

**PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN PADA PELATIHAN
DA'I MAHASISWA
(Studi di Unit Kegiatan Mahasiswa Korps Dakwah Islamiyah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta)**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna
memperoleh gelar sarjana strata satu Agama**

Disusun Oleh :

Nama : Siti Sholihah

NIM : 01240723

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

2006

Dra.Siti Fatimah,M.pd
Dosen Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS PEMBIMBING

HAL : Skripsi Saudara
Siti Sholihah

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di -
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah melakukan telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara:

Nama : Siti Sholihah
NIM : 01240723
Judul : PELATIHAN DA'I MAHASISWA DI KORPS DAKWAH
ISLAMIAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN
KALJAGA YOGYAKARTA

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Sosial Islam

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta,21 Juli 2006
Hormat kami,
Dosen Pembimbing

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Dra.Siti Fatimah, M.Pd
NIP.150267223



DEPARTEMEN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telpn (0274) 515856 Fax (0274) 552230
Yogyakarta 55221

PENGESAHAN

Nomor : UIN/02/DD/PP.00.9/1629/2006

al Skripsi :

**PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN PADA PELATIHAN DA'I MAHASISWA
(Studi Di Unit Kegiatan Mahasiswa Korps Dakwah Islamiyah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Siti Sholihah
NIM : 01240723

Telah dimunaqosyahkan pada :

H a r i : Selasa

Tanggal : 15 Agustus 2006

Dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH

Ketua Sidang

A. Machfudz Fauzy, M.Pd.
NIP. 15018560

Sekretaris Sidang

Dra. Evi Septiani TH, M.Si.
NIP. 150286794

Pembimbing

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP. 150267223

Penguji I

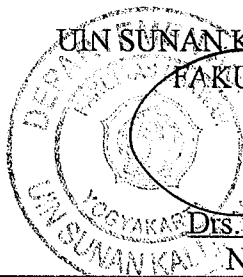
Ahmad Muhammad, M.Ag.
NIP. 150302212

Penguji II

Early Maghbroh Innayati, M.Si.
NIP. 150286794

Yogyakarta, 5 Oktober 2006

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
DEKAN


Drs. H. Afif Rifai, MS
NIP. 150222293

MOTTO

Orang besar adalah dia yang menghargai keadilan, kebijaksanaan, dan perikemanusiaan. Setiap orang bisa saja berhenti kalau perjalanannya sudah mulai berat, tetapi peminat kemajuan tidak pernah berhenti memenangkan perjalanannya. (intisari kewiraswastaan).



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati, kuucapkan terima kasih dan kupersembahkan karya sederhana ini kepada:

1. Bapak H. Saliman S.Ag beserta Ibu tercinta atas segala kasih sayang, perhatian, do'a dan semua yang telah diberikan.
2. kakakku Siti Fathonah dan adikku Nur Rohmah
3. Mas Ahmad Muhajir atas dukungan, do'a dan bantuan yang telah diberikan.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ
سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ ، أَمَّا بَعْدُ

Dengan segala puji Syukur kehadiran Allah SWT Tuhan seruan sekalian alam yang telah melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Penerapan Fungsi Manajemen Pada Pelatihan Da' I Mahasiswa (Studi di Unit Kegiatan Mahasiswa Korps Dakwah Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta)

Selanjutnya penulis mengakui bahwa tanpa bantuan dari pihak lain, baik berupa bantuan materi maupun moral, penulisan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik. Oleh karena itu, dengan ketulusan hati penulis menghaturkan terimakasih kepada :

1. Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dra. Siti Fatimah, M. Pd sebagai pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan memberikan petunjuk dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Para karyawan dan karyawan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Muhsin Kalida, S. Ag.MA. sebagai Pembina KORDISKA yang memberikan ijin penulis mengadakan riset di KORDISKA tersebut.

6. Para pengurus dan Alumni di UKM KORDISKA yang telah membantu memberikan informasi dan wawasan tentang pelaksanaan Pelatihan Da'I Mahasiswa dan Keadaan UKM KORDISKA.
7. Bapak ibu dan seluruh keluarga yang telah memberikan perhatian dan kasih sayang dan perhatian kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Sdr. Ahmad Muhajir yang selalu mendampingi, memotivasi, dan mendo'akan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga jasa baik dan amal baik Bapak ibu dan saudara mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah SWT sebagai pemberi rahwat dan nikmat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan lapang hati penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi KORDISKA khususnya dan pembaca umumnya.

Yogyakarta, 2 Agustus 2006

Penulis



Siti Sholihah

NIM 01240723

D. Struktur Organisasi KORDISKA.....	49
BAB III Penerapan Fungsi Manajemen Pada Pelaksanaan Pelatihan Da’I	
Mahasiswa di UKM KORDISKA Yogyakarta	
A. Perencanaan (Planning).....	54
B. Organizing (Pengorganisasian)	65
C. Actuating (Pengerakan)	69
D. Controlling (Pengawasan)	70
BAB IV Penutup	
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran-Saran.....	73
Daftar Pustaka	
Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran-lampiran	



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



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
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	viii
BAB 1 Pendahuluan	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Perumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Kegiatan Penelitian.....	6
F. Kerangka teoritik	7
G. Metode penelitian.....	25
H. Telaah Pustaka	27
I. Sistematika Penelitian.....	27
BAB II Gambaran Umum UKM KORDISKA Yogyakarta	
A. Sejarah KORDISKA.....	29
B. Maksud dan Tujuan KORDISKA.....	31
C. Program Kerja KORDISKA	33

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memperjelas dan menghindari kemungkinan adanya kekeliruan dan kesalahan dalam penafsiran dari yang penyusun ajukan ini, maka perlu kiranya penyusun kemukakan penjelasan mengenai batasan istilah yang digunakan dalam skripsi yang berjudul : “PENERAPAN FUNGSI MANAJEMEN PADA PELATIHAN DA’I MAHASISWA (STUDI DI UNIT KEGIATAN MAHASISWA KORPS DAKWAH ISLAMİYAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA)”.

Adapun istilah yang perlu mendapat penjelasan, yakni :

1. Penerapan

Penerapan berasal dari bahasa sunda yang berarti terap, lekat, pengenaaan, pemkiaan, pemasangan, aplikasi, dan kemmpuan dalam penggunaan praktis. Penerapan Ilmu Pengetahuan berarti pemakaian Ilmu untuk suatu tujuan tertentu khususnya untuk menjelaskan dan memecahkan masalah.¹

2. Pelatihan Da’i

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu, yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.²

¹ Komarudin, *Kamus Istilah Karya Tulis* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001) hal.184

² Sondang P Siagian, *Manajemen SDM* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995) hal .183

Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan unit kerja atau perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan para pegawai, serta mengubah perilaku yang mendukung tugas-tugas di lapangan.³

Adapun yang dimaksud dengan pelatihan adalah suatu proses untuk membantu pegawai untuk meningkatkan bakat, kecakapan, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu.

Da'I adalah sebutan untuk Agamawan dalam religius Islam. Da'I bertugas mengumandangkan kebenaran dan melarang kebatilan (Amar Ma'ruf Nahi Munkar). Dengan demikian Da'I adalah orang yang pekerjaannya berdakwah yang sering disebut pendakwah dengan kegiatan dakwah yaitu menyebarluaskan agama.⁴

Adapun yang dimaksud dengan Pelatihan Da'i adalah kegiatan yang dilakukan juru dakwah untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan yang mendukung tugasnya sebagai juru dakwah yang didalamnya memakai metode baik ceramah atau tanya jawab yang didalamnya melibatkan peserta, narasumber dan panitia penyelenggara.

Dalam penelitian ini penyusun akan menitikberatkan penggalan data dari para Peserta, Narasumber dan Panitia penyelenggara mengenai Pelaksanaan Penerapan Fungsi Manajemen Pelatihan Da'i Mahasiswa (Studi di Unit Kegiatan Mahasiswa Korps Dakwah Islamiyah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta).

³ Gauzali Saydan, Bc. TT, *Kamus Istilah kepegawaian*, (Jakarta: Pustaka Sinar harapan,1997) hlm.520

⁴ WJS. Pc rwodarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta:Balai Pustaka,1996).hlm.310

3. Fungsi Manajemen

Fungsi Manajemen adalah suatu proses tertentu, terdiri dari panning, organizing, controlling, dan actuating. Dengan menggunakan seni dan ilmu pengetahuan untuk setiap fungsi tersebut.⁵

Dari pengertian fungsi manajemen diatas maka penyusun maksudkan adalah bagaimana penerapan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan pelaksanaan pelatihan da'i mahasiswa, atau dengan kata lain bagaimana perencanaan, pengerakan, pengorganisasian, dan pengawasan yang direalisasikan dalam kegiatan Pelatihan da'i mahasiswa yang diselenggarakan oleh UKM KORDISKA.

B. Latar Belakang Masalah

Tantangan dalam perspektif kehidupan, sejatinya mengasah kecerdasan dan kreatifitas manusia untuk menyelesaikannya dan merubahnya menjadi harapan. Dalam konteks Indonesia, problematika yang menyangkut dakwah akan selalu ada selama denyut nadi umat islam masih berdetak. Tantangan kristenisasi, kebodohan, maraknya kelompok-kelompok yang mengaku menyuarakan islam, disharmoni dengan pemerintah setempat ataupun policy nasional, kebebasan pers dan media massa yang tidak terkendali dan bertanggung jawab, adalah wacana-wacana eksternal dalam problematika dakwah. Dalam kasus internal, profesionalisme Da'i dalam pengertian yang seluas-luasnya masih menjadi keluhan mendasar. Karena Da'i sebagai agent of change harus mempunyai visi

⁵ Gorge R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993) hlm. 17

yang jelas, tidak saja menyangkut wawasan Islam yang utuh tapi juga visi menyeluruh Islam tentang politik, ekonomi, sosial dan budaya dalam mengarahkan umat Islam kepada suatu tatanan yang lebih mapan, establish, maju dan diperhitungkan di hadapan umat-umat lain. Misi Islam tidak saja agar Islam menjadi sebuah keniscayaan nilai yang terimplementasikan dalam kehidupan menyeluruh umat manusia. Ia adalah sebuah wacana praksis yang meskipun tidak bisa dipaksakan kepada manusia, akan tetapi hanya dengan itulah keadilan dalam maknanya yang paling luas dan dalam dapat terlaksana dalam sebuah kekhilafahan yang berpegang teguh pada Al-Qur'an dan As-Sunnah. Dibalik capaian-capaian dakwah yang cukup mengesankan mulai awal dekade 80-an dengan berbagai variabelnya dalam bentuk intensitas pengalaman Islam yang menguat, tidak boleh melenakan kita dari kenyataan yang sangat menyeramkan tentang degradasi moral yang berlangsung secara sangat sistemik dan dinamis melalui berbagai alat penyebaran informasi. Bukan satu kebetulan, jika membanjirnya film-film pornografi, seiring dengan turunnya harga barang-barang elektronik. Pada saat yang sama, narkoba menjadi suatu kenyataan yang biasa-biasa saja. Untuk generasi muda Islam saat ini, sebagai akibat logis, adalah munculnya sebuah wajah generasi muda yang kabur akan identitas dan tujuan hidup dengan mentalitas lemah dan keropos.

Merujuk pada profesionalisme Da'i, upaya untuk meningkatkan kualitas Da'i harus terus ditumbuhsurburkan. Maraknya training pelatihan-pelatihan da'i yang diselenggarakan oleh berbagai organisasi dakwah tidak saja dalam bingkai diatas, tapi juga dalam rangka menyatukan rentak dan langkah para Da'i.

Disamping itu, para du'at dituntut untuk memperbarui keikhlasan mereka agar dapat melahirkan ketekunan dan kesungguhan yang tak lekang oleh panas. Harus dipahami bahwa kewajiban dakwah bukanlah sebuah pekerjaan sambil lalu, tapi merupakan kewajiban atas setiap muslim. Karenanya, setiap muslim apapun profesinya adalah juga Da'i yang dituntut untuk menyampaikan misi Islam seluas-luasnya sesuai dengan kemampuannya. Memahami dakwah hanya sebatas ceramah dan khutbah saja adalah sebuah preseden buruk bagi masa drpan dakwah. Karena itu, kaderisasi melalui individu, institusi keluarga di mana orang tua menjadi sokoguru, institusi-institusi dakwah, media dakwah, harus terus disemarakkan. Pelatihan Da'i Mahasiswa merupakan syarat bagi peserta yang bergabung di UKM KORDISKA dan merupakan proses pengkaderan bagi UKM KORDISKA.⁶ Kaderisasi atau peremajaan merupakan kebutuhan yang tidak bisa di tinggalkan sebab hanya dengan kaderisasi atau peremajaan atau pemberian tugas secara estafet dari generasi ke generasi berikutnya. Kaderisasi merupakan hal mutlak yang harus dilaksanakan dalam sebuah organisasi tak terecuali di UKM KORDISKA. UKM KORDISKA sebagai organisasi kader sekaligus bergerak di bidang sosial keagamaan dalam bingkai dakwah Islamiyah yang diarahkan mampu memberikan sekian alternatif penyelesaian permasalahan umat dalam berbagai bentuk kegiatan yang nyata dan pada akhirnya mampu menciptakan iklim yang kondusif, ilmiah dan dinamis terhadap keberagaman masyarakat. Pelatihan Da'i Mahasiswa sebagai langkah awal untuk mempersiapkan kader dakwah yang akan mewarnai agama islam sebagai agama

⁶ Arsip KORDISKA, *Dokumentasi Laporan Pertanggung Jawaban*, Periode 2005-2006

rahmatan lil alamin. radikalisme Agama dan terorisme adalah bagian dari perilaku yang tidak mencerminkan nilai-nilai luhur bangsa. UKM KORDISKA UIN Sunan Kalijaga menyelenggarakan Pelatihan Da'i Mahasiswa yang juga dirangkai dengan kegiatan lainnya, yang diadakan di Gawangsang Srikayangan Sentolo Kulonprogo Yogyakarta. Pada hari Sabtu-Kamis, 24 s/d 29 September 2005, Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut yaitu :

Bagaimana Pelaksanaan Penerapan Fungsi Manajemen Pada Pelatihan Da'i mahasiswa di Unit Kegiatan Mahasiswa Korps Dakwah Islamiyah Sunan Kalijaga Yogyakarta ?

D. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan mendeskripsikan sejauh mana pelaksanaan Penerapan Fungsi Manajemen Pada Pelatihan Da'i Mahasiswa di Unit Kegiatan Mahasiswa Korps Dakwah Islamiyah Sunan Kalijaga Yogyakarta.

E. Kegunaan Penelitian

1. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengurus UKM KORDISKA.

2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi pelaksanaan aktivitas dakwah.
3. Mempersiapkan duta Da'I dalam locus lokal maupun Nasional.

F. Kerangka Teoritik

1. Tinjauan Tentang Fungsi manajemen.

Dalam ilmu manajemen dikenal fungsi yang harus dilakukan seorang manajer untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya yang terkait dengan perencanaan {Planning}, Pengorganisasian [Organizing}, penggerakan {Actuating}, dan Pengawasan {Controlling}.

Untuk mengantisipasi perbedaan pandangan tentang fungsi – fungsi manajemen maka penyusun mengambil pandangan dari salah satu seorang ahli manajemen yang bernama George R. Terry, yang merumuskan fungsi-fungsi manajemen yang disingkat menjadi POAC, yaitu: Planning (perencanaan), Organizing (Pengorganisasian), Actuating (Penggerakan), dan Controlling (Pengawasan).⁷

a. Perencanaan (Planning)

Perencanaan adalah gambaran tentang apa yang ingin dicapai, yang kemudian memberikan pedoman garis-garis besar tentang apa yang akan dicapai untuk mencapai tujuan.

Hal-hal yang harus diperhatikan didalam membuat perencanaan adalah sebagai berikut:

⁷ mamduh M. Hanafi, *Manajemen*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 1997). hlm.9

- Penjelasan dan perincian kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan , faktor-faktor produksi yang dibutuhkan.
- Penjelasan tentang kegiatan-kegiatan itu harus dikerjakan dan mengapa tujuan yang tertentu harus dicapai.
- Penjelasan tentang lokasi fisik dimana setiap kegiatan harus dikerjakan.
- Penjelasan tentang para petugas yang akan mengerjakan pekerjaan baik kualitas maupun kuantitas dari masing-masing petugas.
- Penjelasan mengenai waktu-waktu dimulainya pekerjaan dan diselesaikannya.
- Penjelasan mengenai teknik mengerjakan pekerjaan⁸.

Fungsi perencanaan merupakan awal dari kegiatan manajemen sebagai penetapan fokus dan sebagai jalan yang akan ditempuh sehingga semua *resources* dapat dipergunakan sebesar-besarnya untuk mencapai tujuan dan fokus yang telah ditetapkan.

Perencanaan juga berfungsi sebagai dasar penyusunan kerja dan penyusunan struktur organisasi, dibutuhkan juga dalam melaksanakan fungsi pengkoordinasian dan mutlak dibutuhkan dalam fungsi pengawasan.

Perencanaan manajemen suatu organisasi harus disesuaikan dengan peta kemampuan dan situasi organisasi dimana organisasi itu berada, demikian juga dalam menentukan perencanaan manajemen masjid, maka

⁸ Moh. E. Ayub, *Manajemen Masjid*, (Jakarta:Gema Insani Press, 1996), hlm. 36

peta kekuatan dan kelemahan maupun potensi dan berbagai situasi yang menjadi ancaman yang dimiliki suatu masjid harus diketahui terlebih dahulu oleh perencanaan manajemen sehingga dalam mencapai tujuan kedepan berdasar pada keberadaan masjid baik dari segi kekuatan dan kelemahan maupun dari segi potensi dan berbagai keadaan atau situasi yang mengancam berlangsungnya proses pencapaian tujuan dari UKM KORDISKA.

Dalam hal ini penulis mengutip dua instrumen analisa yang biasa digunakan dalam menganalisa suatu organisasi, perusahaan ataupun dalam suatu satuan bisnis. Sebagian dari ahli manajemen mengatakan bahwa analisis "SWOT" merupakan analisis yang ampuh apabila digunakan dengan tepat. "SWOT" merupakan akronim untuk kata-kata *Strengths* (kekuatan), *Weakness* (kelemahan), *Opportunity* (peluang), *Threats* (ancaman).⁹

Dalam merumuskan rencana analisa "SWOT" (*Strength, Weakness, Opportunity, Threats*) dari pengertian tersebut yang kami maksud adalah sebagai berikut :

1) *Strength* (kekuatan)

Disini dirumuskan apa kekuatan yang dimiliki oleh UKM KORDISKA yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan atau faktor kekuatan yang berupa potensi-potensi yang dimiliki yang berupa sumber daya manusia maupun potensi-potensi fisik lainnya.

⁹ Sondang P. Siagian, MPA, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hlm.172

2) *Weakness* (Kelemahan)

Disini dicari dan dirumuskan kelemahan-kelemahan yang dimiliki UKM KORDISKA dan lingkungan yang dimiliki atau keterbatasan serta kekurangan dalam hal sumber daya, ketrampilan dan kemampuan yang menjadi penghalang bagi kinerja organisasi.

3) *Opportunity* (Peluang)

Disini dijelaskan berbagai kemungkinan peluang yang dapat dimanfaatkan pengurus UKM KORDISKA untuk mencapai tujuan atau berbagai situasi yang menguntungkan bagi suatu organisasi sehingga kesempatan yang ada dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

4) *Threats* (Ancaman)

Disini dirumuskan ancaman-ancaman yang mungkin dapat terjadi didalam UKM KORDISKA maupun diluar UKM KORDISKA untuk mencapai tujuan peserta pelatihan, panitiadan narasumber atau merupakan kebalikan dari peluang dapat dikatakan sebagai faktor yang tidak menguntungkan.¹⁰

Semua teknik ini dapat dipakai dalam merumuskan dan meningkatkan Penerapan Fungsi Manajemen pada Pelatihan Da'i Mahasiswa.

¹⁰ Ibid. hlm.173

b. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian adalah pengaturan setelah ada rencana. Dalam hal ini diatur dan ditentukan tentang apa tugas dan pekerjaannya, macam atau jenis serta sifat pekerjaan, pula unut- unit kerjanya (Pembentukan bagian-bagian), tentang siapa yang akan melakukan, apa alat-alatnya, bagaimana keuangannya dan fasilitas-fasilitasnya. Jadi disini diadakan pembagian tugas, baik macam, sifat atau jenis tugaspekerjaan agar dengan demikian dapat dengan mudah diupayakan petugas yang cakap, mampu dan terampil sesuai dengan persyaratanyang dibutuhkan.

Agar sesuatu organisasi dapat berjalan dengan baik maka perlu memperhatikan prinsip- prinsip sebagai berikut:

- Perumusan tujuan yang jelas.
- Pembagian kerja.
- Delegasi Kekuasaan.
- Rentangan kekuasaan.
- Tingkat- tingkat pengawasan.
- Kesatuan perintah dan tanggung jawab.
- Koordinasi.

c. Penggerakan (Actuating)

Penggerakan adalah suatu fungsi pembimbingan dan pemberian pimpinan serta penggerakan orang-orang agar orang- orang itu suka dan mau bekerja.

Penggerakan terjadi setelah rencana dan juga telah diatur tentang segala sesuatunya. Maka lalu digerakkan agar mereka mau dan suka bekerja dalam rangka menyelesaikan tugas demi tercapainya tujuan bersama. Dalam hal ini diusahakan, agar mereka jangan semata-mata menerima perintah atasan saja. Mereka harus tergerak hatinya untuk menyelesaikan tugasnya seirama dengan keinsafan masing-masing petugas.

d. Pengawasan (Controlling)

Pengendalian atau pengawasan adalah suatu proses yang menentukan tentang apa yang harus dikerjakan agar apa yang diselenggarakan sejalan dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini walaupun rencananya matang sudah ada, juga telah diatur dan digerakkan, belum menjamin bahwa tujuan dengan sendirinya tercapai atau tidak tercapai. Masih ada kendali (control) apakah orang-orangnya telah tepat pada tempatnya, juga cara mengerjakan dan waktunya apakah sudah sesuai atau belum. Sehingga kalau terdapat kesalahan-kesalahan sedini mungkin dapat diadakan perbaikan hingga tujuan tercapai.

2. Tinjauan tentang Pelatihan Da'i mahasiswa

Pelatihan Da'i Mahasiswa melalui konsep KORDISKA UIN Sunan Kalijaga merupakan langkah awal untuk mengatasi problematika generasi muda penerus perjuangan agama dan Bangsa yang akhir-akhir ini terombang-ambing oleh derasnya arus globalisasi yang memporak-porandakan tatanan

agama dan kultur bangsa yang mapan. Hal ini untuk melatih dan mengakomodir gerakan dakwah bagi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga yang akhir-akhir ini terombang-ambing oleh arus zaman yang meluluh-lantahkan tatanan dan nilai-nilai luhur agama dan bangsa. Selain itu juga untuk mempersiapkan keberlangsungan agama yang rahmatan lil alamin serta relevan di sepanjang dimensi ruang dan Hari/Tanggal. Dengan mempertahankan nilai-nilai universal agama dan cita-cita luhur bangsa, dan bahkan untuk menepis anggapan bahwa tidak semua generasi muda dalam keadaan kritis dan kronis. KORDISKA (Korps Dakwah Islamiyah Sunan Kalijaga) yang didirikan di bawah Institut Agama Islam Negeri (sekarang UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, sejak tahun 1989 bermaksud dan bertujuan untuk membantu pemerintah dalam menangani masalah sosial-kemasyarakatan dan keagamaan yang melanda bangsa tercinta ini dengan mengadakan Pelatihan Da'i Mahasiswa (PDM) yang juga dirangkai dengan kegiatan lainnya.¹¹

Melihat fenomena masyarakat diatas, maka KORDISKA UIN Sunan Kalijaga, mempunyai inisiatif untuk mengadakan program Pelatihan Da'i Mahasiswa (PDM). Karena kami melihat, bahwa masalah pemuda selama ini, terutama di Yogyakarta disebabkan oleh permasalahan tidak seimbangnya pendidikan generasi muda yang berhenti pada tingkatan kognisi semata yang kemudian mengabaikan kepentingan yang lain sebagai manusia yaitu

¹¹ Arsip KORDISKA, *Buku Panduan Penyelenggaraan Pelatihan Da'i mahasiswa*, Periode 1999-2000, hlm.2

kepentingan moral dan aktualisasi pada lingkungannya. Keseimbangan kognisi (*intelektual*) dengan afeksi (*moral*) mutlak diperlukan guna menunjang ranah psikomotorik-nya (*amal*). Kedua, persoalan lingkungan baik keluarga, teman maupun lingkungan dimana mereka berada semakin tumbuh sebagai lingkungan yang *komersil* dan penuh dengan kejutan-kejutan baru. Generasi muda yang labil akan terus terdorong pada berbagai kemungkinan karena terciptanya dorongan yang kuat dari dalam dirinya untuk membuktikan kepada lingkungan bahwa dirinya mampu. Aspek inilah yang sebenarnya perlu diperhatikan secara seksama bahwasannya aspek *control of self* mutlak diperlukan yang akan membantu dia dalam memecahkan persoalan ataupun menanggapi persoalan sehingga kemungkinan terjerumus kepada hal yang negatif akan teratasi. KORDISKA sebagai lembaga dakwah kampus mencoba mengakomodir persoalan yang ada dengan menyertakan generasi muda dalam Bhakti Sosial dan Pelatihan Da'i Mahasiswa (PDM) dan serangkaian kegiatan yang lain yang tentunya akan membantu generasi muda untuk disibukkan pada persoalan global yang melihat bangsa ini yang akan memacu dirinya untuk memaksimalkan tiga ranah potensi yang ada dalam dirinya.¹²

Dalam pelaksanaan Pelatihan da'i mahasiswa diperlukan beberapa unsur yang harus dipenuhi, yaitu: narasumber, Peserta pelatihan, Prinsip-Prinsip Pelatihan, metode dan materi Pelatihan.

¹² Arsip KORDISKA, *Op Cit.* hlm. 5

(a) Trainer atau narasumber

Untuk menjalankan training dalam arti pelatihan ada pelaksananya. Untuk training dalam arti kegiatan belajar untuk meningkatkan kinerja, pelaksananya disebut instruktur, sedangkan untuk training dalam arti pelatihan dan pengembangan, pelaksananya disebut trainer.

Trainer atau narasumber adalah orang yang membantu peserta training untuk menambah pengetahuan, mengubah perilaku menjadi lebih produktif, dan meningkatkan kecakapan serta ketrampilan mereka melalui kegiatan training. Trainer bisa berasal dari luar atau berasal dari dalam lembaga. Jika berasal dari luar lembaga, trainer dapat berasal dari lembaga pelatihan, trainer lepas, atau trainer dari lembaga lain.

Tugas trainer atau Narasumber antara lain:

1. Mengumpulkan dan mendiagnosa data tentang kebutuhan training peserta, serta menganalisis dan menyimpulkan data tersebut untuk menentukan training yang diperlukan.
2. Merancang dan mengembangkan program training yang sesuai.
3. Menyusun rancangan penyampaian training yang meliputi metode, strategi, dan tekhniknya.
4. melaksanakan training, baik sendiri ataupun dalam tim
5. mengevaluasi training yang sudah dilaksanakan.
6. menyusun rencana follow –up dan pelaksanaanya.

(b) Peserta Pelatihan

Peserta Pelatihan dapat berasal dari lembaga laba maupun lembaga nirlaba, ataupun dari masyarakat. Jika berasal dari lembaga, pada umumnya peserta mengikuti training karena karena ditugaskan oleh lembaga. Jika berasal dari masyarakat luas, peserta mengikuti training karena undangan dari penyelenggara.

Peserta Pelatihan adalah orang perorangan, sehingga dengan demikian mereka perlu diperlakukan secara pribadi, ditanggapi secara pribadi dan dibantu secara pribadi pula. Meskipun demikian, dalam proses pelatihan, peserta mengikuti pelatihan dan belajar dalam kelompok kecil maupun kelompok.

Dengan demikian, peserta Pelatihan bisa dari utusan maupun individual (perorangan yang ingin mendapat nilai pengetahuan tambahan) yang dalam pelaksanaannya dijadikan satu, baik ruang-waktu atau materi dengan penanganan secara adil.

(c) Prinsip-Prinsip dan Metode pelatihan Da'i mahasiswa

pelatihan merupakan kegiatan yang direncanakan, dilaksanakan secara sistematis dan metodis. Titik tolak penetapan materi didasarkan pada kebutuhan peserta yaitu hal-hal yang relevan bagi mereka dalam situasi kongkret, baik dalam hidup pribadi, keluarga, masyarakat maupun tempat kerja.

1. Prinsip-Prinsip Pelatihan da'i mahasiswa yaitu:

- a. Perbedaan-Perbedaan individu. Pelatihan harus mengetahui bermacam-macam perbedaan perorangan dari para peserta pelatihan.
- b. Motivasi. Program latihan dapat membantu belajar para pegawai dan juga dapat membantu mereka dalam pengembangan diri, akan tetapi belajar dan pengembangan merupakan proses dalam mana pengajar dan para pegawai harus memainkan peranan yang aktif. Perhatian khusus harus dicurahkan kepada motivasi para pegawai dalam semua program latihan.
- c. Partisipasi yang aktif. Untuk kebanyakan pelajar partisipasi yang aktif dalam proses belajar mengajar dapat menambah minat dan motivasi.
- d. Pemilihan peserta pelatihan. Kenyataan bahwa individu tertentu dipilih untuk latihan dapat mengandung didalamnya motivasi tambahan.
- e. Pemilihan para pengajar. Efektifitas daripada kebanyakan program latihan secara langsung mencerminkan minat dan kemampuan dari pengajar.
- f. Latihan pengajar. Latihan yang cukup sangat penting bagi mereka yang ingin jadi pengajar. Banyak program pelatihan yang gagal, karena ada anggapan, bahwa setiap orang yang dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan yang baik, dapat mengajarkan dengan baik pula.

- g. Metode latihan. Harus ada metode pelatihan tertentu untuk suatu jenis latihan yang diberikan.
- h. Prinsip belajar. Para pengajar harus mengetahui pentingnya minat dan mencegah kekacauan yang merintangai proses belajar. Pelatihan harus direncanakan dari yang sederhana atau mudah kepada yang sukar.

Para peserta pelatihan pada umumnya adalah orang-orang dewasa. karena itu, prinsip-prinsip yang sebaiknya diperhatikan dalam pelatihan adalah prinsip-prinsip pendidikan orang dewasa. Prinsip-prinsip yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. *Belajar dari pengalaman.* peserta pelatihan adalah orang dewasa yang mempunyai pengalaman, pengetahuan, sikap, kecakapan, dan ketrampilan sendiri. Belajar dari pengalaman berarti memanfaatkan segala sesuatu yang mereka miliki untuk dijadikan titik tolak guna dikembangkan dan diperkaya, atau dilepaskan dan diubah. Untuk itu, cara pelatihan pun sebaiknya juga melalui pengalaman. Pada setiap sesi training, peserta diberi kemungkinan untuk berperan dan bekerja sama dengan orang lain. Dalam kegiatan pelatihan di buat situasi yang kondusif agar suasana ini mendorong peran serta aktif para peserta. Ada kalanya peserta diminta mengemukakan apa yang dia jadikan motivasi mengikuti pelatihan ini sehingga dari motivasi ini para peserta pelatihan dapat berbagi pengalaman dan hal ini akan menambah khasanah pengetahuan menjadi juru

dakwah yang baik dan bisa di terima di tengah masyarakat yang senantiasa memerlukan Amar ma'ruf nahi munkar. Dengan cara itu, diharapkan peserta dapat menabahnya pengetahuan, memperbaiki sikap, dan meningkatkan kecakapan serta kerampilan mereka. Survei menunjukkan bahwa pelatihan dengan melakukan kegiatan hasilnya jauh lebih efektif (90 %), dari pada dengan berkata dan menulis (70%), mendengar dan melihat (50%), melihat saja (30%), mendengar saja (20 %) atau membaca saja (10%).

2. *Melibatkan emosi dan budi.* Pelatihan melibatkan seluruh diri peserta. Oleh karena itu, peserta pelatihan tidak hanya diberikan berbagai informasi dan pengetahuan, tetapi juga disentuh hati, perasaan dan emosi, serta diolah perilakunya. Ini dilakukan dengan memberikan latihan berupa kegiatan yang pengerjaannya memerlukan pemikiran, perasaan, dan perbuatan kongkret. Adakalanya peserta pelatihan diajak untuk simulasi atau bermain peran yang tujuannya adalah untuk melatih emosi. Intuisi dan talenta mereka dalam menghayati materi atau judul yang akan kita bawakan di hadapan masyarakat luas. Disini peserta diperkenankan menawarkan atau unjuk kebolehan di hadapan peserta lain dan memandang peserta lain adalah masyarakat luas.

3. *Melalui kebersamaan dan kerja sama.* Untuk mengubah perilaku, dibutuhkan motivasi. Motivasi tersebut akan lebih mudah di bangkitkan dan di pertahankan jika kegiatan yang mengubah

perilaku itu dilakukan bersama-sama dengan orang lain. Oleh karena itu, kegiatan dalam pelatihan tidak hanya dilakukan secara pribadi atau secara umum dalam pleno, tetap juga dalam kelompok kecil (5-7 orang). Disamping membuat suasana yang kondusif bagi para peserta pelatihan untuk melibatkan dirinya dalam kelompok kecil (5-7 orang) diharapkan kelompok kecil lebih memerlukan waktu yang singkat dan memungkinkan semua peserta melibatkan diri dihadapan peserta lain.

4. *Melihat dan menemukan sendiri relevansi pelatihan.* Seperti dalam belajar pada umumnya, dalam pelatihan peserta tidak dapat dipaksa, diancam dengan berbagai sangsi dan janji-janji, atau dijejali dengan petuah-petuah, agar mengubah pengetahuan, sikap, perilaku, kecakapan, dan ketrampilan. Tetapi melalui penyajian kegiatan-kegiatan yang bermakna dengan menjalani dan mengalami sendiri kegiatan itu, peserta dibantu untuk menemukan sendiri pemahaman dan pemanfaatan dari kegiatan yang telah mereka lakukan. Dalam pelatihan peserta dibantu untuk mengerti permasalahan dan mencari manfaat dari padanya sesuai dengan kebutuhan dan keadaan pribadi peserta.

2. Prinsip-prinsip organisasi latihan

Prinsip-prinsip organisasi latihan adalah:

- a. Tujuan latihan adalah untuk membantu mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan memeberikan kesempatan-kesempatan kepada

- pegawai pada semua tingkat organisasi untuk memperoleh pengetahuan, kecakapan dan sikap yang diperlukan.
- b. Langkah pertama dalam pelatihan adalah menentukan kebutuhan-kebutuhan dan tujuan-tujuan.
 - c. Tujuan-tujuan dan ruang lingkup dari suatu rencana latihan harus ditentukan sebelum pengembangannya dimulai guna memberikan suatu landasan untuk persetujuan umum dan tindakan kerjasama.
 - d. Teknik dan proses dari suatu program latihan harus dihubungkan secara langsung dengan kebutuhan dan tujuan.
 - e. Latihan seharusnya menjadi tanggung jawab dari setiap orang dalam manajemen yang mempunyai kebutuhan atau tujuan yang harus dicapai.
 - f. Fungsi panitia Pelatihan adalah membantu manajemen ini dalam menentukan kebutuhan latihan, dan dalam pengembangan administrasi dan kelanjutan rencana latihan.
 - g. Agar efektif, latihan harus menggunakan prinsip-prinsip belajar.
 - h. Pelatihan harus diselenggarakan dalam lingkungan pekerjaan yang sesungguhnya.
3. Prosedur pelatihan Da'i mahasiswa.

Prosedur pelatihan adalah sebagai berikut:

- a) Mempersiapkan pelatih.
- b) Mempersiapkan yang dilatih

- c) Menyelidiki dengan baik pelaksanaan pekerjaan daripada orang yang dilatih
- d) Tindakan lanjutan (Follow -up). Sewaktu-waktu pegawai harus diperiksa apakah ia terus bekerja dengan baik.

4. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memungkinkan pegawai- pegawai baru memperoleh pengetahuan yang lebih banyak dan lebih luas.
- b. Untuk mengurangi kecelakaan, pekerjaan yang tidak baik dan kerusakan mesin-mesin dan alat-alat perlengkapan lainnya.
- c. Untuk membantu pegawai dalam menyesuaikan diri dengan metode-metode dan proses baru yang diadakan.
- d. Untuk mengurangi beban pengawasan.
- e. Untuk menambah produktifitas (jumlah dan mutu).
- f. Untuk mengurangi rasa tidak puas pegawai, mengurangi absensi karena latihan menambah kecakapan pegawai.

5. Metode pelatihan

Sikap dan ketrampilan, maka perlu memiliki metode pelaksanaan kepelatihan yang efektif.

Beberapa metode yang dipakai dalam pelatihan Da'i mahasiswa yaitu :

1) Metode Pelatihan Lapangan

Pelatihan yang dilakukan pada lingkungan di luar organisasi. Tujuan pelatihan lapangan adalah memberi peluang untuk mengetahui apa sebenarnya yang dibutuhkan suatu organisasi sesuai perkembangannya, selain itu dapat memberi peluang pada peserta untuk menguji ide dan teknik tertentu yang dipelajarinya dari kehidupan sehari-hari.

2) Metode Ceramah

Metode ceramah merupakan metode dimana instruktur memegang peranan paling dominan sebagai pemberi materi dan peserta sebagai pendengar dan pencatat. Metode ini kurang efektif penggunaannya untuk mencapai tujuan, namun merupakan metode yang paling lazim digunakan.

3) Metode Tanya Jawab

Metode Tanya Jawab adalah metode pelatihan yang memungkinkan terjadinya komunikasi langsung yang bersifat two way traffic sebab pada saat yang sama terjadi dialog langsung antara narasumber dengan peserta pelatihan. Dalam metode ini Narasumber bertanya peserta menjawab atau peserta bertanya narasumber menjawab.

4) Metode Diskusi

Metode diskusi pada dasarnya ialah tukar- menukar informasi, pendapat dan unsur-unsur pengalaman secara teratur dengan

maksud untuk mendapat pengertian bersama yang lebih jelas dan lebih teliti tentang sesuatu.

5) Metode Brainstorming

Metode brainstorming adalah salah satu metode pelatihan yang selalu ada dalam pelatihan. Bentuk dari metode ini adalah dengan membagi peserta dalam beberapa kelompok kecil yang terdiri dari 10-15 orang orang yang dipandu oleh salah satu fasilitator.

Pilihan jenis pelatihan tergantung pada kebutuhan pengurus, namun biasanya tujuan akhir dari sebuah pelatihan atau pengembangan adalah terjadinya perubahan perilaku kearah yang lebih baik dan diinginkan oleh organisasi pada setiap pengurus.

Satu hal yang perlu didasari, khususnya oleh pengelola SDM LDK, tidak semua permasalahan yang berkenaan dengan menurun atau buruknya kinerja pengurus dapat diselesaikan dengan pelatihan. Apabila pengelola SDM melihat penurunan kinerja pengurus maka hal pertama yang harus dilakukan adalah melakukan diagnosa terhadap penyebab penurunan tersebut. Hal-hal yang dapat menjadi penyebab buruknya atau menurunnya kinerja pengurus antara lain :

1. Hilangnya motivasi pengurus karena harapan atau tujuan pribadi di awal ternyata tidak dapat terpenuhi setelah bergabung dengan LDK sehingga menyebabkan terjadinya disorientasi.

2. Visi, misi, target, budaya kerja organisasi tidak terinternalisasi dengan baik.
3. Pengurus ditempatkan tanpa mempertimbangkan keinginan, minat, ketrampilan, dan kemampuannya.
4. Tidak ada sistem dan prosedur kerja yang baku sehingga kerja menjadi tidak terarah.
5. kepemimpinan yang kurang efektif baik level BPH maupun koordinator.
6. Suasana kerja yang miskin masukan ruhiyah dan kering nuansa ukhuwah (terlalu berorientasi kerja).
7. Tidak ada pengakuan terhadap keberadaan individu pengurus maupun terhadap hasil kerjanya. Kurangnya pengetahuan dan ketrampilan pengurus dalam melaksanakan tugasnya.
8. dan lain sebagainya.¹³

G. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian skripsi ini termasuk dalam penelitian lapangan (*field research*), yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu (dalam hal ini akan dilakukan di Unit Kegiatan Mahasiswa Korps dakwah Islamiyah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta) guna mendapatkan data yang sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas.

¹³ Arsip KORDISKA, *Op Cit.* hlm.10

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pertimbangan :

1. Penelitian ini bertujuan mendapatkan gambaran yang menjelaskan tentang input dan proses dari pelaksanaan pelatihan Da'i mahasiswa .
2. Data yang disusun dikumpulkan tidak memungkinkan disusun , diubah dan dianalisis dengan menggunakan angka-angka.

2. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan keterangan yang lebih obyektif, konkrit dan representatif maka digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Observasi, yaitu penyusun menghimpun data yang dilakukan dengan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap masalah pelaksanaan pelatihan da'i mahasiswa.

Metode ini peneliti gunakan untuk mengetahui secara langsung kegiatan pelaksanaan pelatihan Da'i mahasiswa.

- b. Interview atau wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara penyusun akan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada responden secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dan hal ikhwal yang berkait dengan kegiatan pelatihan Da'i mahasiswa. Maka penulis perlu mengadakan wawancara dengan peserta pelatihan, narasumber dan panitia penyelenggara.
- c. Dokumentasi, yaitu cara pengumpulan data dengan dokumen-dokumen yang ada berupa catatan, arsip, buku dan lain sebagainya. Dokumentasi

berfungsi sebagai data sekunder sejauh data tersebut ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.¹⁴

H. Telaah Pustaka

Pada dasarnya penyusun sendiri belum menemukan judul buku yang menerangkan tentang judul skripsi penyusun, akan tetapi untuk membantu penulisan skripsi ini ada beberapa buku yang membicarakan tentang penerapan fungsi manajemen.

Dalam usaha penerapan fungsi manajemen dalam pelaksanaan pelatihan da'i mahasiswa buku yang dapat membantu dan bisa dijadikan sebagai rujukan diantaranya buku karya Sondang P. Siagian yang berjudul "*Manajemen Strategik*" dan "*Manajemen SDM*".

Mamduh M. Hanafi dalam bukunya "*Manajemen*", "*Buku panduan penyelenggaraan pelatihan da'i mahasiswa*" karya Pengurus UKM KORDISKA Periode 1999-2000, dan Moh. E. Ayub dalam bukunya "*Manajemen Masjid*".

I. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran secara garis besar mengenai kerangka pembahasan dalam penyusunan skripsi ini, maka perlu dikemukakan sistematika pembahasan sebagai berikut :

Bab pertama merupakan bab pendahuluan, terdiri dari : penegasan judul, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan, kerangka teoritis, metode penelitian, telaah pustaka dan sistematika pembahasan. Bab ini

¹⁴ Noeng Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Rake sarasin, 1989), hlm. 163

menggambarkan kerangka pemikiran penyusun dalam melakukan penelitian penulisan skripsi.

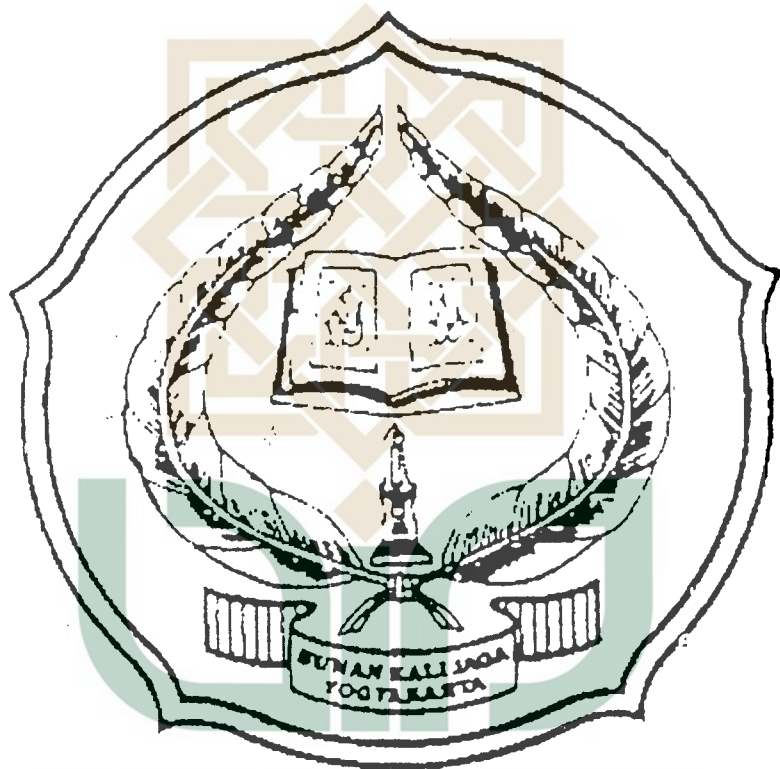
Bab kedua, berisi gambaran umum tentang Unit Kegiatan Mahasiswa Korps Dakwah Islamiyah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Bab ini terdiri dari deskripsi tentang Unit Kegiatan Mahasiswa Korps Dakwah Islamiyah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Bab ketiga adalah menjelaskan dan menggambarkan pelaksanaan Penerapan Fungsi Manajemen pada Pelatihan da'i mahasiswa, yaitu meliputi input dan proses pelatihan.

Bab keempat berisi kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan yang sekaligus merupakan bab penutup.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pelatihan Da'i Mahasiswa merupakan langkah awal untuk mengatasi permasalahan generasi muda penerus Bangsa dan Agama yang akhir-akhir ini terombang-ambing oleh derasnya arus Globalisasi yang memporak-porandakan tatanan Agama dan kultur bangsa yang mapan. Hal ini untuk melatih dan mengakomodir gerakan dakwah bagi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Selain itu Untuk mempersiapkan keberlangsungan Agama yang rahmatn lil alamin serta relevan disepanjang dimensi ruang dan waktu dan hari atau tanggal.

Fungsi manajemen merupakan suatu proses tertentu, terdiri dari Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling. Dengan penerapan fungsi manajemen diharapkan dapat mencapai tujuan Pelaksanaan Pelatihan da'i mahasiswa yang diselenggarakan oleh UKM KORDISKA.

B. Saran

Bagi para pengurus UKM KORDISKA diharapkan lebih memperhatikan pada sistem pengelolaan LDK yang profesional, yakni dengan menerapkan teori-teori manajemen. Karena pengelolaan masjid yang tidak memperhatikan teori manajemen, maka LDK akan ditinggalkan oleh anggotanya. Hal ini terlihat pada tidak jelasnya struktur organisasi masjid dan kurang mampu mengkoordinir pengurus UKM KORDISKA.

Dalam usaha penerapan fungsi manajemen hendaknya para pengelola Lembaga Dakwah kampus (LDK) mempunyai *planning*. Dengan memperhatikan analisis SWOT, misalnya :

1. *Strength* (Kekuatan)

Dari sini dirumuskan kekuatan apa yang dimiliki UKM KORDISKA yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan.

2. *Weakness* (Kelemahan)

Disini dicari kelemahan-kelemahan yang dimiliki UKM KORDISKA atau kekurangan dalam hal sumber daya, ketrampilan dan kemampuan yang menjadi penghalang bagi kinerja organisasi.

3. *Opportunity* (Peluang)

Dari berbagai kemungkinan peluang yang dapat dimanfaatkan pengurus masjid untuk mencapai tujuan atau berbagai situasi yang menguntungkan bagi suatu organisasi Lembaga dakwah kampus.

4. *Threats* (Ancaman)

Ancaman-ancaman yang mungkin dapat terjadi didalam UKM KORDISKA atau diluar UKM KORDISKA untuk mencapai tujuan jamaah atau faktor yang tidak menguntungkan.

Penulis menyadari bahwa karya ilmiah masih jauh dari kesempurnaan sesuai dengan yang diharapkan. Maka penulis sudah menyumbangkan pikiran sekemampuan dan hanya kepada Allah SWT penulis berserah diri dan tawakal kepada-Nya. Teriring harapan semoga skripsi ini menjadi karya awal bagi penulis dalam penerapan ilmu manajemen dakwah dan menjadi karya yang bermanfaat.

Amin ya robbal Alamin.





STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Arsip KORDISKA, *Dokumentasi Bidang Bang Da'I*, periode 2005-2006
- Arsip KORDISKA, *Dokumentasi laporan Operasional Dana DPP*, periode 2005-2006
- Arsip KORDISKA, *Dokumentasi Laporan Pertanggung jawaban*, periode 2005-2006
- Arsip KORDISKA, *Draft . Materi Musyawarah Anggota KORDISKA*, periode 2004-2005
- Arsip KORDISKA, *Draft. Materi musyawarah Anggota KORDISKA*, periode 2003-2004
- Arsip KORDISKA, *Panduan Program Kerja KORDISKA*, periode 1996-1997
- Arsip KORDISKA, *Panduan Selayang pandang Program kerja*, periode 2005-2006
- Arsip KORDISKA, *Panduan Penyelegaraan Pelatihan Da'i Mahasiswa*, Periode 1999-2000
- Drs. Gauzali Saydan, Bc. TT. (1997), *Kamus Istilah Kepegawaian*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Moh. Ayub, (1996), *Manajemen Masjid*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Mamduh M. Hanafi, (1997), *Manajemen*, UPP AMP YKPN
- Noeng Muhajir, (1989), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rake Sarasin
- Prof. Komarudin, (2000), *Kamus Istilah Karya Tulis Ilmiah*, Jakarta: bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. (1995). *Manajemen SDM*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian, (1995), *Manajemen Strategik*, Jakarta : Bumi Aksara
- WJS. Poerwodarminto. (1966). *kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka