

**IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN DA'I
DI LEMBAGA AMIL ZAKAT AL IRSYAD AL ISLAMIYYAH
PURWOKERTO**



IAIN PURWOKERTO

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah IAIN Purwoketo untuk
Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos.)**



IAIN PURWOKERTO

Oleh:

**SARIF HIDAYAH
NIM. 1423104037**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2020**

IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN DA'I DI LEMBAGA AMIL ZAKAT AL IRSYAD AL ISLAMIYYAH PURWOKERTO

Sarif Hidayah

1423104037

Email; dayatmd07@gmail.com

Fakultas Dakwah Jurusan Pengembangan Masyarakat

ABSTRAK

Islam merupakan agama dakwah, maka setiap lembaga dakwah membutuhkan sumber daya manusia yang profesional. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional tidaklah mudah, apalagi dengan kondisi saat ini seorang da'i harus mampu bersaing dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang ada dalam berbagai aspek kehidupan kita. Sekolah Imam dan Da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Sebagai ihtiar Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto untuk mencetak kader Imam dan Da'i yang mampu untuk menjadi pendakwah yang profesional. Lalu yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah mendalami implementasi program pelatihan Da'i di Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Sedangkan yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan penilaian kebutuhan pelatihan da'i, tujuan pelatihan da'i, untuk materi pelatihan da'i, prinsip pelatihan da'i, dan evaluasi pelatihan da'i.

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian lapangan, dengan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data dengan wawancara, dokumentasi dan observasi. Sedangkan analisis data yang digunakan terdiri dari reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Sedangkan dalam analisisnya peneliti menggunakan metode Miles & Huberman di Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

Berdasarkan penelitian ini, hasil penelitian tentang implementasi Program Pelatihan Da'i di Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto sudah melakukan pelatihan dengan berbagai tahapan-tahapan pelatihan sumber daya manusia yang meliputi penilaian kebutuhan pelatihan, penetapan tujuan pelatihan, materi pelatihan, prinsip pelatihan, dan evaluasi pelatihan.

Kata kunci : implementasi program pelatihan da'i

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN COVER | i |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING | iv |
| ABSTRAK | v |
| MOTTO | vi |
| PERSEMBAHAN | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Penegasan Istilah | 4 |
| C. Rumusan Masalah | 6 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 7 |
| E. Kajian Pustaka..... | 8 |
| F. Sistematika Penulisan | 13 |
| BAB II KAJIAN TEORETIK | |
| A. Implementasi..... | 14 |
| B. Pelatihan..... | 14 |
| C. Pengembangan Sumber Daya Manusia | 20 |
| D. Pengertian pengembangan sumber daya manusia | 23 |
| E. Metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia | 24 |
| F. Tujuan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia | 25 |
| G. Manfaat pengembangan sumber daya manusia | 26 |
| H. Strategi pengembangan sumber daya manusia | 27 |
| I. Proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia | 29 |
| J. Da'I..... | 33 |
| K. Konsep Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Da'I.... | 39 |

| | |
|---|----|
| L. LAZ | 49 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian | 52 |
| B. Pendekatan Penelitian | 52 |
| C. Sumber Data..... | 53 |
| D. Tempat Penelitian..... | 54 |
| E. Subjek dan Objek penelitian | 55 |
| F. Teknik Pengumpulan Data..... | 55 |
| G. Teknik Analisis Data | 59 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN | |
| A. Profil LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto..... | 61 |
| 1. Sejarah Berdirinya Laz A l Irsyad Purwokerto | 61 |
| 2. Visi, Misi dan Tujuan Laz A l Irsyad Purwokerto | 62 |
| 3. Struktur Organisasi Laz A l Irsyad Purwokerto | 63 |
| 4. Sejarah Singkat Program sekolah imam dan da'i | 64 |
| 5. Struktur pengurus | 65 |
| 6. Pengasuh | 66 |
| B. Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Aktifitas Dakwah di Program pelatihan Imam danDa'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto..... | 67 |
| 1. penilaian kebutuhan pelatihan imam dan da'i..... | 67 |
| 2. Tujuan pelatihan imam dan da'i..... | 62 |
| 3. Materi pelatihan imam dan da'i..... | 70 |
| 4. Prinsip pelatihan imam dan da'i..... | 72 |
| 5. Evaluasi imam dan da'i..... | 72 |
| BAB V PENUTUP | |
| A. Kesimpulan | 75 |
| B. Saran-saran..... | 76 |
| DAFTAR PUSTAKAN | |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam adalah agama *rahmatan lil'alam*, dan harus disebar luaskan demi terciptanya kemaslahatan ummat manusia baik di dunia maupun akhirat.² Aktivitas dakwah dilakukan sebagai upaya untuk menyeru manusia kepada jalan Islam yang diridhoi Allah, sekaligus menjadi kewajiban bagi setiap muslim sesuai dengan kapasitas dan kemampuan yang dimilikinya.³ Aktifitas dakwah dalam perspektif agama Islam menduduki posisi yang utama, dan sudah seharusnya aktifitas dakwah mendapat perhatian yang serius, baik da'i maupun pesan atau materi yang akan disampaikan. Karena tidak bisa dipungkiri, baik atau buruknya perilaku umat, kegagalan atau keberhasilan Islam menghadapi perubahan dan perkembangan zaman sangat ditentukan oleh kegiatan dakwah yang dilakukan.

Dinamika masyarakat dengan berbagai problemnya mengharuskan para pelaku dakwah khususnya da'i mampu menyusun rencana yang tepat, sebagai dasar dari sebuah gerakan dakwah sehingga mampu mengatur dan mengorganisir subjek dakwah ke dalam kesatuan-kesatuan dakwah tertentu.⁴ Jika kita melihat realita di masyarakat, ternyata ada beberapa hal-hal yang memicu permasalahan dakwah menjadi semakin kompleks diantaranya, karena

²SitiJutaiha, "Self Management Optimalkan Potensi Da'I", artikel dimuat di *Jurnal Dakwah*, Vol. IX No. 1, Januari-Juni 2008, hlm. 29.

³Hamidah, "Perspektif al-Qur'an tentang Dakwah Pendekatan Tematik dan Analisis Semantik", artikel dimuat di *Intizar*, Vol. 19, No. 1, 2013, hlm. 4.

⁴Wahyu Budiantoro, "Urgensi Manajemen dalam Pengembangan Aktivitas Dakwah", artikel dimuat di *Jurnal KOMUNIKA*, Vol. 10, No. 2, Juli - Desember 2016, hlm 283.

para da'i hanya sekedar menyampaikan ajaran Islam tanpa melakukan evaluasi dan memikirkan bagaimana keberhasilannya.⁵ Sikap seorang da'i yang seperti lepas dari tanggung jawab akan keberhasilan aktifitas dakwahnya, menambah problem dari aktivitas dakwah, padahal sejatinya berdakwah tidak hanya sekedar menggugurkan kewajiban, tetapi perlu juga memiliki tujuan yang jelas dan telah direncanakan agar dakwah yang dilakukan dapat membuahkan hasil yang maksimal yaitu tersampainya risalah Islam dan menjadi solusi bagi ummat untuk mendapatkan kebahagiaan hidup baik di dunia maupun akhirat.

Permasalahan dakwah Islam juga semakin kompleks, ketika dihadapkan dengan dunia modern dan adanya globalisasi yang berdampak pada sikap masyarakat yang jauh dari nilai-nilai agama dan moral.⁶ Oleh kerennanya dakwah Islam dituntut untuk meningkatkan peranya dalam memeberi kontribusi bagi pembangun suatu bangsa sesuai perkembangan zaman.⁷ Salah satu upaya yang dapat ditempuh dalam peningkatan dakwah Islam, adalah dengan peningkatan kompetensi pendakwah atau da'i. Kesadaran akan pentingnya hal ini membuat Laz Al Irsyad Al Islamiyah Purwokerto membuka program khusus, yakni Program Sekolah Imam dan Da'i dengan pandangan bahwa pendakwah yang berkualitas menjadi salah satu faktor utama dalam peningkatan mutu dakwah.⁸

⁵Adri Efferi, "Profesionalisasi Da'i Di Era Globalisasi", artikel dimuat di *Jurnal AT-TABSYIR, Jurnal Komunikasi Penyiaran Islam, Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2013*, hlm. 92

⁶Istina Rakhmawati, "Potret Dakwah Di Tengah Era Globalisasi Dan Perkembangan Zaman", artikel dimuat di *Jurnal AT-TABSYIR, Jurnal Komunikasi Penyiaran Islam, Volume 1, Nomor 1, Januari – Juni 2013*, Hlm. 79

⁷Kamaluddin, "Kompetensi Da'i Profesional" artikel dimuat di *Jurnal HIKMAH, Vol. II, No. 01 Januari – Juni 2015*, hlm. 106

⁸Wawancara awal dengan Direktur Laz Al Irsyad Al Islamiyah Purwokerto, pada tanggal 05 Desember 2018.

Program Sekolah Imam dan Da'i memfokuskan program pendidikannya dengan membekali materi-materi fiqih, aqidah, ilmu tajwid, naghmah, Al Qur'an, hadits, tsaqofah Islamiyah, sirah nabawiyah, dan ilmu dakwah. Ciri khas lain dari Program Sekolah Imam dan Da'i sekaligus merupakan tujuan utama yang ingin diraih adalah agar para alumni dari program ini memiliki pengetahuan Al Qur'an dan hadits yang mumpuni dan didukung dengan pemahaman Islam yang baik, dari segi aqidah dan fiqih sehingga kompetensi pendakwah atau da'i meningkat dan mereka mampu untuk berdakwah dengan baik kepada masyarakat.

Para da'i juga diberikan bekal untuk menghadapi permasalahan dakwah Islam yang semakin kompleks pada dunia modern saat ini dengan adanya globalisasi, melalui bekal materi tsaqofah Islamiyah dan sirah nabawiyah agar lebih memahami asal muasal lahirnya Islam itu sendiri, sehingga para da'i lebih santun dalam berdakwah dan mengedepankan kepentingan ummat dibandingkan masalah pribadi maupun golongan membawa kepada tujuan utama dakwah Islam yang Rahmatan lil 'alamin.

Berdasarkan latar belakang ini maka saya tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam terhadap Program Sekolah Imam dan Da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyah Purwokerto dengan mengangkat judul, "Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Aktivitas Dakwah (*Studi Pada Program Sekolah Imam Dan Da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyah Purwokerto Tahun 2018*)"

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah fahaman dalam penafsiran judul, maka perlu adanya penjelasan tentang beberapa istilah yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini. Adapun penjelasan penegasan istilah tersebut adalah:

1. Implementasi

Implementasi secara spesifik yaitu *those acsen by public or private individualis (or group) that are directed at the achievenen of objektives set forth in the prior policy decisions* Artinya: “Tindakan tindakan yang dilakukan oleh individu-individu atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang di arahkan agar tetap tercapainya tujuan-tujuan yang telah di gariskan dalam keputusan kebijakan.⁹ Implementasi merupakan aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai suatu tujuan.¹⁰ Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.¹¹

Dalam penelitian ini yang dimaksud implementasi adalah penerapan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya untuk mengembangkan segenap kemampuan-kemampuan ataupun bakat secara maksimal dari seorang manusia yang dalam hal ini adalah da'i dalam aktivitas dakwahnya.

⁹Agus Purwanto Erwan dan Dyah Ratih Sulis, *implementasi public: konsep dan aplikasinya di indonesia*, (Jogjakarta: Gava Media, 2012) hlm 20.

¹⁰Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hlm. 70

¹¹Guntur Setiawan, *Impelemntasi dalam Birokrasi Pembangunan*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2004), hlm. 39

2. Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana peserta non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik dalam tujuan terbatas.¹² Sedangkan Moekijat mengatakan pelatihan untuk membantu peserta menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana peserta tersebut bekerja¹³

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Aktivitas Dakwah

Pengembangan adalah suatu proses mendesain pembelajaran secara logis, dan sistematis dalam rangka untuk menetapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dalam proses kegiatan belajar dengan memperhatikan potensi dan kompetensi peserta didik.¹⁴ Pengembangan adalah kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebenarannya untuk meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada, atau menghasilkan teknologi baru.¹⁵ Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.¹⁶

¹²A.A. Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Arema Rosdakarya Offset, 2000,) hlm.

¹³Fernando Stefanus, Pengaruh Pelatihan Pemberdayaan dan efikasi Diri Terhadap Kepuasan kerja(Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 747-755

¹⁴Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 24.

¹⁵Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002

¹⁶M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 5.

Pengembangan dalam penelitian ini merupakan bagian dari manajemen dakwah terkait pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya meningkatkan kemampuan dan potensi sumber daya manusia da'i melalui program sekolah iman dan da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto tahun 2018. Pengembangan sumber daya manusia ini berupa pelatihan da'i agar mampu memaksimalkan potensi ataupun bakat dalam dirinya untuk berdakwah kepada masyarakat.

4. Sekolah Imam dan Da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyah Purwokerto

Sekolah Imam dan Da'i merupakan program dakwah dari LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto untuk membantu program dakwah lain yang sebelumnya telah dilaksanakan, seperti Dasamas (da'i Sahabat Masyarakat), Saung Ilmu, Qurban Mubarak, PG TPQ (Pendidikan Guru Taman Pendidikan Al-Qur'an), program sosial kemanusiaan, dan program kampung Ramadhan. Program Sekolah Imam dan Da'i dibentuk dengan mempertimbangkan kebutuhan masyarakat terhadap bimbingan dalam bidang agama, dan bidang lainnya.

Kaitanya dengan penelitian ini adalah sebagai upaya untuk terus mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dalam aktivitas dakwah. Berdasarkan hal tersebut Program Sekolah Imam dan Da'i di jadikan sebagai obyek kajian penelitian terkait implementasi program pelatihan da'i di Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah, bagaimana implementasi program pelatihan da'i di Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto .

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka yang menjadi tujuan dan manfaat penelitian ini yaitu :

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mendalami penilaian kebutuhan pelatihan Imam dan Da'i pada Program Sekolah Imam dan Da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto Tahun 2018.
- b. Untuk mendalami tujuan pelatihan Imam dan Da'i pada Program Sekolah Imam dan Da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.
- c. Untuk mendalami materi pelatihan Imam dan Da'i pada Program Sekolah Imam dan Da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto
- d. Untuk mendalami prinsip pelatihan Imam dan Da'i pada Program Sekolah Imam dan Da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto
- e. Untuk mendalami evaluasi pelatihan Imam dan Da'i pada Program Sekolah Imam dan Da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi:

a. Secara Teoritis

- 1) Secara akademis penelitian ini diharapkan mampu mejadi refrensi untuk penelitian selanjutnya terkait pelatihan sumber daya manusia.

- 2) Sebagai tolak ukur bagi organisasi untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas.
- 3) Diharapkan penelitian ini mampu untuk menambah wawasan bagi peserta dalam peningkatan pribadi mereka, maupun bagi peneliti sendiri

b. Beranfaat Praktis

- 1) Secara praktis penelitian ini dapat dijadikan model pelatihan terkait penerapan pengembangan sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya manusia di masyarakat.
- 2) Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan untuk organisasi atau sekolah yang dimiliki untuk mengoptimalkan pelatih dan peserta yang ada.

E. Kajian Pustaka

Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada pengembangan aktivitas dakwah berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, yakni pada program sekolah imam dan da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto tahun 2018. Penelitian yang hampir sama dan telah dilakukan sebelumnya, diantaranya penelitian Nining Munawarah yang berjudul *Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Darul Huda Bandar Lampung*. Sedangkan yang menjadi latar belakang dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di MTs Darul Huda Bandar Lampung, kemudian yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah mengembangkan tenaga pendidikan

dan kependidikan di dalam sekolah.

Jenis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian lapangan (Field research) yaitu penelitian yg dilaksanakan di lokasi dengan mengadakan fenomena dalam suatu keadaan alamiah. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang di lakukan dengan analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Hasil penelitan implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di MTs Darul Huda Bandar Lampung sudah terlaksana dengan baik, yaitu di buktikan dengan proses pelatihan yaitu dengan menentukan kebutuhan pelatihan yang akan dilaksanakan, perancangan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, penilaian pelatihan. Adapun dalam pengembangan yaitu dengan di buktikan dengan adanya perencanaan karier, pengembangan karier, pengembangan organisasi dan manajemen penilaian kinerja. Dengan terlaksananya pelatihan dan pengembangan guru di sekolah diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru guna untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh sekolah.¹⁷

Persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini adalah sama-sama penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia sedangkan perbedaan penelitian dalam penelitian sebelumnya adalah tempat penelitian dan fokus penelitiannya yang penulis lakukan yaitu tentang bagaimana mendalami implementasi pengembangan sumber daya manusia terkait pelatihan

¹⁷Nining Munawarah, "Implementasi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Darul Huda Bandar Lampung", (Skripsi, UIN Raden Intan. Tahun 2018).

dan pengembangan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Anggun Hidayanti dengan judul skripsi *Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produksi pada Industri Kreatif Perspektif Ekonomi Syariah*.

Jenis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian lapangan (Field research) yaitu penelitian yg dilaksanakan di lokasi dengan mengadakan fenomena dalam suatu keadaan alamiah. Sedangkan pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data diperoleh dari Pemilik Industri Kreatif Kain Lukis sekaligus Manajer, karyawan industri Nasrafa, dan tenaga lukis industri Nasrafa. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produksi di industri Kain Lukis Nasrafa sesuai dengan pengembangan sumber daya manusia syariah dimana dalam menggunakan metodenya menerapkan teknik-teknik seperti Teknik Tilawah, Teknik Hikmah, Teknik Rasa Empati, Teknik Widyawisata, dan Teknik Uswah serta memiliki tujuan untuk meningkatkan moral dan akhlak. Selain itu industri Nasrafa nonprofit oriented tapi lebih mengutamakan kemaslahatan.¹⁸

Persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini adalah persamaan penelitian ini tentang implemetasi pengembangan sumber daya manusia

¹⁸Anggun Hidayanti, ''Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produksi pada Industri Kreatif Perspektif Ekonomi Syariah'',(Skripsi, IAIN Purwokerto. Tahun 2016).

sedangkan menjadi perbedaan adalah tempat penelitian dan fokus penelitian sebelumnya adalah implementasi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produksi pada industri kreatif perspektif ekonomi syariah.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ariq Maulana Jihansyah dengan judul Skripsi *Implementasi Pengembangan Sumber daya Manusia Dalam Ekonomi Pondok Pesantren Melalui Komunitas Pondok Pena*.

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yang dimaksud untuk menggali data dan informasi baik tentang proses maupun mekanisme. Adapun pengumpulan data penulis menggunakan metode observasi, dokumentasi, dan wawancara. Sedangkan dalam analisisnya peneliti menggunakan metode Miles & Huberman yang terdiri dari reduksi data, display data, verifikasi data. Dimana dalam hal ini penulis mendeskripsikan bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam ekonomi pondok pesantren melalui komunitas pondok pena.

Hasil penelitian pengembangan sumber daya manusia dalam ekonomi pondok pesantren melalui komunitas pondok pena cukup baik, mereka melakukan pendidikan dan pelatihan secara terjadwal sehingga sampai saat ini SDM komunitas pondok pena semakin baik dan berkembang. Kaitanya dengan ekonomi pondok pesantren, komunitas pondok pena diharapkan bisa semakin produktif untuk membuat sebuah karya-karya yang bernilai ekonomi, seperti novel, kumpulan cerpen, kumpulan puisi, antologi dll. Sehingga bisa menjadi pemasukan untuk komunitas pondok pena itu sendiri

juga untuk pesma An Najah.¹⁹

Persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini adalah persamaan penelitian implemetasi pengembangan sumber daya manusia sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya adalah tempat peneitian dan implementasi pengembangan sumber daya manusia tetapi dalam penelitiannya memfokuskan pada ekonomi pondok pesantren melalui komunitas pondok pena.

Berikutnya penelitian yang di lakukan oleh Hanifah Alif Fitri, dengan judul,: *Pengembangan Sumber Daya Manusia Per spektif Spiritual Di yayasan Nurul Hayat Yogyakarta.*

Jenis penelitian ini menggunakan metode obsevasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Yaitu analisis data, penyusunan data dan penafsiran data atau mengurai secara sistematis sebuah konsep atau hubungan konsep.

Hasil penelitian ini, pengembangan sumber daya manusia dalam spiritual management di berikut oleh Yayasan berikut oleh Yayasan Nurul Hayat guna membentuk karakter Islam pada karyawan, Sehingga bagi peneliti dengan program pengembangan sudah relevan dengan perubahan dan perkembangan zaman.²⁰

Persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini adalah persamaan

¹⁹Ariq Mauana Jihansyah, "pengembangan sumber daya manusia dalam ekonomi pondok pesantren melalui komunitas pondok pena", (Skripsi, IAIN Purwokerto. Tahun 2018).

²⁰Hanifah Alif Fitri, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Persepektif Spiritual Management Di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta", (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2015).

penelitian pengembangan sumber daya manusia sedangkan penelitian sebelumnya terkait pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif spiritual

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan digunakan untuk mempermudah proses penelitian, adapun susunannya adalah sebagai berikut :

Bab pertama pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua, berisi tentang teori pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam aktifitas dakwah, teori ini digunakan untuk melakukan analisis terkait implementasi program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam aktivitas dakwah.

Bab ketiga, berisi tentang metode penelitian yang meliputi pendekatan penelitian dan jenis penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data dan validitas data.

Bab keempat memuat gambaran umum LAZ Al Irsyad, penyajian data dan memuat laporan hasil analisis implementasi program pelatihan pengembangan sumber daya manusia dalam aktivitas dakwah dalam Program Sekolah Imam dan Da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

Bab kelima adalah penutup yang terdiri dari : kesimpulan dan saran

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

kesimpulan yang di kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :Proses pelatihan imam dan da'i Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto memiliki beberapa tahapan dimulai dari penilaian kebutuhan. Penilaian kebutuhan pelatihan dilakukan dengan membandingkan tugas seorang imam dan da'i saat ini dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang di miliki imam dan da'i saat ini yang memiliki prestasi dibawah standar berdasarkan analisis data dan informasi permintaan imam dan da'i ke lembaga atau organisasi.

Kemudian dirumuskan tujuan pelatihan peserta. Tujuan ini adalah sebagai upaya untuk meningkatkan peserta imam dan da'i yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Berkaitan dengan pelatihan imam dan da'i maka ditentukan materi pelatihan program yang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan imam dan da'i Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Program pelatihan tersebut menerapkan prinsip-prinsip konsistensi dalam menyusun program pelatihan, kemudian komunikasi antara penyusun program pelatihan dengan dengan pihak yang memerlukan pelatihan, kejelasan dalam mencapai sasaran , penilaian peserta, dalam mengikuti pelatihan , penilaian hasil programpelatihan, dan menghindari kemungkinan timbulnya kegagalan pelatihan untuk efektifitas biaya pelatihan yang di selenggarakan.

kemudian untuk memverifikasi keberhasilan suatu program pelatihan imam dan da'i maka dilakukan evaluasi. Berdasarkan hasil evaluasi pelatihan imam dan da'i menunjukkan reaksi yang positif dari peserta pelatihan terhadap proses pelatihan dan materi pelatihan yang telah di sampaikan.

Berdasarkan data dari hasil penelitian diatas yang telah kami dapatkan dan kami paparkan pada bab IV dan kemudian dijelaskan pada bab V, maka pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan dari hasil seluruh analisi data, observasi, wawancara, dan dokumentasi terkait'' Implementasi Program Pelatihan Da'i pada Program Sekolah Imam dan Da'i Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

Implementasi Program Pelatihan Da'i pada Program Sekolah Imam dan Da'i Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto secara teoritik sudah melakukan langkah-langkah dalam pengembangan sumber daya manusia dengan 6 langkah tersebut maka kami fokus hanya lima tahap diantaranya yaitu: a) Penilaian kebutuhan pelatihan, b) tujuan pelatihan, c) materi pelatihan , d) prinsip pelatihan, e) Evaluasi pelatihan .

B. Saran

Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Program Sekolah Imam dan Da'i Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto untuk lebih berkembang maka perlu peningkatan dalam pelaksanaan program tersebut, agar mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas khususnya Imam dan Da'i yang profesional yang sangat di butuhkan oleh masyarakat.

Dari kesimpulan yang telah di sampaikan di atas maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya program pelatihan ini perlu dikembangkan waktunya , agar peserta lebih maksimal dalam penguasaan materi pelatihan tersebut.
2. Perlu di kembangkan menjadi pesatren karena program khusus pencetak kader-kader imam dan da'i sangat jarang dijumpai. Selain itu program ini sangat di butuhkan di masyarakat perkotaan dan pedesaan yang rawan akidah.

C. Penutup

Alhamdulillah segala puji penulis panjatkan hanya kepada Allah SWT. Dengan Rahmat dan Hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini . Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarganya, sahabatnya, serta kita semua yang senantiasa mengikuti jalan-Nya.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Namun penulis berharap ada penulisan skripsi yang lebih mendalam membahas Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam dunia dakwah. Kalau kita tengok sejarawan umat Islam pada saat itu , kita akan mengetahui bahwa mereka adalah orang-orang yang menguasai berbagai disiplin ilmu. Pantas saja umat islam pada saat itu selalu mengalami kejayaan. Berkaitan dengan ini penulis menerima kritik dan saran dari para pembaca skripsi ini, guna membangun perbaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa, dengan segala keterbatasan dalam penulisan skripsi ini, di samping ada usaha penulis juga tidak terlepas dari bantuan , Do'a dari keluarga, dan pihak-pihak tertentu. oleh karena itu peneliti mengucapkan *Jazakumullah Khoiron kasiiron* kepada semua pihak yang telah banyak membbantu dan sabar dalam penyusunan skripsi ini, Semoga Allah memudahkan segala urusanya, cita-citaNya, dan semoga Allah menggati dengan balasan yang sebaik- baikNya.



DAFTAR PUSTAKA

- Asep Muhiddin,. 2002. *Dakwah Dalam Persepektif Al qur'an Studi Kritis Atas Visi, Misi Dan Wawasan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Awisral Imam Zaidalah,. 2002. *Strategi Dakwah Dalam Membentuk Da'i Dan Khotib profesional*, Cet. Pertama. Jakarta: Radar Jaya Offset.
- Budiantoro Wahyu. "Urgensi Manajemen dalam Pengembangan Aktivitas Dakwah". *Jurnal KOMUNIKA*, Vol. 10, No. 2, Juli - Desember 2016.
- Nawawi, Nawawi ,''Kompetensi Juru Dakwah, KOMUNIKA'', *Jurnal Dakwah dan Komunikasi* , 3.2(2009), 287-297
- Wahyu , Septianana, ''Implementasi Program Pelatihan Keterampilan Kerja Pada Bidang Alumni panti Sosial Bina Remaja Provinsi Bengkulu, '' Diss IAIN Bengkulu 2019.
- Rahmat, D ,''Implementasi Kebijakan Program Bantuan Hukum Bagi Masyarakat Tidak Mampu di Kabupaten Kuningan, '' *Jurnal UNIFIKASI:Jurnal Ilmu Hukum* , 4/1/ 2017.
- Diem, Abu Bakar Mail BatinMuhamad .'' Perranan BAZNAS dan Sistem Pengelolaan Dana Zakat Terhadap Kelompok Binaan Zakat (KBZ) Di Kabupaten Oku Timur .'' *ZISWAF: Jurnal Zakat dan Wakaf* 5.2 (2018).
- Lienardy,S(2014) Studi Deskriptif Implementasi Pelatihan Pada PT. Bina Mandala Pratama Perkasa, '' *Jurnal AGGORA Vol .2 No 2*
- Chr. Jimmy L Gaol,. 2014. *Atoz Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo Anggota Ikapi).
- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Penelitian Kualitatif*. Bandung:Pustaka Setia.
- Dr. A.A. Anwar Prabu Mangku Negara,. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Aremaja Rosdakarya Offset.
- Dr. Abdul Basit,. 2017. *Filsafat Dakwah*, ed 1-Cet.2-. Depok Rajawali pers.
- Efferi Adri. "Profesionalisasi Da'i Di Era Globalisasi". *Jurnal AT-TABSYIR, Jurnal Komunikasi Penyiaran Islam, Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2013*.
- Fernando Stefanus, ''Pengaruh Pelatihan Pemberdayaan dan efikasi Diri Terhadap Kepuasan kerja, '' *Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013*.
- Erwan, Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulis. 2012. *Implementasi Public: Konsep Dan Aplikasinya Di Indonesia*. Jogjakarta: Gava Media

- Fathul Bahri An Nabiri,. 2008. *Meniti Jalan Dakwah Bekal Perjuangan Para Da'i*. (Jakarta:Amzah).
- Fitri, Hanifah Alif. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Spiritual Management Di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga
- Hamidah."Perspektif al-Qur'an tentang Dakwah Pendekatan Tematik dan Analisis Semantik". *Intizar*, Vol. 19, No. 1, 2013.
- Hani Handoko,. 1989. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Ed 2, Cet 2*. Yogyakarta, Anggota IKAPI.
- Husain Usman dan Purnomo Setia da'i Akbar, 2009," *Metode Penelitian Sosial*", (Jakarta: PT Bumi Aksara).
- Kadarisaman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kamaluddin. "Kompetensi Da'i Profesional". *Jurnal HIKMAH*, Vol. II, No. 01 Januari – Juni 2015.
- Stiadiputra, Raden Yudhy Pradityo," *Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan Di Lingkungan Instansi Pemerintahan*," *Sawala: Jurnal Administrasi Negara* 5.1 2017.
- Lexy J. Moloeng, 1998," *Metodelogi Penelitian Kualitatif*", (Jakarta: Rineka Cipta).
- Lexy J. Moloeng,. 1998. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- M. Munir,. 2006. *Manajemen Dakwah*, Ed. 1-Cet.1. Jakarta, fajar Interpratama Offset.
- Majid, Abdul. 2005. *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Malayu S.P. Hasibuan,. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi Revisi*., Jakarata, PT Bumi aksara.
- Marsyam,. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,cet pertama. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Moleong, Lexy J. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moloeng, Lexy J. 1998. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Mubasyaroh, ” *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Da’i Melalui Pelatihan Dalam Pengembangan Dakwah Islam* ”. Artikel di muat di Jurnal TADBIR, Vol.1 No. 1, Juni 2016.hlm 49.
- Muhammad Ali Aziz,. 2016. *Ilmu Dakwah, Cet kelima*. Jakarta: Kencana.
- Nawawi, Handari. 1995. *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada University.
- Nurul ulfatin , Teguh Triwiyanto,. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakata: PT Raja Grafindo Persada.
- Rakhmawati Istina. ”Potret Dakwah Di Tengah Era Globalisasi Dan Perkembangan Zaman”. Jurnal AT-TABSYIR, *Jurnal Komunikasi Penyiaran Islam, Volume 1, Nomor 1, Januari – Juni 2013*.
- Setiawan, Guntur. 2004. *Impelementasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Siti Muriah,. 2000. *Metodologi Dakwah Kontemporer*, cet 1, (Yogyakarta: Mitra Pustaka.
- SitiJutaiha. “Self Management Optimalkan Potensi Da’I”. *Jurnal Dakwah, Vol. IX No. 1, Januari-Juni 2008*.
- Sondang P. Siagian,. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia ,Ed,1,Cet 7*. Jakarta , PT Bumi Aksara.
- Sondang, P. Siagian,. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarto, 1997, “*metodologi Penelitian Fiklsafat*”, (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono.2014. *Metodelogi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2015, ”*Metode penelitian Kuantitatif , Kualitatif, dan R&D*”, (Bandung: ALFABETA).
- Sugiyono,.2015. *Metode penelitian Kuantitatif , Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suharismi Arikunto, 2002, '' *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Cet XII* '', (Jakarta: PT.Rineka Cipta).
- Suharismi Arikunto,. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Cet XII*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Susilo Martoyo,. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet ke 3 (Yogyakarta: BPFE).
- TIM penyusun, 2014, '' *PanduanPenulisan Skripsi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri STAIN Purwokerto*, Cet.2, '' , (Purwokerto: STAIN Press).
- TIM penyusun,. 2014. *PanduanPenulisan Skripsi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri STAIN Purwokerto*. Purwokerto; Cet.2, STAIN press.
- Tjutju Yuniasih dan Dr. Suwatno,.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Isu Penelitian*. Bandung, Alfabeta.
- Ulfah, Fatra Mariska. 2013. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga
- Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: Grasindo.



IAIN PURWOKERTO