

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA SANTRI MELALUI
LEMBAGA PELATIHAN KADER DAKWAH (LPKD) DI
PONDOK PESANTREN PUTRI AL FATHIMIYAH BAHRUL
ULUM TAMBAKBERAS JOMBANG**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR STRATA SATU SARJANA SOSIAL ISLAM**

OLEH

YAYA FARIDA HARIS

NIM.01230694

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

**PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2006

Drs. Aziz Muslim, M. Pd
DOSEN FAKULTAS DAKWAH
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

NOTA DINAS

Hal : Skripsi Saudari Yaya Farida Haris
Lamp : 4 eksemplar skripsi

Kepada
Yth : Dekan Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti dan mengadakan perubahan serta perbaikan seperlunya, kami selaku pembimbing skripsi saudara :

Nama : Yaya Farida Haris
NIM : 01230694
Judul Skripsi : Pengembangan Sumber Daya Santri Melalui Lembaga Pelatihan Kader Dakwah (LPKD) di Pondok Pesantren Putri Al Fathimiyyah Bahrul 'ulum Tambakberas Jombang.

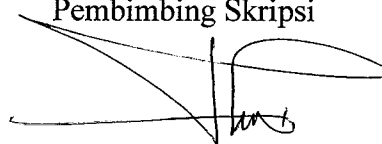
Berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diajukan dalam siding munaqosyah sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sosial Islam (S.Sos.I) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian nota dinas ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 30 Desember 2005
Pembimbing Skripsi



Drs. Aziz Muslim, M.Pd
NIP : 150267221



DEPARTEMEN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 552230
Yogyakarta 55221

PENGESAHAN

Nomor : UIN.02/DD/PP.00.9/322/06

Skripsi dengan judul : **Pengembangan Sumber Daya Santri Melalui Lembaga Pelatihan Kader Dakwah (LPKD) di Pondok Pesantren Putri Al Fathimiyah Bahrul 'Ulum Tambakberas Jombang**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

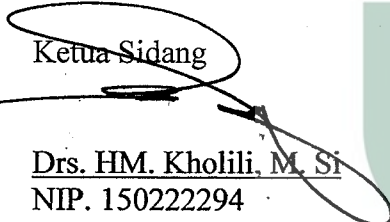
YAYA FARIDA HARIS
NIP. 01230694

Telah dimunaqosyahkan pada :


Hari : Rabu
Tanggal : 1 Februari 2006

Dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga
SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH

Ketua Sidang


Drs. HM. Kholili, M. Si
NIP. 150222294


Sekretaris Sidang


Suyanto, M. Si
NIP. 150233520

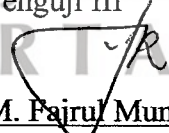
Pembimbing/Penguji I


Drs. Aziz Muslim, M. Pd
NIP. 150267221

Penguji II


Drs. Moh Abu Suhud, M. Pd
NIP. 150241646

Penguji III


M. Fajrul Munawir, M. Ag
NIP. 150289205

Yogyakarta, 20 Februari 2006

**UIN SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH**

DEKAN




Drs. Afif Rifa'i, MS
NIP. 150222293

MOTTO

*“Allah mengangkat derajat orang-orang yang beriman
dan yang diberiNya Ilmu di antaramu, dengan beberapa derajat.
Dan Allah Maha Mengetahui apa saja yang kamu kerjakan”*

(Q. Al Mujadilah :11)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Persembahan

Skripsi ini ku persembahkan untuk orang-orang yang kusayangi dan
senantiasa menyayangiku :

- Ayahanda tercinta dan ibunda tercinta

Sebagai rasa hormat dan baktiku.

- Kakakku dan adekku yang tiada henti mendoakanku,
Thanks for your attention and support.

- Special for "Tirmidzi 'n Andre"
You all my Inspiration, thanks for your pray 'n Support.

- Special for my bestfriend "Umroh ,Zubdah 'n Faydi"
Thanks very much, kalian adalah sahabat sejatiku yang selalu ada

I Love You All.

- Almamaterku



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya selama ini, sehingga penulisan skripsi ini dapat selesai dan tersusun dengan baik, serta semoga pancaran ilmu ilahi selalu menyertai kita semua. Shalawat serta salam dihaturkan keharibaan Rasulullah SAW, penutup para Rasul.

Penyusunan skripsi dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Santri melalui Lembaga Pelatihan Kader Dakwah (LPKD)” ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana sosial Islam di Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Alhamdulillah penyusun ucapkan atas pertolongan, petunjuk, kekuatan lahir bathin yang diberikan Allah SWT, sehingga penyusun dapat menyelesaikan ini dengan baik, walaupun sangat tertatih. Tidak lupa penyusun sampaikan pula kepada semua pihak yang telah membantu tercapainya penyusunan skripsi ini, untuk itu semua, penyusun menyampaikan rasa penghargaan dan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. HM. Amin Abdullah selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
Drs. Afif Rifa’I MS selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta staf. Drs Suisyanto, M. Pd selaku Ketua Jurusan PMI. Drs Aziz Muslim, M. Pd sebagai pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan dan motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi. Serta segenap Dosen Fakultas Dakwah, khususnya Jurusan PMI dan seluruh karyawan Tata Usaha Dakwah yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
2. Teman-teman santri PPP Al Fathimiyyah yang telah mengizinkan penyusunan untuk meneliti dan menyediakan informasi.
3. Ayah, Ibu, kakak dan adek, do’a kalian telah mempermudah tugas ini.

4. Mbak Mella, Nitta, Nia, Aina yang selalu memberi motivasi, Pepi, Aini yang selalu menemani ngetik sampai larut malam dan Icha yang selalu menghiburku ketika jenuh, kalian sangat berarti bagiku, *I Love You Guys...*
5. Teman-teman PMI angkatan 2001 khususnya komunitas PMI-B, teman-teman asrama *Tiga Dara*, kalian adalah teman perjuangan yang telah bersama berbagi duka dan menjadi support bagiku.
6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu baik moril maupun spiritual.

Semoga amal ibadah yang telah dilakukan akan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT dan senantiasa diberikan pengetahuan ilmu yang berarti untuk kemajuan dan perkembangan Islam dimasa datang.

Penulis sadar bahwa masih banyak kekurangan dalam menuangkan ide, dan pengetahuan yang dimiliki untuk memberikan yang terbaik, sehingga saran dan kritikan yang bersifat membangun akan penulis terima dengan baik.

Akhirnya, dengan harapan yang sangat besar mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengembangan keilmuan di lingkungan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, khususnya untuk kemajuan Fakultas Dakwah dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal dan professional untuk syiar Islam seiring dengan kemajuan zaman, perkembangan teknologi serta dapat mengimbangi tumbuh kembangnya sebagai media dakwah di era sekarang ini.

Yogyakarta, 07 Januari 2006

Penulis

Yaya Farida Haris



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN NOTA DINAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan kegunaan penelitian.....	7
E. Kajian Pustaka.....	8
F. Kerangka Teoritik.....	10
G. Metode Penelitian.....	32
BAB II GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN PUTRI AL FATHIMIYAH BAHRUL ULUM TAMBAKBERAS JOMBANG	
A. Letak geografis.....	32
B. Sejarah dan latar belakang berdirinya.....	51
C. Tujuan berdirinya.....	40
D. Aktifitas kegiatan.....	41
E. Struktur organisasi.....	43
F. PPP Al Fathimiyyah dalam bidang pengkaderan da'i.....	46

1. Departemen pengembangan minat bakat.....	46
2. Lembaga pelatihan kader dakwah.....	51
BAB III PELAKSANAAN KEGIATAN LEMBAGA PELATIHAN KADER DAKWAH (LPKD) DI PONDOK PESANTREN PUTRI AL FATHIMIYYAH	
A. Pengembangan Sumber Daya santri melalui LPKD.....	54
B. Mekanisme Pelaksanaan LPKD dalam Mengembangkan Sumber Daya Santri PPP Al Fathimiyyah.....	58
1. perencanaan LPKD.....	58
2. Pelaksanaan LPKD.....	66
3. Evaluasi.....	70
4. Hasil yang dicapai dari kegiatan LPKD.....	71
C. Dampak latihan pidato bagi santri	74
D. Dampak latihan pidato bagi masyarakat.....	77
E. Pembahasan hasil penelitian.....	80
BAB IV PENUTUP.....	88
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran.....	90
C. Kata penutup.....	91
DAFTAR PUSTAKA	
CURICULUM VITAE	
LAMPIRAN LAMPIRAN	



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memperoleh kesatuan pengertian dan menghindari kesalahfahaman dalam memahami judul proposal skripsi ini, maka penulis menganggap perlu adanya beberapa batasan dan penegasan istilah sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Santri

Pengembangan berasal dari kata “kembang” yang berarti menjadi besar, luas dan sebagainya. Sedangkan pengembangan adalah suatu proses, cara atau perbuatan mengembangkan atau hasil kerja mengembangkan.¹

Sedangkan sumber daya adalah yang menjadi pokok munculnya kekuatan, kesanggupan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu baik manusia, tenaga pikiran, benda, waktu maupun peralatan yang digunakan.² Sedangkan santri adalah para pelajar yang menuntut ilmu dipesantren.³ Yang dimaksud santri dalam penelitian ini adalah santri putri Al Fathimiyyah yang menjadi anggota LPKD melalui sistem penyeleksian.

Sedangkan yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya santri adalah suatu proses, cara atau perbuatan untuk mengembangkan potensi peserta (santri) atau kemampuan untuk menjadikan santri yang

¹ Peter Salim dan Yenny Salim (edisi I), *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Modern English Press, 1991, hal. 700

² Badudu dan Yusuf Syarif, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, hal. 1372

³ Sudjoko Prasojjo, *Profil Pesantren*, Jakarta: LP3ES, 1982, hal. 11

berguna baik bagi dirinya maupun masyarakat. Dalam hal ini adalah kemampuan santri untuk menjadi kader da'i yang profesional.

2. Lembaga Pelatihan Kader Dakwah (LPKD).

Lembaga Pelatihan Kader Dakwah (LPKD) merupakan salah satu organisasi yang berdiri dibawah naungan pondok pesantren putri Al Fathimiyyah yang anggotanya terdiri dari santri itu sendiri. LPKD bergerak pada bidang pengkaderan sebagai minat santri, eksistensi organisasi ini pada pelatihan-pelatihan dalam berpidato, yang nantinya akan diterapkan langsung ke masyarakat yang juga menjadi program kerja pondok sesuai dengan ketentuan yang diberlakukan pondok tersebut.

Sedang yang dimaksud dengan LPKD dalam judul ini adalah suatu lembaga dakwah yang ada di Pondok Pesantren Putri Al-Fathimiyyah, berisikan pelatihan-pelatihan pidato yang diikuti oleh santri yang bertujuan untuk membentuk kader-kader da'i yang profesional.

Dari uraian di atas maka pengertian judul skripsi ini adalah suatu proses, cara atau perbuatan untuk mengembangkan kemampuan santri putri Al-Fathimiyyah melalui suatu lembaga dakwah (LPKD) yang dilakukan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan berpidato dan bertujuan untuk membentuk atau mencetak kader-kader da'i yang profesional yang bermanfaat di masyarakat luas.

B. Latar Belakang Masalah

Pembangunan masyarakat sebagai salah satu aspek pembangunan nasional merupakan suatu proses yang membawa pada peningkatan kemampuan masyarakat untuk menguasai lingkungan sosial yang disertai meningkatkan taraf hidup masyarakat sebagai akibat dari pembangunan tersebut.

Keberhasilan pembangunan suatu bangsa antara lain diukur dengan pertumbuhan ekonomi dan pemerataan yang dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas SDM yang dimiliki oleh suatu bangsa. Manusia merupakan faktor fundamental bagi pengembangan sumber daya manusia karena hanya Sumber Daya Manusialah yang mempunyai kemampuan untuk berfikir secara jernih dan rasional. PSDM baik dalam arti makro dan mikro yang menjadi titik tolak persepsi yang biasa digunakan adalah bahwa bagi suatu organisasi, besar atau kecil. Manusia merupakan sumber daya yang paling berharga yang dimilikinya. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi dan yang mungkin dimilikinya, Hanya sumber daya manusialah yang memiliki harkat dan martabat yang harus dihargai bahkan dijunjung tinggi.

Al Qur'an yang menegaskan dalam surat al Mujadalah ayat 11 yang berbunyi:

لَيَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

Artinya : Niscaya Allah meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang berilmu beberapa derajat⁴.

⁴ Al-Mujadalah, (58): 11

Pondok pesantren sebagai salah satu institusi pendidikan yang ada dalam masyarakat mempunyai peran penting dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Pendidikan pesantren tidak saja memberikan pengetahuan ketrampilan teknis tetapi yang jauh lebih penting adalah menanamkan nilai-nilai moral dan agama. Suatu yang teramat penting di tengah proses modernitas dan interaksi antar bangsa yang tidak mengenal batas lagi.

Dilihat dari perkembangannya pondok pesantren saat ini tidak kalah majunya dengan institusi-institusi pendidikan lainnya bahkan dengan sekolah-sekolah yang ditangani oleh pemerintah sekalipun. Ada pondok pesantren yang sangat maju namun masih banyak yang sangat terbelakang, tetap terpaku pada tradisi-tradisi lama, dan tidak mau membuka diri atas perkembangan yang ada.

Ciri pesantren yang seperti ini, pasti membawa dampak khususnya dalam bidang keilmuan. Yaitu pesantren hanya berperan mendidik para santrinya hanya bidang tertentu saja sehingga muncullah problem keilmuan, yaitu terjadi kesenjangan, keterasingan dan perbedaan antara keilmuan pesantren dengan dunia modern. Sehingga terkadang lulusan pesantren kalah bersaing atau tidak siap berkompetensi dengan lulusan umum dalam urusan profesionalisme di dunia kerja. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pondok pesantren belum mampu untuk mendidik generasi penerusnya.

PPP Al Fathimiyyah dalam konstelasi ini memposisikan dirinya sebagai lembaga dakwah Islamiyyah yang mengharapkan agar santri menjadi manusia yang berkualitas baik dalam hal pengetahuan agama maupun umum, pengalaman, ketrampilan dan berbagai pengertian di bidang pendidikan yang pada nantinya

akan mengembangkan hasilnya pada masyarakat agar terwujud masyarakat yang berkualitas baik segi kepribadian, watak, mental, pengetahuan, ketrampilan dan kesehatan. Disamping pendidikan keagamaan, PPP Al Fathimiyyah, membuat model pendidikan yang diorientasikan pada tujuan khusus yaitu pengembangan potensi santri melalui lembaga pelatihan kader dakwah (LPKD) guna mencetak santri menjadi kader-kader Da'i yang profesional, selain mempunyai wawasan pengetahuan yang luas, juga harus mempunyai ketrampilan, karakter dan etos kerja yang tinggi, sehingga mampu memberikan kontribusi yang berkualitas dan berkuantitas terhadap kebutuhan masyarakat dalam berbagai bidang khususnya ajaran agama Islam.

Hal tersebut dikarenakan, sebagian besar pondok pesantren yang ada khususnya dalam pengkaderan da'i, dilakukan oleh santri putra saja karena mereka mempunyai posisi yang pantas dalam mengemban tugas dakwah. Sedangkan sekarang ini, marak-maraknya tentang pengakuan gender atau bias gender bahwa tidak ada perbedaan jenis kelamin. Terlebih lagi dewasa ini pondok pesantren telah mengalami berbagai pengembangan dan peningkatan baik dari kualitas dan kuantitasnya. Maka dari itu, PPP Al Fathimiyyah bergerak mengembangkan sayapnya untuk mendidik santrinya agar menjadi calon-calon da'i berdaya guna.

LPKD yang dibentuk oleh beberapa santri yang berpotensi dalam rangka membentuk kader-kader da'i sebagai generasi penerus, dalam hal ini adalah Muballig. LPKD merupakan suatu lembaga pendidikan dan pelatihan yang berfungsi dalam mengembangkan santri untuk mencetak da'i yang profesional.

Seperti mengadakan pendidikan dan pelatihan yang berupa: pelatihan-pelatihan berpidato atau ceramah, serta melakukan kegiatan sosial seperti memberikan ceramah ke masyarakat dan lainnya, sehingga bakat santri tersalurkan dan terarah.

Selain itu, dengan adanya perkembangan teknologi, ilmu pengetahuan dan perubahan sosial yang sangat pesat, maka harus disadari bahwa pemberdayaan dan pengelolaan da'i dalam organisasinya perlu dikembangkan dan dimajukan guna kesejahteraan lingkungan sosialnya. Karena sudah menjadi problem dakwah yang disebabkan berkurangnya tenaga da'i atau penggantinya atau ketidakmampuan mengikuti, menyesuaikan gerak dakwahnya dengan situasi masyarakat sebab gerakan dakwah harus bergerak terus sebab sasaran dakwahnya adalah manusia. Sedangkan masyarakat harus terus berkembang selama dunia ini masih ada.

Oleh sebab itu, Pondok Pesantren Al-Fathimiyyah dalam mengembangkan potensi santri melalui kegiatan kader dakwah adalah merupakan suatu hal yang senantiasa difikirkan dan disiapkan. Seperti halnya suatu sikap kepemimpinan adalah merupakan salah satu sikap yang harus diterapkan dalam menyiapkan tenaga penerus, calon-calon kader da'i yang akan menerima estafet sebagai da'i. Sebab adalah suatu hal yang mustahil sebab estafet kader da'i dapat diserahkan kepada personel-personel yang tidak pernah di bimbing dan diajak melaksanakan tugas dakwah.

Dari sini, dapatlah disimpulkan bahwa skripsi ini disusun untuk meneliti bagaimana kegiatan LPKD yang berada di Pondok Pesantren Putri Al Fathimiyyah Tambakberas Jombang sebagai organisasi yang bergerak dalam

mengembangkan santrinya untuk mencetak da'i-da'i yang profesional. Judul yang diangkat adalah "Pengembangan sumber daya santri melalui Lembaga Pelatihan Kader Dakwah (LPKD) di Pondok Pesantren Putri Al Fathimiyyah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang Jawa Timur".

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses pelaksanaan kegiatan pelatihan pidato dalam mengembangkan sumber daya santri di Pondok Pesantren Putri Al-Fathimiyyah Bahrul Ulum Tambakberas Jombang?
2. Bagaimana dampak latihan pidato bagi santri ?
3. Bagaimana dampak latihan pidato bagi masyarakat ?

D. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian
 - a. Untuk mengetahui proses pelaksanaan kegiatan pelatihan pidato dalam mengembangkan sumber daya santri di Pondok Pesantren Putri Al-Fathimiyyah.
 - b. Untuk mengetahui dampak kegiatan LPKD bagi santri.
 - c. Untuk mengetahui dampak kegiatan LPKD bagi masyarakat.
2. Kegunaan
 - a. Sebagai bahan informasi dan pertimbangan bagi lembaga-lembaga dakwah dalam mempersiapkan kader-kader da'i dimasa yang akan datang, khususnya bagi pondok pesantren Al-Fathimiyyah dan bagi pondok-pondok lain dalam mencetak da'i-da'i yang terampil yang

mampu mengemban tugas untuk menyiarkan ajaran agama Islam serta mewujudkan dalam kehidupan masyarakat.

- b. Sebagai bahan masukan bagi pondok pesantren terutama dalam meningkatkan kualitas da'i yang handal.

E. Kajian Pustaka.

Ada beberapa penelitian yang membahas tentang pengembangan sumber daya manusia dan pengkaderan da'i antara lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Johan Amru tentang "*Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Al Asy'ariyyah desa Kalibeber Mojotengah dan Pengembangan sumber daya manusia*" dan Hasan Basri tentang "*Pembinaan santri sebagai kader da'i di Pondok Pesantren Musthofawiyah Purba baru kec. Kotanopan kab. Tapanuli Selatan*", Muhammad Bustomi tentang "*Kaderisasi da'i terhadap santri di Pondok Pesantren Miftahul Mubtadi'in Tanjung Anom Nganjuk*" dan Imam kambali tentang "*Kaderisasi da'i melalui kegiatan muhadhoroh 4 bahasa di yayasan pendidikan Islam Al hidayah majasem Kendal Ngawi*".

Dalam penelitian Johan Amru mengungkapkan dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui 2 bentuk yaitu melalui kesehatan dan pendidikan.

Menurutnya usaha melalui bentuk kesehatan dapat diwujudkan dengan mendirikan poliklinik di pondok tersebut, yang mana poliklinik merupakan usaha nyata dalam peningkatan kesehatan santri pada khususnya dan

masyarakat pada umumnya. Usaha tersebut sangat bermanfaat bagi santrinya yaitu santri akan senantiasa sadar dan selalu memperhatikan kesehatan bahkan ketika mereka kembali ke masyarakat dan akan selalu peduli dengan urusan kesehatan. Selain bentuk kesehatan, juga bentuk pendidikan yaitu melalui pendidikan formal dan non formal yang bertujuan untuk mewujudkan santri yang menguasai informasi teknologi secara teoritis maupun praktis, serta mampu bersaing dalam duni pendidikan nasional.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Hasan Bahri mengungkapkan upaya dan proses pembentukan da'i melalui beberapa aspek. Diantaranya, *pertama*, dengan kurikulum, dengan mengkhususkan pada bidang agama. *Kedua*, dengan silabi disesuaikan dengan GBPP yang berlaku sekarang yakni mata pelajaran yang diajarkan dijenjang Aliyah pada umumnya adalah ilmu-ilmu agama dan menunjukkan ada unsur-unsur upaya pembentukan da'i disamping pengetahuan umum juga pengetahuan agama. Dan *ketiga*, ekstrakurikuler yaitu pelatihan khitobah atau tablig serta kajian kitab-kitab. Jadi, penelitian tersebut dalam pembentukan da'i melalui ketiga aspek tersebut yang merupakan usaha nyata dalam pembentukan da'i.

Begitu juga dengan skripsi Muhammad Bustomi bahwa pengkaderan da'i melalui beberapa bentuk kegiatan seperti kajian kitab-kitab dengan system klasikal dan non klasikal, retorika atau latihan pidato, keorganisasian, penanaman kedisiplinan dan ketrampilan.

Dan selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Imam Kambali, yang mana penelitian ini menggunakan dan mempelajari tentang beragam bahasa sebagai pendekatan dalam pembentukan da'i. Jadi, dalam penelitian ini menggabungkan kegiatan muhadhoroh dengan 4 bahasa yaitu bahasa Indonesia, Arab, Inggris dan Jawa. Hal ini bertujuan untuk melatih, membina dan mempersiapkan santrinya menjadi kader da'i yang mampu mengelola dakwah dan mampu menyampaikan dengan ragam bahasa yang berbeda.

Pada umumnya beberapa penelitian yang telah dilakukan mempunyai kesamaan dengan penelitian yang penulis lakukan, namun setiap penelitian mempunyai penekanan masing-masing. Dan pada penelitian penulis menekankan pada proses pengkaderan yaitu pelatihan. Dalam hal ini peneliti memperhatikan aspek psikologi peserta dan aspek yang mempengaruhi. Dan yang menjadi subyek penelitian penulis adalah santri yang mengikuti kegiatan pelatihan.

F. Kerangka Teoritik

1. Tinjauan tentang pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pembangunan suatu bangsa memerlukan asset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan, tetapi sumber daya manusia adalah yang sangat penting. Hal ini

dapat kita amati dari kemajuan-kemajuan suatu Negara sebagai indikator pembangunan bangsa tersebut. Negara-negara yang miskin sumber daya alamnya, tetapi karena usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang begitu hebat, maka kemajuan bangsa dapat dicapai.

Sumber daya manusia (SDM) dapat dilihat dari dua aspek yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut sumber daya manusia (SDM) penduduk yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan dibandingkan dengan aspek kualitas. Kualitas disini menyangkut mutu SDM yang menyangkut kemampuan, baik fisik maupun non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu, untuk kepentingan ekselerasi suatu pembangunan dibidang apapun, maka peningkatan SDM merupakan prasyarat utama. Kualitas SDM menyangkut aspek fisik dan aspek non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berfikir dan ketrampilan-ketrampilan lain.⁵

Adapun bentuk-bentuk pengembangan sumber daya manusia menurut Bank Dunia, sesuai teori *Human Capital*, sebagaimana dikutip Tajudin Noer Efendi bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) selain ditentukan oleh kesehatan, juga ditentukan oleh pendidikan.⁶ Kesehatan menjadi hal yang sangat penting dalam PSDM karena segala aktifitas manusia akan banyak mendukung kepada kondisi prima manusia. Manusia tidak bisa mencapai

⁵ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998, hal. 1

⁶ Tadjudin Noer Efendi, *Sumber Daya Manusia (SDM) Peluang Kerja dan Kemiskinan*, Yogyakarta: PT Tiara Wacana, 1993, hal. 4

kualitas maksimal dalam berprestasi apabila kondisi fisik tidak mencapai kesehatan yang optimal.⁷

Selain kesehatan, salah satu strategi yang telah lama diterapkan dalam peningkatan kualitas SDM adalah peningkatan pendidikan. Pendidikan dipandang tidak hanya dapat menambah pengetahuan tetapi juga dapat meningkatkan ketrampilan (keahlian) tenaga kerja, pada gilirannya dapat meningkatkan produktifitas. Produktifitas di satu pihak dapat menumbuhkan ekonomi, di lain pihak dapat meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan penduduk.⁸

Adapun upaya PSDM melalui bentuk pendidikan yakni dengan latihan atau pelatihan dan pengembangan. Karena latihan akan membentuk dasar dengan menambah ketrampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memperbaiki prestasi dalam jabatan yang sekarang atau mengembangkan potensinya untuk masa yang akan datang. Sedangkan pengembangan dapat dirumuskan sebagai pembentuk tingkah laku melalui pengalaman. Pengembangan tersebut membangun kekuatan dan membantu mengatasi kelemahan-kelemahan dan memberi kepastian bahwa organisasi telah menyediakan tenaga-tenaga ahli yang diperlukan.⁹

Menurut M.M. Papayungan dalam buku "*Sumber Daya Manusia: Untuk Indonesia Masa Depan*" mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan, ketrampilan dan kapasitas

⁷ *Ibid*, hal.17

⁸ *Ibid*.

⁹ Michael Armstrong, *Seni Pedoman manajemen, Manajemen SDM*, Jakarta: PT Gramedia, hal. 208

dari semua penduduk suatu masyarakat. Menurutnya lagi, bahwa sumber daya manusia dapat dikembangkan melalui banyak cara. Yang paling *utama* melalui pendidikan formal, mulai dari sekolah dasar, sekolah menengah, sampai ke akademi dan perguruan tinggi. *Kedua*, sumber daya manusia juga dikembangkan di tempat kerja melalui program latihan sistematis maupun latihan informal pada perusahaan yang mempekerjakannya atau melalui keanggotaan dalam berbagai organisasi sosial, politik, budaya dan agama. *Ketiga*, „*pengembangan diri sendiri*“, dimana seseorang atas inisiatif sendiri berusaha mendapatkan pengetahuan, ketrampilan dan kapasitas yang lebih besar melalui kursus-kursus, bacaan atau belajar pada orang lain.¹⁰

Upaya dalam pengembangan sumber daya manusia sangat perlu mendapat perhatian. Dalam hal ini ada sedikitnya tiga hal penting yang perlu mendapat perhatian. *Pertama*, kerangka sistem sosial yang ideal, *kedua*, kondisi riil kehidupan sosial dan posisi masyarakat di dalam berbagai sektor dan *ketiga*, upaya strategis yang dapat dilakukan untuk memberdayakan masyarakat.¹¹ Adapun karakteristik kualitas Sumber Daya manusia mencakup delapan aspek: kesehatan jasmani dan rohani, ekonomi yaitu berkecukupan dalam bidang apapun, pendidikan yaitu profesional dan kepribadian yang baik, keagamaan yaitu mengamalkan keimanan dan

¹⁰ Papayungan, *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia menuju masyarakat Industrial Pancasila*, (Sumber Daya Manusia: Untuk Indonesia Masa Depan), Himpunan makalah dari seminar Nasional SDM yang diselenggarakan ICMI, FCHI, KCBI dan PIKI, Jakarta: diterbitkan atas kerjasama ICMI, PT Cita Putra Bangsa dan penerbit Mizan, 1997, hal. 109

¹¹ M. Amin Rais, *Tauhid Sosial: Formula menggempur kesenjangan*, Bandung: Mizan, 1998, hal. 31

ketakwaan yang diyakini, mental psikologi yaitu mental kemandirian dan inovatif, sosial budaya, lingkungan alamiah, ketahanan dan keamanan serta membina keselamatan dan rasa aman yang mantap.¹²

Dengan demikian, seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia berkaitan erat dengan tujuan pembangunan maka pembangunan membutuhkan masyarakat atau SDM yang berkualitas, sebaliknya pengembangan Sumber Daya manusia merupakan sasaran utama daripada pembangunan, sehingga tujuan pengembangan secara keseluruhan dapat tercapai.

2. Diklat sebagai wadah pengkaderan.

a. Pengertian diklat secara umum.

Pelatihan adalah suatu proses, yaitu suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan SDM dalam suatu organisasi.¹³ Dan manajemen SDM secara umum didefinisikan sebagai pendekatan strategi dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja didalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, serta memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.¹⁴ Atau manajemen adalah keseluruhan proses kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara formal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

¹² Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: PT Bumi Akasara, Cet. 3 2005, hal. 3-4

¹³ Ibid, hal.10

¹⁴ Michael Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, hal. 5

Sistem kediklatan berfungsi sebagai wahana formal yang sekaligus berperan sebagai instrument yang menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam upaya mencapai masyarakat yang maju, tangguh, dan mandiri berdasarkan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat.

Dalam peningkatan, pengembangan dan pembentukan SDM dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Ketiga upaya ini saling terkait, namun pelatihan pada hakekatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Secara operasional dapat dirumuskan, bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan yang dilakukan oleh tenaga professional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja para peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Kegiatan pelatihan erat kaitannya dengan pekerjaan peserta atau tugas-tugas yang akan datang yang dibebankan kepadanya pada masa yang akan datang. Begitu juga dengan peserta LPKD, Mereka dilatih dan dididik untuk menjadi da'i-da'i yang professional yang mana seorang da'i memegang beban berat yang berupa tugas-tugas yaitu membawa Risalah atau ajaran agama yang kaffah.

Secara umum, pendidikan dan pelatihan (diklat) dinilai sangat penting berdasarkan beberapa pertimbangan sebagai berikut¹⁵:

- a) Perlunya mengorientasikan tenaga kerja baru. Tenaga kerja yang baru memasuki dunia kerja dalam suatu lembaga perlu mengenal dan memahami bidang pekerjaannya.
- b) Perlunya pelatihan penyegar bagi tenaga yang diangkat tanpa persiapan sebelumnya. Bagi tenaga seperti ini diperlukan latihan penyegar (refreshing), agar dia siap bekerja.
- c) Perlunya latihan khusus bagi tenaga untuk kegiatan tertentu. Karena banyak lembaga-lembaga yang memerlukan tenaga yang memiliki kecakapan khusus.
- d) Perlunya pelatihan bagi tenaga yang akan ditugaskan untuk organisasi yang berhubungan dengan adanya penemuan-penemuan baru.
- e) Perlunya pelatihan bagi pengawas, tenaga eksekutif (pemimpin), dan bagi tenaga yang bertugas memberikan pelayanan bagi masyarakat. Karena itu, pelatihan dalam bidang hubungan masyarakat perlu dikembangkan secara efektif.

b. Bentuk-bentuk pelatihan.

Bentuk-bentuk pelatihan yang digunakan untuk mengembangkan peserta pelatihan antara lain¹⁶:

- Belajar sambil bekerja (Learning on the job)

¹⁵ Oemar hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan; Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan; Pendekatan terpadu*, hal. 32-33

¹⁶ *Ibid*, hal. 36

- Belajar melalui observasi (Asistn yang diperbantukan)
- Tugas khusus
- Kuliah (Lectures)
- Pemecahan masalah (Problem Solving)
- Latihan (Coaching)
- Penyuluhan (Counseling)
- Bacaan-bacaan khusus yang direncanakan
- Kursus study (Study Course)
- Konferensi dan seminar
- Kepanitiaan (Committee)
- Pertemuan-pertemuan khusus
- Program pengembangan manajemen oleh perguruan tinggi
- Satuan-satuan tugas
- Form sistem (penempatan calon pada cabang-cabang organisasi atau lembaga)
- Desentralisasi struktur organisasi
- Kegiatan-kegiatan kemasyarakatan.

3. Proses Pelatihan

Adapun proses pelatihan meliputi beberapa tahap yaitu:

a. Tahap persiapan

Penyusunan suatu rencana pelatihan berdasarkan pendekatan keterpaduan seyogyanya mempertimbangkan suatu faktor dan

komponen-komponen yang ada, supaya dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

Berdasarkan pendekatan tersebut, maka persiapan pelatihan dilakukan melalui beberapa langkah, yaitu:¹⁷

1. Analisis Masalah

Untuk memulai sebuah pelatihan diperlukan analisis masalah. Analisis ini digunakan untuk menguatkan landasan pemikiran dari rencana kegiatan pelatihan. Analisis ini meliputi: visi, kebutuhan dasar, target dan segmentasi peserta.

2. Visi Pelatihan.

Visi merupakan gambaran ideal yang dicita-citakan dari pelatihan. Visi pelatihan ini yaitu mengembangkan kemandirian, kepemimpinan, dan spiritualitas santri dalam mewujudkan peran pesantren di masyarakat.

3. Target Pelatihan.

Yaitu pencapaian maksimal yang ingin diraih dalam pelatihan seperti: membentuk kualitas kemandirian santri, membentuk kualitas kepemimpinan santri, meningkatkan keahlian santri dalam membangun sosial ekonomi pesantren. Dan lain-lain.

4. Perumusan Tema

¹⁷ Rofiq A dkk, *Pemberdayaan Pesantren*, Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005, hal. 54

Tema pelatihan merupakan gambaran mimpi atau cita-cita yang ingin diwujudkan dari proses tersebut. Tema juga merupakan gambaran ideal dari harapan yang ingin dicapai dari pelatihan.

5. Penyusunan Materi

Yaitu penempatan materi yang disesuaikan dengan orientasi dan kebutuhan yang akan dicapai dari proses pelatihan.

6. Perencanaan Pelatihan

Yaitu implementasi dari konsep pelatihan, yaitu dirumuskan kedalam konsep perencanaan (operasional) pelatihan berupa waktu, materi dan target.

7. Seleksi Peserta

Tahap ini digunakan untuk memetakan atau klasifikasi peserta yang diambil dari data riwayat hidup peserta, pemetaan ini bermanfaat untuk mencari model pendekatan serta format pelatihan yang akan diterapkan.

8. Metode Seleksi

Interview: wawancara langsung kepada calon peserta mengenai kehidupan keluarga, pengalaman pendidikan, hobi dan harapan peserta.

Tugas Tulis: seleksi ini digunakan untuk mengukur aspek intelektual peserta, terutama dalam menyampaikan pemikiran ke atas kertas kerja.

Identifikasi peserta: pengelompokan peserta yang didasarkan atas jenjang pendidikan, umur, dan kecerdasan intelektual.

b. Tahap pelatihan

Tahap pelatihan, terdiri dari empat tahap yakni: Tahap pendahuluan, pengembangan, kulminasi dan tindak lanjut¹⁸. Untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

1) Tahap Pendahuluan

Tahap ini adalah tahap perumusan harapan dan tujuan peserta yaitu menyatukan visi dan keinginan peserta dalam mengikuti pelatihan. Kegunaan dari tahapan ini adalah agar peserta turut terlibat dalam perumusan tujuan dan materi pelatihan, sehingga tumbuh proses partisipasi peserta selama pelatihan berlangsung.¹⁹

2) Tahap pengembangan

Yaitu fase eksplorasi peserta melalui metodologi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang menyentuh aspek: kognitif, afektif dan psikomotorik. Serta dipandu oleh materi-materi pelatihan yang menjadi media pengantar bagi peningkatan aspek-aspek tersebut.²⁰

¹⁸ Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber daya manusia; manajemen pelatihan ketenagakerjaan*, hal. 79

¹⁹ Rofiq A dkk, *Pemberdayaan Pesantren*, hal.56

²⁰ Ibid, hal. 57

Tahap pengembangan meliputi²¹:

- a. Pelaksanaan unit sesuai dengan rencana yang telah disusun oleh kelompok peserta dengan kemungkinan adaptasi sesuai dengan situasi kondisi, masalah dan perubahan serta penyesuaian yang diperlukan.
- b. Kegiatan tatap muka dengan pelatih yakni melaksanakan kegiatan belajar dalam rangka unit harian dan unit pelajaran untuk tiap topik yang telah direncanakan.
- c. Kegiatan berstruktur, kelompok peserta mengerjakan tugas-tugas, seperti membuat laporan, berdiskusi, demonstrasi, eksperimen, kerja kelompok dan sebagainya sebagai tindak lanjut kegiatan tatap muka.
- d. Kegiatan mandiri, yaitu mendalami dan memperluas penguasaan materi pelajaran, baik bersumber dari bacaan sumber bacaan pelengkap dan lain-lain.
- e. Kegiatan kelompok yang berkenaan dengan pemecahan masalah yang ditemui dalam kegiatan-kegiatan sebelumnya dalam bentuk diskusi dan kerja kelompok, dan latihan simulasi dan sebagainya.
- f. Kunjungan instansional, sebagai studi perbandingan bagi kelompok demi untuk perbaikan dan peningkatan kerja unit masing-masing kelompok.

²¹ Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber daya manusia; manajemen pelatihan ketenagakerjaan*, hal. 80

- g. Pemupukan hubungan kerjasama dengan masyarakat demi kelancaran pelaksanaan kegiatan, perluasan dan pengabdian sosial, koleksi informasi yang berguna.

3) Tahap kulminasi

Pameran

Pameran dimaksudkan untuk menunjukkan secara menyeluruh semua produk yang dihasilkan oleh kelompok peserta isi pameran berkenaan dengan semua hasil yang telah dikerjakan baik oleh peserta, maupun oleh sasaran masyarakat yang terlibat

Seminar akhir

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

Pembuatan laporan individual dan kelompok

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

4) Tahap tindak Lanjut

Tahap tindak lanjut adalah suatu tahap transisi, dimana berlangsungnya proses penempatan dan pembinaan terhadap para

lulusan pelatihan. Dalam konteks ini berlaku pada penempatan lapangan kerja dan pembinaan ketenagaan secara berkesinambungan.

Kesulitan mulai lebih terasa, khususnya untuk menempatkan lulusan pelatihan sedangkan kesempatan kerja belum tersedia. Dalam kondisi ini, dituntut keberanian dari pihak pengambil keputusan, misalnya menyediakan suatu proyek cipta kerja dengan bantuan modal dan pembinaan manajemen yang teratur dan berencana. Jika mungkin, tentu akan baik sekali jika kesempatan kerja itu telah tersedia secara khusus.

c. Tahap evaluasi atau penilaian

Tahap evaluasi merupakan tahap terakhir atau tahap penentuan berhasil atau tidaknya suatu pelatihan. Secara umum, bentuk evaluasi terdapat dua bentuk yaitu²²:

a. Bentuk evaluasi dengan cara tertulis bebas.

Yaitu dalam bentuk ini para peserta diberi lembaran kertas evaluasi untuk menuliskan pendapatnya dengan secara bebas dalam memberikan penilaian terhadap bagian atau keseluruhan pelatihan yang sudah berjalan.

b. Bentuk evaluasi dengan cara lisan bebas.

²² Mangun Hardjasa, *Pembinaan: Arti dan metodenya*, Yogyakarta: kanisius, 1986, hal. 141-145

Dalam metode ini para peserta juga diberi lembaran kertas yang telah tersedia dengan cara bebas dalam memberikan penilaian terhadap keseluruhan pelatihan yang sudah berjalan.

Dari kedua metode diatas sangat membantu para pelatih dalam melaksanakan program yang telah berjalan, karena tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui sejauh mana program pelatihan mendapatkan suatu gambaran mengenai kemungkinan dalam melakukan evaluasi itu dengan baik dan berkesinambungan.

Proses pengkaderan dakwah atau dikenal sebagai pengkaderan da'i dapat dilihat dari sejarah pengkaderan zaman Rosulullah SAW, sebagai panutan seluruh umat Islam didunia yang dari dulu sampai sekarang mempunyai pengaruh yang kuat dan penting.

Rosulullah hadir ditengah-tengah masyarakat jahiliyyah, yakni keadaan dunia penuh kekacauan dan kegelapan terutama dalam hal moral. Kehadiran beliau sangat diharapkan karena ia hadir sebagai Rahmat bagi seluruh alam. Saat itulah Nabi Muhammad ke bumi membawa kabar gembira dan peringatan yaitu agama Islam.

Adapun yang mula-mula memeluk Islam adalah istri beliau Siti Khadijah, Ali bin Abi Tholib dan Zaid bin Haritsah. Dan setelah itu Nabi segera menyeru kepada Abu Bakar dan ia pun segera beriman dan memeluk agama Islam.

Setelah itu banyak sekali sahabat-sahabat Nabi yang memeluk Islam. Mereka itu dinamakan "Assabiqunal Awwalun" artinya orang-

orang terdahulu dan pertama masuk Islam. Mereka itu antara lain, Ustman bin Affan, Zubair bin Awwam, Sa'ad bin Abi Waqqas dan orang qurais lainnya.

Mereka adalah sebagai kader Rasulullah pertama dengan segala ketulusan hati masing-masing siap untuk membantu Rasulullah dalam menegakkan Islam. Pada waktu itu dakwah Rasulullah masih sembunyi-sembunyi dan sementara itu Nabi menjadikan rumah Arqam bin Abil Arqam sebagai pusat atau tempat memberikan bimbingan dan penggemblengan para pengikutnya, yang kemudian penulis sebut dengan kaderisasi da'i yang pertama pada masa Rasulullah. Dari rumah inilah kemudian lahirlah sahabat Rasulullah sebagai kader da'i yang tangguh, yakni mereka yang memiliki persyaratan sebagai berikut:

- a. memiliki ketangguhan iman.
- b. Memiliki ketahanan mental dan kesediaan untuk berkorban apa saja.
- c. Memiliki rasa solidaritas yang tinggi diantara mereka.²³

Pada dasarnya metode yang dilakukan dalam pengkaderan da'i yang dijalankan di Mekkah juga dipergunakan oleh Rasulullah ketika beliau sampai di Madinah, yakni pertama-tama beliau mendirikan masjid (sebagai wadah kesatuan sosial yang mempunyai fungsi kompleks), mempersaudarakan kaum Anshar dan Muhajirin, maka terbentuklah jiwa

²³ Muhammad Djazman, *Muhammadiyah Peran Kader dan Pembinaannya*, Surakarta : Muhammadiyah Press, 1989, hal 31

solidaritas yang tinggi diantara mereka dan mengadakan perjanjian dengan non muslim di Madinah.²⁴

Selain sistem pengkaderan da'i diatas, Rasulullah juga mekai jalur formal yaitu dalam melantik para pejabat yang akan ditugaskan menyebarkan agama Islam diberi nasehat. Dalam hal ini Rasulullah pernah memberi nasehat kepada Mu'adz bin Jabal dan abu Musa al Asyari yang mengandung tuga nasehat utama dalam berdakwah yakni :

1. mengadakan apersepsi, yaitu mengadakan peninjauan di lokasi dakwah (penelitian). Dengan mengadakan apersepsi terhadap lokasi dakwah akan diketahui situasi dan kondisi yang dihadapi obyek dakwah, tepat sehingga akan mencapai hasil yang maksimal dengan biaya yang seminimal mungkin.
2. pemilihan sekala prioritas, yakni dari apersepsi kemudian mengadakan identifikasi masalah tersebut dengan menggunakan skal prioritas yakni memilih program dakwah yang sesuai dengan kebutuhan mereka yang lebih penting dan mendesak serta terjangkau kader oleh da'i itu sendiri.
3. Menjauhi tindakan yang menyakiti hati, yakni dalam perkataan maupun perbuatan dan tindakannya selalu bijaksana mempermudah ditidak mempersulit.²⁵

²⁴ *Ibid* hal 32

²⁵ Faturrahman, *Al Haditsun Nabaw*, Kudus: Menara Kudus, 1979, hal 153-154

4. Dampak LPKD bagi peserta atau santri

Islam adalah agama risalah yang harus disampaikan, baik melalui lisan maupun tulisan. Seiring dengan dinamika yang penuh gejolak perubahan akibat kemajuan teknologi, perkembangan ekonomi, persaingan internasional, dan perubahan lingkungan hidup, maka dakwah sangatlah penting, lebih-lebih peran seorang da'i sebagai fasilitator agama Islam (dakwah).

Dakwah bagi seorang da'i merupakan lahan amal dan percobaan. Sebab da'i dalam hal ini bukan sekedar orang yang dapat menyampaikan pengetahuan Islam kepada orang lain, tetapi juga dapat mempengaruhi orang lain dengan jalan memantapkan dan menarik al mad'uw menuju kebaikan dan petunjuk terhadap Islam.

Seorang da'i dalam melakukan aktifitasnya sebagai fasilitator Islam atau dakwah, secara tidak langsung juga mempengaruhi pribadi da'i itu sendiri baik dari pengetahuan, sikap, akhlaknya. Diantaranya adalah:

1. Dapat mengembangkan jamaah dalam segala bentuk aktivitasnya.

Yang dimaksud jamaah disini adalah mengembangkan jamaah yang akan menambah jumlah orang yang beramal untuk Islam. Ini merupakan bentuk pengembangan kuantitas. Mengembangkan jamaah dengan menambah pengetahuan dan wawasannya tentang Islam.

Kedua hal tersebut merupakan kewajiban seorang da'I demi

kelangsungan amal Islami untuk mencapai sarannya.²⁶ Bentuk seperti ini, ketika ia berhasil membimbing seorang mad'u, maka ia dapat memperkaya pengalaman baru dalam bidang dakwah dan akan dapat melakukan yang lebih baik lagi di medan dakwah.

2. Bertambahnya pengetahuan terhadap amalan dakwah. Setelah melaksanakan beberapa pelatihan, pengetahuan peserta akan semakin bertambah atau dalam, apalagi setelah mereka menerapkan dan melaksanakannya. Praktek dan pelaksanaan adalah sesuatu yang kongkrit, dan dengan pelaksanaan ini seorang da'i dapat sampai pemahaman dakwah bahkan sekaligus mendalaminya.²⁷
3. Pewarisan dan penyeleksian. Pewarisan ini mempunyai hubungan yang erat dengan kemampuan da'i atau calon da'i dalam hal memberikan keteladanan kepada masyarakat. Maka dari itu, calon da'i atau da'i harus dapat menerapkan dan menerapkan pengetahuan yang berkaitan dengan kewajibannya. Seperti da'i harus mewariskan kepada masyarakat sesuatu yang dapat menghiasi dirinya, seperti akhlak, perilaku, sikap hidup, ilmu, amal dan kesungguhan. Jika da'i dapat menerapkan dan dapat diterima oleh masyarakat maka akan memperoleh kebaikan yang sangat banyak karena mereka merasa bahwa masyarakat senantiasa menganggap dirinya bermanfaat bagi masyarakat dan semuanya, begitupun sebaliknya, ketika masyarakat

²⁶ Ali Abdul Halim Mahmud, *Dakwah Fardiyah: metode membentuk pribadi muslim*, Jakarta: Gema Insani Press, 1995, hal. 376

²⁷ Ibid, hal. 380

merasa tidak nyaman maka mereka mendapatkan tanggapan yang negative.²⁸ Maksud semua itu ialah bahwa menyeleksi mad'u memberi dampak kepada da'i dalam melakukan tugas dilapangan dengan sangat hati-hati dan benar-benar selektif mengenai sifat-sifatnya dan dapat memahami sifat-sifat dari masyarakat itu sendiri.

5. Dampak latihan pidato bagi masyarakat.

Dakwah dilakukan dengan segenap kemampuan untuk mencapai tujuan dengan segala kebijakan, wasilah dan muatannya. Da'I juga berusaha semaksimal mungkin untuk mendidik al mad'u dengan pendidikan yang kompleks untuk mengantarkan al mad'u agar mencapai ketiga tahap dakwah tersebut yang merupakan tujuan pokoknya.

Apabila para da'i berhasil menyampaikan penerima dakwah ke tahap tersebut, berarti ia telah dapat memanfaatkan waktu dengan sangat efektif sehingga penerima dakwah dapat ditempatkannya pada kedudukan yang tepat dalam amal Islami hingga ia dapat mempengaruhi yang lain dengan kebajikannya. Kemudian al mad'u mengambil jalan menuju tahap tahap asasi dalam dakwah, sehingga ia dapat memberi andil dalam membentuk masyarakat Islam.

Kematangan dan keberhasilan penerima dakwah dapat dilihat pada aspek penting, yaitu ruh atau jiwanya, akal atau pikirannya, dan akhlaknya.

²⁸ Ibid, hal. 383

A. Pada Ruh atau jiwa al mad'u²⁹.

Dakwah yang dilakukan da'i terhadap al mad'uw bertujuan agar ia memperoleh hasil yang sangat baik dalam memelihara ruh dan membentangkan jalan dihadapannya untuk berhibungan dengan Allah SWT.

Apabila penerima dakwah telah dapat menempuhnya hingga tuntas maka ruhnya menjadi bersih, meningkat dan hubungannya dengan Allah menjadi baik, sehingga memberikan dampak pada ruh Al Mad'uw (masyarakat), yaitu memberikan dampak atau memberikan pengaruh pada jiwa mereka. *Pertama*, dapat merasakan adanya Sang Maha Pencipta dalam jiwa mereka, pada semua waktu dan tempat. *Kedua*, jiwa mereka bertambah bersih dan semakin meningkatkan ketaqwaan. *Ketiga*, menghadapkan diri kepada Allah SWT serta berusaha memperoleh cinta dan ridhoNya.

B. Terhadap akal al mad'uw.³⁰

Ada empat prinsip yang digunakan dalam memelihara dan mendidik akal yang memberikan dampak yang positif, yaitu membersihkan hal-hal yang berhubungan dengan akal dari kebohongan dan kebatilan, membatasi lapangan akal pada apa yang dapat dijangkaunya dan menjauhi apa yang tidak mampu dijangkaunya, mengajak akal untuk memikirkan, memperhatikan dan merenungkan segala aturan sehingga akan menambah keimanan dan

²⁹ Ibid, hal. 328

³⁰ Ibid, hal. 332

petunjuk, menuntut akal untuk bersikap teguh dan tidak goyah dalam menghadapi segala sesuatu sebelum diyakini kebenarannya.

C. Terhadap akhlak al mad'uw.³¹

Perbaikan akhlak penerima dakwah merupakan tugas da'i dalam dakwah, dan dalam hal ini hendaknya menyadari bahwa manusia masing-masing berbeda-beda dan seharusnya da'I menyesuaikan dengan karakter al mad'uw masing-masing. Seperti: al mad'u mungkin seorang yang jahil, tidak bias membedakan yang haq dan batil. Maka al mad'uw semacam ini dapat diobati dengan memberikan pengertian dan pemahaman.

Dengan memberikannya perhatian dalam bersikap, membimbingnya menuju akhlak yang mulia maka dapat memberi dampak yang positif bagi masyarakat yaitu selalu mengikuti dan menanamkan ke dalam jiwanya serta melaksanakannya sesuai dengan ajaran Islam. Sesungguhnya dakwah bertujuan untuk mewujudkan hasil yang baik pada akhlak al mad'u, sehingga akhlaknya sesuai dengan tuntutan akal dan syara'.

³¹ Ibid, hal. 337

F. METODE PENELITIAN

1. Penentuan Subyek dan Obyek Penelitian

a. Penentuan Subyek Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian lapangan atau field research yaitu penelitian yang dilakukan di tempat terjadinya gejala-gejala.³²

Untuk mendapatkan data obyektif mengenai suatu obyek penelitian yang sedang diteliti, perlu adanya subyek penelitian adalah:

- Pengasuh Pondok Pesantren Al Fathimiyyah.
- Pengurus LPKD
- Santri yang mengikuti LPKD
- Masyarakat

b. Penentuan Obyek Penelitian

Adapun yang menjadi obyek penelitian adalah pokok bahasan dari penelitian yang akan diteliti oleh penulis. Obyek penelitian ini tentang pengembangan sumber daya santri melalui lembaga pelatihan kader dakwah yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Al Fathimiyyah yaitu proses pelatihan LPKD dan dampaknya bagi santri dan masyarakat.

2. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa metode yang disesuaikan dengan macam-macam data yang akan dikumpulkan. Adapun metode-metode tersebut adalah:

b. Observasi

³² Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas UGM, 1980, hal. 136.

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang fenomena-fenomena yang diteliti.³³ Dalam metode observasi ini dilakukan secara non-partisipan yaitu peneliti tidak terlibat atau terjun langsung melainkan penulis hanya mengamati jalannya kegiatan.

Metode ini penulis gunakan sebagai metode pelengkap yaitu:

1. Untuk melengkapi data yang diperoleh dari hasil interview.
2. Untuk memperkuat dan menguji kebenaran data yang diperoleh dari hasil interview.

c. Wawancara/Interview

Wawancara atau interview adalah pengumpulan data dengan tanya jawab atau cara untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden.³⁴ Interview yang penulis maksud adalah interview bebas terpimpin yaitu penulis mengadakan tanya jawab dengan bebas berlandaskan interview guide serta pengembangannya. Pertanyaan-pertanyaan yang ada ditujukan kepada responden penelitian yaitu Kyai, pengurus pondok, pengurus organisasi LPKD, peserta LPKD dan masyarakat.

Metode wawancara digunakan untuk memperoleh data tentang:

- Proses kegiatan LPKD dalam mengembangkan sumber daya santri.
- Dampak LPKD bagi santri dan masyarakat.

³³ Moh. Pabundu Tika, *Metode Penelitian Geografi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997, hal. 121

³⁴ Misri Singarimbun dan Sofian Effendi (ed), *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 1995, hal. 192

d. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode yang menggunakan dokumen-dokumen sebagai acuan atau mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, surat kabar, majalah dan sebagainya.³⁵

Dengan cara ini penulis ingin mengetahui langsung catatan penting yang ada pada LPKD mengenai sejarah berdiri dan perkembangannya, struktur organisasi, kondisi pondok pesantren, bentuk-bentuk kegiatan dan peran dakwah dalam Islam.

3. Metode Analisis Data

Menurut proses sifat dan analisis datanya penelitian skripsi ini termasuk kedalam penelitian deskriptif yang bersifat eksploratif yaitu yang bertujuan menggambarkan keadaan atau status fenomena.³⁶

Dalam menganalisa data yang diperoleh, penulis menggunakan analisa data kualitatif yaitu dengan mengolah data dalam bentuk kalimat dan dalam pembahasan menggunakan deskriptif analisis yaitu metode yang bertujuan membuat gambaran, faktual dan akurat mengenai data serta sifat-sifat yang berhubungan dengan fenomena-fenomena yang diteliti.

Adapun langkah-langkah dalam metode skripsi ini adalah mengumpulkan data, menyusun/mengklarifikasikannya, menganalisa dan menginterpretasikan tentang arti data itu untuk memperoleh kesimpulan.

³⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta, 1983, hal. 188

³⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, hal. 209

4. Metode Keabsahan Data.

Untuk memperoleh keabsahan data agar hasil penelitian ini benar-benar dapat dipertanggungjawabkan dari segala segi, maka digunakan metode pemeriksaan keabsahan data dengan teknik ketekunan pengamatan. Ketekunan pengamatan bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal tertentu secara rinci.³⁷

Adapun langkah-langkah yang diambil adalah dengan melakukan observasi atau pengamatan dengan teliti untuk mengumpulkan data-data yang diperlukan kemudian menganalisis dengan teori-teori yang ada sehingga terdapat kesesuaian teori bahkan akan muncul suatu teori baru.



³⁷ Lexi J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001, hal. 177



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah mengadakan penelitian dilapangan secara seksama tentang pengembangan sumber daya santri melalui Lembaga Pelatihan Kader Dakwah di Pondok Pesantren Putri Al Fathimiyyah Bahrul Ulum Tambakberas JOmbang, maka penulis dapat mengambil kesimpulan mengenai data atau informasi yang penulis temukan, seperti yang dipaparkan dalam bab III.

Adapun kesimpulan yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan kegiatan Lembaga Pelatihan Kader Dakwah (LPKD) adalah kegiatan yang sengaja dilakukan dan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mencari kader kader da'i di masa akan datang, dengan memberikan pelatihan pelatihan yang bertujuan membentuk kader kader da'i yang terampil dan professional yang sesuai dengan dakwah dan ajaran Islam.
2. Adapun proses kegiatan LPKD dalam mengembangkan sumber daya santri adalah meliputi sebagai berikut:
 - a. Perencanaan yaitu hal hal yang perlu diperhatikan dan dipersiapkan sebelum pelaksanaan kegiatan LPKD meliputi: menentukan visi dan misi LPKD, merumuskan tujuan LPKD, menyusun strategi

pembelajaran, penyeleksian anggota baru, sistem pengelolaan kelas, menentukan pembimbing dan penceramah dan memfasilitasi jalannya kegiatan.

- b. Pelaksanaan kegiatan LPKD meliputi: waktu pelaksanaan kegiatan, tempat dan fasilitas pelaksana, prosedur pelaksanaan, mekanisme dan susunan acara pelaksanaan dan evaluasi atau penilaian.
- c. Hasil yang dicapai dari pengembangan sumber daya santri melalui kegiatan LPKD : menumbuhkan mental keberanian khususnya dalam berpidato, menumbuhkan minat dan bakat santri yang dulunya merupakan bakat terpendam, menumbuhkan minat santri dalam berpidato, anggota LPKD mampu berpidato dengan baik dan benar, dari anggota LPKD yang eksist akan menjadi bagian dari pengurus LPKD.

3. Dampak pelatihan pidato bagi peserta

Kegiatan pelatihan pidato mempunyai pengaruh atau dampak positif maupun negative bagi peserta. Diantara dampak positif adalah:

- a. Terhadap psikis (jiwa) peserta yang berupa menumbuhkan mental keberanian dan lebih percaya diri.
- b. Menambah wawasan dan pengetahuan peserta terutama tentang pidato.
- c. Membentuk tingkah laku yang positif.

Sedangkan dampak negatifnya adalah:

- a. Mengurangi keefektifan terhadap kegiatan pelatihan
- b. Pada psikis peserta yaitu timbulnya rasa jenuh, bosan dan malas dikarenakan materi, metode dan sistem acara yang monoton.

4. Dampak pelatihan pidato bagi masyarakat.

Tidak jauh berbeda dengan dampak terhadap peserta, pelatihan pidato bagi masyarakat juga memberi dampak positif maupun negative bagi masyarakat. Diantara dampak positif adalah:

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan terutama tentang ajaran Islam.
- b. Menumbuhkan kesadaran terutama ajaran agama
- c. Menimbulkan sifat komunikatif antara masyarakat dan penceramah (da'i).

Sedangkan dampak negatifnya adalah keterlambatan dan kurang konsisten anggota LPKD untuk mengisi ceramah sehingga timbul rasa bosan dan jenuh menunggu lama. Hal ini dikarenakan kurangnya koordinasi panitia dan peserta LPKD.

B. Saran

Setelah memperhatikan beberapa hal yang berkaitan dengan permasalahan serta hasil penelitian, maka berikut ini ada beberapa saran

yang dapat dikemukakan dan semoga dapat bermanfaat bagi kelangsungan kegiatan LPKD di PPP Al Fathimiyyah :

1. Kepada Pengurus

- a. Kegiatan yang sudah ada hendaknya dipertahankan bahkan ditingkatkan kualitasnya, karena keberhasilan dakwah tergantung kepada yang membawa pesan atau da'i yang akan membawa warna baru dalam menyampaikan ajaran-ajaran Islam atau amar ma'ruf nahi munkar dalam masyarakat.
- b. Walaupun program pelatihan telah terlaksana dengan baik dan hasil yang optimal pula tetapi ada baiknya untuk mengadakan kegiatan pengkaderan pasca pelatihan bagi peserta pelatihan yang nantinya akan lebih terasah dan menambah pengetahuan, ketrampilan dan wawasan peserta.
- c. Selalu mengkoordinir anggota.

2. Kepada anggota LPKD

- a. Agar mendukung terlaksananya kegiatan LPKD dalam mengembangkan sumber daya santri dan aktif di dalamnya serta berpartisipasi mensukseskan semua kegiatan dengan bantuan moril maupun materiil.
- b. Senantiasa meningkatkan kualitas pidato secara benar dan sesuai ajaran agama Islam.

- c. Terus meningkatkan semangat dakwah dalam menyampaikan ajaran ajaran Islam atau amar ma'ruf' nahi munkar dalam masyarakat.
- d. Menjaga hubungan rekan kerja yang baik.

C. Kata Penutup

Syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT. Atas segala limpahan rahmat, taufiq dan hidayahNya sehingga proses penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Tanpa bantuan dan dukungan tersebut, tentunya skripsi ini tidak dapat selesai dengan baik.

Penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun bagaimanapun kekurangan dan kelemahannya, inilah sebuah karya yang merupakan hasil dari proses study selama beberapa tahun di jurusan pengembangan masyarakat Islam fakultas dakwah. Oleh karena kelemahan dan kekurangan tersebut maka saran, kritik dan masukan yang bersifat membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan. Semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi penyusun khususnya dan siapapun dia yang membaca skripsi ini umumnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT jualah segala urusan kita kembalikan. Hanya Engkaulah yang kami sembah dan hanya Engkaulah yang kami mohon pertolongan, Amin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta, 1983
- Armstrong, Michael *Seni Pedoman manajemen, Manajemen SDM*, Jakarta: PT Gramedia
- Badadu, Yusuf Syarif, *Kamus Umum Bhs Indonesia*
- Barnadib, Imam, *Dasar-dasar Kependidikan Memahami Makna dan Perspektif beberapa Teori Pendidikan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996
- Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan terjemahannya*, CV Jaya Sakti, Surabaya, 1997
- Djazman, Muhammad *Muhammadiyah Peran Kader dan Pembinaannya*, Surakarta : Muhammadiyah Press, 1989
- Efendi, Tadjudin Noer, *Sumber Daya Manusia (SDM) Peluang Kerja dan Kemiskinan*, Yogyakarta: PT Tiara Wacana, 1993
- Faturrahman, *Al Haditsun Nabaw*, Kudus: Menara Kudus, 1979
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas UGM, 1980.
- Hamalik, Oemar, *Pengembangan Sumber daya Manusia: Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: PT Bumi Akasara, Cet. 3 2005
- Hardjasa, Mangun, *Pembinaan: Arti dan metodenya*, Yogyakarta: kanisius, 1986
- Helmy, Masdar, *Dakwah dalam Alam Pembangunan*, Semarang: Toha Putra, 1973
- Moleong, J. Lexi, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001
- Notoatmojo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998
- Oepen, Manfred, Wolfgang Karcher, *Dinamika Pesantren (Dampak Pesantren dalam Pendidikan dan Pengembangan Masyarakat)*, diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Sonhaji Saleh, Jakarta: Diterbitkan oleh Perhimpunan Pengembangan Pesantren dan Masyarakat (P3M), 1988
- Pabundu Tika, Moh., *Metode Penelitian Geografi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997

Papayungan, *Pengembangan dan Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia menuju masyarakat Industrial Pancasila*, (Sumber Daya Manusia: Untuk Indonesia Masa Depan), Himpunan makalah dari seminar Nasional SDM yang diselenggarakan ICMI, FCIH, KCBI dan PIKI, Jakarta: diterbitkan atas kerjasama ICMI, PT Cita Putra Bangsa dan penerbit Mizan, 1997

Prasojo, Sudjoko, *Profil Pesantren*, Jakarta: LP3ES, 1982

Rais, Amin, *Tauhid Sosial: Formula menggempur kesenjangan*, Bandung: Mizan, 1998

Rofiq A Dkk, *Pemberdayaan Pesantren*, Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005

Salim, Peter, yenny Salim, (edisi I), *Kamus Bhs Indonesia Kontemporer*, Jakarta: Modern English Press, 1991

Singarimbun, Misri, Sofian Effendi, (ed), *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 1995

Usa, Muslih, Aden Wijdan, *Pendidikan Islam dalam Peradapan Industrial*, Yogyakarta: Aditya Media, 1997

www. Google.com, *Penerimaan peserta Diklat (Siswa)*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA