultural seperti pendidikan manajemen dan kajian rutin. Dan yang non struktural adalah pendidikan kader mubaligh pedesaan, training dan pelatihan dan pelatihan dakwah.

B. Latar Belakang Masalah

Masyarakat pedesaan kerap disebut sebagai masyarakat marjinal atau pinggiran. Warga pedesaan yang umumnya mempunyai latar belakang pendidikan dan taraf ekonomi yang rendah selama ini masih kurang mendapat perhatian. Terlebih dalam perhatian pendidikan dan pembinaan keagamaan, masih sedikit sekali lembaga atau organisasi yang mengadakan pembinaan secara rutin dan berkesinambungan.[7]

Corps Dakwah Pedesaan ini memandang bahwa desa merupakan lokasi dimana partisipasi sejati patut di kembangkan, karena mayoritas penduduk Indonesia memang ada di desa, dan selama ini desa mengalami sebuah ketidakadilan atau diskriminasi, terlebih dalam hal pendidikan dan pembinaan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[7] Makalah, disampaikan dalam study komparatif Fak. Dakwah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ke Corps Dakwah pedesaan pada tanggal 19 Maret 2002. hlm.1

keagamaan. Corps Dakwah Pedesaan merupakan organisasi dakwah sosial, yang mana berupaya melakukan pembinaan pada masyarakat pedesaan.

Adapun peran ganda Corps Dakwah Pedesaan yaitu sebagai tempat mengabdi terhadap kepentingan umat Islam dan wahana regenerasi calon pemimpin dengan berdasarkan kepada tujuan yaitu memegang agama Allah. Di sisi lain bahwa Corps Dakwah Pedesaan mempunyai posisi yang srtategis artinya bisa di jadikan tempat menempa diri dalam rangka mempersiapkan umat Islam dalam skala yang lebih luas yaitu latihan menghadapi masyarakat supaya tidak canggung bila nanti bermasyarakat. Melalui kegiatan-kegiatan Corps Dakwah mulai dari 18 November 1987 yang merupakan hasil musyawarah anggota Corps Dakwah Pedesaan (CDP).[8]

Corps Dakwah Pedesaan (CDP) adalah organisasi dakwah yang wilayah sasarannya di pusatkan di desa-desa yang ada di daerah yogyakarta.[9] Corps Dakwah Pedesaan (CDP) lahir dari dan untuk masyarakat dengan maksud membentengi aqidah umat Islam dari rongrongan ideologi sesat yang dilakukan oleh missionaris, untuk melahirkan suasana baru dalam perkembangan dakwah Islamiyah dan terwujudnya masyarakat Islam di pedesaan sehat jasmani dan rohani.

Corps Dakwah Pedesaan (CDP) berusaha menangani masalah yang timbul di masyarakat yaitu kesenjangan sosial antara cita-cita dengan sesungguhnya yang meliputi bidang pendidikan, keagamaan sosial sehingga

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[8] CDP, *AD/ART* (Yogyakarta : CDP, 1998), hlm. 8
[9] *Ibid.* hlm.5

mampu bersaing dengan organisasi di luar Islam sekaligus sebagai media dakwah.

Dalam hal ini kita tidak akan terlepas dari apa yang namanya sumber daya manusia. Karena memang sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Orang yang memberikan tenaganya, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka kepada organisasi, tanpa orang-orang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. [10]

Di sini, manusia menduduki posisi sentral dalam berbagai kegiatan pembangunan, begitu pula sumber daya manusia secara timbal balik merupakan akibat maupun sebab dari berbagai macam masalah sehingga pemecahan terhadap masalah sumber daya manusia tidak hanya dilakukan melalui satu aspek, tetapi melalui berbagai aspek yang menggunakan berbagai pendekatan integral yang memandang satu aspek kehidupan mempunyai hubungan yang tidak terpisahkan dengan aspek kehidupan yang lain. Oleh karena itu, dalam kehidupan manusia tidak terlepas dari aspek kebiasaan yang dianut turun temurun, maka sukar sekali untuk melepaskan begitu saja dengan kebiasaan yang baru.

" Pendidikan memberikan persyaratan kemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup seseorang yang di sertai dengan pengembangan nilai-nilai dan sikap-sikap kualitas hidup sebagai bangsa, kesadaran dan kemampuan untuk

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[10] Hana Handoko, *Manajemen III*, Jakarta : BPFE, hlm. 233

tumbuh sendiri dari masyarakat yang tergantung sekali pada tersedianya kualitas pendidikan ".[11]

Dengan berkembangnya teknologi dan ilmu pengetahuan di perlukan suatu kerja yang efektif, efisien dan produktif sehingga organisasi mampu mengimbanginya. Dengan sumber daya manusia, kemampuan akal dan ilmu, manusia dapat menciptakan teknologi dan perbaikan sistem di dalam organisasi. Ironisnya masih banyak umat Islam yang belum dapat mengaktualisasikan potensi sumber daya manusianya dengan optimal.

Memang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia mutlak di perlukan, yang bertujuan untuk mendapatkan atau mencetak seorang da'i dalam hal ini. Salah satu jalan yang di tempuh adalah dengan pembinaan manusianya (calon da'i) secara bertahap dan berkesinambungan. Hal itu juga sangat perlu di laksanakan dalam suatu organisasi sehingga tidak tertinggal oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, begitu juga dengan organisasi yang berkecimpung di bidang dakwah.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Organisasi dakwah sangat memerlukan pengembangan sehingga dapat menyesuaikan kebutukan dan tidak kalah dalam kompetensi yang sehat. Banyak organisasi dakwah yang melakukan kegiatan guna mewujudkan apa yang di cita-citakan untuk itu mereka berusaha dengan berbagai macam cara demi terwujudnya tujuan. Sehingga dengan demikian diharapkan dakwah itu tertata rapi dan berkelanjutan tidak hanya bersifat sementara dan insidental yang akhirnya hanyalah sebagai suatu pemborosan tanpa adanya bekas yang

---

[11] Bintaro Tjokromidyo, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, (Jakarta : LP3ES, 1974), hlm. 228

berarti bagi kemajuan Islam. Dengan semakin majunya akan kebutuhan dari obyek dakwah sehingga memerlukan penyesuaian dari organisasi dakwah. Tidak lain caranya dengan menggunakan suatu manajeman atau pengelolaan organisasi yang baik sehingga tetap eksis dalam kegiatannya. Dalam suatu organisasi unsur yang paling terpenting adalah manusia sebab ia sebagai penggerak, pelaksana, pengelola, pengembang tugas dakwah. Salah satu organisasi dakwah adalah Corps Dakwah Pedesaan, ia adalah suatu organisasi yang bergerak dalam bidang dakwah melalui pembinaan-pembinaan keagamaan.

Di dalam organisasi ini tentunya terdapat sumber daya manusia yang beraneka ragam, karena memang latar belakang mereka yang berbeda, baik dari segi sosial maupun budaya. Corps Dakwah Pedesaan sebagai salah satu organisasi dakwah juga melakukan pengembangan sumber daya manusia melalui pembinaan-pembinaan. Hal itu dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan latihan. Dengan cara tersebut Corps Dakwah Pedesaan dapat meningkatkan kualitas seorang da'i (sumber daya manusia) menuju kepada kerja dakwah yang profesional. Dalam hal ini adalah metode-metode yang di pakai guna meningkatkan sumber daya manusianya, yang dibuktikan dengan kemampuan mereka melakukan aktifitasnya di pedesaan atau masyarakat.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kriteria da'i ideal untuk masyarakat pedesaan menurut Corps Dakwah Pedesaan yogyakarta?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh Corps Dakwah Pedesaan Yogyakarta dalam peningkatan intelektualitas anggotanya ?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui kriteria da'i ideal untuk masyarakat pedesaaan menurut Corp dakwah Pedesaan Yogyakarta.
2. Mengetahui upaya yang dilakukan oleh Corps Dakwah Pedesaan dalam peningkatan intelektualitas anggotanya.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis, penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan kontribusi pemikiran dalam bidang pengembangan masyarakat.
2. Kegunaan praktis, sebagai bahan pertimbangan bagi para pengembang masyarakat, khususnya organisasi Corps Dakwah Pedesaan dalam upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia (sumber daya anggota).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

F. Kerangka Teoritik

1. Tinjauan Tentang Pengertian, Syarat-syarat, Tugas dan Fungsi, dan kedudukan Da'i

a. Pengertian Da'i

Da'i berasal dari bahasa arab yang berarti orang yang mengajak. Dalam pengertian yang khusus (pengertian Islam) da'i orang yang

mengajak kepada orang lain baik secara langsung atau tidak langsung dengan kata-kata, perbuatan atau tingkah laku kearah kondisi yang baik atau yang lebih baik menurut syariat Al-Qur'an dan As-Sunnah.[12]

Pengertian Da'i menurut Masdar Helmy. Da'i atau subyek Dakwah ialah orang yang melaksanakan tugas-tugas Dakwah, orang itu juga disebut Mubalig.[13]

Menurut Hamzah Ya'kub, da'i adalah seseorang muslim yang memiliki syarat-syarat dan kemampuan tertentu dan dapat melaksanakan dakwah dengan baik.[14]

Dari beberapa pengertian diatas, apabila digabungkan pengertian da'i ialah orang yang melaksanakan tugas-tugas dakwah, memiliki syarat-syarat dan kemampuan tertentu dan mendapat kepercayaan masyarakat sebagai pemimpin satu atau lebih lembagalembaga kemasyarakatan.

Pada dasarnya setiap muslim adalah da'i, sebab dakwah merupakan kewajiban setiap muslim dalam batas kemampuan. Kewajiban dakwah seperti ini adalah demi tersiarnya dan diamalkannya ajaran Allah SWT dalam masyarakat yang berarti juga demi untuk ketentraman masyarakat itu sendiri. Sebab kalau ajaran Allah itu benar-benar ditegakkan dalam masyarakat tentu akan memperoleh ketentraman lahir dan batin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[12] Slamet Muhaemin ABDA, *Prinsip-prinsip Metodologi Dakwah,* (Usaha Nasional, 1994), Hlm. 57

[13] Masdar Helmy, *Op.Cit*, Hlm. 47

[14] Hamzah Ya'qub, *Publisistik Islam Teknik Dakwah Dan Leadership,* (Bandung: CV Diponegoro, 1981), Hlm. 36

Apabila islam menyerahkan tanggung jawab ajaran-ajaran Allah kepada setiap muslim, berarti agama islam menghendaki agar setiap pemeluknya ikut mengambil tanggung jawab dalam pembangunan masyarakat. Akan tetapi yang lebih tinggi kemampuannya, dialah yang lebih mendapatkan tanggung jawab, karena memang hal ini adalah untuk memudahkan masyarakat dalam mencapai tujuan dan tugas-tugas kemasyarakatan akan dapat di kerjakan dengan lebih terarah terkoordinir dengan baik.

b. Syarat- Syarat Da'i

Suatu dakwah akan bisa terlaksana apabila pelaksanaannya oleh orang-orang yang benar-benar mampu menghadapi dan melaksanakan dakwah. Dan dakwah agar tetap berhasil dengan baik atau suksesnya da'i atau mubalig tentu ada persyaratan, berdasarkan ketentuan-ketentuan ajaran agama islam, maupun persyaratan yang diharuskan oleh masyarakat. Adapun persyaratan yang harus dimiliki :

1) Pribadinya takwa kepada Allah SWT dan menjalankan segala yang menjadi keharusan seorang muslim
2) Menguasai tentang isi Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW, serta hal-hal yang berhubungan dengan ajaran islam.
3) Mengetahui dan menguasai ilmu-ilmu pengetahuan yang ada hubungannya dengan tugas-tugas berdakwah.[15]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[15] Masdar Helmy, *Op.Cit*, Hlm 48-49

Menurut Masyhur Amin, syarat- syarat da'i adalah :

1) Syarat yang bersifat aqidah
2) Syarat yang bersifat ibadah
3) Syarat yang bersifat akhlaqul karimah
4) Syarat yang bersifat ilmiyah
5) Syarat yang bersifat jasmani
6) Syarat yang bersifat berbicara
7) Syarat yang bersifat mujahadah[16]

c. Tugas dan Fungsi Da'i

Seorang da'i di samping harus punya syarat-syarat tertentu juga punya tugas dan fungsi. Adapun tugas dan fungsi da'i adalah :

1) Mensukseskan pembangunan pada umumnya dan pembangunan masyarakat desa pada khususnya, dengan usaha dan ikhtiar aktif melakukan kegiatan di bidang mental spiritual dan agama dalam segala kesempatan.
2) Menuntun dan membimbing rakyat di daerah masing-masing agar berjiwa pancasila dan agama sekaligus menjadi insan-insan pembangunan yang beriman, berbudi luhur, berkepribadian pancasila dan agama.
3) Meningkatkan ketrampilan dan mental masyarakat desa yang ditujukan dalam rangka merubah cara berfikir tradisional ke arah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[16] Masyhur Amin, *Metode Dakwah Islam*, (Yogyakarta: Sumbangsih, 1980), Hlm. 92

pemikiran dinamis dan menyesuaikan sikap mental mereka untuk membangun atas dasar kemampuan dan kekuatan sendiri.

4) Mengarahkan dakwahnya kepada sasaran yang hendak di capai dalam pembangunan di bidang mental spiritual.[17]

Adapun fungsi da'i ialah membangun dan menyelamatkan manusia dalam artian membina, menjaga dan memelihara kehancuran moral dan akhlaknya.

Dari uraian tentang tugas dan fungsi da'i di atas dapat penulis simpulkan bahwa tugas dan fungsi da'i :

1. Seorang da'i sebagai seorang pemimpin masyarakat lainnya, ialah menegakkan kemaslahatan masyarakat agar masyarakat memperoleh kebahagiaan dalam hidupnya. Usaha tersebut dilaksanakan bersama dari ajaran islam, untuk tercapainya tujuan tersebut, para da'i dan pemimpin masyarakat berusaha mencegah kemungkaran dan segala hal yang mungkar yang dapat merusak pribadi masyarakat.
2. Membina masyarakat agar tekun dalam keimanan, cinta berbuat baik atau amal sholeh.

d. Kedudukan Da'i

1. Para da'i atau mubalig adalah juru penerang pembangunan, untuk suksesnya pembangunan sangat diperlukan penjelasan-penjelasan dan penerangan-penerangan terutama untuk meningkatkan

[17] Masdar Helmy, *Op,Cit*,Hlm. 25-26

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

partisipasi masyarkat dalam pembangunan dan untuk menimbulkan serta menghidupkan partisipasi masyarakat.

2. Para da'i sebagai pemimpin agama, memang berperan penting dalam menumbuhkan serta menghidupkan partisipasi rakyat didasarkan atas kesadaran dan keyakinan sehingga masyarakat atau rakyat benar-benar mengerti makna dan manfaat pembangunan yaitu untuk mensejahterakan lahiriyah dan batiniyah mereka sendiri.[18]

Jadi kedudukan da'i dalam masyarakat, di samping sebagai pemerang pembangunan juga berkedudukan sebagai pemimpin agama, sehingga ia memegang peranan penting mensukseskan kesejahteraan dunia maupun akhirat.

Menurut Asmuni Syukir Kepribadian seorang Da'i di bagi menjadi dua yaitu : Kepribadian yang bersifat Rohaniyah (*Psychologis*) dan kepribadian yang bersifat Jasmaniyah.[19]

1. Kepribadian Seorang Da'i Yang Bersifat Rohaniyah

   Pada klasifikasi kepribadian seorang da'i, yakni yang bersifat rohaniah (*psychologis*) pada dasarnya mencakup masalah sifat, sikap dan kemampuan diri pribadi seseorang da'i. Di mana ketiga masalah ini sudah dapat mencakup keseluruhan (kepribadian) yang harus dimilikinya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[18] Masdar Helmy, *Op. Cit*, Hlm. 28-30
[19] Asmuni syukir, *Op..Cit*, Hlm. 35

a) Sifat-sifat seorang da'i

- Iman dan takwa kepada Allah
- Tulus ikhlas dan tidak mementingkan kepentingan diri pribadi
- Ramah dan penuh pengertian
- Tawadlu' (rendah hati)
- Sederhana dan jujur
- Tidak memiliki sifat egoisme
- Sifat anthuisme (semangat)
- Sabar dan Tawakkal
- Memilih jiwa tolerans
- Sifat terbuka (demokratis)
- Tidak memiliki penyakit hati

b) Sikap seorang da'i

- Berakhlak mulia
- Hing ngarsa asung tuladha, hing madya mangun karsa, tut wuri handayani.
- Disiplin dan bijaksana
- Wira'i dan berwibawa
- Tanggung jawab
- Berpandangan yang luas

c) Berpengetahuan yang cukup

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Kepribadian Yang Bersifat Jasmaniyah

a) Sehat Jasmani

b) Berpakaian necis

2. Tinjauan Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber daya Manusia

Secara bahasa, "sumber" berarti tempat keluar. Sedangkan "daya" berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu. Apabila dua kata tersebut digabungkan, maka sumber daya mempunyai arti, bahan atau keadaan yang dapat digunakan manusia untuk memenuhi kaperluan hidupnya. Sedang sumber daya manusia berati seganap manusia yang dapat diaktualisasikan untuk melakukan sesuatu dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidupnya.[20]

UNDP (united Nations Development Programme, 1991) merumuskan pengertian pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya untuk pengembangan manusia yang didefinisikan sebagai berikut :

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pengembangan manusia (sumber daya manusia) adalah proses meningkatkan kemampuan manusia untuk melakukan pilihan-pilihan. Pengertian ini memusatkan perhatian pada pemerataan dalam peningkatan kamampuan manusia (malalui investasi pada manusia itu sendiri) dan pada pemanfaatan kemampuan itu (melaui

[20] Departemen Pendidikan dan kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka), hlm.867

penciptaan kerangka keterlibatan manusia untuk mendapatkan penghasilan dan perluasan peluang kerja.[21]

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak hanya sekedar meningkatkan kemampuan saja, tetapi juga menyangkut pemanfaatan kemampuan manusia. Dengan demikian, dalam pengembangan sumber daya manusia termasuk di dalamnya adalah meningkatkan partisipasi manusia melalui perluasan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan, peluang kerja, dan berusaha. Dapatlah dikatakan pengembangan sumber daya manusia mengandung pengertian upaya meningkatkan keterlibatan manusia dalam proses pembangunan. Dengan demikian, manusia seharusnya diletakkan sebagai inti dalam pembangunan. Pembangunan harus bergerak disekitar manusia, bukan manusia di sekitar pembangunan. Pembangunan harusnya berasal dari manusia, dilakukan oleh manusia, dan untuk manusia.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Mengenai sumber daya manusia, dapat kita lihat dari dua aspek, yaitu kualitas dan kuantitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia sedang aspek kualitas menyangkut mutu dan ketrampilan sumber daya manusia.[22]

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek juga, yaitu aspek fisik dan aspek non fisik. Adapun untuk meningkatkan kualitas

---

[21] Tadjuddin Noer Effendi, *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja Dan Kemiskinan*, (Yogyakarta : PT. Tiara Wacana, 1993), hlm.4

[22] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1998), hlm. 2

fisik dengan pengupayaan program peningkatan gizi dan kesehatan atau olah raga. Sementara aspek non fisik menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan ketrampilan-ketrampilan lain. Oleh sebab itu upaya-upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini di arahkan kepada dua aspek tersebut. Sedangkan untuk peningkatan kualitas non fisik dapat dipenuhi dengan program pendidikan, pelatihan dan pembinaan. Bagi manusia yang bergerak di bidang dakwah (da'i) peningkatan kualitas dan kuantitas sangat diperlukan sekali, sebab untuk menjadikan manusia tersebut unggul sehingga dapat menyampaikan dan mengaplikasikan ajaran-ajaran islan pada kehidupan sehari-hari. Dan hal ini sangat mustahil dilaksanakan oleh orang atau manusia yang tidak berkualitas.

Secara makro, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusai agar mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam. Sehingga dapat di gunakan untuk kesejahteraan masyarakat, sebagai tujuan akhir dan tujuan dakwah itu sendiri.

Secara mikro di dalam suatu organisasi, bentuk sumber daya manusia adalah anggota dan staf. Sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting untuk peningkatan produktivitas atau kemajuan suatu organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi dakwah pada hakekatnya adalah upaya untuk merencanakan (*planning)*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

meningkatkan kemampuan dengan pendidikan dan latihan (*education and training*) dan mengelola (*manajement*) penyampaian dakwah (Da'i), sehingga di peroleh produktifitas dakwah.[23]

b. Urgensi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada hakekatnya manusia di samping sebagai makhluk individu juga sebagai makhluk sosial, yang mana manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa bantuan orang lain, secara naluri manusia selalu ingin hidup berkelompok. Manifestasi daripada kehidupan berkelompok adalah antara lain timbulnya organisasi-organisasi ataupun lembaga-lembaga sosial dalam masyarakat. Dalam suatu organisasi, anggota dakwah (da'i) bisa memenuhi sebagian kebutuhannya antara lain manampakkan harga diri dan status sosialnya. Sebab hal itu merupakan bentuk dari pada misi yang dipikul oleh mereka, yaitu sebagai khalifah Allah di bumi. Selain itu juga untuk mendapatkan pengakuan dari orang lain atau masyarakat, yang hal itu merupakan kebutuhan dalam mempertahankan hidupnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Manusia baik sebagai makhluk individu maupun makhluk sosial, mempunyai berbagai macam kebutuhan, baik kebutuhan material maupun non material. Menurut Abraham Maslow klasifikasi kebutuhan manusia menurut tingkatnya.[24]

- Kebutuhan mengembangkan diri
- Kebutuhan pengakuan dan penghargaan

[23] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 1989), hlm. 117

[24] Soekidjo Notoatmodjo, *Op.Cit*, hlm.4

- Kebutuhan sosial
- Kebutuhan jaminan keamanan
- Kebutuhan fisiologis

Adapun bagi seorang da'i pemenuhan akan kebutuhan menyampaikan apa yang menjadi ajaran islam adalah dalam rangka pemenuhan kebutuhan sosial serta pengembangan diri untuk menjadi manusia yang paling utama.

Sehingga kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas akan lebih terasa ketika kita berhadapan langsung dengan realita yang ada. Oleh karena itu mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul dalam suatu organisasi dakwah sangat diperlukan, jika menginginkan suatu kemenangan. Sebagaimana tertera dalam Al-Qur'an.

واعدوالهم مااستطعتم من قوة ومن رماط الخيل تر هبو ن به عد والله وعد وكم
وا خرين من د ونهم لأتعلمونهم االله يعلمهم وماتنفقوامن شي ء في سبيل الله يوف
اليكم وانتم لأتظلمون
(الأنفل : ٦٠)

"Dan siapkanlah untuk menghadapi mereka kekuatan apa saja yang kamu sanggupi dan dari kuda-kuda yang di tambat untuk berperang (yang dengan persiapan itu) kamu menggetarkan musuh Allah, musuhmu, dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya; sedang Allah mengetahuinya. Apa saja yang kamu

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

nafkahkan pada jalan Allah niscaya akan dibalasi dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan di aniyaya." [25] (Q.S.Al-Anfal : 60)

Upaya untuk menyiapkan pembekalan terhadap organisasi dakwah berarti pembentukan sumber daya manusia dalam segala aspeknya secara utuh dan menyeluruh.

3. Tinjauan Tentang Intelektualitas

a. Konsep dan Difinisi Intelektual

Yang dimaksud dengan tingkah laku Intelektual adalah tingkah laku yang menggunakan pengertian rasional. Kalau memakai konsep kecerdasan, maka tingkah laku intelektual adalah tingkah laku yang cerdas, atau tingkah laku yang inteligen. Jadi tingkah laku yang cerdas, adalah manifestasi kecerdasan. [26]

Tipe definisi kecerdasan, yakni :

1. Kelompok definisi kecerdasan yang menekankan pada kemampuan adaptasi atau penyesuaian diri.
2. Kelompok deefinisi kecerdasan yang menekankan pada kemampuan belajar.
3. Kelompok definisi kecerdasan yang menekankan pada kemampuan abstraksi.

David Wechsler memberikan definisi kecerdasan yaitu inteligensi adalah sekumpulan atau kapasitas global individu untuk

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[25] Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung : Gema Risalah Press,1989), hlm.271

[26] Ki Fudyanta, *Tes Bakat dan Perskalaan Kecerdasan*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 11

bertindak tepat tujuan, berfikir secara rasional, dan untuk menghadapi lingkungan sekitarnya secara efektif.

b. Atribut atau Kriteria Intelektual

1. Kecerdasan itu berupa kapasitas atau kemampuan global.
2. Perbuatan atau tindakan yang mempunyai tujuan yang jelas.
3. Berfikir secara rasional, secara logis, masuk akal. Bertindak terhadap lingkungan atau menyesuaikan diri secara efektif.[27]

Stoddart menyebutkan secara eksplisit ciri-ciri kecerdasan ada tujuh macam.

1. Tingkat kesukaran (difficulty)
2. Kompleksitas (keruwetan, kerumitan), banyak seluk beluknya, menumjukkan jumlah perbedaan jenis dan macam tugas yang dapat diselesaikan secara tepat (sukses).
3. Sifat abstrak, mujarat, adalah kemampuan operasi dengan simbol-simbol, lambang, rumus-rumus, terutama dalam tingkat analisis dan interpretasi.
4. Ekonomis, menunjukkan bandingan pada tugas-tugas mental yang dilaksanakan dan dipecahkan.
5. Penyesuaian dengan tujuan, artinya bahwapendekatan ini lebih tertuju padapemenuhan dan pemecahan masalah pada situasi baru.
6. Tentang kriterium nilai sosial suatu perbuatan yang cerdas, validitasnya pantas diragukan, dan menjadi polemik yang serius,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[27] *Ibid*, hlm. 16

karena kriterium ini pada esensinya bersifat moral atau etis, atau merupakan masalah penilaian yang subjektif.

7. Munculnya unsur originalitas atau keaslian, sebagai atribut kecerdasan, berarti kemampuan untukmenciptakan sesuatu yang baru dan berbeda.[28]

Ciri-ciri tingkah laku intelektual adalah tingkah laku yang cerdas dalam memecahkan masalah secara efektif dan efisien yang ditandai dengan :

a. Adanya kesukaran masalah.
b. Adanya kekompleksan atau keruwetan masalah.
c. Sifat abstrak
d. Ekonomis waktu, tenaga dan bahan
e. Kesesuaian dengan tujuan
f. Bernilai sosial
g. Adanya unsur keaslian atau originalitas
h. Konsentrasi tenaga dan pengendalian emosi (kecerdasan emosional)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

4. Tinjauan Tentang Pembinaan Anggota

a. Pengertian Pembinaan Anggota

Pembinaan merupakan kegiatan meningkatkan obyek yang di bina agar yang di bina tersebut menjadi lebih baik. Pembinaan di sini adalah pembinaan yang berorientasi pada agama yang mana dalam pelaksanaan

[28] Ibid, 18-22

kegiatannya lebih pada perubahan sikap. Hal ini dikarenakan obyek pembinaan akan mamikul tanggung jawab dan peranan yang sangat berat.

Sebagaimana di jelaskan pada penegasan judul, pembinaan adalah :

" Unsur-unsur yang dilakukan dengan sadar, berencana, teratur, terarah, serta bertanggung jawab untuk mengembangkan kepribadian dengan segala aspeknya."[29]

Asmuni Syukir dalam bukunya " Dasar-dasar strategi dakwah islam," mendefinisikan pembinaan sebagai suatu kegiatan untuk mempertahankan dan menyempurnakan suatu hal yang telah ada sebelumnya.[30]

Sedangkan Masdar Helmy, mendefinisikan pembinaan sebagai berikut : Usaha ikhtiar dan kegiatan yang berhubungan dengan pengorganisasian sosial dan pengendalian segala sesuatu secara teratur dan terarah."[31]

Dari beberapa pengertian di atas, sebagaimana yang dipaparkan oleh para ahli, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa pembinaan adalah suatu usaha dalam upaya peningkatan kualitas agama umat Islam (kualitas sumber daya manusia). Sedangkan anggota adalah seseorang yang termasuk dalam keorganisasian atau kepanitiaan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[29] Zakiyah Darajat, *Log. Cit*, hlm. 6

[30] Asmuni Syukir, *Dasar-dasar Strategi Dakwah Islam*, (Surabaya : Penerbit Al Ikhlas, 1983,hlm. 20

[31] Masdar Helmy, *Log. .Cit*, hlm. 36

Dengan demikian pengertian pembinaan anggota adalah suatu usaha dakwah yang dilakukan secara sadar, berencana, teratur dan terarah serta bertanggung jawab dalam mengembangkan serta menyempurnakan, mempertahankan kualitas keanggotaan dalam suatu organisasi, dalam hal ini adalah kualitas seorang da'i.

b. Tujuan Pembinaan

Setiap kegiatan tentunya mempunyai suatu tujuan yang akan di capainya, karena tanpa adanya tujuan yang jelas suatu pembinaan tidak akan berjalan dengan baik. Adapun tujuan pembinaan tersebut adalah sebagai berikut :

" Membantu orang yang menjalaninya untuk membetulkan dan mengembangkan pengetahuan dan kecakapan yang sudah ada serta mendapatkan pengetahuan dan kecakapan yang baru untuk mencapai tujuan hidup dan kerja yang sedang dijalani."[32]

Dari pernyataan diatas, tujuan pembinaan adalah : Membantu seseorang dalam mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, sehingga potensi tersebut dapat berkembang dengan baik Dalam pemberian pembinaan ini bisa berupa pengarahan bimbingan serta latihan sehingga tujuan pembinaan dapat tercapai dengan baik. Perlu di ingat bahwa tujuan merupakan acuan pokok dalam pelaksanaan suatu tugas.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[32]A. Mangun Harjono, *Pembinaan ; Arti dan Metodenya*, (Yogyakarta : Kanisius, 1986), hlm.12

c. Fungsi Pembinaan

Fungsi pembinaan yang satu dengan pembinaan yang lain berbeda, sesuai dengan kegunannya masing-masing. Adapun fungsi Pembinaan ini adalah :

1) Penyampaian Informasi dan Pengetahuan

Pembinaan harus dapat memberikan informasi yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan dari pembinaan dan informasi harus sesuai dengan wawasan cakrawala berfikir obyek yang di bina.[33] Sehingga dapat di cerna dengan baik.

Pada dasarnya pembinaan adalah salah satu wahana untuk mengasah ketrampilan dan kemampuan sebagai bekal untuk terjun pada masyarakat.

2) Perubahan dan Pengembangan Sikap.

Pembinaan juga merupakan wahana untuk mengadakan perubahan dan pengembangan sikap, dari yang baik menjadi yang lebih baik, dari yang kurang baik menjadi baik,[34] dan seterusnya.

Seorang da'i harus juga mampu memberikan contoh kepada para peserta, karena memang perilaku merupakan faktor utama. Ketika perilaku sama dengan apa yang di katakana maka da'i akan lebih di percaya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[33] *Ibid*, hlm. 14
[34] *Ibid*, hlm. 14

3) Latihan dan Pengembangan Kecakapan serta Ketrampilan

Setelah mendapat berupa ilmu maka peserta di beri kesempatan untuk berlatih terhadap apa yang sudah di perolehnya.[35]

Menurut DR.A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, dalam bukunya " Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia " Tujuan dari pada pelatihan dan pengembangan adalah : [36]

a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology.
b. Meningkatkan produktivitas kerja.
c. Meningkatkan kualitas kerja.
d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
h. Menghindarkan keusangan (*obsolescence).*
i. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

d. Metode Pembinaan

Suatu organisasi dalam mengadakan bembinaan tentunya akan mencapai apa yang di sebut tujuan, sedang untuk mencapai tujuan yang maksimal, tentunya organisasi tersebut harus memakai metode-metode tertentu agar teratur, sehingga hasilnya akan tercapai dengan maksimal. Adapun metode-metode tersebut adalah :

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[35] *Ibid*, hlm. 14
[36] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,* (bandung : refika Aditama, 2003), hlm.52

1. Metode Ceramah

Metode ceramah adalah pemberian uraian pada audien sehingga mereka mendengar dengan tekun terhadap apa yang di sampaikan penceramah. Pendengar tidak ada kesempatan untuk mengajukan pertanyaan, hanya pasif mendengarkan, paham tak paham asal mendengar.[37] Untuk menghindari kelemahan metode ceramah itu pada akhir ceramah pembina hendaklah dapat memberi rangsangan kepada peserta agar dapat mengajukan pertanyaan-pertanyaan.

2. Metode Baca Terarah

Metode baca terarah adalah metode pembinaan dengan jalan memberi tugas bagi peserta untuk membaca sesuatu teks bacaan yang berkaitan dengan pembinaan. Dan teks tersebut merupakan pengganti dari uraian suatu ceramah. [38]

3. Metode Demonstrasi

Metode demonstrasi adalah metode pembinaan yang di sajikan dengan pengamatan yang cermat untuk menunjukkan bagaimana menggunakan prosedur, melaksanakan kegiatan atau menjalankan sesuatu alat tertentu. Kemudian setelah itu di beri penjelasan dan keterangan baik lesan atau visual demi tercapainya pelaksanaan. [39]

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[37]A. Mangun Harjono, *Op, Cit*, hlm. 12
[38] *Ibid*, hlm. 113
[39] *Ibid*, hlm. 141-143

4. Metode Evaluasi

Metode ini merupakan metode introspeksi diri dan ini sangat perlu sekali karena dengan metode ini seseorang akan mengoreksi apa yang sudah di lakukan, akhirnya tahu di mana kekurangan dan kelemahan. Yang mana dari sinilah akan adanya perbaikan-perbaikan terhadap kekurangan yang ada. Metode ini di bagi menjadi dua yaitu :

a. Evaluasi secara tertulis bebas

Yang di maksud dengan evaluasi tertulis bebas adalah evaluasi yang pelaksanaanya para peserta diberi lembaran kertas untuk menuliskan pendapatnya secara bebas terhadap bagian atau keseluruhan tentang jalannya kegiatan yang jelas berlangsung. Dan bila sudah diisi kemudian dikumpulkan oleh pembina dan penyelenggara untuk dikumpulkan diprosentase untuk penyempurnaan pelaksanaan pembinaan selanjutnya.[40]

b. Evaluasi secara lesan

Dalam evaluasi lesan peserta juga diberi lembaran kertas untuk menuliskan pendapatnya tentang jalannya kegiatan yang telah berlangsung. Namun bedanya setelah para peserta menuliskan pendapatnya kemudian diminta mengemukakan pendapatnya tadi di hadapan semua pihak yang terlibat dalam

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[40] *Ibid*, hlm. 141-143

acara evaluasi dengan cara teratur. [41] Dengan evaluasi maka peserta di haruskan mengemukakan semua yang telah ditulisnya. Sehingga diharapkan setelah pembinaan selesai peserta dapat mengerahkan masa dan tidak canggung lagi ketika harus berhadapan dengan masyarakat

Metode On the Job Training, adalah Prosedur metode ini informal; observasi sederhana dan mudah serta praktis. Pegawai mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerjaan lain yang sedang bekerja,dan kemudian mengobservasi perilakunya.

Vestibule atau balai, adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang di gunakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai baru yang akan menduduki suatu pekerjaan.

Metode demonstrasi dan Contoh, Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu di kerjakan. Metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memeragakan sesuatu melalui contoh-contoh.

Simulasi, adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap sebagai teknik duplukat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Metode simulasi yang popular adalah permainan bisnis (*business games)*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[41] *Ibid*, hlm. 143-145

Apprenticeship, Metode ini adalah suatu cara mengembangkan ketrampilan (*skill*) pengrajin atau pertukangan. Metode ini didasarkan pula pada on the job training dengan memberikan petunjuk-petunjuk cara pengerjaannya. Metode ini tidak mempunyai standar format. Pegawai peserta mendapatkan bimbingan umum dan dapat langsung mengerjakan pekerjaannya.

Metode Ruang Kelas, merupakan metode training yang dilakukan di dalam kelas walaupun dapat di lakukan di area pekerjaan. Metode ruang kelas adalah kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran, dan pengajaran berprogram (*programmed in stuction)*

Metode Pengembangannya :

Beberapa metode pelatihan dapat digunakan pula untuk metode pengembangan. Metode pelatihan yang sering digunakan dalam pengajaran pengembangan antara lain *simulasi, metode konferensi, studi kasus,* dan *bermain peran.*[42]

Seorang kader da'i harus mempunyai keberanian atau mental yang bagus dalam menghadapi masyarakat nantinya. Maka dari itu sangat diperlukan sekali latihan-latihan, sehingga ketika terjun ke masyarakat sudah siap ilmu maupun mental.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[42] *Ibid,* hlm. 62-66

e. Macam-macam Pembinaan

Menurut macamnya kita mengenal pembinaan orientasi, pembinaan kecakapan, pembinaan kepribadian, pembinaan penyegaran, pembinaan lapangan.

1. Pembinaan Orientasi

Orientation training programme, diadakan untuk sekelompok orang yang baru masuk dalam suatu bidang hidup dan kerja. Bagi orang yang sama sekali belum berpengalaman dalam bidangnya, pembinaan orientasi membantunya untuk mendapatkan hal-hal pokok.

2. Pembinaan Kecakapan

Pembinaan kecakapan, *skill training*, diadakan untuk membantu para peserta guna mengembangkan kecakapan yang sudah dimiliki atau mendapatkan kecakapan baru yang diperlukan untuk pelaksanaan tugasnya.

3. Pembinaan Pengembangan Kepribadian

Pembinaan pengembangan kepribadian, *personality development training*, juga disebut pembinaan pengembangan sikap, *attitude* development *training*. Tekanan pembinaan ini ada pada pengembangan kepribadian sikap. Pembinaan ini berguna untuk membantu para peserta agar mengenal dan mengembangkan diri menurut gambaran atau cita-cita hidup yang sehat dan benar.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

4. Pembinaan Kerja

Pembinaan kerja, *in-service training* diadakan oleh suatu lembaga usaha bagi para anggota stafnya. Maka pada dasarnya pembinaan diadakan bagi mereka-mereka yang sudah bekerja dalam bidang tertentu. Tujuannya untuk membawa orang keluar dari situasi kerja mereka, agar dapat menganalisis kerja mereka dan membuat rencana peningkatan untuk masa depan. Bersamaan dengan itu dalam pembinaan para peserta mendapatkan penambahan pandangan dan kecakapan serta diperkenalkan pada bidang-bidang yang sama sekali baru

5. Pembinaan Penyegaran

Pembinaan penyegaran, *refreshing training*, hampir sama dengan pembinaan kerja. Hanya bedanya, dalam pembinaan penyegaran biasanya tidak ada penyajian hal yang sama sekali baru, tetapi sekedar penambahan cakrawala pada pengetahuan dan kecakapan yang sudah ada. Banyak kali dalam pembinaan penyegaran para peserta meninjau pola kerja yang ada dan berusaha mengubahnya sesuai dengan tuntutan kebutuhan baru.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

6. Pembinaan Lapangan

Pembinaan lapangan, *field training*. Bertujuan untuk menempatkan para peserta dalam situasi nyata, agar mendapat pengetahuan dan memperoleh pengalaman langsung dalam bidang yang diolah dalam pembinaan. Pembinaan ini membantu para

peserta untuk membandingkan situasi hidup dan kerja mereka dengan situasi hidup dan kerja di tempat yang dikunjungi. Hal ini dapat memberi pandangan dan gagasan yang baru dan segar. Maka tekanan pembinaan lapangan adalah mendapat pengalaman praktis dan masukan, input, khusus sehubungan dengan masalah-masalah yang di temukan para peserta di lapangan. [43]

Adapun bentuk-bentuk pembinaan kader da'i adalah :

1. Kursus-kursus

   Pada kursus ini para kader dilatih untuk menerapkan ilmu yang bersifat praktis, sehingga da'i ini punya keahlian tersendiri, misalnya : kursus menulis khot, kursus dakwah dan khitobah bagi remaja agar menjadi juru dakwah/khotib yang berwibawa dan bermutu.[44]

2. Training

   Pembinaan kader da'i melalui training mempunyai jangkauan yang lebih luas karena biasanya mendatangkan orang dari luar untuk memberi materi. Dan training diadakan sekali waktu saja tidak kontinu, meskipun pada waktu yang akan datang mengadakan training tentu peserta sudah berbeda.

   Training diberikan kepada orang yang belum mengetahui apa yang harus dilaksanakan pada saat pelaksanaan training.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

---

[43] A. Mangunhardjono, *Op. Cit*, hlm.21-23
[44] Suara Muhammadiyah, No. 6 Th 61 Hlm. 23

3. Penataran

Penataran lebih berorientasi kepada orang yang sudah mengetahui sedikit atau tentang materi yang akan diberikan. Penataran sering digunakan untuk memberikan semangat/ menggugah da'i-da'i yang sedang berkurang hirohnya. Dan juga sebagai silaturahim mengadakan koordinasi dakwah dalam lingkup yang lebih besar.

4. Up graiding

Pembinaan melalui upgraiding ini cenderung pada manajement organisasi. Memberikan bekal kepada kader tentang keorganisasian yang meliputi mengatur strategi organisasi penyusun program kerja dan lain sebagainya.[45]

5. Latihan-latihan Demonstrasi contoh

Para kader dilatih berbagai hal seperti berpidato ceramah dan lain sebagainya. Pada latihan lebih menekankan pada praktek, sedangkan pada training lebih banyak materi dan juga pada kursus. Pada latihan ini peserta dituntut berlatih berlatih sampai dapat menguasai materi latihan sehingga dapat menjadi yang benar-benar sudah mampu berdiri dan memberi pada orang lain dan dirinya sendiri.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[45] Margo Puspo, *Gerakan Muhammadiyah*, (Yogyakarta : Persatuan), Hlm 57

G. Metode Penelitian

Segala kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan ilmiah, baik mengenai uraian atau penyimpulan maka diperlukan suatu metode, agar hasilnya dapat dipertanggungjawabkan dan metode itu mengikuti sifat penelitian.

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pembinaan anggota dengan segala pendukung dan penghambatnya yang dilakukan oleh Corps Dakwah Pedesaan Yogyakarta, penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut.

1. Subyek dan Obyek Penelitian.

Subyek penelitian adalah sumber tempat memperoleh keterangan penelitian.[46] Dalam penelitian ini yang menjadi subyek adalah mereka yang memegang kunci atau peranan penting pada lembaga Corps Dakwah Pedesaan Yogyakarta, seperti para pengurus yang meliputi : ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara dan anggota.

Obyek penelitian ini adalah kriteria da'i yang ideal masyarakat pedesaan menurut CDP serta upaya-upaya yang dilakukan oleh Corps Dakwah Pedesaan dalam peningkatan intelektualitas anggotanya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2. Metode Pengumpulan Data

Teknik yang dipakai dalam mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dalam penulisan ini adalah :

---

[46] Tatang M. Arifin, *Menyusun rencana Penelitian*, (Jakarta : Rajawali, 1986), hlm.92

a. Interview

Interview atau wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.[47] Wawancara dipergunakan sebagai metode, Pengumpulan data yang utama, sedangkan wawancara yang peneliti gunakan adalah wawancara dalam bentuk " bebas terpimpin" dimana penyusun beracuan pada interview guide yang kemudian dijabarkan dan disajikan dalam bentuk pertanyaan. Disini peneliti mempunyai otoritas didalam menyajikan bentuk pertanyaan, dan informan bebas dalam memberikan jawaban.

Metode ini penyusun gunakan untuk mengumpulkan data sehubungan dengan rumusan masalah tersebut diatas.

b. Observasi

Metode kedua yang digunakan dalam pengumpulan data yakni observasi, yaitu pengamatan yang meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba dan pengecap.[48]

Pada observasi/ pengamatan ini menggunakan teknik pengamatan terbuka, dimana pengamatan terbuka diketahui oleh subjek, sedangkan sebaliknya para subjek dengan sukarela memberikan kesempatan kepada

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[47] P. Jogo Subagjo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta : Remaja Rosda Karya, 1993), hlm.7

[48] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, Cet. Ke 17, 2002), hal. 146-147.

pengamat untuk mengamati peristiwa yang terjadi, dan mereka menyadari bahwa ada orang yang mengamati hal yang dilakukan mereka.[49]

c. Dokumentasi

Teknik atau metode yang ketiga digunakan dalam pengumpulan data yakni dokumentasi, teknik ini adalah suatu teknik dimana data diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada pada benda-benda tertulis, seperti : buku-buku, notulensi, peraturan-peraturan, catatan-catatan harian dan sebagainya.[50]

Adapun dokumentasi yang dimaksud dalam penyusunan penelitian ini adalah :

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

3. Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Dalam menganalisis data penelitian ini, peneliti menggunakan metode *deskriptif kualitatif.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[49] *Ibid*, hal. 146-147.
[50] *Ibid*, hal.149

Menurut Miles dan Huberman sebagai mana dikutip oleh Djumhan Pida,[51] data kualitatif analisisnya tetap menggunakan kata-kata yang disusun ke dalam teks yang diperluas melalui langkah-langkah sebagai berikut :

a. Reduksi Kata

Reduksi kata terdiri dari kegiatan menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisir data hasil wawancara dan studi dokumentasi

b. Penyajian Data

Penyajian pada data kualitatif biasanya bersifat naratif, dilengkapi dengan matriks agar informasi tersusun dalam satu bentuk yang mudah dipahami.

c. Menarik Kesimpulan

Menarik kesimpulan yaitu proses pemaknaan atas benda-benda keteraturan-keteraturan, pola-pola, penjelasan dan alur sebab akibat pada penyajian data.

Adapun analisis data yang penulis lakukan pertama kali dengan mengumpulkan data yang diperoleh, lalu disusun dan diklasifikasikan, selanjutnya dianalisis dan diinterpretasikan dalam bentuk kalimat yang sederhana dan mudah dipahami sehingga data tersebut dapat diambil pengertiannya untuk mencapai kesimpulan sebagai hasil penelitian.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

[51] Djumhan Pida, " *Tekhnik Analisis Data* ", *dalam Evaluasi Program*, (Yogyakarta : Lembaga Penelitian IKIP , 1995), hlm. 2

H. Sistematika Penulisan

Skripsi ini terdiri atas empat bab. Dimulai dengan bab pendahuluan, diikuti bab kedua yang mengemukakan gambaran umum organisasi yang diteliti yaitu organisasi Corps Dakwah Pedesaan, bab ketiga membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan oleh Corps Dakwah Pedesaan dalam peningkatan intelektualitas anggota yang merupakan jawaban dari masalah pokok yang tertuang dalam bab pertama. Dan tulisan ini diakhiri dengan bab keempat yaitu berupa penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran-saran.

Bab I Pendahuluan berturut-turut mencakup beberapa bagian sebagai berikut : pertama, penegasan judul merupakan penjelasan tentang spesifikasi dari judul penelitian. Kedua, latar belakang masalah yang berisi tentang pokok-pokok pikiran yang timbul dibenak penulis yang berkaitan dengan judul skripsi ini. Ketiga, Rumusan masalah dengan bentuk pertanyaan masalah pokok penelitian. Tujuan penelitian menjadi bagian yang keempat. Dilanjutnya bagian kelima, tentang kegunaan penelitian. Keenam, kerangka teoritik sebagai jawaban dari masalah pokok penelitian secara teoritik. Ketujuh, metode penelitian yang berisi tentang subyek dan onyek penelitian, teknik pengumpulan data dan penjelasan tentang analisis data. Dilanjutkan dengan pembahasan terakhir mengenai sistematika penulisan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Bab II Gambaran Umum Corps Dakwah Pedesaan. Dalam bab ini, pertama, penulis terlebih dahulu memberikan penjelasan secara singkat tentang sejarah berdirinya Corps Dakwah Pedesaan. Kemudian dilanjutkan dengan penjelasan tentang Azas dan tujuan didirikannya Corps Dakwah

Pedesaan pada bagian kedua. Ketiga, tentang keorganisasian yang meliputi konsep keorganisasian dan struktur organisasi.Keempat, tentang keadaan anggota. Kelima, program kerja. Keenam, berisi tentang sistem manajemen. Dan bagian ketujuh adalah sarana dan fasilitas organisasi. Sumber dana merupakan penjelasan terakhir dalam bab ini.

Bab III Corps Dakwah Pedesaan dalam pembinaan anggotanya di Yogyakarta. Bab ini diawali dengan pembahasan mengenai rekrutmen anggota yang meliputi konsep rekrutmen anggota, perekrutan, paska perekrutan. Kemudian bagian kedua berisi tentang kriteria dai ideal masyarakat pedesaan menurut CDP. Dan bab ketiga ini, yaitu penjelasan tentang upaya CDP dalam peningkatan intelektualitas anggota. Bagian keempat diakhiri dengan analiais.

Akhirnya, dalam Bab IV merupakan penutup dari tulisan ini yang berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang berfungsi sebagai jawaban terhadap pokok permasalahan yang diangkat dan saran-saran yang juga tertuang dalam bab keempat ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian dalam bab-bab terdahulu, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Corps Dakwah Pedesaan mempunyai kriteria tersendiri dalam menilai Da'i ideal, dari mulai syarat, dan fungsi da'inya. Syaratnya seperti harus bisa baca Al Quran, memiliki 4 sifat Rasul, harus bangga sebagai anggota CDP, harus rela berkorban. Fungsi da'i seperti sebagai pemersatu umat, menjadi sahabat bagi siapapun.
2. Upaya yang dilakukan CDP untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (anggota) yang berada didalam kepengurusan CDP dengan melakukan pembinaan-pembinaan.
3. Bentuk-bentuk pembinaan yang dilakukan CDP adalah dari mulai rekrutmen anggota CDP sudah melakukan pembinaan semacam pembekalan-pembekalan, Adapun pembinaan-pembinaan inti adalah pendidikan kader mubaligh pedesaan, Training dan pelatihan, pelatihn dakwah dan sebagainya.Diharapkan dari semua yang telah dilakukan dapat meningkatkan kemampuan para anggota di berbagai segi sehingga anggota CDP siap pakai/ terjun ke masyarakat secara profesional baik itu secara teoritis maupun secara praktis di lapangan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Saran-saran

Untuk mengakhiri penulisan skripsi ini, perlu kiranya penulis menyampaikan sedikit saran atau harapan sebagai berikut :

1. Hendaknya CDP dalam mengkader da'inya secara lebih selektif, karena memang dalam hal ini diperlukan orang yang benar-benar punya integritas dan kemampuan yang memadai.
2. Hendaknya CDP berupaya untuk meningkatkan SDM (anggota) baik secara kualitatf maupun kuantitatif dengan lebih mengoptimalkan bentuk-bentuk kerja sama dengan berbagai pihak.
3. Pendidikan dan latihan yang diselenggarakan hendaknya sesuai dengan kebutuhan.
4. Corps Dakwah Pedesaan hendaknya lebih meningkatkan dan menyempurnakan pembinaan anggota yang selama ini telah berjalan.
5. Diharapkan semua anggota CDP selalu memegang metode-metode dakwah Islam yang memang telah ditentukan oleh ajaran Islam, dan jangan menonjolkan golongannya, karena tujuan pokok dakwah adalah mengajak kejalan Allah.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

C. Penutup

Alhamdulillah, puji syukur penulis haturkan kehadirat Allah SWT, berkat rahmat, hidayah, dan kekuasaanNya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang sederhana ini. Penulis menyadari skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun

sangat penulis harapkn demi memperoleh perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini.

Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi organisasi dakwah, pada pembaca dan juga bagi penulis. Amin.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Achmad, Amrullah (*editor*), *Dakwah Islam Dalam Perubahan Sosial*, (Yogyakarta : Primaduta yogyakarta, 1983)

AD/ART Corps Dakwah Pedesaan 1995 (Yogyakarta : CDP, 1995)

Amin, M. Mansyur, *Metode Dakwah Islam*, (Yogyakarta : Sumbangsih, 1980)

Arifin, Tatang M., *Menyusun rencana Penelitian*, (Jakarta : Rajawali, 1986)

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, Cet.IX, 1993)

CDP, *AD/ART* (*Yogyakarta* : CDP, 1998)

Darajat, Zakiyah *Pola Pembinaan Mahasiswa IAIN* (Jakarta, Depag RI,1983)

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung : Gema Risalah Press,1989)

Departemen Agama RI, Al Qur'an dan Terjemahannya (Semarang : CV. Toha Putra, 1989)

Departemen Pendidikan dan kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta : Balai Pustaka)

Effendi, Tadjuddin Noer, *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja Dan Kemiskinan*, (Yogyakarta : PT. Tiara Wacana, 1993)

Fudyanta, Ki, *Tes Bakat dan Perskalaan Kecerdasan*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2004)

Firdaus, A. N, *Panji-panji Dakwah* (yogyakarta : Pedoman Ilmu Jaya, 1980)

Gie, The Liang, *Administrasi Perkantoran Modern*, (Yogyakarta : Radya Indira, 1970) Dikutip dari John M. Pfiff ner & S. Owen Lane, A Manual For Administrative Analysis, 1951

Handoko, Hana, *Manajemen III*, Jakarta : BPFE

Harjono, Mangun, *Pembinaan : arti dan metodenya*, (Yogyakarta : Kanisius, 1986)

Helmy, Masdar *Dakwah Dalam Alam Pembangunan*, (semarang : CV. Toha Putra, 1973)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia*,

Latif, HSM.Nasaruddin, *Teori Dan Praktek Dakwah Islamiyah*, (Jakarta : Firma Dara, 1971)

Makalah, disampaikan dalam *study* komparatif Fak. Dakwah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta ke Corps Dakwah pedesaan pada tanggal 19 Maret 2002.

Mangkunegara, DR. A.A. Anwar Prabu, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (bandung : refika Aditama, 2003)

Muchtarom, Zaini, Dasar-*dasar manajemen Dakwah*, (Yogyakarta : Al-Amin dan IFKA, 1997)

Moleong, Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, Cet. Ke 17, 2002)

Notoatmodjo, Soekidjo, Pengembangan *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1998)

Pida, Djumhan, *Tekhnik Analisis Data* , *dalam Evaluasi Program*, (Yogyakarta : Lembaga Penelitian IKIP , 1995)

Puspo, Margo, Gerakan Muhammadiyah, (Yogyakarta : Persatuan)

Suara Muhammadiyah, No. 6 Th 61

P. Jogo Subagjo, P. Jogo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, (Jakarta : Remaja Rosda Karya, 1993)

Sutarto, *Dasar-Dasar Organisasi*, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 1998)

Syukir, Asmuni, *Dasar-dasar strategi dakwah islam*, (Surabaya : Al Ikhlas, 1983)

Tjokromidyo, Bintaro, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, (Jakarta : LP3ES, 1974)

Yunus, H.M. Mahmud, *Kamus Arab Indonesia*, (Jakarta : Yayasan Penyelenggaraan Penterjemah/ Penafsir Al-Qur'an, 1973)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA