

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI ORGANISASI PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA
RAYON FAKULTAS DAKWAH UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA TAHUN 2012-2013**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Sosial Islam

Disusun Oleh:
PRAYOGO
NIM. 06240004

Pembimbing :
M. THORIQ NURMADIANSYAH, S. Ag. M. Si
NIP. 19690227 200312 1001

**MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2013**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Prayogo
NIM : 06240004
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2012-2013** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

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

Yogyakarta, 14 Januari 2013

Yang menyatakan,



Prayogo
NIM. 06240004



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb

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

Nama : Prayogo
Nim : 06240004
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2012-2013**

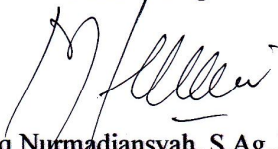
Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah Jurusan/Prodi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana strata Satu dalam Manajemen Dakwah.

Dengan ini, kami berharap agar skripsi/tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 7 Januari 2013

Pembimbing


Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si.
NIP. 19690227 200312 1 001



PENGESAHAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/DD/PP.00.9/251/2013

Skripsi / Tugas akhir dengan judul :

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
DI ORGANISASI PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA
(PMII) RAYON FAKULTAS DAKWAH UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA TAHUN 2012-2013**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Prayogo

NIM : 06240004

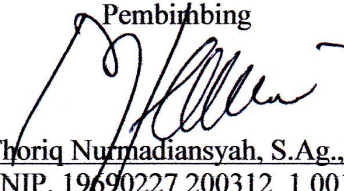
Telah dimunaqosyahkan pada : 5 Februari 2012

Nilai Munaqosyah : A/B

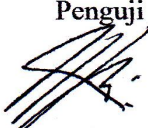
Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

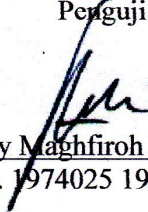
Pembimbing


M. Thoriq Nurhadiansyah, S.Ag., M.Si.
NIP. 19690227 200312 1 001

Penguji I

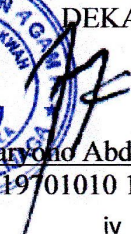

Dra. Suti Fatimah, M.Pd.
NIP. 19690401 199403 2 002

Penguji II


Hj. Early Maghfiroh Innayati, M.Si.
NIP. 1974025 199803 1 001

Yogyakarta, 11 Februari 2012
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Dakwah
DEKAN




Dr. H. Waryono Abdul Ghofur, M.Ag.
NIP. 19701010 199903 1 002

MOTTO

“Hari ini kita sama-sama belajar untuk menjadi yang terbaik dimata Allah SWT, tidak hanya untuk diri sendiri tetapi untuk kepentingan orang banyak. Hidup ini sangat singkat dan hanya satu kali, manfaatkan lah tidak hanya untuk kepentingan sendiri”

(Ahmad Dahlan dalam film sang pencerah, sutradara Hanung Baramantyo.)

“Hidup tidak akan pernah menjadi hidup jika tidak menginspirasi orang lain”

(Kustarno)

Halaman Persembahan

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT atas berkah,
rahmat dan kemudahannya, serta dengan penuh cinta
dan sayang skripsi ini kupersembahkan kepada:

Orang tua tercinta

Almamater
Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَبِنِعْمَةِ عَيْنِ عَلِيِّ أَمِيرِ الدُّنْيَا وَالِدَيْنِ. أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ. اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ. آمِينَ

Alhamdulillah, puji dan syukur Senantiasa penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun umatnya menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Meskipun penulis skripsi ini baru merupakan tahap awal dari sebuah perjalanan panjang cita-cita akademis, namun peneliti berharap semoga karya ilmiah ini mempunyai nilai kemanfaatan yang luas bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu Manajemen Dakwah. Keseluruhan proses Penyusunan karya ilmiah ini telah melibatkan berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui pengantar ini penulis haturkan terima kasih kepada :

1. Dekan Fakultas Dakwah, Prof. Dr. H. Waryono Abdul Ghofur, M.Ag.
2. Dra Siti Fatimah, M.Pd selaku Kepala Jurusan Manajemen Dakwah terima kasih telah memberikan banyak pelajaran dan arahan yang berharga selama peneliti mengikuti perkuliahan di kampus putih ini.

3. Bapak M. Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag.,M.Si. sebagai pembimbing skripsi. terima kasih atas kesabaran, waktu, serta masukan yang bapak berikan untuk saya. Semoga keberuntungan selalu terlimpah untuk bapak sekeluarga. amin
4. Early Maghfiroh Innayati S.Ag selaku dosen Pembimbing Akademik Ibu benar-benar sudah saya anggap sebagai bunda. Sabar dan selalu memberikan arahan pada saya agar tidak mudah menyerah dan berputus asa, terima kasih banyak. Semoga keberuntungan selalu tercurahkan pada ibu sekeluarga. amin
5. Para dosen penguji skripsi. Terima kasih atas motivasi dan kritikan yang konstruktif pada peneliti. Semoga bisa menjadi tolok ukur peneliti agar di penelitian-penelitian berikutnya semakin baik. *Barokallah.*
6. Bapak dan ibu dosen Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan kalijaga yogyakarta. Terima kasih atas kebijaksanaan dan ilmu yang telah bapak dan ibu dosen sekalian ajarkan pada saya. Semoga semakin terpacu untuk terus maju.
7. Seluruh staf mulai dari kepala bagian, kepala sub bagian, staf tata usaha, dan juga golongan penggerak di tataran bawah (Pentri). Terima kasih sudah dimudahkan dalam pelaksanaan ujian skripsinya.
8. Terima Kasih Kepada PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan izin untuk Objek Penelitian semoga menjadi organisasi mahasiswa yang terbaik di kampus putih ini. *Barokallah.*

9. Teruntuk Bapak dan Mama. Semangat ini akan terus terbakar hingga raga terpisah dengan jiwa ini. Kekuatanku adalah kalian berdua.
10. Kepada Kak Yoyok, Yuk Yayuk dan Adekku Yopi yang telah memotivasi ku sehingga selesai mengenyam pendidikan di Universitas UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
11. Kepada sahabatku Erit, Malkan Gondrong, Aziz, Afida, Jek Sigit dan Bro Yoyok terima kasih semuanya. Sukses selalu buat kita semua. Amin Ya Allah.
12. Untuk yang terkasih, Alfi. Terimakasih nduk, karena telah menjadi sebuah alasan untuk terus bertahan.
13. Untuk sahabat-sahabat PMII korp JUNGKIS angkatan 2006, perjuangan kita tidak hanya sampai disini sahabat, dan kalian akan selalu menjadi bagian dari tubuhku yang terpisah.
14. Teman-teman Manajemen Dakwah 2006, walau tak lama kita bersua bersama, tapi kenangan ini akan selalu aku bawa. Selamat berjuang sahabat. Ku tunggu di garis depan perjuangan
15. Saudara-saudaraku Sebangsa dan Setanah Air. Salam Bhineka Tunggal Ika dan salam damai.
16. Dan semua yang belum disebutkan satu persatu oleh peneliti. Terima kasih banyak telah memberikan banyak kenangan selama ini. semoga nanti bisa berjumpa dalam keadaan yang lebih baik. Amin.

Peneliti menyadari terdapat ketidak sempurnaan dan keterbatasan dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini, maka dari itu kritik, saran yang bersifat

membangun penulis harapkan. Semoga ini bermanfaat bagi pembaca dan bagi penulis khususnya.

Yogyakarta, 10 Januari 2013

Penulis

PRAYOGO
06240004

Abstraksi

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2012-2013

Prayogo
06240004

Fakultas Dakwah, Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Penelitian ini membahas mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Organisasi PMII Rayon Fakultas Dakwah. PMII Rayon Fakultas Dakwah adalah sebuah organisasi mahasiswa yang dalam pengembangan sumber daya manusianya terdapat pelatihan, pendidikan dan pengembangan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia. PMII Rayon Fakultas Dakwah cukup berhasil menciptakan kader-kader yang mempunyai nalar intelektual dan gerakan yang baik, tanpa meninggalkan nilai-nilai keislaman yang terkandung didalamnya. Penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia di PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2012-2013.

Teori yang digunakan untuk membahas strategi pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam hal pelatihan, pendidikan dan pengembangan di PMII Rayon Fakultas Dakwah ialah teori Pendidikan dan Pengembangan menurut Nadler. Yang mana secara terperinci diuraikan dalam beberapa bagian yaitu: pelatihan (*training*), pendidikan (*education*), pengembangan (*development*), dan pengembangan non anggota (*non-employee development*). Akan tetapi dalam penelitian ini peneliti tidak membahas tentang pelatihan non anggota, karena kegiatan ini tidak berhubungan dengan pengembangan anggota yang peneliti maksud. Penelitian ini bersifat kualitatif lapangan (*field research*) dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi di mana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk menemui subyek dan obyek penelitian. Untuk memastikan tentang kevalidan data penelitian, peneliti menggunakan teknik keabsahan penelitian, yaitu perpanjangan keikutsertaan dan ketekunan dalam pengamatan.

Adapun hasil dari penelitian ini adalah strategi pengembangan dari kegiatan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan yang diterapkan oleh PMII Rayon Fakultas Dakwah kemudian dideskripsikan secara mendetail guna mempertajam data yang diperoleh dari hasil penelitian terkait strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAKSI	xi
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
E. Kajian Pustaka.....	8
F. Kerangka Teoritik	10
G. Metodologi Penelitian	19
H. Sistematika Pembahasan.....	23
BAB II GAMBARAN UMUM ORGANISASI PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA (PMII) RAYON FAKULTAS DAKWAH UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA	25

A. Sejarah Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII).....	25
B. Makna Dan Lambang PMII	27
C. Letak Geografis	29
D. Visi Dan Misi	29
E. Tujuan Dan Fungsi	30
F. Kepengurusan	32
G. Program Kerja Penurus PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.....	37
H. Tugas Dan Wewenang.....	44
I. Kegiatan-Kegiatan Dalam PMII	46

**BAB III STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA DI
PMII RAYON FAKULTAS DAKWAH UIN SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA..... 48**

A. Pelatihan (<i>training</i>)	49
1. Pelatihan Kader Dasar (PKD)	49
2. Pelatihan Keagamaan.....	61
3. Pelatihan Jurnalistik	71
4. Pelatihan Enterpreneur	78
B. Pendidikan (<i>Education</i>)	84
1. Promosi	85
2. Pengembangan Karier	87
C. Pengembangan (<i>Development</i>)	89
1. <i>Folow Up</i> Materi Pelatihan Kader Dasar (PKD).....	90

2. <i>Training Of Fasilitator</i>	94
3. Kajian Keagamaan.....	97
4. Penyuluhan Tentang Perempuan	99
BAB IV PENUTUP	100
A. Kesimpulan	100
B. Saran	104
C. Penutup	106
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan judul

Untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami judul skripsi ini mengenai **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2012-2013”**, peneliti membatasi istilah-istilah yang ada pada judul sebagai berikut :

1. Strategi

Secara bahasa strategi berasal dari kata *“Stratequm”* yang berarti sudut mana yang harus menilai, dan secara istilah strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.¹ Strategi memiliki beberapa makna, antara lain: (a) rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, cara bertindak; (b) pernyataan cita cita, tujuan, prinsip atau

¹Pendidikan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers 1996), hlm: 59

maksud sebagai garis besar pedoman untuk manajemen dalam usaha mencapai sasaran; (c) garis haluan.²

Dalam penelitian ini, istilah strategi diartikan sebagai perencanaan suatu program aksi.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Istilah manajemen sumber daya manusia selanjutnya disingkat dengan pengembangan SDM berarti “suatu perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan anggota untuk mencapai suatu hasil optimal”.³ Perlu ditegaskan bahwa SDM yang dimaksud dengan SDM dalam penelitian ini dibatasi hanya untuk anggota baru. Dengan demikian, istilah pengembangan SDM yang dimaksud dalam penelitian ini berarti: perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan anggota baru untuk mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan adalah proses, cara, perbuatan mengembangkan.⁴ Dan pengembangan yang peneliti maksud dalam penelitian ini adalah strategi pengembangan anggota dalam suatu organisasi kearah yang lebih baik.

² Pusat bahasa Depdiknas, *kamus besar bahasa Indonesia*, (Jakarta: balai pustaka, 2002), hlm. 149.

³ Sedarmayanti, *Sumber daya Manusia dan produktivitas*, (Bandung: Manjar Maju, 2001), hlm. 28.

⁴ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1998), hlm: 16.

3. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII)

PMII merupakan organisasi yang murni lahir atas keinginan pemuda Nahdatul Ulama (NU), khususnya kalangan mahasiswa. Para mahasiswa NU ini menginginkan adanya sebuah wadah yang menaungi mereka ditengah menempuh pendidikan diperguruan tinggi.

Struktur organisasi PMII terdiri dari, Pengurus Besar (PB PMII), Pengurus Cabang (Cabang PMII), pengurus Komisariat yang juga tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, dan pengurus Rayon. Di daerah Yogyakarta, PMII memiliki struktur yang komplit, mulai dari PMII Cabang Yogyakarta dan khusus di UIN Sunan Kalijaga, terdapat PMII Komisariat, dan PMII Rayon yang terdiri dari tiap-tiap Fakultas yang ada di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta seperti, PMII Rayon Fakultas Dakwah, PMII Rayon Fakultas Syariah, PMII Rayon Fakultas Ushuluddin, Rayon Fakultas Adab, PMII Rayon Fakultas Tarbiyah, PMII Rayon Fakultas Sainstek, dan PMII Rayon Fakultas Soshum. Dan yang dimaksud peneliti dalam penelitian ini adalah PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Organisasi menjadi bahan pembicaraan sehari-hari berbagai kalangan, khususnya para praktisi bisnis, manajer dan akademisi. Kegiatan berorganisasi berfungsi untuk mengurangi ketidakpastian informasi. Secara singkat teori

enactment menjelaskan bahwa organisasi memiliki karakteristik kompleksitas dan perubahan lingkungan yang dipersepsikan manajemen secara kolektif.⁵ Setiap organisasi memiliki kompleksitas dan perubahan lingkungan yang berbeda-beda tergantung persepsinya terhadap ketidakpastian lingkungan. Kompleksitas dan perubahan lingkungan menuntut para pengurus untuk menyiapkan respons yang baik atas persepsi terhadap ketidakpastian lingkungan. Jika lingkungan organisasi semakin kompleks dan sulit dikelola, maka organisasi hanya bisa bereaksi berdasarkan pengalaman para pengurus dalam krisis dan ketidakpastian tersebut.⁶

Dalam tubuh organisasi, selalu berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien. Efektifitas dan efisiensi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan organisasi. Bermula dari SDM, yang berimplikasi terhadap kinerja dan profesionalitas organisasi. Bahwa kemajuan dalam suatu organisasi atau perusahaan didasarkan oleh komunikasi dan kecerdasan dalam diri karyawan maupun manajer.⁷ Dengan kata lain, keberhasilan organisasi mencapai tujuan bukan saja karena masalah keuangan yang memadai, sarana dan prasarana semata tetapi sangat tergantung pada SDM dalam sebuah organisasi.⁸ Dalam beberapa pengertian organisasi disebutkan bahwa organisasi adalah kumpulan dari dua orang atau lebih, di mana kumpulan tersebut

⁵Edi Suharto, *Pekerjaan Sosial di Dunia Industri*, (Bandung: Alfabeta 2009), hlm. 45

⁶Ernie Trisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana Predna Media Group 2005), hlm. 75

⁷ Ubaydillah, *Empat Prinsip Membangun System*, Weblog.html, akses tanggal 06 Oktober 2012.

⁸ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta, Rineka Cipta, 2003), hlm. 20

harus memiliki tujuan bersama dan melakukan kerjasama untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dan untuk mewujudkan tujuan organisasi diperlukan SDM yang kompeten, seperti halnya yang terjadi pada organisasi-organisasi mahasiswa.

Secara umum, organisasi-organisasi mahasiswa, seperti PMII, HMI, KAMMI, GMNI, IRM, memiliki strategi dalam mengembangkan SDM, dan dalam penelitian ini, peneliti akan membahas tentang PMII. PMII di Yogyakarta memiliki struktur yang kompleks. Mulai dari Cabang, Komisariat dan Rayon. PMII Rayon di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dibagi menjadi tujuh, yakni PMII Rayon Fakultas Dakwah, PMII Rayon Fakultas Syariah, PMII Rayon Fakultas Ushuluddin, Rayon Fakultas Adab, PMII Rayon Fakultas Tarbiyah, PMII Rayon Fakultas Sainstek, dan PMII Rayon Fakultas Soshum. Dimana fokus penelitian dalam penelitian ini adalah PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

PMII Rayon Fakultas Dakwah sendiri adalah sebuah organisasi ekstra kampus yang cukup besar. Karena dominasi baik dalam gerakan maupun di dalam struktur organisasi intra kampus khususnya di Fakultas Dakwah.⁹ PMII Rayon Fakultas Dakwah juga merupakan organisasi kaderisasi yang secara umum membutuhkan kader yang akan dicetak sebagai generasi penerus untuk

⁹Hasil wawancara dengan Nasrudin, Ketua PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2012-2013, tanggal 19 September 2012.

melanjutkan agenda-agenda gerakan PMII khususnya di Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.¹⁰

Melihat data yang telah peneliti paparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa militansi gerakan PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga tidak dapat dilepaskan dari kesolidan para kader, pengelolaan SDM, manajemen organisasi yang professional, serta sistem kaderisasi yang sudah ada secara turun-temurun yang dilakukan oleh generasi-generasi sebelumnya. Seperti yang paparkan oleh saurada Nasruddin :

“...bagi kami, kegiatan pengembangan SDM sudah lama dirintis oleh senior-senior kami. Kepengurusan kami hanya memelihara tradisi baik yang telah dibuat oleh pendahulu kami. Jadi, bicara pengembangan SDM itu bukan suatu hal yang baru. Kami berhasil mencapai kemajuan ini juga berkat kami terus menjaga, memelihara dan melestarikan tradisi itu.”¹¹

Hal ini kemudian yang menjadi latar belakang dalam penelitian terkait pengembangan sumber daya manusia di organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti mengemukakan rumusan masalah yakni, bagaimana strategi pengembangan

¹⁰Hasil wawancara dengan Qurnia Syaifudin, Koordinator Biro Kaderisasi PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2012-2013, tanggal 20 September 2012.

¹¹ Hasil wawancara dengan Nasrudin, Ketua PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2012-2013, tanggal 4 Januari 2013.

SDM di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2012 - 2013?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan strategi pengembangan SDM di organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2012-2013.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memperkaya wacana manajemen dalam pengembangan SDM, sehingga memiliki pemahaman tentang manajemen yang substantif. Suatu deskripsi tentang manajemen pengembangan SDM dalam wacana evaluasi ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu manajemen.

b. Kegunaan Praksis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi pengetahuan bagi PMII Rayon Fakultas Dakwah khususnya dan Pengurus

Besar PMII pada umumnya sebagai bahan pertimbangan dalam evaluasi pengembangan anggota atau kader.

E. Kajian Pustaka

Cukup banyak telaah tentang k-PMII-an, seperti penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Alfas yang berjudul "*Pmii Dalam Simpul-Simpul Sejarah Perjuangan*" Fauzan pernah menjabat sebagai staff bidang pengkaderan PMII Koisariat UIN Malang (1986-1987). Dalam penelitian itu terdapat 9 bab; bab pertama menceritakan tentang cikal bakal dan proses kelahiran PMII. Rangkaian bab kedua mengulas PMII dalam konteks kemahasiswaan yang melahirkan kebangkitan orde baru. Bab ketiga dan keempat sisi internal PMII dikupas tuntas sehingga PMII mengambil posisi independen pada partai NU, yang tentu saja melahirkan pro-kontra dikalangan warga PMII dan komunitas NU. Kemudian pada bagian akhir dari bab ini aktifitas eksternal PMII seperti bagaimana kelompok Cipayung dan KNPI dilahirkan, diurai dengan seksama. Bab kelima membenahan perangkat keorganisasian secara lebih modern. Keenam, dijelaskan bagai mana PMII sangat disibukkan dengan kebijakan Orde Baru yang menghegemoni termasuk pro-kontra azas tunggal dikalangan pemuda dan mahasiswa. Ketujuh, menjelaskan bagaimana PMII mengantisipasi kehidupan kebangsaan kedepan, dengan menata struktur dan mengejawantahkan nilai-nilai dasar pergerakan dapat dilakukan. Bab kedelapan, memotret orientasi pergerakan

Mahasiswa di era 80-an dan 90-an yang kemudian pada bab Sembilan berbincang tentang organisasi mahasiswa dalam rentang kesejahteraan hegemoni Negara dimana pragmatisme selalu menghantui insan pergerakan.¹²

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Koirom, Mahasiswa Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tentang *Penerapan Fungsi Manajemen dalam Perekrutan Anggota Baru di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Yogyakarta tahun 2010-2011*. Dimana penelitian ini dimaksud untuk mengetahui bagaimana penerapan fungsi manajemen berdasarkan teori fungsi manajemen dari Nickels dan McHugh. Yang mana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan fungsi pengorganisasian di PMII Cabang Yogyakarta, bagaimana penerapan fungsi pelaksanaan di PMII Cabang Yogyakarta dan yang terakhir adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan fungsi pengawasan di PMII Cabang Yogyakarta.¹³

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Imron Buyung Suji Hasbullah, SH. tentang *Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia di Pondok Pesantren Bahrul'Ulum Tambak Beras Jombang Jawa Timur*. Dimana konsep pengembangan SDM pada penelitian ini mengacu pada guru dan ustadz. Dan

¹² Fauzan Alfaz, *PMII Dalam Simpul-Simpul Searah Perjuangan*, Jakarta, PB PMII, 2004, hlm. 99

¹³ Koirom, *Penerapan Fungsi Manajemen dalam Pelatihan Kader Dasar (PKD) di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Yogyakarta Tahun 2008-2009*, Skripsi tidak diterbitkan (Yogyakarta : Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2010), hlm. 6

dengan demikian spesifikasi penelitian ini berpusat pada pengembangan tenaga pengajar atau guru dan ustadz.¹⁴

Dari sumber pustaka di atas, dapat dipastikan bahwa dalam penelitian ini, peneliti tidak menemukan hasil penelitian terkait dengan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia di organisasi PMII itu sendiri. Maka dari itu peneliti akan lebih menitik beratkan pada Strategi SDM di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2012-2013 pada anggota baru.

F. Kerangka Teoritik

1. Konsep Organisasi

Organisasi adalah sebuah kesatuan sosial yang koordinasi secara bebas dengan batas yang relatif dapat diidentifikasi, yang berfungsi atas dasar yang relatif berkesinambungan untuk mencapai suatu atau sejumlah tujuan bersama.¹⁵

Dari definisi organisasi di atas, disebutkan bahwa organisasi merupakan kumpulan dua orang atau lebih. Kumpulan ini harus memiliki tujuan bersama dan melakukan kerjasama untuk mewujudkan tujuan tersebut, hal ini yang menjadi pembeda antara organisasi dengan sekumpulan orang.

¹⁴ Imron Buyung Suji Hasbullah, SH. *Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia di Pondok Pesantren Bahrul'Ulum Tambak Beras Jombang Jawa Timur*. Skripsi tidak diterbitkan (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2008), hlm. 5

¹⁵ Fremont E. Kast & James E. Rosenzweig, *Organisasi dan Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara 1995) hlm. 2

Misalnya, orang-orang yang berada di sebuah halte merupakan sekelompok orang yang berada di sebuah tempat, namun tidak mempunyai tujuan yang sama, bisa jadi orang-orang yang sedang menunggu sebuah kendaraan umum tapi ada juga orang yang sekedar berteduh. Walaupun sekelompok orang tersebut memiliki tujuan yang sama untuk menunggu kendaraan umum, namun mereka tidak melakukan interaksi dan kerja sama satu sama lain sehingga sekelompok orang ini tidak dapat dikatakan sebagai sebuah organisasi. Apabila bila kemudian orang-orang dalam halte tersebut saling berinteraksi dan memutuskan untuk bekerjasama mencari satu kendaraan tertentu, maka sekelompok orang ini telah berubah menjadi sebuah organisasi sederhana. Dengan demikian, kerjasama dan tujuan bersama merupakan indikator yang membedakan organisasi dengan sekumpulan orang.

Organisasi terbentuk atas dasar kebutuhan tiap anggotanya yang termanifestasi dalam tujuan organisasi.¹⁶ Organisasi yang masih sederhana biasanya juga memiliki tujuan yang sederhana, tujuan ini dapat berkembang sehingga kompleksitas kerja dalam organisasi tersebut akan bertambah dan organisasi pun akan berkembang.¹⁷ Adakalanya ketika tujuan dan kompleksitas organisasi menjadi berkembang, individu didalamnya merasa bahwa kebutuhannya tidak dapat terwujud lagi dalam tujuan organisasi tersebut, sehingga ia dapat meninggalkan organisasi dan mencari organisasi

¹⁶Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara 1993) hlm.

¹⁷ *Op.Cit. dkk*, hlm. 5

lain yang lebih sesuai untuk nya. Organisasi tersebut dapat tetap berjalan dan bekerjasama dengan orang-orang didalamnya serta dapat terus dilakukan untuk memenuhi tujuan organisasi, walaupun para anggotanya terus berganti.

Dalam suatu organisasi, biasanya dilakukan pembagian kerja agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.¹⁸ Meskipun demikian, kerjasama harus tetap dilakukan tetap sesuai dengan tujuan organisasi. Pengontrolan atas pembagian kerja dan kesinambungan kerja tiap anggota dengan tujuan organisasi biasanya dilakukan oleh pemimpin organisasi tersebut.¹⁹ Organisasi yang masih sederhana biasanya hanya memiliki satu pemimpin dengan satu komando, namun dengan organisasi yang lebih kompleks, komando organisasi dapat saja berada pada beberapa orang secara sinergis.

2. Strategi Pengembangan SDM

Strategi pengembangan SDM yang akan peneliti pakai adalah berdasarkan Teori Pendidikan dan Pelatihan. Yang mana pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk pengembangan SDM, terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Anggota dalam suatu organisasi sebagai SDM, harus dikembangkan agar kemampuan mereka dapat mengikuti perkembangan organisasi. Di dalam

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 87

¹⁹ *Ibid.*, hlm. 133

suatu organisasi, unit atau bagian yang mempunyai tugas untuk pengembangan anggota biasanya unit pengembangan dan pendidikan. Ditingkat organisasi, unit ini disebut kaderisasi.

Menurut Nadler, secara terperinci menguraikan kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan SDM dalam beberapa bagian, yaitu :²⁰

- a. Pelatihan (*training*)
- b. Pendidikan (*education*)
- c. Pengembangan (*development*)
- d. Pengembangan non-anggota (*non-employee development*)

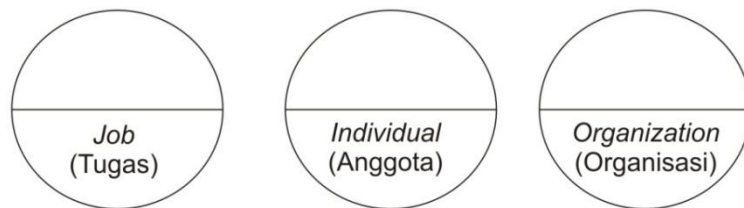
Kegiatan ketiga area pertama (pelatihan, pendidikan, pengembangan anggota) adalah kegiatan pokok untuk mengembangkan SDM dalam pengembangan organisasi bersangkutan. Sedangkan area ke-4 pada haikiatnya adalah pelaksanaan fungsi sosial dari organisasi tersebut. Dimana menurut Nedler, organisasi juga mempunyai kewajiban untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi masyarakat yang bukan anggota organisasi.²¹ Kegiatan ini sebenarnya tidak berkaitan dengan anggota organisasi bersangkutan, oleh sebab itu tidak akan peneliti uraikan lebih lanjut dalam penelitian ini.

²⁰*Ibid.*, hlm. 92

²¹*Ibid.*, hlm. 93

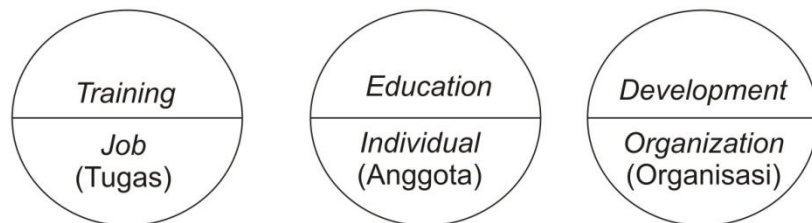
Ketiga kegiatan pokok pendidikan dan pengembangan dalam suatu organisasi sebagai bentuk pengembangan SDM yang terdiri dari tiga area tersebut adalah suatu kesatuan, dan masing masing kegiatan mempunyai derajat yang sama.²² Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari bagan dibawah ini.²³

Gambar 1



Gambar I menunjukkan area pengembangan SDM dengan derajat dan porsi yang sama.

Gambar 2

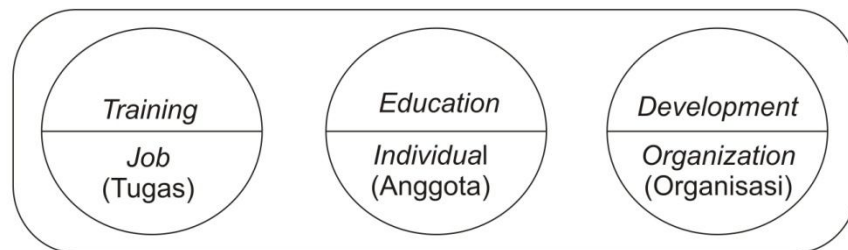


²²*Ibid.*, hlm. 92

²³*Ibid.*, hlm. 94-95

Kemudian gambar 2 menunjukkan perbedaan kegiatan tersebut secara spesifik, yakni : pelatihan untuk anggota difokuskan untuk peningkatan tugas (kinerja), pendidikan untuk anggota dalam rangka pengembangan anggota yang difokuskan untuk pengembangan organisasi tersebut secara keseluruhan.

Gambar 3



Dan gambar 3 menggambarkan bahwa ketiga area kegiatan pokok tersebut dalam suatu organisasi harus berjalan bersama-sama menuju pada suatu tujuan organisasi.

1. Pelatihan (*training*)

Pengertian pelatihan anggota disini adalah suatu pelatihan yang ditujukan untuk anggota dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja anggota baru. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan

produktifitas anggota atau dengan kata lain adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja anggota.²⁴

Meskipun fokus pelatihan ini adalah pada kemampuan psikomotorik anggota dalam menangani tugas atau pekerjaan tetapi bukan meninggalkan kemampuan-kemampuan lain (sikap dan pengetahuannya). Pengetahuan-pengetahuan yang menunjang keterampilan perlu juga diberikan dalam pelatihan ini agar dalam melakukan tugasnya tersebut anggota mendasarkan pada teori-teori yang dapat dipertanggungjawabkan.

Demikian pula pelatihan sikap ini juga diperlukan, terutama pada anggota baru. Hal ini dirasakan penting karena setiap organisasi mempunyai falsafah dan iklim yang berbeda. Dengan proses pelatihan ini para anggota dapat mengetahui bagaimana sikap yang diharapkan oleh organisasi bersangkutan.

2. Pendidikan (*education*)

Pengertian pendidikan anggota disini adalah kegiatan pengembangan SDM untuk meningkatkan totalitas anggota diluar dibidang pekerjaan yang di fahami. Oleh sebab itu pendidikan anggota ini dirancang dan diadakan untuk mengasah kemampuan dan potensi yang

²⁴*Ibid.*, hlm. 95

mereka miliki. Dengan kata lain tujuan pendidikan anggota adalah untuk mempersiapkan anggota dalam menempati posisi yang baru.

Pencapaian tujuan tersebut dapat berupa:²⁵

- a. Promosi, artinya anggota yang mengikuti program pendidikan memperoleh nilai tambah yang berupa kemampuan baru yang dapat dipakai diluar bidang kerjanya. Selain dari itu melalui program pendidikan ini, para anggota juga memperoleh kemampuan yang bisa digunakan dalam suatu posisi yang baru.
- b. Pengembangan karier, artinya anggota yang mengikuti program pendidikan ini dipersiapkan untuk menduduki posisi baru yang direncanakan oleh organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Bedanya dengan promosi adalah promosi hanya berlaku pada waktu yang singkat, sedangkan pengembangan karier direncanakan pada waktu yang lebih panjang. Suatu pendidikan anggota dapat menjamin pengembangan karir bagi pesertanya.

3. Pengembangan (*development*)

Suatu organisasi, instansi, departemen dan sebagainya, berkembang sesuai dengan perkembangan masyarakat dan bangsa.²⁶ Suatu

²⁵ *Ibid.*, hlm. 96

²⁶ *Ibid.*, hlm. 96

organisasi yang baik harus mampu mengantisipasi masa depan, sehingga ia harus mampu menyusun program-program kegiatan yang sesuai dengan permasalahan organisasi dalam mengantisipasi masa depan. Dengan kata lain organisasi tersebut harus tumbuh dan berkembang. Dan untuk memperoleh pertumbuhan dan perkembangan organisasi yang seirama dengan perkembangan zaman, maka harus didukung oleh kualitas anggota yang memadai, untuk itulah diperlukan pengembangan anggota.

Pengembangan anggota dapat diartikan sebagai mempersiapkan anggota agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan suatu organisasi.²⁷ Oleh sebab itu kegiatan pengembangan anggota dirancang untuk memperoleh anggota yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk organisasi dalam gerakannya ke masa depan. Bentuk pengembangan anggota dalam suatu organisasi lebih ditekankan dalam wacana atau wawasan keilmuan, dan dalam organisasi direalisasikan dalam kegiatan diskusi mingguan.

Selepas mengikuti pelatihan, pengurus harian (PH) dalam organisasi tersebut melakukan evaluasi seberapa efektif dampak dari pelatihan tersebut terhadap anggota dan organisasi. Ini sejalan dengan salah satu fungsi utama dari pemimpin : memberdayakan dan mengembangkan bawahan. Karena untuk memastikan bahwa

²⁷ *Op.Cit.*, hlm. 8

setiap pelatihan dan pengembangan yang dilakukan dapat meraih apa yang harus dicapai.²⁸

G. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian adalah penelitian kualitatif deskriptif, termasuk penelitian lapangan (*field reserach*). Yang dimaksud penelitian lapangan dalam skripsi ini adalah mengambil data sebanyak-banyaknya dari subjek sebagai informan mengenai latar belakang keadaan permasalahan yang akan diteliti. Cara yang diambil dalam penelitian lapangan ini adalah observasi dan wawancara. Penelitian ini bersifat kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan dan prilaku yang diamati orang-orang (subjek) itu sendiri.²⁹ Penelitian berada pada latar alamiah manusia sebagai alat (instrumen), penggunaan metode kualitatif, analisis data secara induktif, teori dari dasar, deskriptif, dengan lebih mementingkan proses pada waktu peneitian, adanya batas yanag ditentukan oleh fokus agar data yang ingin didapat tidak keluar dari latar belakang dan rumusan masalah.

2. Subyek dan Objek Penelitian

²⁸Bary Cushway, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*,(Jakarta, PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2002), hlm: 136

²⁹ Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Tarsito, 1990), hlm. 19

Subjek penelitian adalah sumber utama dalam penelitian, yaitu yang mempunyai data mengenai variabel-variabel yang diteliti.³⁰ Subjek penelitian yaitu sumber data yang peneliti anggap sebagai sasaran yang dapat memberikan data-data dan informasi yang diperlukan. Data dapat dari orang-orang maupun yang memberikan informasi mengenai kebutuhan-kebutuhan yang diteliti, kemudian disebut sebagai informan. Maka dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah pengurus PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2012-2013.

Sedangkan objek penelitian dalam penelitian ini adalah strategi yang diterapkan dalam pengembangan SDM di organisasi PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2012-2013.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan dengan permasalahan tentang strategi pengembangan SDM di Organisasi PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2012-2013 adalah :

a. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan yang cermat dan teliti secara langsung terhadap gejala-gejala yang diselidiki.³¹ Observasi yang digunakan adalah observasi

³⁰Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1990), hlm 34

³¹Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm 106

langsung, yaitu untuk memperoleh data dari subjek dengan pengamatan partisipan yaitu penelitian dengan melakukan pengamatan secara mendalam dan menyeluruh mengenai hal-hal yang berkaitan dengan objek penelitian dengan melibatkan interaksi sosial antara peneliti dan responden dalam satu penelitian selama pengumpulan data.

Adapun data yang diperoleh dalam observasi secara langsung adalah data yang konkrit tentang subjek. Selanjutnya data diolah dan hasilnya kemudian dibuat dengan bentuk kata-kata dan tulisan.

b. Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara adalah pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak dengan cara sistematis dan berlandaskan tujuan penelitian.³² Metode wawancara ini digunakan untuk memperoleh keterangan, informasi atau penjelasan seputar permasalahan secara mendalam sehingga diperoleh data yang akurat dan terpercaya karena diperoleh secara langsung tanpa perantara. Untuk memperoleh data dari subjek maka peneliti menggunakan pedoman wawancara sebagai penguat hasil observasi dan mencatat beberapa hal yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan dalam pengembangan SDM di Organisasi PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2012-2013.

³²Sutrisno Hadi, *Metodologi Reseach, Jilid I*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1997), hlm 47

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah teknik wawancara terpimpin yang dilengkapi dengan pedoman wawancara, metode wawancara yang digunakan peneliti disini adalah sebagai penunjang dalam mengumpulkan data dan kelangkaan data.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen tertulis. Dalam penelitian ini, data-data yang didapatkan melalui dokumn-dokumen yang dikumpulkan dan diolah sehingga relevan dengan objek penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Dalam penelitain kualitatif yang diperlukan adalah dari mulai meneliti samapai menyajikan dalam keadaan ringkas dan dikerjakan dilapangan. Sebab akan ada banyak data yang tidak terekam dan peneliti telah lupa akan penghayatan situasinya, sehingga berbagai hal yang berikut berubah menjadi fragmen-fragmen yang tidak berarti.³³

Menurut Millis dan Huberman sebagaimana dikutip oleh Djumhan Pida, data kualitatif analisisnya tetap menggunakan kata-kata yang disusun kedalam teks yang diperluas melalui tiga alur kegiatan yang terjadi secara

³³Noeng Muhajir, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ranke Sarasin, 1996), hlm. 119

bersama-sama, berulang-ulang dan terus menerus sehingga langkah analisisnya dibagi menjadi :³⁴

- a. Reduksi data, terdiri dari kegiatan mengolah, menajamkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data hasil wawancara sehingga kesimpulan final dapat ditarik dan diverifikasikan.
- b. Penyajian data, penyajian data kualitatif bersifat negatif dilengkapi dengan matriks agar informasi tersusun dalam bentuk yang mudah dimengerti.
- c. Menarik kesimpulan atau verifikasi, yaitu proses pemaknaan atas benda-benda, keteraturan-keteraturan, pola-pola, penjelasan dan alur sebab akibat penyajian data. Verifikasi juga dilakukan dengan cara meninjau ulang pada catatan lapangan, bertukar pikiran dengan teman sejawat untuk megembangkan kesepakatan inter subjektifitas.

H. Sistematika Pembahasan

Bab *pertama*, pendahuluan yang berisi penegasan judul, penjelasan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teori, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan.

³⁴ Ahmad Fauzan, “*Analisis Data Penelitian Kualitatif*”, <http://www.menulisproposal.blogspot.com/2012/07/analisis-data-penelitian-kualitatif.html?m=1>, akses tanggal 18 Oktober 2012

Bab *kedua*, menjelaskan secara umum tentang Organisasi PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pada bab ini juga akan diuraikan secara umum tentang letak geografis, sejarah berdiri, struktur organisasi, visi, misi serta keadaan organisasi PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Bab *ketiga* adalah pelaksanaan penelitian dengan menyajikan dan menganalisis data tentang strategi pengembangan SDM di Organisasi PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2012-2013. Bab *kempat*, adalah penutup yang berisi kesimpulan dan penutup.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan tentang strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dapat disimpulkan bahwa secara tujuan dimana diharapkan bisa melahirkan mahasiswa yang tidak hanya cerdas secara intelektual dan gerakan, akan tetapi juga peka terhadap realitas sosial yang terjadi di masyarakat. Strategi pengembangan SDM di organisasi PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam pelaksanaan programnya sudah berjalan cukup baik. Dari segi pelatihan, pendidikan, dan pengembangan berjalan sesuai dengan rancangan program kerja.

1. Pelatihan (*Training*)

Pelatihan adalah suatu pelatihan yang ditujukan untuk anggota dalam hubungannya dengan peningkatan kinerja anggota baru. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan produktifitas anggota atau dengan kata lain adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja anggota.¹⁰³ Pelatihan di PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta terdapat empat kegiatan antara lain Pelatihan Kader Dasar (PKD), Pelatihan Keagamaan, Pelatihan Jurnalistik dan Pelatihan

¹⁰³ *Op.Cit.*, hlm. 95

Entrepreneur. Kegiatan pelatihan PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta terdiri dari pelatihan kader dasar (PKD) yang dilaksanakan pada tanggal 3-6 November 2012 di desa pajangan, Bantul-Yogyakarta dengan 121 peserta. Pelatihan kader dasar itu sendiri adalah langkah awal dari prosesi kaderisasi di PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Selanjutnya pelatihan keagamaan. Dalam pelaksanaan kegiatannya pelatihan keagamaan terdiri dari pelatihan Da'i Muda yang dilaksanakan pada tanggal 24-25 November di Pondok Pesantren Al-Qodir Kaliurang. Dari pelatihan Da'i tersebut kemudian menghasilkan Da'i muda yang siap berdakwah di masyarakat. Selain pelatihan Da'i Muda, masih ada pelatihan Tahlilan, Yasinan dan Doa-Doa bertujuan untuk memperlancar pelafalan kader terhadap bacaan Tahlil, Yasin dan Doa-Doa yang diharapkan akan selalu di baca setelah shalat fardu. Namun tidak hanya itu saja, dalam pelatihan keagamaan ada juga kegiatan pengejian yang dilaksanakan hampir setiap satu bulan sekali yang bermula pada bulan Agustus, September, Oktober dan bulan Desember. Pada bulan November tidak dilaksanakan pengajian karena pengurus PMII Rayon Fakultas Dakwah memfokuskan pada Pelatihan Kader Dasar yang akan dilaksanakan pada awal bulan November. Setelah pelatihan keagamaan, Pengurus PMII Rayon Fakultas Dakwah melaksanakan Pelatihan Jurnalistis pada tanggal 13 November 2012 di Parang Tritis.

Hasil dari pelatihan ini tidak maksimal, hal ini disebabkan oleh kesalahan panitia dalam menentukan waktu dan lokasi pelatihan yang kemudian menjadi penyebab kurangnya konsentrasi dari peserta yang mengikuti pelatihan tersebut. Pelatihan ini diikuti oleh 58 peserta yang semuanya adalah kader baru angkatan 2012. Pelatihan yang terakhir adalah pelatihan Entrepreneur. Pelatihan ini dilaksanakan pada tanggal 20 November 2012 di PCNU Bantul-Yogyakarta. Peserta yang ikut dalam pelatihan ini adalah 20 peserta, yang kemudian dalam pelaksanaan pelatihan tersebut, peserta dibagi menjadi tiga kelompok usaha yang setiap kelompoknya terdiri dari sepuluh peserta. Adapun nama dari tiga kelompok tersebut yang pertama adalah kelompok kue, kelompok percetakan dan kelompok fashion. Nama-nama kelompok tersebut sesuai dengan spesifikasi dari tujuan dari kelompok usaha tersebut.

2. Pendidikan (*Education*)

Pendidikan anggota adalah kegiatan pengembangan SDM untuk meningkatkan totalitas anggota diluar dibidang pekerjaan yang di fahami.¹⁰⁴ Oleh sebab itu pendidikan anggota ini dirancang dan diadakan untuk mengasah kemampuan dan potensi yang mereka miliki. Dengan kata lain tujuan pendidikan anggota adalah untuk mempersiapkan anggota dalam menempati posisi yang baru.

¹⁰⁴ *Op.Cit.*, hlm. 96

Tahap pendidikan PMII Rayon Fakultas Dakwah dibagi menjadi dua langkah yaitu promosi dan pengembangan karier. Promosi di PMII Rayon Fakultas Dakwah diartikan sebagai memberikan pengalaman-pengalaman baru secara teknis lapangan dalam kepanitiaan kegiatan internal rayon dan eksternal rayon. Seperti yang diungkapkan oleh saudara Qurnia Syaifudin pada bab sebelumnya bahwa : “kader baru itu cukup baca buku, diskusi, evaluasi, dan aksi. Selebihnya kader baru akan dilibatkan dalam kepanitiaan untuk bekal mereka kedepan”.¹⁰⁵ Dan pengembangan karier hanya dilakukan kepada beberapa kader yang mempunyai kompetensi yang lebih dibandingkan dengan kader-kader yang lain dengan melihat hasil evaluasi kompetensi perkembangan kader oleh pengurus rayon yang kemudian akan dikirim untuk mengikuti Pelatihan Kader Lanjutan (PKL) diluar Jogja. Langkah ini bertujuan untuk mempersiapkan regenerasi kepengurusan di PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan diartikan sebagai mempersiapkan anggota agar dapat bergerak dan berperan dalam organisasi sesuai dengan pertumbuhan, perkembangan, dan perubahan suatu organisasi.¹⁰⁶ Pengembangan di PMII Rayon Fakultas Dakwah dilakukan dengan cara melakukan diskusi rutin.

¹⁰⁵ Hasil wawancara dengan Qurnia Syaifudin, Koordinator Biro Kaderisasi PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2012-2013, tanggal 4 Januari 2013.

¹⁰⁶ *Op.Cit.*, hlm. 8

Baik yang terjadwal maupun diskusi secara kultur. Tujuan dari diskusi ini sendiri untuk mengasah pola pikir dan intelektualitas kader agar pemikiran-pemikirannya kelak dapat berguna bagi bangsa dan Negara. Adapun bentuk kegiatan diskusi di PMII Rayon Fakultas Dakwah antara lain diskusi pendalaman materi PKD yang dilaksanakan pasca PKD itu sendiri. Kemudian training fasilitator yang bentuk kegiatannya adalah diskusi rutin yang tidak terikat jadwal seperti halnya pada diskusi pendalaman materi PKD.

B. Saran

Berdasarkan hasil serta kesimpulan dari penelitian ini, penulis dapat memberikan beberapa saran tentang pelatihan, pendidikan dan pengembangan antara lain;

1. Bagi PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
 - a. Pergerakan organisasi harus lebih ditingkatkan, tidak hanya dilakukan lingkungan kampus semata. Akan tetapi harus melakukan gerakan-gerakan di masyarakat secara langsung seperti Desa Binaan di daerah tertinggal di Yogyakarta.
 - b. Melakukan evaluasi kepengurusan secara rutin minimal dua minggu sekali untuk menghindari *miss communication* antar sesama pengurus.

- c. Dalam tubuh PMII masih sangat kental sekali kekeluargaan yang terkandung didalamnya. Maka dari itu, pengurus harus sering melakukan kumpul warga dengan mengundang semua angkatan yang masih ada di Yogyakarta minimal satu bulan sekali agar dapat membantu memecahkan masalah yang terjadi di dalam tubuh PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- d. Melakukan diskusi-diskusi tentang jurusan yang menunjang matakuliah yang ada di jurusan masing masing kader.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Sedangkan saran kepada peneliti selanjutnya yang berminat dan ingin meneliti lebih jauh mengenai PMII Rayon Fakultas Dakwah harus lebih teliti dalam mengumpulkan serta mengolah data yang didapatkan dari PMII Rayon Fakultas Dakwah. Saran peneliti untuk penelitian selanjutnya agar lebih difokuskan kekeluargaan yang terkandung dalam PMI Rayon Fakultas Dakwah yang menurut peneliti menjadi salah satu faktor dalam pengembangan SDM di PMII Rayon fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Bagi Warga PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Sementara saran peneliti kepada warga dan senior PMII Rayon Fakultas Dakwah agar ikut membantu pengurus PMII Rayon Fakultas

Dakwah dengan melakukan diskusi bersama kader baik didalam ataupun diluar agenda diskusi Rayon.

C. Penutup

Puji syukur alhamdulillah peneliti haturkan kepada Allah SWT, Tuhan Semesta Alam, yang telah memberikan rahmat kepada peneliti dalam menyelesaikan tugas penelitian ini dari awal hingga akhir.

Akhirnya, peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada segenap kalangan yang membantu peneliti dalam menyusun penelitian ini, saran dan kritik tentu sangat peneliti harapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- hmad Fauzan, “*Analisis Data Penelitian Kualitatif*”, <http://www.menulisproposal.blogspot.com/2012/07/analisis-data-penelitian-kualitatif.html?m=1>, akses tanggal 18 Oktober 2012
- Bary Cushway, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta, PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2002)
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1998)
- Edi Suharto, *Pekerjaan Sosial di Dunia Industri*, (Bandung: Alfabeta 2009)
- Ernie Trisnawati Sule & Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana Predna Media Group 2005)
- Edi Suharto, *Pekerjaan Sosial di Dunia Industri*, (Bandung: Alfabeta 2009)
- Fauzan Alfaz, *PMII Dalam Simpul-Simpul Searah Perjuangan*, Jakarta, PB PMII
- Fremont E.Kast & Jemes E.Rosenzweig, *Organisasi dan Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara 1995)
- Imron Buyung Suji Hasbullah, SH. *Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia di Pondok Pesantren Bahrul’Ulum Tambak Beras Jombang Jawa Timur*. Skripsi tidak diterbitkan (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2008)
- Koirom, *Penerapan Fungsi Manajemen dalam Pelatihan Kader Dasar (PKD) di Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Cabang Yogyakarta Tahun 2008-2009*, Skripsi tidak diterbitkan (Yogyakarta : Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2010)

Modul Pelantikan dan Rapat Kerja XLI PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2012-2013. hlm. 23

Modul Pelatihan Kader Dasar (PKD) PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2012.

Nasution, *Metode Researce (Penelitian Ilmiah)*, (Jakart: Bumi Aksara, 1996)

Noeng Muhajir, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Ranke Sarasin, 1996)

Pendidikan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers 1996)

Pusat bahasa Depdiknas, *kamus besar bahasa Indonesia*, (Jakarta: balai pustaka, 2002)

Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1990)

Sedarmayanti, *Sumber daya Manusia dan produktivitas*, (Bandung: Manjar Maju, 2001)

Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta, Rineka Cipta, 2003)

Sutrisno Hadi, *Metodologi Reseach, Jilid I*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1997)

Sondang P.Siaglan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara 1993)

Ubaydillah, *Empat Prinsip Membangun System*, Weblog.html, akses tanggal 06 Oktober 2012.

wawancara pengurus Harian PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 19 September 2012.

wawancara koordinator departemen kaderisasi PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 20 September 2012.

Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Tarsito, 1990)

LAMPIRAN

PEDOMAN WAWANCARA (*INTERVIEW GUIDE*)

1. Pelatihan

- a. Pelatihan apa saja yang ada di PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
- b. Kapan pelatihan di PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dilaksanakan?
- c. Bagaimana pelaksanaan kegiatan pelatihan di PMII Rayon Fakultas Dakwah?
- d. siapa saja yang terlibat dalam pelatihan yang dilaksanakan oleh PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
- e. Berapa dana yang digunakan dalam setiap pelatihan yang dilaksanakan oleh PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?

2. Pendidikan

- a. Bentuk kegiatan pendidikan apa saja yang ada di PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
- b. Kapan kegiatan pendidikan di PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dilaksanakan?
- c. Bagaimana pelaksanaan kegiatan pendidikan di PMII Rayon Fakultas Dakwah?
- d. Siapa saja yang terlibat dalam kegiatan pendidikan yang dilaksanakan oleh PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
- e. Apakah setiap kegiatan pendidikan yang dilaksanakan oleh PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta diikuti oleh semua kader?

3. Pengembangan

- a. Kegiatan pengembangan apa saja yang ada di PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
- b. Kapan kegiatan pengembangan di PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dilaksanakan?
- c. Bagaimana pelaksanaan kegiatan pengembangan di PMII Rayon Fakultas Dakwah?
- d. siapa saja yang terlibat dalam pelatihan yang dilaksanakan oleh PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?
- e. Berapa dana yang digunakan dalam setiap kegiatan pengembangan yang dilaksanakan oleh PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta?

WAWANCARA SUBYEK I Ketua PMII Rayon Fakultas Dakwah (Nasruddin)

No	Peneliti	Subjek
1	Asalamua' aikum mas.	Wa'alaikum salam mas
2	Bagaimana kabarnya mas?	Alhamdulillah baik mas
3	Perkenalkan mas, saya yogo mahasiswa Fakultas Dakwah Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang ingin melakukan penelitian di organisasi ini. Dan saya butuh data mengenai lembaga ini melalui wawancara.	Ohh, iya mas silahkan, dengan senang hati.
4	Oke, bisa kita mulai sekarang mas?	Oh iya mas...
5	Yang pertama, bagaimana pengembangan SDM di PMII dakwah?	Pengembangan SDM mulai dari pelatihan, pendidian dan pengembangan di PMII Dakwah sudah dilancarkan sejak dulu. Sejak sebelum saya dan teman teman angkatan saya menjadi pengurus rayon
6	Ohh jadi seperti itu ya mas..	Ya.. seperti itulah mas. Meskipun langkah yang ditempuh pada saat itu bisa dikatakan masih relatif sederhana. Tapi dengan kesadaran bahwa eksistensi PMII Dakwah di kampus sangat bergantung pada kaderisasi yang berencana dan mantap, saya mewajibkan untuk semua kader mengikut setiap agenda rayon dan mengirimkan beberapa kader untuk mengikuti pelatihan kader lanjutan di Bandung september kemarin dan mentransformasikan apa yang mereka dapat kepada korpnya guna menghasilkan kader yang berkualitas tinggi".ya seperti itu kegiatan pengembangan SDM-kan sudah lama dirintis oleh senior-senior kami. Kepengurusan kami hanya memelihara tradisi baik yang telah dibuat oleh pendahulu kami. Jadi, bicara pengembangan SDM itu bukan suatu hal yang baru. Kami berhasil mencapai kemajuan ini juga berkat kami terus menjaga, memelihara dan melestarikan tradisi itu
7	okee mas, selanjutnya langakh seperti apa yang dilakukan dalam	Dalam pelaksanaannya ada empat langkah yaitu PKD, identifikasi kebutuhan kader, kaderisasi secara kultur individual, dan melaksanakan program pengembangan

	pengembangan kader di PMII dakwah?	
8	Untuk langkah awalnya seperti apa? Apakah PKD?	Ya PKD, langkah awal kami sebagai penurus Rayon dalam melakukan pengembangan kader dengan melaksanakan PKD. Yang mana tujuannya untuk merekrut anggota baru.
9	Tapikan dari namanya PKD itu sepengetahuan saya adalah pelatihan kader dasar,apakah hanya sebatas perekrutan anggota baru seperti yang anda ungkapkan barusan?	Owhhhh, tidak hanya sebatas itu mas.. inti dari PKD tidak hanya itu saja, tidak hanya sebatas merekrut akan tetapi dalam pelaksanaannya kami pengurus rayon yang bekerjasama dengan semua warga rayon memberikan pemahaman-pemahaman tentang ke-PMII-an, sejarah bangsa, keislaman, ilmu sosial dan masih banyak lagi materi materi yang ada dalam PKD. Jadi PKD tidak hanya sebatas pelantikan anggota baru saja.
10	Selanjutnya setelah mengikuti PKD, apakah kader baru tersebut langsung dilibatkan dalam kegiatan pelatihan selanjutnya?	Itu nanti mas, untuk awal-awalnya kader baru itu tugasnya cukup baca buku, diskusi, evaluasi dan aksi.
11	Owhh seperti itu ya mas...	belum mas, saya belum selesai.
12	Hee heee, lalu bagaimana mas selanjutnya?	Nahh.. selebihnya kader mengikuti pelatihan-pelatihan dan menjadi kepanitiaan di acara rayon ataupun acara yang dilakukan oleh senior. itu sudah menjadi tradisi pengkaderan disini. Dengan harapan, kader-kader tersebut bisa mendapatkan ilmu dan pengalaman lebih dari apa yang mereka dapatkan dibuku dan kampus
13	Okke okee. Tapi mengenai manajemen organisasi di PMII dakwah itu sendiri bagai mana mas?	Jadi seperti ini mas, kepengurusan kami saat ini bisa dibilang sangat baik. Karena manajemen organisasi berjalan dengan lancar. Semuanya telah kami persiapkan, baik dari siapa saja yang nantinya akan kami utus dan memberikan pelatihan khusus untuk menduduki posisi ketua di LKM sampai yang nantinya akan menggantikan saya sebagai ketua rayon. Ada beberapa kader pilihan yang kami utus untuk mengikuti PKL agar nantinya dapat menjadi penerus setelah saya, karena PKL adalah syarat penting agar bisa menjadi ketua rayon.”
14	Nah, kan dari namanyakan sudah terlihat bahwa PMII adalah salah satu organisasi islam. Tapi apakah semua kader sekarang sudah memahami keislaman secara	Itu adalah salah satu permasalahan bagi kami mas.

	luas?	
15	Mungkin bisa lebih dijelaskan mas?	Jadi begini mas, PMII dakwah bisa dikatakan sedang mengalami degradasi keislaman, karena kader sekarang mayoritas lulusan SMA dan SMK. Berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya yang mayoritas lulusan MAN atau pondok pesantren. Masih banyak kader-kader yang kurang begitu lancar dalam melafalkan ayat al-quran dan dalam penulisannya juga masih banyak yang belum bisa”Jadi pemahaman tentang islam hanya sebatas rukun iman dan rukun islam saja. Maknaya kami sebagai pengurus rayon berusaha untuk memperkuat pemahaman keislaman kader. Dan setiap malam jumat juga kami melakukan yasinan bersama yang dilanjutkan dengan diskusi, agar kader PMII dakwah dapat menjadi kader yang cerdas secara intelektual dan baik secara moral agamanya.
16	Namun, apakah pengembangan SDM di PMII hanya mengembangkan skill, intelektual dan keislaman saja?	Tidak hanya sebatas itu. Pengembang SDM yang kami lakukan tidak hanya sebatas diskusi, pelatihan dan model pendidikan secara kepanitiaan. Akan tetapi kami melakukan penyuluhan keperempuanan yang tujuannya agar pandangan mahasiswa terhadap perempuan tidak sebelah mata. Ya bisa sampean lihat saja, berapa jumlah dosen perempuan di dakwah, UIN, dan seluruh Indonesia. Karena derajat laki-laki dan perempuan di kehidupan sosial saat ini sama, tidak hanya sebatas dapur, sumur dan kasur.
17	Hehe hee. Oke mas, kan di disetiap organisasi pasti ada yang namanya senioritas. Nah..Apakah senioritas disini menjadi faktor pendukung dalam pengembangan sdm di PMI dakwah?atau malah menjadi penghambat?	Senior bagi kami adalah factor pendukung mas. Karena dalam lingkungan PMII, intrik antar korp dan sesama anggota korp sudah menjadi makanan sehari hari dilingkungan PMII. Mulai dari intelektual, aktivitas, kekompakan korp dan sampai-sampai intrik terkait pacar sering sekali terjadi. Tapi hal tersebut tidak kemudian menjadi suatu titik permasalahan yang merusak pola komunikasi dan relasi kader. Dan tradisi yang sudah berjalan turun temurun seperti itu di PMII Rayon Fakultas Dakawah merupakan basis kekuatan lain dalam pengembangan SDM di Rayon Fakultas Dakwah. Sebab, tradisi itu terkadang memberikan inspirasi kepada kami selaku pengurus Rayon untuk melakukan pengembangan SDM dan dalam batas-batasan tertentu tradisi itu juga memberikan motivasi kepada kader.”
18	Tapi, dari berbagai kegiatan pelatihan, pendidikan dan pengembangan yang	Kalo menurut pendapat saya pribadi mas, hasil dari proses kaderisasi yang dilakukan masih belum mencapai standar. Karena semangat dan etos untuk maju dari

	dilakukan, apakah hasilnya sudah maksimal?	kader belum tumbuh secara merata, masih banyak yang mementingkan siri sendiri, dan juga sering terjadi mis communication antar sesama anggota korpnya.
19	Oke mas. Sekarang untuk keunagan di PMII dakwah sendiri bagai mana? Apakah mempunyai donator tetap seperti HMI dengan Muhammadiyah dan organisasi mahasiswa yang lain.	Oke mas, PMII adalah organisasi non profit, yang tidak ada ikatan appun terhadap lembaga apapun baik itu pemerintah atau swasta. Jadi kami bebas untuk melakukan kerjasama dengan lembaga apapun dan dimana saja dengan kesepakatan yang telah kami buat dengan pihak tersebut.
0	begitu, untuk melaksanakan setiap agenda rayon uangnya dari mana mas?	Yaa.. dari hasil sumbangan warga dan senior-senior PMII dakwah yang ada dijogja ditambah dengan kegigihan dan pola koordinasi serta komunikasi yang kami bangun sesama pengarus rayon, buktinya sampai sekarang kami bisa menjalankan agenda kaderisasi walaupun permasalahan keuangan selalu menjadi kendala, tapi itu bukan permasalahan yang penting buat kami, apalagi bulan November kemarin kami melaksanakan peatihan entrepreneur di PCNU bantul. Hasilnya cukup bagus, karena dari pelatihan tersebut menghasilkan komunitas usaha. Memang sih ruang lingkupnya masih kecil tapi besok kan gak ada yang bisa tau dan yang kami lakukan hanya berusaha agar menghasilkan hal yang maksimal. Seperti yang saya lakukan bareng temen-temen ekonomi, kami membuat lembaga percetakan dan design grafis. Pelanggannya mulai dari SEMA-F, BEM-J, BEM-F dan beberapa BOM-F. Hasilnya lumayan untuk membantu ekonomi rayon.
21	Oke mas, dari penjelasan anda sebelumnya sedikit menyinggung tentang perempuan, dan barusan juga terkait keuangan yang hubungannya dengan BSOR Casilda dan BSOR Ekonomi. Selanjutnya bagaimana dengan BSOR Syahadat Post? Apakah sudah terbit?	Oh iya, untuk syahadat Post Alhamdulillah akhir tahun kemarin sudah terbit mas
22	Terus, apakah tulisan yang	Nahh.. itu juga yang manjadi salah satu permasalahan

	<p>dimuat disana adalah hasil karya tulisan kader baru atau hanya seberapa?</p>	<p>penting bagi kami mas. Minat menulis kader sangat minim sekali, padahal Syahadat Post telah melakukan pelatihan jurnalistik yang bekerja sama dengan pengurus rayon lainnya akan tetapi hasil yang dicapai sangat tidak memuaskan. Kader sekarang lebih asik nulis status facebook dan twitter dibandingkan menuliskan ide atau gagasan mereka di media cetak. Seperi di syahadat post saja, semua tulisan yang kami muat rata-rata hasil tulisan pengurus rayon. Ya.. hal itu terpaksa dilakukan karena sangat sedikit sekali kader yang mau menulis dan bulletin Syahadat Post mau gak mau harus tetap terbit.</p>
23	<p>Oooh begitu ya mas. Baik, mungkin data yang saya perlukan sementara ini cukup mas, terima kasih atas waktunya.assalamu'alaikum</p>	<p>Oooh, iya walaikumsalam mas, kami juga selaku pengurus PMII dakwah juga mengucapkan terima kasih dan semoga penelitian mas berjalan lancar. Amin..</p>

**WAWANCARA SUBYEK II Koordinator Biro Kaderisasi PMII Rayon Fakultas
Dakwah (Qurnia Syaifudin)**

No	Peneliti	Subjek
1	Asalamua' aikum mas.	Wa'alaikum salam mas
2	Selamat sore mas	Alhamdulillah mas, seha wal afiat
3	Gimana kabarnya mas?	Ohh, iya mas silahkan, dengan senang hati.
4	Saya yogo, mahasiswa MD yang sedang melakukan penelitian tentang pengembangan SDM di PMII dakwah...	Oh iya mas... saya qurnia syaifudin, tapi biasa dipanggil aif..
5	Oke mas aif, jadi begini mas, kemaren kan saya udah ngobrol-ngobrol sama mas Nasrudin tentang SDM di rayon dakwah.	He'em.. iya mas...
6	nah...sekarang saya ingin bertanya tentang system kaderisasi di PMII dakwah gimana mas?	Kalo sistem kaderisasi di rayon dakwah itu sudah ada sejak dulu mas...
7	Maksudnya gimana mas aif?	Maksudnya, pola kaderisasi di rayon dakwah itu bagian dari sisa sejarah yang kami nilai masih relevan untuk dipakai saat ini. Mungkin singkatnya begitu mas....
8	Ohh... begitu ya mas..	Seperti itulah kadirisasi di PMII dakwah dan kami para pengurus rayon sudah terbiasa mengurus dan mengikuti kegiatan-kegiatan baik yang dilakukan generasi-generasi terdahulu dalam mengembangkan kader, karena seperti yang tadi saya jelaskan, system kaderisasi yang telah diterapkan oleh senior-senior itu masih sangat relevan untuk kami terapkan sekarang ini.
9	Terus, bagaimana dengan program-program kaderisasi yang telah disusun. Apakah sudah berjalan dengan maksimal?	kalo dibilang maksimal sih belum. Soalnya sebagai pengurus rayon dan terutama biro kaderisasi mempunyai keterbatasan. Tidak semua kegiatan kaderisasi kami laksanakan. Hal ini karena terbatasnya waktu dan sahabat-sahabat pengurus rayon yang semangatnya kembang kempis. Makanya ada beberapa kegiatan pelatihan yang dilakukan lembaga lain yang kami ikuti

		dengan mengirimkan beberapa kader untuk mengikutinya yang kemudian ditransformasikan kepada teman-teman korps angkatannya. Yaa, seperti itulah transformasi gagasan dalam PMII dakwah
10	Namun, bukannya dalam sebuah organisasi kita harus bisa profesional?	Kami sudah berusaha untuk bisa profesional mas. Tapi kembali seperti itu tadi.. gak setiap hari kami bisa on fire, dan pengurus rayon gak hanya memiliki satu aktivitas. Gak cuma kuliah dan mengurus kaderisasi aja. Terkadang dan sering kali pengurus rayon terutama biro kaderisasi lebih mementingkan aktivitas diluar PMII dari pada mengurus kaderisasi. Namun gak selamanya juga seperti itu.
11	Maksudnya gimana mas?	Ya terkadang lebih mementingkan hal lain dan beberapa minggu kemudian balik lagi mikirin rayon.
12	Hemm... seperti itu ya mas...	Dan itu adalah salah satu kelemahan kami selaku pengurus rayon yang tidak bisa berkontribusi secara profesional dan istiqomah.
13	Namun apakah system kaderisasi seperti itu menghasilkan dampak yang baik bagi kader?	Menurut hasil evaluasi kami sebagai pengurus rayon, dampaknya cukup positif. Karena walaupun kami secara pengurus rayon tidak bisa melaksanakan program dengan maksimal, tapi kami dibantu oleh kegiatan-kegiatan diluar PMII yang itu bisa kami manfaatkan untuk kaderisasi kader.
14	Oke mas, jumlah kader baru saat ini kan lebih dari seratus...	He'em, iya mas betul sekali itu,
15	Namun dari kader yang banyak itu apakah bisa bertahan? Maksudnya seiring berjalannya waktu, apakah kader-kader tersebut bisa aktif berorganisasi semua di PMII?	untuk hal itu kami tidak bisa memastikan dan menjamin mas...
16	Kok gitu mas?	Karena ada suatu tradisi di PMII yang belum bisa kami patahkan. Yaa... didalam PMII ada yang namanya seleksi alam, siapa yang kuat, dia yang akan bertahan, kader yang cerdas belum tentu mampu bertahan di PMII dakwah, sebaliknya kader yang kurang cerdas secara intelektual yang biasanya bertahan di PMII dakwah. Ya gini PMII, doktrin-doktrin senior yang mengakibatkan

		ini terjadi dan ini permasalahan turunan yang belum bisa kami atasi mas. Lagi lagi itu adalah salah satu kelemahan kamu sebagai pengurus rayon
17	Oke oke...dan setelah mendengar penjelasan dari jenengan barusan, adakah peluang-peluang bagi kader PMII kedepan?	Maksudnya peluang yang seperti apa mas?
18	Ya peluang kader kedepan baik di PMII sendiri, diranah kampus dan di masyarakat...	ohh ya ya mas.. seperti ini mas, kader PMII, dilatih, dididik dan dikembangkan biar bisa mekalukan apa saja, sebagai contoh di PMII kader diajari untuk bisa menulis di artikel, koran dan media cetak lainnya, dan kader juga diajari untuk bisa menjadi orang yang berada didepan menyampaikan gagasannya sebagai pembicara, bukan sebagai peserta. Dan itu cuma sebagian kecil saja karena masih banyak lagi, sehingga peluang kader PMII sangat banyak dan sangat bisa untuk kemana saja dan menjadi apa saja ketika lulus kuliah. Apalagi sekarang di kepengurusan kami, semua kader baru kami ajak terjun langsung kelapangan untuk membuat desa desa binaan dan itu sudah terealisasi.
19	Itu desa binaannya daerah mana mas?	Di daerah sedayu..tepatnya di dusun pajangan. Tempat PKD kader 2012 kemarin
20	Ohh gitu yam as, tapi melihat perkembangan zaman sekarang, apakah sisem pengembangan kader sekarang hanya meneruskan tradisi dari senior-senior sebelumnya? Adakah suatu gerakan gerakan baru dalam system kaderisasi sekarang?	PMII itu organisasi kaderisasi. Tujuannya ya melahirkan kader-kader yang cerdas agar nantinya bisa melakukan perubahan bagi bangsa dan Negara kita ini. Dan kita tetap selalu berusaha mengembangkan kualitas kader sesuai dengan tuntutan zaman. Kayak sekarangkan jamannya multimedia dan internet, ada facebook, twitter dan blog. Semua media itu kami manfaatkan dengan maksimal untuk pengembangan kader. Kami gunakan media-media tersebut untuk berdiskusi dengan menuliskan koment-koment dan membuat tautan yang dapat mengembangkan intelektual kader
21	Ooooh begitu ya mas. Baik, mungkin data yang saya perlukan sementara ini cukup mas, terima kasih atas waktunya, selamat sore mas aif.. assalamu'alaikum..	Oooh, iya walaikumsalam dan selamat sore juga mas yogo, saya juga selaku coordinator biro kaderisasi PMII dakwah juga mengucapkan terima kasih dan semoga penelitian mas berjalan lancar. Amin..

WAWANCARA SUBYEK III Ketua PMII Korp Ampera Rayon Fakultas Dakwah angkatan 2012 (Hilful)

No	Peneliti	Subjek
1	Asalamua'aikum mas.	Wa'alaikum salam mas
2	Bagaimana kabarnya mas?	Alhamdulillah baik mas
3	Perkenalkan mas, saya yogo mahasiswa Fakultas Dakwah Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang ingin melakukan penelitian di organisasi ini. Dan saya butuh data mengenai lembaga ini melalui wawancara.	Ohh, iya mas silahkan, dengan senang hati.
4	Oke, bisa kita mulai sekarang mas?	Oh iya mas...
5	Yang pertama, kegiatan pengembangan seperti apa yang pertama kali anda ikuti?	Kalo yang pertam itu PKD mas, pelatihan kader dasar. Yang mana pelatihan tersebut adalah langkah awal untuk menjadi kader di PMII seperti yang saya dan temen-teman korp angkatan saya ikuti kemarin.
6	Selanjutnya, apakah kegiatan pelatihan kader dasar tersebut hanya di ikuti oleh mahasiswa baru saja?	Kalo untuk itu mayoritas mahasiswa baru mas, namun ada juga beberapa mahasiswa diatas saya yang baru mengikuti pelatihan ini dan ikut bergabung dengan PMII.
7	Akan tetapi, apakah unsur-unsur yang terlibat dalam kegiatan pelatihan tersebut hanya sebatas pemateri, panitia pelaksana dan pengurus rayon saja?	Berdasarkan pengalaman saya kemarin menjadi peserta, kegiatan ini yang saya lihat tidak hanya melibatkan pengurus rayon, panitia dan anggota saja, akan tetapi hampir semua warga PMII dakwah yang masih ada di jogja ikut terjun kelapngan untuk ikut menyukseskan pelatihan ini.
8	Ohh.... begitu ya mas... namun apakah pelatihan tersebut bisa dikatakan berhasil?	Kalo menurut pendapat saya itu sudah berhasil mas, sudah berhasil menabahkan nilai-nilai positif kepada anggota korp saya..
9	Mungkin contohnya rielnnya seperti apa mas...	Oke, jadi begini mas.. tidak sedikit dari anggota korp saya tujuan awalnya cuma buat nyari teman saja mas. Tapi mulai dari awal hingga selesai ya.. gak sedikit juga dari mereka yang awalnya cuma buat nyari teman malah ingin melakukan perubahan positif buat diri sendiri, organisasi, kampus dan Negara ini. dan kalo saya lihat, hal ini berbeda banget dari temen-temen mahasiswa

		yang gak ikut pelatihan ini, soalnya mereka cenderung cuek, pendiam dan lebih mementingkan diri sendiri dibandingkan orang lain.
10	Selain pelatihan yang bertujuan untuk mengasah nalar intelektual, apakah ada kegiatan lain yang sudah anda ikuti dari pihar rayon?	Ada mas... banyak malahan..
11	Mungkin bisa adisebutkan apasaja..	Ada pelatihan jurnalistik, pelatihan keagamaan, pelatihan organisasi dan pelatihan enterpreneur.
12	Cukup banyak juga ya mas...	Ya seperti itulah mas yogo, pengurus rayon saat ini cukup fokus dalam melakukan kegiatan pengembangan kader.
13	Seperti yang anda ungkapkan barusan bahwasnya ada yang naanya pelatihan keagamaan. Seperti apa kegiatan pelatihan tersebut?	Pelatihan keagamaan ya mas... hemmm...dari beberapa kegiatan yang telah saya ikuti, pelatihan tersebut ada baca al-quran, ngaji, tahlilan, doa-doa yang biasanya itu dilakukan setiap malam jumat sehabis shalat magrib berjamaah. Tapi ada juga pelatihan dai yang tujuannya melahirkan dai muda sesuai dengan makna islam yang ada di PMII.
14	Ya ya ya.... selanjutnya, apakah kegiatan pelatihan keagamaan ini sangat membantubagi anda dan teman-teman angkatan anda?	Kegiatan ini sangat membantu sekali mas, soalnya banyak banget teman-teman korp saya yang belum begitu lancar dalam pelafalan ayat al-quran dan dalam penulisannya juga masih banyak yang salah-salah. apalagi hampir setiap satu bulan sekali pihak rayon selalu mengaadakan pengajian bersama, walaupun antusias dari anggota korp saya semakin lama semakin berkurang sih mas.. “
15	Ohh... seperti itu ya mas, selanjutnya, apakah kegiatan yang ada di PMII hanya sebatas pelatihan-pelatihan saja?	Ya gak juga mas, berdasarkan pengalaman saya. Kegiatan yang ada di PMII dakwah itu ada diskusi baik secara struktural ataupun secara kultur. Akan tetapi ada juga training, namun trainingini berjalan secara kultur..
16	Maksudnya training secara kultur itu gimana mas?	Maksudnya gini mas, training ini berjalan secara kultur dan rutin, walaupun diskusi ini tidak terjadwal dengan pasti, tetap berjalan dengan lancar karena untuk terkait hari, waktu dan tempat ditentukan sesuai dengan kesepakatan dari kita yang mengikutinya.
17	Ooooh begitu ya mas. Baik, mungkin data yang saya perlukan sementara ini cukup mas, terima kasih atas waktunya.assalamu'alaikum	Oke sama-samas.. walaikum salam warohmatullahi wabarokatuh.

CURRICULUM VITAE

Nama : Prayogo

Tempat, Tanggal lahir : Tanjung Raja, 20 April 1989

Alamat Asal : Jl. Olahraga, No. 037, LK. 01, RW. 01, RT. 01 Kelurahan
Tanjung Raja Kota, Kecamatan Tanjung Raja, Kabupaten
Ogan Ilir, Palembang – Sumatera Selatan

Nama Ayah : Kustarno

Pekerjaan : Wiraswasta

Nama Ibu : Sri Wahyuni Desmiyati

Pekerjaan : PNS (GURU SD)

Riwayat Pendidikan :

- SD Negeri 01 Tanjung Raja, lulus tahun 2000
- SMP Negeri 04 Tanjung Raja, lulus tahun 2003
- SMA YP. Puncak Gemilang Tanjung Raja, Lulus tahun 2006

Pengalaman Organisasi :

- PMII Rayon Fakultas Dakwah Korp JUNGKIS angkatan 2006
- Anggota divisi Litbang PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Su-Ka periode 2007-2008
- Wakil Ketua BEM-J MD periode 2009-2010
- Anggota Divisi Litbang PMII Komisariat UIN Su-Ka periode 2009-2010
- Koordinator Divisi Litbang IKPM SUM-SEL periode 2012-2014

Yogyakarta 11 Februari 2013

PRAYOGO



**PENGURUS RAYON
PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA**
(*Indonesian Islamic Student Movement*)

DOK SYAHADAT FAKULTAS DAKWAH UIN SUNAN KALIJAGA

Sekretariat : "Pondok Syahadat", Blok A1 No.12 Gowok Polri Catur Tunggal Depok Sleman Yogyakarta
55281 Cp .0856 4110 4435(Nasrudin), 0899 5007 007 (Nabawi)

Nomor : 142/SK/PMII-DY/I/2013

Lam : -

Hal : Surat Keterangan

SURAT KETERANGAN

Saya yang bertadatangan dibawah ini selaku ketua umum PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menerangkan bahwa :

Nama : PRAYOGO
Alamat : Babadan, RT. 13 RW. 27, No. 067A, Gedong Kuning, Banguntapan
Bantul YK.
Jurusan : Manajemen Dakwah

Adalah benar telah melakukan penelitian di PMII Rayon Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta selama 3 (tiga) bulan yaitu mulai tanggal 01 November 2012 – 31 Januari 2013.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk memenuhi Tugas Akhir / Skripsi dan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat saya

Nasrudin
Ketua Umum



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jalan Parasamya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511
Telepon (0274) 868800, Faksimilie (0274) 868800
Website: slemankab.go.id, E-mail : bappeda@slemankab.go.id

SURAT IZIN

Nomor : 070 / Bappeda / 203 / 2013

TENTANG
PENELITIAN

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Dasar : Keputusan Bupati Sleman Nomor : 55/Kep.KDH/A/2003 tentang Izin Kuliah Kerja Nyata, Praktek Kerja Lapangan, dan Penelitian.
Menunjuk : Surat dari Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor : 070/644/V/1/2013 Tanggal : 23 Januari 2013
Hal : Izin Penelitian

MENGIZINKAN :

Kepada :
Nama : PRAYOGO
No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 06240004
Program/Tingkat : S1
Instansi/Perguruan Tinggi : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta
Alamat Rumah : Babadan RT 13 RW 27 Gedongkuning, Bantul, Yk.
No. Telp / HP : 0817464701
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul
STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI ORGANISASI PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA (PMII) RAYON FAKULTAS DAKWAH UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA PERIODE 2012-2013
Lokasi : Kabupaten Sleman
Waktu : Selama 3 bulan mulai tanggal: 23 Januari 2013 s/d 23 April 2013

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. *Wajib melapor diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.*
2. *Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.*
3. *Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.*
4. *Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.*
5. *Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.*

Demikian ijin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman

Pada Tanggal : 25 Januari 2013

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Sekretaris

u.b.

Kepala Bidang Pengendalian dan Evaluasi

Tembusan :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Kab. Sleman
3. Kepala Dinas Dikpora Kab. Sleman
4. Kabid. Sosial Budaya Bappeda Kab. Sleman
5. Camat Depok
6. Rektor UIN "SUKA" Yk.
7. Dekan Fak. Dakwah UIN "SUKA" Yk.





**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

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

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/644/V/1/2013

Membaca Surat : Dekan Fak. Dakwah UIN Nomor : UIN.02/DD.1/PP.009/140/2013
Tanggal : 23 Januari 2013 Perihal : Ijin Penelitian

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

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

Nama : PRAYOGO NIP/NIM : 06240004
Alamat : JL. MARSDA ADISUCIPTO YK
Judul : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI ORGANISASI PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA(PMII) RAYON FAKULTAS DAKWAH UIN SUKA YOGYAKARTA PERIODE 2012-2013
Lokasi : KAB SLEMAN Kota/Kab. SLEMAN
Waktu : 23 Januari 2013 s/d 23 April 2013

Dengan Ketentuan

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

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal 23 Januari 2013

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan

Tembusan :

1. Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Bupati Sleman, cq Bappeda
3. Ka. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga DIY
4. Dekan Fak. Dakwah UIN Yogyakarta
5. Yang Bersangkutan



Hendri Susilowati, SH

NIP.19580120198503 2 003



KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 52230
Yogyakarta 55221

Nomor : UIN.02/DD.1/PP.009/140/2013
Lamp.. : 1 Proposal .
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Yogyakarta, 21 Januari 2013
Kepada Yth.,
Gubernur Pemerintah DIY
C.q. Kabiرو Administrasi Pembangunan
Sekretariat Daerah Istimewa Yogyakarta
Kepatihan, Danurejan
Di Yogyakarta 55213.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat, terkait dengan bahan penulisan skripsi/ thesis, dengan ini mohon izin mengadakan riset/penelitian bagi mahasiswa kami Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dibawah ini :

Nama : Prayogo
NIM : 06240004
Semester : XIII
Jurusan : Manajemen Dakwah (MD)
Alamat sekarang : Babadan, RW.13 RT.27 No.067 A Gedongkuning Bantul Yogyakarta
Pembimbing : M. Thoriq Nurmadiansyah, M.Si..
Judul Skripsi : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI ORGANISASI PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA (PMII) RAYON FAKULTAS DAKWAH UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA PERIODE 2012-2013
Metodologi penelitian : Deskriptif Kualitatif
Waktu : 22 Januari 2013 s.d. 22 April 2013

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian atas izin dan kerjasama Saudara diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

a.n. Dekan
Pembantu Dekan I,

Musthofa, M.Si.
NIP. 19680103 199503 1 001



Tembusan :

1. Dekan (sebagai laporan);
2. Yang bersangkutan.

**KARTU
KONSULTASI**

No: UIN/I/KAJUR/337/MD /2012

Nama : **PRAYOGO**
 NIM : **06240004**
 Fakultas/Jurusan : **Dakwah/Manajemen Dakwah (MD)**
 Pembimbing 1 : **Moh Toriq Nurmadiyansyah, S.Ag, M.Si**
 Pembimbing 2 :
 Alamat : **Yogyakarta**
 Batas Akhir Studi : **31 Agustus 2013**

Judul Skripsi :
**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
 DI ORGANISASI PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM
 INDONESIA RAYON FAKULTAS DAKWAH UIN SUNAN
 KALIJAGA YOGYAKARTA PERIODE 2012 - 2013**

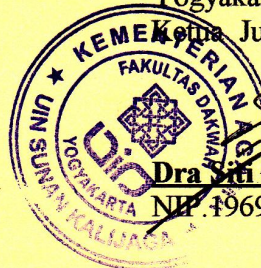
	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Konsultasi	Ket.
Pembimbing	Tgl. <i>Mkw</i> 11/12	Tgl. <i>Mkw</i> 8/11	Tgl. <i>Mkw</i> 12/11	Tgl. <i>Mkw</i>	Tgl. <i>Mkw</i>	Tgl. <i>Mkw</i>	
	Tgl.	Tgl.	Tgl.	Tgl.	Tgl.	Tgl.	

FREKUENSI MENGIKUTI SEMINAR TOPIK SDR. : PRAYOGO

No.	Hari Tanggal Seminar	Yang Seminar Nama/NIM	Penyaji Peserta Pembahas	Nama serta Tandatangan Ketua Sidang
1	Selasa, 6-11-2012	Muradni Harisah /09240009	Peserta	<i>[Signature]</i>
2	Senin, 12-11-2012	Oki Lukmanul Hakim /09220010	Peserta	<i>[Signature]</i>
3	Rabu, 14-11-2012	Astuti Indrawati /09250010	Peserta	<i>[Signature]</i>
4	Selasa, 20-11-2012	Kurnyati /08210036	Peserta	<i>[Signature]</i>
5	Rabu, 12-12-2012	Prayogo /06240004	Penyaji	<i>[Signature]</i>
6	Rabu, 9-1-2013	Syamsul Bahri /08240038	Pembahas	<i>[Signature]</i>

PEMEGANG KARTU

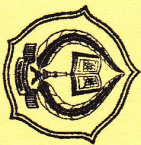
PRAYOGO
[Signature]

Yogyakarta, 01 November 2012
 Ketua Jurusan MD

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

KETERANGAN :

Telah terdaftar sebagai mahasiswa

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



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

SERTIFIKAT

Diberikan kepada

P R A Y O G O
NIM. 06240004

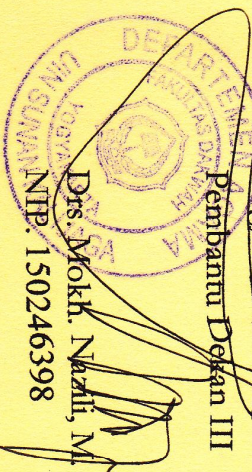
Sebagai Peserta

Dinyatakan LULUS dalam Sosialisasi Pembelajaran di Perguruan Tinggi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun Akademik 2006/2007 pada tanggal 30 Agustus s.d. 1 September 2006

Yogyakarta, 25 September 2006

Pembantu Dekan III

Drs. Moch. Nazli, M. Pd.
NIP. 150246398





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

BISMILLAHIRRAHMANIRROHIIM

SERTIFIKAT

No. : UIN.2/L.2/PP.06/0128/2011

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

N a m a : Prayogo
Tempat & Tgl. Lahir : Tanjung Raja, 20 April 1989
NIM / Fakultas : 062240004 / Dy.

Yang telah menjadi relawan UIN Sunan Kalijaga, dalam rangka membantu Korban
 Letusan Gunung Merapi di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah, dari tanggal
 13 November s.d. 12 Desember 2010, dengan nilai 95,5 (A).

Sertifikat ini diberikan sebagai bukti bahwa yang bersangkutan, telah
 melaksanakan kegiatan relawan yang disetarakan dengan Kuliah Kerja Nyata (KKN),
 dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti Ujian
 Munafasyah Skripsi.



Yogyakarta, 14 Februari 2011
 Ketua,

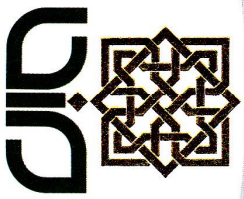
YAKARTA

Dr. H. Marjoko Idris, MA.
 NIP. 19550105 198703 1 003

Sertifikat

UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

P K S I

Pusat Komputer & Sistem Informatika

Nama : PRAYOGO
 NIM : 06240004
 Fakultas : DAKWAH
 Jurusan/Prodi : MANAJEMEN DAKWAH
 Dengan Nilai :

No	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1	Microsoft Word	100	A
2	Microsoft Excel	0	E
3	Microsoft Power Point	100	A
4	Internet	80	B
Total Nilai		70	C
Predikat Kelulusan		Cukup	

Standar Nilai:

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

Yogyakarta, 23 Januari 2013

Kepala PKSI

(Signature)
 Dr. Agung Fatwanto, S.Si., M.Kom.



NIP. 19770103 200501 1 003



شهادة

الرقم: UIN.02/L.0/PP.00.9/3006.b/2012

تشهد إدارة مركز اللغات والثقافات والأديان بأن :

الاسم : Prayogo :

تاريخ الميلاد : ٢٠ أبريل ١٩٨٩

قد شارك في اختبار كفاءة اللغة العربية في ١٣ نوفمبر ٢٠١٢ ،
وحصل على درجة :

١٢	فهم المسموع
١٣	التركيب النحوية والتعبيرات الكتابية
١٠	فهم المقروء
١١٢	مجموع الدرجات

*هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوجاكرتا، ٢١ أكتوبر ٢٠١٢



المدير
الدكتور الحاج صفحي الله الماجستير
رقم التوظيف 19710528200031001



KEMENTERIAN AGAMA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PUSAT BAHASA, BUDAYA & AGAMA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550727 Yogyakarta 55281

TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No : UIN.02/L.5/PP.00.9/3006.c /2012

Herewith the undersigned certifies that:

Name : Prayogo
Date of Birth : April 20, 1989
Sex : Male

took TOEC (Test of English Competence) held on **November 14, 2012** by Center for Language, Culture and Religion of Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta and got the following result:


CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	37
Structure & Written Expression	31
Reading Comprehension	41
Total Score	363

*Validity : 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, November 21, 2012

Director,


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