

**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**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Sarif Hidayah

Jenjang : S- 1

Fakultas : Dakwah

Jurusan : Pengembangan Masyarakat

Program Studi : Manajemen Dakwah( MD)

Judul Skripsi **Implementasi Program Pelatihan Da'i Di  
Lembaga Amil Zakat Al Irsyad AL Islamiyah Purwokerto**

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali bagian-bagian tertentu yang di rujuk sebagai sumber dalam penelitian ini.

Purwokerto, 02 Juni 2020  
Yang Menyatakan



**Sarif Hidayah**  
**NIM: 1423104037**


**PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul:

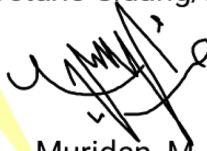
**IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN DA'I DI LEMBAGA AMIL ZAKAT AL  
IRSYAD AL ISLAMIYYAH PURWOKERTO**

yang disusun oleh Saudara: **Sarif Hidayah**, NIM. **1423104037**, Program Studi **Manajemen Dakwah Jurusan Pengembangan Masyarakat**, Fakultas Dakwah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, telah diujikan pada tanggal: **15 Juli 2020**, dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Sosial (S.Sos.)** pada sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing,

  
Dr. H. Sul Khan Chakim, S.Ag, M.M.  
NIP 19680508 200003 1 002

Sekretaris Sidang/Penguji II,

  
Muridan, M.Ag.  
NIP 19740718 200501 1 006

Penguji Utama,


  
Dr. H. M. Najib, M.Hum.  
NIP 19570131 198603 1 002

**IAIN PURWOKERTO**

Mengesahkan,

Tanggal 10-8-2020

Dekan,

  
Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag.  
NIP 19691219 199803 1 001



## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Dakwah  
IAIN Purwokerto  
Di-

*Assalamualaikum Wr.Wb.*

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

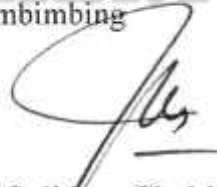
Nama : Sarif Hidayah  
NIM : 1423104037  
Jenjang : S-1  
Fakultas : Dakwah  
Jurusan : Pengembangan Masyarakat  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN  
DA'I DI LEMBAGA AMIL ZAKAT AL  
IRSYAD AL ISLAMIYYAH PURWOKERTO**

saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos). demikian atas perhatiannya, kami sampaikan terimakasih

*wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 23 Juni 2020  
Pembimbing



Dr. Sulkhan Chakim S. Ag. M. M.  
NIP. 19680508200003 1 002

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

Sarif Hidayah

1423104037

Email; [dayatmd07@gmail.com](mailto: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

## MOTTO

“Barang siapa berjalan menuntut ilmu maka Allah akan memudahkan baginya jalan ke syurga ( HR Al Bukhari )<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup>Bahresi Hussen,” *Al Jamius Shahih Hadits Shahih Bukhari-Muslim* ,( CV .KARYA UTAMA Surabaya), hlm. 30

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji kami panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan banyak sekali kenikmatan sehingga sampai saat ini masih di beri umur panjang untuk belajar mengkaji ayat –ayatNya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarganya, sahabatnya beserta para pengikutnya yang senantiasa istiqoma dijalanya.

Dalam setiap langkah perkuliahan ini saya berusaha untuk mewujudkan apa yang menjadi cita-cita saya, meski belum semua itu dapat saya raih, tapi insya Allah seua ipian dan cita-cita akan segera terpenuhi. Dengan ijin Allah SWT dan support serta doa dari orang tua, ,orangtua angkat saya dan teman-teman. Untuk itu skripsi ini saya persembahkan kepada semua yang ikut berperan yaitu

Ibu dan bapak sebagai tanda bakti saya kepada orang tua saya, meski tak mampu untuk menggantikan apa yang telah di berikan orang tua kepada seorang anak, paling tidak mampu untuk membuat orang tua tersenyum.

Skripsi ini tak lupa untuk orang tua saya di Purwokerto yang telah membimbing dan membiayai selama perkuliahan serta teman-taman az zahra dan sumber wangi group yang telah memberikan doa dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Dr Sul Khan Chakim, S.Ag., M.M. sebagai pembimbing dan seluruh dosen IAIN Purwokerto yang telah memberikan motivasi, arahan, bimbingan dan pengajaran dengan kesabaran dan keikhlasannya. Semoga ilmu yang di sampaikan menjadi barokah dan menjadi amal jariyah. Aamiin.

Teruntuk keluarga dan teman- teman saya di Mafaza terimakasih atas doa dan dukungannya dalam penulisan sekripsi saya untuk menjadi sekripsi yang memiliki keunikan dari skripsi-skripsi yang laian.

Dan tak lupa untuk teman-teman Manajemen Dakwah ( Mas aldi, fathul, hamdi, Iqro, bambang saefur dkk) dengan segala support dan motivasinya sehingga saya mampu untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas jasa budi kalian di kemudian hari dan dan memberikan berbagai kemudahan. Aamiin.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah segala puji kami panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan banyak sekali kenikmatan sehingga sampai saat ini masih bisa belajar untuk mengkaji ayat –ayatNya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarganya, sahabatnya beserta para pengikutnya yang seantiasa istiqoma dijalanya.

Sekripsi ini di ajukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana sosial Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri ( IAIN) Purwokerto. Judul sekripsi yang diajukan adalah Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Aktivitas Dakwah studi Program Sekolah Imam dan Da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

Dalam penullisan skripsi ini banyak pihak yang terlibat dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Dr. Moh Roqib, M. Ag, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri ( IAIN) Purwokerto.
2. Prof. Dr. K. H. Abdul Basi,M. Ag., selaku Dekan Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri ( IAIN) Purwokerto.
3. Dr. Muskinul Fuad ,M. Ag., selaku Wakil Dekan I Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri ( IAIN) Purwokerto.
4. Dr. Hj. Khusnul Khotimah, M.Ag., selaku Wakil Dekan II Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri ( IAIN) Purwokerto.
5. Dr. Musta'in , S. Pd., M. Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri ( IAIN) Purwokerto.
6. Arsyam M.S.I., selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Institut Agama Islam Negeri ( IAIN) Purwokerto.
7. Dr. Sul Khan Chakim, S.Ag., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang seantiasa memberikan bimbingan dengan sabar sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.



8. Segenap Dosen Staf Administrasi Institut Agama Islam Negeri ( IAIN) Purwokerto.
9. Sahabat Manajemen Dakwah angkatan 2014 yang telah memberikan banyak pengalaman dan cerita selama perjalanan perkuliahan.
10. Ibu, bapak adik dan serta keluarga yang dengan doa dan sabarnya menunggu saya selesai kuliah di Institut Agama Islam Negeri ( IAIN) Purwokerto.

Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis tidak dapat merangkai kata yang indah untuk menyampaikan rasa trimakasih, dan mudah- mudahan amal baik yang telah di berikan kepada penulis di balas dengan yang lebih baik oleh Allah SWT. *Amin*. Untuk kritik dan saran silahkan di sampaikan jika sangat membantu perbaikan dan kualitas skripsi ini.

Purwokerto, 7 januari 2020  
Yang Menyatakan



**Sarif Hidayah**  
NIM: 1423104037



**IAIN PURWOKERTO**

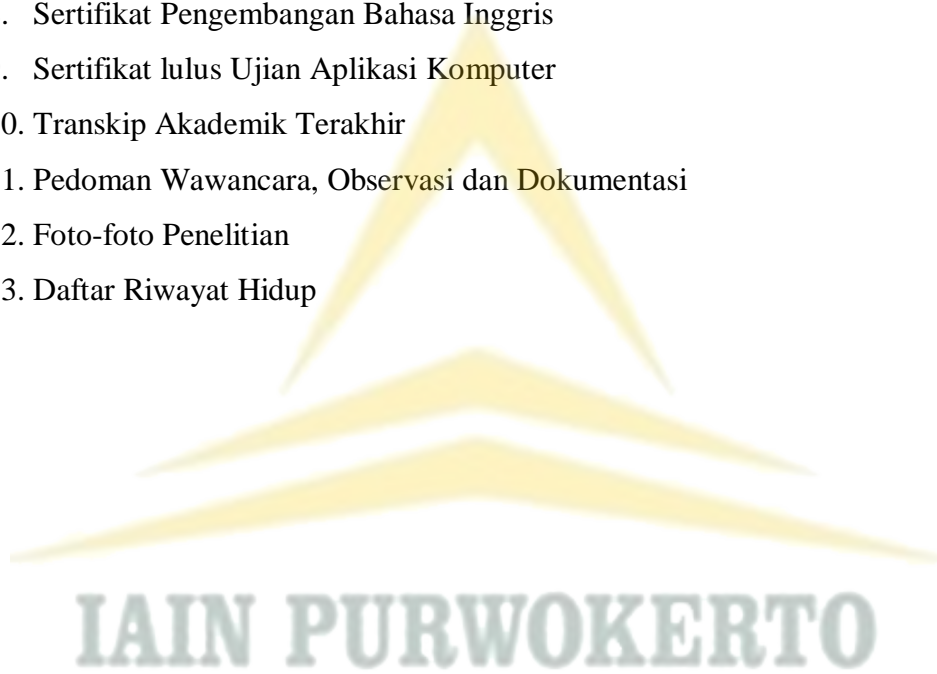
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
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
<b>BAB II KAJIAN TEORETIK</b>	
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
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
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
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
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
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	75
B. Saran-saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKAN</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Ijin Penelitian
2. Sertifikat Baca Tulis AlQur'an dan Praktik Pengamalan ( BTA/ PPI)
3. Sertifikat Kuliah Kerja Nyata ( KKN)
4. Sertifikat Praktik Pengalam Lapangan ( PPL)
5. Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal
6. Surat keterangan Lulus Ujian Komperensif
7. Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab
8. Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris
9. Sertifikat lulus Ujian Aplikasi Komputer
10. Transkrip Akademik Terakhir
11. Pedoman Wawancara, Observasi dan Dokumentasi
12. Foto-foto Penelitian
13. 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.<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup> 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.<sup>4</sup> Jika kita melihat realita di masyarakat, ternyata ada beberapa hal-hal yang memicu permasalahan dakwah menjadi semakin kompleks diantaranya, karena

---

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

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

<sup>4</sup>Wahyu 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.<sup>5</sup> 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.<sup>6</sup> Oleh kerennanya dakwah Islam dituntut untuk meningkatkan peranya dalam memeberi kontribusi bagi pembangun suatu bangsa sesuai perkembangan zaman.<sup>7</sup> 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.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup>Adri 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

<sup>6</sup>Istina 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

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

<sup>8</sup>Wawancara 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 umat 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.<sup>9</sup> Implementasi merupakan aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai suatu tujuan.<sup>10</sup> Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.<sup>11</sup>

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.

---

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

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

<sup>11</sup>Guntur 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.<sup>12</sup> Sedangkan Moekijat mengatakan pelatihan untuk membantu peserta menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana peserta tersebut bekerja<sup>13</sup>

## 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.<sup>14</sup> 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.<sup>15</sup> 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.<sup>16</sup>

---

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

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

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

<sup>15</sup>Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002

<sup>16</sup>M. 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.<sup>17</sup>

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

---

<sup>17</sup>Nining 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.<sup>18</sup>

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

---

<sup>18</sup>Anggun 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.<sup>19</sup>

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.<sup>20</sup>

Persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini adalah persamaan

---

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

<sup>20</sup>Hanifah 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 II**

### **KONSEP PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DA'I**

#### **A. Implementasi**

Dalam kamus besar bahasa Indonesia Implementasi merupakan pelaksanaan atau penerapan<sup>21</sup> implementasi adalah suatu proses untuk melaksanakan ide, program atau seperangkat aktifitas baru dengan harapan orang lain dapat menerima dan melakukan perubahan.<sup>22</sup> Sedangkan pengertian yang lain Implementasi merupakan aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang direncanakan untuk mencapai suatu tujuan.<sup>23</sup>

Dari pengertian di atas, implementasi merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh instansi terkait peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dengan tujuan program tersebut dapat berjalan dengan baik.

#### **B. Pelatihan**

##### **1. Pengertian pelatihan**

Dalam rangka untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, atau sebagai penunjuk jalan dalam memenuhi apa yang seharusnya menjadi hak setiap masyarakat untuk mendapatkan pendidikan yang layak. Berkaitan dengan hal ini pendidikan yang layak di luar pendidikan formal

---

<sup>21</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, diakses tanggal 20 juli 2020.

<sup>22</sup>Rahmat, D (2017). Implementasi Kebijakan Program Bantuan Hukum Bagi Masyarakat Tidak Mampu di Kabupaten Kuningan .*UNIFIKASI: Jurnal Ilmu Hukum* , 4(1), 35-42

<sup>23</sup>Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*,...hlm. 70

adalah pelatihan, yang mampu untuk memecahkan problem di masyarakat. salah satunya dengan program pelatihan.

Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang.<sup>24</sup> Sedangkan menurut pendapat Andre E. Sikula bahwa pelatihan ( *training* ) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik dalam tujuan terbatas.<sup>25</sup> Proses ini termasuk dalam aktivitas yang dilakukan untuk mempersiapkan personil yang siap untuk menerima tugas dan tanggung jawab dalam waktu yang cepat atau untuk kebutuhan saat ini.

Menurut Hani Handoko pelatihan (*training* ) di maksudkan untuk memperbaiki berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan tertentu, terinci dan rutin. Kegiatan pelatihan merupakan tanggung jawab sumber daya manusia.

Dari beberapa pendapat diatas, pelatihan adalah suatu proses pembelajaran melalui beberapa teknik yang dilakukan secara sengaja dalam memberikan suatu pengetahuan guna meningkatkan keahlian yang dimiliki seseorang untuk mempersiapkan kebutuhan saat ini dan yang akan datang.

---

<sup>24</sup>Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* , ( Jakarta: Rineka Cipta , 2009),hlm 16

<sup>25</sup>A.A. Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Aremajaya Rosdakarya Offset, 2000,) hlm15

## 2. Tujuan pelatihan

Untuk menjadi pelatihan yang ideal perlu adanya perencanaan dalam mencapai tujuan-tujuan, setiap lembaga atau organisasi dalam melaksanakan program pelatihan tentu ada tujuannya atau dalam ilmu manajemen sebagai visi program pelatihan, sehingga pelatihan dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat tanpa adanya pemborosan.

Tujuan pelatihan ada dua tujuan utama dalam program pelatihan agar program tersebut tercapai dengan waktu yang tepat, antara lain sebagai <sup>26</sup>berikut:

- a. Latihan dilakukan untuk menutup ‘gap’ antara kecakapan dan kemampuan personil dalam permintaan jabatan. Untuk itu pelatihan ini dilakukan sebagai usaha untuk memperoleh jabatan, selain itu sebagai sarana untuk menjadi personil yang produktif.
- b. Program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja personil pelatihan dalam mencapai sasaran-sasaran pelatihan yang telah ditetapkan.

Adapun tujuan pelatihan secara umum Menurut Oemar Hamalik adalah mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik secara struktural maupun fungsional yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan dalam melaksanakan loyalitas kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan disiplin yang baik. Sedangkan kemampuan profesional mengandung aspek kemampuan keahlian dalam pekerjaan.

---

<sup>26</sup>Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Ed 2, Cet 2*, (Yogyakarta, Anggota IKAPI 1989). hlm.103

Kemudian menjadi kemaslahatan dan kepribadian agar lebih berdaya guna dan berhasil guna, adapun tujuan pelatihan secara khusus<sup>27</sup> yaitu:

- a. Mendidik, melatih dan membina peserta yang memiliki keterampilan yang produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi yang dilaksanakan.
- b. Mendidik, melatih dan membina unsur-unsur peserta yang memiliki kemampuan dan hasrat untuk terus belajar serta meningkatkan dirinya sebagai peserta tangguh, mandiri, profesional, beretos kerja yang tinggi dan produktif.
- c. Mendidik, melatih dan membina peserta sesuai dengan bakat minat, serta nilai dan pengalamannya masing-masing (person)
- d. Mendidik dan melatih personil yang memiliki derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan.

### 3. Unsur-unsur Pelatihan

Dalam program pelatihan peserta yang akan dilaksanakan perlu adanya beberapa unsur dalam pelaksanaan kegiatan, agar program pelatihan dapat berjalan dengan maksimal. Adapun unsur-unsur dalam program pelatihan ini adalah sebagai<sup>28</sup> berikut:

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan da'i adalah tujuan dan sasaran pelatihan ini terkait visi pelatihan, atau peserta setelah mengikuti pelatihan ini akan seperti apa, dan akan kemana.

---

<sup>27</sup>Wahyu , Septianana, Implementasi Program Pelatihan Keterampilan Kerja Pada Bidang Alumni panti Sosial Bina Remaja Provinsi Bengkulu . Diss IAIN Bengkulu 20 19. Di akses 19 juni 2020 , jam 11.00 WIB

<sup>28</sup>A. A. Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet 13, 2016), hlm.44

- b. Para pelatih ( *training* ) da'i harus memiliki kualifikasi yang memadai, untuk itu perlu dipilih pelatihan yang memiliki keahlian di bidangnya, yang berkualifikasi profesional, beberapa persyaratan yang menjadi pertimbangan adalah sebagai berikut<sup>29</sup>:
- 1) Telah dipersiapkan secara khusus sebagai pelatih yang ahli dalam bidang spesifikasinya.
  - 2) Memiliki kepribadian yang baik untuk menunjang pekerjaannya sebagai pelatih.
  - 3) Pelatih atau Instruktur berasal dari lingkungan organisasi lebih baik dibandingkan dengan yang dari luar.
  - 4) Mempunyai tingkat tingkat pendidikan yang tinggi ( minimal S-1 sesuai dengan keahlian).
- c. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai da'i.
- d. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan personil yang menjadi peserta.
- e. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyarat yang ditentukan. Untuk itu setiap peserta perlu di teliti dan di seleksi , terkait penenikan peserta, pengalaman calon peserta, keahlian peserta, seleksi calon peserta.

---

<sup>29</sup>Wahyu , S ( 2019). Implementasi Program Pelatihan Ketrampilan Kerja Pada Bidang Alumni panti Sosial Bina Remaja Provinsi Bengkulu . Diss IAIN Bengkulu 20 19. Di akses 20 juni 2020 , jam 11.00 WIB

#### 4. Proses pelatihan

Agar pelatihan ini dapat mencapai apa yang menjadi tujuan dan sesuai apa yang telah direncanakan maka langkah langkah pelatihan yang harus di lakukan <sup>30</sup> adalah

- a. Analisis Kebutuhan merupakan suatu proses untuk menganalisis masalah yang di hadapi saat ini maupun yang akan datang, adapun analisis tersebut adalah
  - 1) Analisis organisasi
  - 2) Analisis job dan tugas
  - 3) Analisis peserta
- b. Penentuan tujuan pelatihan merupakan kebutuhan yang harus terpenuhi oleh organisasi untuk mencapai apa yang di harapkan.
- c. Materi program merupakan langkah untuk memenuhi apa yang menjadi kebutuhan, kebutuhan disini dalam bentuk pengajaran materi-materi untuk mencerdaskan peserta atau pengajara ketrampilanyang di butuhkan.
- d. Prinsip pembelajaran merupakan idealnya pelatihan akan lebih efektif jika di sesuaikan denagan prisib belajar berikut ini:
  - 1) Partisipasi
  - 2) Pengulangan
  - 3) Relevansi
  - 4) Pengalihan
  - 5) Umpan balik

---

<sup>30</sup> Lienardy,S(2014) Studi Deskriptif Implementasi Pelatihan Pada PT. Bina Mandala Pratama Perkasa,," Jurnal AGGORA Vol .2 No 2), hlm 694-703

Dari berbagai langkah-langkah tersebut adalah sebagai sebuah proses sebelum pelatihan dan sampai pelatihan berlangsung, agar apa yang menjadi tujuan dalam program pelatihan sesuai dengan rencana yang telah di buat oleh organisasi atau perusahaan.

## C. Pengembangan Sumber Daya Manusia

### 1. Pengertian Pengembangan

Pengembangan Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah proses, cara mengembangkan.<sup>31</sup> Adapun pengembangan menurut istilah adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.<sup>32</sup>

Mejia dkk menyatakan pendapatnya bahwa pengembangan merupakan upaya memberikan person kemampuan yang dibutuhkan organisasi di masa depan. Pengembangan karyawan dilakukan melalui penilaian kinerja.<sup>33</sup> Sedangkan Malayu Hasibuan menyatakan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral person sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral person. Sedangkan Pelatihan

---

<sup>31</sup>Dendy Sugono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia/ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008). hlm. 1149

<sup>32</sup>AA. Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet 13, 2016), hlm. 4.

<sup>33</sup>Tjutju Yuniasih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 37



membantu kariawan dalam membantu memahami suatu pengetahuan praktis untuk penerapannya, guna meningkatkan kualitas yang dibutuhkan dalam organisasi.<sup>34</sup>

Milkovich and Boudreau menyatakan pengembangan adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas dan motivasi pegawai agar dapat menjadi aset perusahaan yang berharga.<sup>35</sup> Sedangkan Mariot Tua Efendi menyatakan bahwa pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan person.

Dari berbagai pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi, atau sebagai upaya memberikan kemampuan atau keahlian kepada person sesuai kebutuhan organisasi di masa depan.

## 2. Pengertian sumber daya manusia

Sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Hal ini merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Sebagian besar dari sumber daya manusia adalah hasil akal budinya disertai pengetahuan serta pengalamannya yang

---

<sup>34</sup>Malayu Hasiban, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011) hlm. 69.

<sup>35</sup>Tjutju Yuniasih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm.133

dikumpulkan dengan penuh kesadaran melalui jerih payah dan perjuangan berat.<sup>36</sup> Dalam hal ini tidak terpengaruh oleh majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memada'inya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Adapun pengertian sumber daya manusia menurut para ahli di antaranya yaitu: Menurut Ndraha berpendapat bahwa SDM adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai kompromatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.<sup>37</sup> Sedangkan Straub dan Attner sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.<sup>38</sup>

Dengan berbagai definisi para ahli di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, dalam upaya mencapai harapan dan tujuan. Untuk itu sumber daya manusia yang memada'i secara kualitas dan kuantitas mutlak diperlukan oleh organisasi.

---

<sup>36</sup>Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta: Cet ke 3 Mei 2015, hlm 7-8.

<sup>37</sup>Edy. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet 9, (Jakarta: Karisma Putra Utama, 2017), hlm. 4.

<sup>38</sup>Chr Jimmy L Gaol, *Atoz Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Grasindo Anggota Ikapi, 2014), hlm. 44.

#### D. Pengertian pengembangan sumber daya manusia

Singodimejo mengemukakan pendapatnya bahwa pengembangan SDM adalah proses penyiapan individu-individu yang siap memangku jabatan yang lebih tinggi di masa yang akan datang. Peningkatan pengetahuan (*knowledge*) kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.<sup>39</sup> Sedangkan Mondy et.al mengatakan pendapatnya bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu fungsi oprasional MSDM yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan aspek-aspek lainnya.

Haris and Desimone menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. Selanjutnya Stewart dan McGoldrick mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia meliputi kegiatan dan proses yang diarahkan pada terjadinya dampak pembelajaran, baik bagi organisasi maupun bagi individu.<sup>40</sup>

Sedangkan menurut pendapat yang lain, pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya

---

<sup>39</sup>. Edy. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia....*hlm. 63.

<sup>40</sup> Marsyam , *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,cet pertama (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015). hlm 107

manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan.<sup>41</sup>

Dari berbagai pengertian di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah proses pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan individu maupun organisasi. Proses pengembangan ini memerlukan rancangan dan sistem yang jelas, agar sumber daya dapat terbentuk seperti yang diharapkan, sehingga pada akhirnya dapat memenuhi kebutuhan yang ada dalam organisasi.

## **E. Metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia**

### **1. Metode pelatihan**

Metode pelatihan adalah diterima secara langsung dari suatu jabatan ( on the job training) sasaran yang ingi di capai adalah mengejar pegawai untuk dapat mengerjakan pekerjaann yang sekarang mereka hadapi , trainer supervisor,dan *coworker* bertindak sebagai *instructor*.

Sedangkan menurut Hariandja metode pelatihan merupakan Metode pelatihan yang dapat diberikan pada pegawai yaitu setelah metode pelatihan yang dapat diberikan pada personil yaitu setelah merumuskan tujuan dan isi program, dilakukan pemilihan metode pelatihan dan pengembangan. metode pelatihan yang akan di pakai bisa dalam bentuk on the job training , yaitu pelatihan yang dilakukan pada jam waktu kerja

---

<sup>41</sup>Bayu Kris diyanto,Nurjahajati.2017. '' Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu'',JIMMU. Volume II No.86.k

berlangsung , baik secara formal atau informal, ofthe job training yaitu pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara khusus di luar pekerjaan.

#### **F. Tujuan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia**

Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya dan pertumbuhan.<sup>42</sup> Dengan mengembangkan kecakapan setiap sumber daya manusia, diharapkan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi terpenuhi. Untuk itu lembaga atau organisasi melakukan pengembangan kompetensi sumber daya manusia untuk jangka pendek dan jangka panjang sehingga organisasi dapat berjalan dengan efisien dan produktif.

Program pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting, karena hal ini diperlukan untuk menghadapi perubahan-perubahan kebutuhan yang disebabkan oleh dinamika dalam organisasi.<sup>43</sup> Secara lebih rinci, tujuan pengembangan sumber daya manusia dapat dijabarkan sesuai urutan dari yang paling rendah hingga paling tinggi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kemampuan individu (*person growth*),
- b. Meningkatkan kompensasi secara tidak langsung (*indirect compensation*),
- c. meningkatkan kualitas hasil (*quality*),

---

<sup>42</sup>Marsyam , *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,cet pertama (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015). hlm 108

<sup>43</sup>Edy sutrisno , *Manajemen Sumber Daya Manusia...*hlm. 39.

- d. Meningkatkan produktivitas organisasi (*productivity*).<sup>44</sup>

Dari beberapa hal yang disebutkan di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh organisasi dengan cara pelatihan dan pendidikan agar sumber daya manusia yang ada memiliki kualitas lebih baik.

#### **G. Manfaat pengembangan sumber daya manusia**

Manfaat yang diperoleh dari pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan produktivitas program organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan membawakan spesialisasi, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknis maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif.
- c. Terjadinya pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para person yang bertanggung jawab menyelenggarakan

---

<sup>44</sup>Nurul ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 140.

kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintah oleh para manager.

- d. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi.
- e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- f. Memperlancar jalanya komunikasi yang efektif yang pada gilirnya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para personil organisasi.<sup>45</sup>

Dari berbagai manfaat tersebut dapat disimpulkan bahwa manfaat pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktifitas kerja, terwujudnya keharmonisan antara atasan dan bawahan, serta dapat diambilnya keputusan dengan lebih cepat dan tepat.

#### **H. Strategi pengembangan sumber daya manusia**

Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan rencana yang cermat mengenai kegiatan mencapai sasaran khusus.<sup>46</sup> Pengembangan SDM merupakan kebutuhan yang mendasar bagi lembaga sehingga harus menjadi prioritas dalam program-programnya karena hal visi, misi dan tujuan lembaga.<sup>47</sup> Upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional harus terus

---

<sup>45</sup>Sondang, P, Siagan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 183-184.

<sup>46</sup>Endy Sugiono, *Tim Redaksi Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa 2008).hlm. 1515

<sup>47</sup>Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,'' (Yogyakarta: STIEYKPN 1997), hlm. 39.

dilakukan. Profesional seperti inilah yang seharusnya tetap dijaga untuk meneguhkan lembaga.<sup>48</sup>

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan pengembangan ini, diharapkan individu-individu dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan secara lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi.<sup>49</sup>

Setiap orang mendambakan kemajuan dalam karirnya, dalam strategi pengembangan sumber daya manusia perlu ditegaskan berbagai hal sebagai berikut.<sup>50</sup>

- a. Kesepakatan memperoleh pendidikan dan pelatihan baik untuk pelaksanaan tugas sekarang maupun tugas yang akan dipikul di masa yang akan datang.
- b. Bantuan yang akan diberikan oleh tenaga-tenaga spesialis di lingkungan satuan kerja yang mengenai sumber daya manusia oleh para atasan langsung masing-masing dalam menyusun rencana dan kegiatan pengembangan karier.
- c. Penilaian kinerja yang rasional obyektif, paktis dan baku.

---

<sup>48</sup>H. Handari Nawawi, *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Kompetitif* , (Yogyakarta: Gajah Mada University Press,2003), hlm. 38.

<sup>49</sup> Kandarisman,*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia,.. hlm.5.*

<sup>50</sup>Sondang P Sianggian, *Manajemen Strategik, ...*(jakarta: Bumi Aksara , 2005). Hlm.125



- d. Sistem imbalan yang wajar, adil dan mampu menumbuhkan motivasi yang kuat untuk bekerja secara produktif termasuk berbagai jenis insentif dan jasa serta bantuan perusahaan.
- e. Jaminan perlindungan dan kesehatan kerja

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan cara yang dilakukan organisasi dalam membina sumber daya manusia agar dapat menghadapi berbagai tantangan, dan perubahan kondisi sosial yang cenderung masif sehingga tujuan organisasi tercapai pada waktu yang tepat.

#### **I. Proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia**

Proses pengembangan sumber daya manusia adalah langkah-langkah yang diambil dalam mempersiapkan program pelatihan dan pengembangan. Menurut Werther dan Davis serta Garry Dessler pengembangan SDM dapat terpenuhi apabila memenuhi langkah-langkah sebagai berikut<sup>51</sup> :

- a. Penilaian kebutuhan, (*Needs assessment*) adalah melakukan diagnosis terhadap masalah-masalah yang ada di hubungkan dengan tantangan-tantangan yang di hadapi oleh organisasi. Perubahan-perubahan dalam lingkungan akan membuat adanya tantangan-tantangan baru yang harus di selesaikan oleh organisasi.
- b. Penetapan tujuan latihan dan pengembangan, setelah kebutuhan pelatihan dianalisis, perlu di terapkan tujuan pelatihan yang kongkret dan dapat

---

<sup>51</sup>Chr Jimmy L Gaol, *Atoz Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, ...2014).hlm. 216

diukur (biasanya disebut tujuan instruksional) yaitu uraian perilaku yang diinginkan dari para *trainee* setelah mereka mengikuti program pelatihan.

Dalam menentukan tujuan pelatihan dan pengembangan perlu disusun tujuan sifatnya dalam bentuk perilaku. Misalnya agar personil dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target 1 minggu 100 ayat (tujuan yang spesifik dan dapat diukur) tujuan yang terlalu umum akan menyulitkan penentuan isi program.

c. Penentuan isi program, dan prinsip belajar

Untuk menentukan isi program dan prinsip belajar pengembangan harus jelas, dan sesuai apa yang hendak di capai. Untuk mencapai apa yang menjadi harapan adalah mengajarkan keterampilan yang pada umumnya berupa pengetahuan baru yang belum dimiliki oleh para pekerja padahal diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang baik. Pelaksanaan program pelatihan yang baik mungkin dimaksudkan untuk memberi pengetahuan yang baru yang dibutuhkan, untuk merubah sikap dan perilaku dalam pelaksanaannya. Dalam hal ini, dapat kita ambil pelajaran penting dalam program pelatihan dan pengembangan ada beberapa prinsip yang harus terpenuhi. Jika tidak maka organisasi tersebut tidak mencapai apa yang menjadi tujuan. Prinsip pelatihan dan pengembangan tersebut mencapai tingkat kepuasan dengan tepat dan cepat agar tidak menimbulkan pemborosan dalam lembaga organisasi tersebut.

Prinsip belajar adalah garis pedoman yang merupakan cara dimana orang dapat belajar dengan selektif mungkin. Makin banyak prinsip-

prinsip yang terkandung dalam pelatihan, makin efektif pula latihan tersebut. Prinsip-prinsip belajar tidak lain adalah partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan, dan feedback. *pertama* partisipasi adalah suatu proses belajar biasanya melekat lama dan cepat dimengerti jika orang tersebut berpartisipasi secara aktif. Partisipasi lebih membuat orang mau mengikuti proses belajar. *kedua*. Pengulangan; repetisi/ pengulangan dapat melekat pada ingatan kita. Dengan adanya pengulangan, sesuatu bisa masuk pada memori kita dan bisa kita *recall* jika diperlukan. *ketiga*. Relevansi: proses belajar dapat dibantu apabila materi yang dipelajari itu berat dan mempunyai relevansi. *keempat*. Transfer: makin dekat dengan tuntutan program latihan dengan tuntutan jabatan, makin cepat pula orang dapat melakukan pekerjaannya. *kelima*. Feedback: memberi informasi kepada orang yang belajar kemajuan mereka. Dengan feedback, orang tersebut dimotivasi untuk mencapai kurva belajar dengan cepat.<sup>52</sup>

d. Pelaksanaan program aktual, dalam memilih teknik yang akan digunakan untuk pelatihan dan pengembangan (*actual program*) perlu dipertimbangkan beberapa hal, yaitu:

- 1) Efektivitas biaya
- 2) Isi program yang kita inginkan
- 3) ketersediaan fasilitas
- 4) preferensi dan kemampuan orang yang dilatih
- 5) preferensi dan kemampuan pelatih/ penatar, dan
- 6) prinsip-prinsip belajar.

---

<sup>52</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.1, Cet 7, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 1999). hlm. 188-189.

Berdasarkan enam teknik tersebut, maka berikut ini tergantung pada situasi dan kondisi. Sebagai contoh efektivitas biaya mungkin bisa dikatakan minor(bukan utama) dalam latihan manuver darurat pilot pesawat terbang. Bagaimanapun manager, harus perlu mengenalkan semua teknik latihan dan pengembangan yang tersedia, agar dapat memilih teknik yang paling tepat untuk kebutuhan, sasaran dan kondisi tertentu.<sup>53</sup>

- e. Ketahui keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan personil (seleksi sumber daya manusia)

Setelah proses penentuan program aktual selesai. Maka proses selanjutnya seleksi terhadap calon personil . seleksi adalah serangkaian kegiatan yang di gunakan untuk di gunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses ini berdasarka kebutuhan kebutuhan yang telah di tentukamn oleh organisasi. untuk itu perlu dilakukan, karna dengan proses seleksi ini dapat mengetahui kemampuan, keterampilan dan pengetahuan personil.<sup>54</sup>

- f. Evaluasi (terhadap need assessment) merupakan alat untuk mengukur atau menilai kebutuhan personil untuk mencapai apa yang menjadi tujuan. Untuk mencapainya ada langkah-langkah dalam penilaian program latihan dan pengembangan adalah sebagai berikut<sup>55</sup>:

- 1) Membuat kriteria evaluasi untuk mengukur berhasil tidaknya latihan dan pengembangan yang dilakukan. Biasanya yang dipakai sebagai

---

<sup>53</sup>Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Ed 2, Cet 2*, (Yogyakarta, Anggota IKAPI 1989). hlm. 110.

<sup>54</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan, Cet.3* (Jakarta, Rineka cipta, 2003). hlm. 1 34.

<sup>55</sup>Chr Jimmy L Gaol, *Atoz Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia, ...2014*).hlm. 233-234.

ukuran adalah tujuan yang telah ditetapkan untuk program latihan dan pengembangan tersebut.

- 2) Dilakukan pretest
- 3) Pretest adalah tes yang diberikannya sebelum latihan dan pengembangan yang dites adalah kemampuan personal.
- 4) Melatih atau mengemabangkan personal (treatment)
- 5) Melakukan post test setelah latihan dan pengembangan dilakukan
- 6) Mentransfer personal pada pekerjaan yang sebenarnya (tentunya setelah pegawai dites dan benar-benar menunjukkan kemampuan yang diperlukan).
- 7) Study lanjut diberikan pada personal yang bersangkutan.

## J. Da'i

### 1. Pengertian Da'i

Kata *da'i* berasal dari bahasa Arab *الداعي* yang artinya orang yang berdakwah (da'i).<sup>56</sup> Da'i dapat dikatakan sebagai seorang penunjuk bagi orang yang ingin mendapatkan suatu keselamatan dunia maupun keselamatan di akhirat. Di Indonesia dikenal dengan sebutan ustadz, kiai, tuan guru, ajengan dan syaikh. Berkaitan dengan hal ini da'i merupakan seorang memiliki tugas dan kewajiban yang sama yaitu sebagai seorang penunjuk jalan yang harus mengerti dan memahami terlebih dahulu mana jalan yang baik untuk dilalui oleh seorang muslim, sebelum mereka

---

<sup>56</sup>Ahmad Warson Munawwir, *Al Munawwir Kamus Bahasa Arab Indonesia*, (Surabaya: Pustaka Progresif, 1997), hal. 407

memberi petunjuk bagi orang lain<sup>57</sup>. Hal ini berdasarkan tugas dan eksistensinya tersebut yang menjadi penyebab seorang da'i ini harus mampu mendidik diri sendiri, dan mampu mengaktualisasikan dalam kehidupan sehari-hari dan menyampaikan kepada orang lain, kedudukan seorang da'i di tengah-tengah masyarakat akan menempati posisi yang paling tinggi. Aktivis dakwah atau da'i mengandung dua pengertian diantaranya<sup>58</sup>:

- a. Secara umum adalah setiap muslim atau muslimat yang berdakwah sebagai suatu kewajiban yang melekat dan tidak bisa di pisahkan dari misinya sebagai seorang yang beragama Islam secara kaffah.
- b. Secara khusus adalah mereka yang mengambil keahlian khusus dalam bidang dakwah Islam, sebagai penjaga kualitas Islam yang original.

## 2. Syarat- syarat Da'i

Untuk menjadi da'i yang militan tentu ada syarat–syarat atau hal-hal yang harus dipenuhi. Agar dakwaah yang di sampaikan kepada masyarakat mudah di terima dan dipahami. Sebagaiman pendapat yang di sampaikan Imam Ahmad Mustofa Al Maraghi, wajib bagi orang yang melaksanakan dakwah ( da'i ) untuk memenuhi syarat tertentu agar dapat melaksanakan kewajibanya dengan lebih mudah, dan lebih profesional.<sup>59</sup>

Adapun syarat-syaratnya adalah sebagai berikut:

---

<sup>57</sup> Ekawati , A( 2017) *Komunikasi Persuasif Da'i Kepada Masyarakat Yang Ber beda mazhab di Dusun Pasar Lama Labuhan Manggai Lampung Timur..* (Diss, UIN Raden Intan Lampung) di akses 20 juli 2020 Jam 10. 30 WIB

<sup>58</sup>Ledrya ,N. (2018) *Kontribusi Da'i Perkotaan Dalam Mewujudkan Banda Aceh Sebagai Model Kota Madani( doctoral dissertation, UIN Ar –Raniry Banda Aceh).*hlm. 12 di akses 20 juli 2020, jam 21.30 WIB

<sup>59</sup>Ekawati , A( 2017) *Komunikasi Persuasif Da'i Kepada Masyarakat Yang Ber beda mazhab di Dusun Pasar Lama Labuhan Manggai Lampung Timur..* (Diss, UIN Raden Intan Lampung) di akses 23 juli 2020 Jam 10. 30 WIB,hlm 43

- a. Hendanya seorang da'i, orang yang alim ( mengetahui) disini dalam bidang ilmu Al Qur'an dan sunnah dan tsaqofah Islamiyyah.
- b. Hendaknya seorang da'i, orang yang pan da'i membaca situasi dan kondisi masyarakat yang menerima dakwah.
- c. Hendaknya seorang da'i memahami bahasa ummat, karena bahasa sangat penting dan mempengaruhi pesan dakwah yang akan di sampaikan dapat di terima atau tidak.
- d. Hendahnya seorang da'i mampu menyesuaikan mazhab-mazhab yang menjadi pegangan dalam masyarakat atau golongan tertentu.

Selain itu da'i harus memiliki kepribadian rohani sebagai suatu unsur yang terpenting dalam melaksanakan dakwah, karena manusia sebagai unsur terpenting dan menentukan keberhasilan dakwahnya dimasyarakat,<sup>60</sup> diantaranya:

- a. Beriman dan bertakwa
- b. Ahli Taubat
- c. Ahli Ibadah
- d. Amanah dan Sidik
- e. Pan da'i Bersukur
- f. Tulus Ihlas dan Tidak Mementingkan Pribadi
- g. Ramah dan penuh pengertian
- h. Tawaddu (rendah hati)
- i. Sederhana dan jujur

---

<sup>60</sup>Yanti, Yunidar Cut Mutia . “ Psikologi Komunikasi Dalam Meningkatkan Dakwah Da'i di Masjid Fajar Ihlas Kelurahan Sumberejo Kecamatan Kemiling’’, *Al-Adyan: Jurnal Studi Lintas Agama*, 12(2) 2017, hlm 245-263

- j. Tidak Memiliki Sifat Egois
- k. Sabar dan tawakal
- l. Memeiliki jiwa toleransi
- m. Sifat terbuka ( Demokratis)
- n. Tidak memiliki penyakit hati.

Dari berbagai syarat-syarat tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bawa, syarat tersebut sebagai sarana untuk memastikan bawa da'i ini pantas atau layak untuk menyampaikan pesan dakwah ke masyarakat. Selain itu memudahkan lembaga memilih da'i yang militan atau da'i yang profesional dalam berdakwah.

### 3. Kompetensi Da'i

Kompetensi Da'i merupakan kemampuan, kapasitas, seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.<sup>61</sup> Sedangkan menurut Yusuf Al Qardawi, kompetensi seorang da'i adalah seorang da'i yang melengkapi diri dengan tiga senjata, yaitu senjata iman, ahlak mulia, ilmu pengetahuan dan wawasan.<sup>62</sup> Kompetensi da'i menurut menurut Abdul Munir Mulkhan bahwa kompetensi Da'i dapat di bedakan menjadi dua yaitu kompetensi

---

<sup>61</sup>Stiadiputra, Raden Yudhy Pradityo,( 2017),'' Urgensi Program Pengembangan Kompetensi SDM Secara Berkesinambungan Di Lingkungan Instansi Pemerintah,'' Sawala: Jurnal Administrasi Negara 5.1 , hlm 16-22

<sup>62</sup>Ekawati, A (2017) *Komunikasi Persuasif Da'i Kepada Masyarakat Yang Ber beda mazhab di Dusun Pasar Lama Labuhan Manggai Lampung Timur..* (Diss, UIN Raden Intan Lampung) di akses 23 juli 2020 Jam 10. 30 WIB.



sustantif dan kompetensi metodologis<sup>63</sup> adapun kompetensi yang harus di miliki da'i atau mubaligh adalah sebagai berikut:

a. Kompetensi substantif

kompetensi Substantif merupakan kemampuan seorang da'i dalam menyampaikan pesan atau materi dakwah<sup>64</sup>. kompetensi substantif merupakan standar idealnya seorang da'i dari berbagai disiplin ilmu atau bidang pengetahuan, sehingga seorang da'i memiliki wawasan ilmu dunia dan ilmu akhirat. Berkaitan dengan ini da'i hendaknya memiliki kompetensi dasar berikut:

- 1) Memahami agama dengan tepat dan benar oleh karena itu seorang da'i yang memahami agama dengan tepat dan benar akan mudah untuk mengembangkan dakwahnya di masyarakat.
- 2) Memiliki ahlak al karimah, sebagai seorang yang menyampaikan ajaran islam, dan mengajak orang lain ke jalan yang benar, selain itu tentunya seorang da'i memiliki ahlak yang mulia yang telah diaktualisasikan dalam kehidupan sehari-hari. Berkaitan dengan itu seorang da'i hendaknya memiliki sifat sabar, tawadu, ahli taubat, lemah lembut dan lain sebagainya.
- 3) Mengetahui perkembangan ilmu pengetahuan yang relatif luas, seorang da'i harus mampu mengetahui informasi yang terbaru maupun terlama, dan tidak hanya ilmu pengetahuan dan perkembangan agama saja. Selain itu ilmu umum juga penting

---

<sup>63</sup>Nawawi, Nawawi Kompetensi Juru Dakwah, KOMUNIKA: *Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, 3(2), 287-297

<sup>64</sup>Abdul Basit, *Filsafat Dakwah*, ( Jakarta : Rja Grafindo Persada 2013), hlm . 104

dalam perjalanan berdakwah, karena memudahkan dakwahnya untuk diterima masyarakat.

- 4) Memahami hakekat dakwah merupakan kegiatan penyampaian pesan kebenaran kepada masyarakat dengan tidak ada unsur paksaan.
- 5) Mencintai objek dakwah adalah seorang da' i harus mampu mencintai jama'ahnya atau mad'unya, dengan menyampaikan pesan pesan dakwah dengan cara yang baik.
- 6) Mengenal kondisi lingkungan oleh karena itu seorang da'i sebelum melakukan dakwah perlu mnanyakan bagaimana kondisi lingkungan, pendidikan dan golongan dll.

b. Kompetensi metodologis

Kompetensi metodologis adalah kemampuan melakukan identifikasi permasalahan dakwah yang dihadapi, kemampuan untuk mendapatkan informasi mengenai ciri-ciri obyek dakwah serta kondisi lingkungan nya, kemampuan menyusun langkah perencanaan dakwah yang dapat menjadi problem solving bagi masyarakat, dan kemampuan untuk merealisasikan perencanaan dakwah yang berkaitan dengan:

- 1) Permasalahan adalah seorang da'i mencari informasi terkait gambaran problem yang sedang dihadapi di masyarakat tersebut, harapanya materi yang disampaikan mampu menjadi solusi bagi masalah yang sedang di hadapi tersebut.

- 2) Mencari informasi terkait ciri-ciri objek dakwah adalah mencari informasi terkait orang yang akan menerima dakwah, terkait tingkat pendidikan, usia orang yang menerima dakwah( maddah) , tua atau muda, dari golongan apa, dan dari organisasi apa.
- 3) Mampu merencanakan materi yang akan di sampaikan di masyarakat tersebut. Dengan masalah dan informasi tersebut mampu untuk membuat plening, sebelum melakukan dakwah.
- 4) Mampu untuk merealisasikan perencanaan yang telah di susun sebelumnya.

Dari berbagai pengertian kompetensi da'i di atas dapat diambil kesimpulan bawa kompetensi da'i merupakan kemampuan seorang da'i dalam intelektualitas keilmuan dan aktualisasi ilmu yang dimiliki untuk menyelesaikan berbagai problem yang ada di masyarakat atau sebagai da'i yang memiliki kompetensi substantif dan kompetensi metodogis.

#### **K. Konsep Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Da'i**

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan da'i adalah upaya yang dilakukan oleh lembaga atau organisasi untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia da'i dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan. Adapun aspek-aspek dalam pengembangan SDM dan Da'i adalah sebagai berikut :

##### **1. Penilaian kebutuhan Da'i**

Keberadaan tenaga penyuluh agama (da'i) semakin hari akan semakin dibutuhkan, bahkan jika kita memperhatikan permasalahan

ummat manusia yang semakin kompleks dan mengisyaratkan bahwa sampai kapanpun aktivitas penyuluhan agama tidak boleh di hentikan<sup>65</sup>. Karena da'i sebagai teladan moralitas, juga dituntut lebih berkualitas dan mampu menafsirkan pesan-pesan dakwah kepada masyarakat. sesuai dengan tuntutan pembangunan ummat, maka da'i hendaknya tidak hanya fokus pada masalah-masalah agama, tapi mampu memeberi jawaban dari tuntutan realitas yang di hadapi masyarakat saat ini.<sup>66</sup> Da'i hendaknya memahami metode ceramah, Metode cerama adalah salah satu bentuk metode yang biasanya ringkas, padat, dan ilmiah. Tetapi ceraham semacam itu tidak sesuai untuk lingkungan transmigrasi. Oleh sebab itu ceramah yang disampaikan ke masyarakat sesuai dengan pemahaman, tingkat pendidikan, usia dan golongan masyarakat. Kemudian metode diskusi ini bermaksud untuk mendorong mitra dakwah berpikir dan mengeluarkan pendapatnya serta ikut menyumbangkan pikir dan mengeluarkan pendapatnya serta ikut menyumbangkan dalam suatu masalah agama yang terkandung banyak kemungkinan-kemungkinan jawaban (zakiyah Drajat. Sedangkan Abdul Kadir Munsyi mengartiakan diskusi dengan pembincangan suatu masalah didalam sebuah pertemuan dengan jalan pertukaran pendapat diantar beberapa orang.<sup>67</sup>

Dengan kapasitas yang demikian itulah, maka seorang da'i bukan hanya sekedar menjadi *mubasysyiran wanazhiran* semata, namun otomatis

---

<sup>65</sup>Asep Muhyidin, *Kajian Dakwah Multiperspektif, Cet Pertama*,(bandung: PT Remaja Posdakarya, 2014). hlm. 33

<sup>66</sup>Aris Risdiyanti, 2014, "Transformasi Peran Da'i Dalam Menjawab Peluang Dan Tantangan, *Jurnal Dakwah, Vol .XV, No.2*.hlm. 435.

<sup>67</sup>Muhammad Ali Aziz, *Ilmu Dakwah, Cet kelima*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm 357

menjadi mobilisator perubahan ummat (*agen of social change*) menuju arah masa depan dalam keseimbangan dimensi *dun ya wa al- ahirat*.<sup>68</sup>

Perubahan-perubahan tersebut adalah terkait pesonil yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan potensi yang lain tapi tidak dapat mengembangkan. Hal ini akan menimbulkan masalah di masyarakat yang memiliki agama dangkal, akidah rapuh, moral rendah namun banyak bermunculan personil yang pintar tidak benar, ini lah yang menjadi tantangan yang dihadapi oleh organisasi dalam mengembangkan personil. Personil di sini adalah da'i yang mempunyai kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang perlu di kembangkan. Dalam dunia dakwah pengembangan sumber daya manusia da'i lebih di tekankan pada aspek mental, spiritual, dan emosi serta *psycho motoric* manusia untuk mencapai tujuan.<sup>69</sup> Dalam kata lain, idealnya sumber daya da'i adalah sumber daya yang mampu mengaktualisasikan berbagai disiplin ilmu dalam kehidupannya sebelum menyampaikan pesan dakwah islam dengan lisan, tulisan maupun perbuatan. Baik yang dilakukan secara individu, kelompok atau melalui sebuah organisasi/ lembaga dakwah.

Untuk melakukan penilaian kebutuhan pelatihan dan pengembangan di sini terkait masalah da'i yang sering kita jumpai diantaranya *pertama* minimnya da'i dengan bacaan al Quran yang benar, *kedua* minimnya da'i yang mengausai ilmu fiqih dengan baik, *ketiga* minimnya da'i yang memahami Ilmu dakwah dengan baik dan benar.

---

<sup>68</sup> Ahmad anas, *Paradigma Dakwah Kontemporer*, (semarang: PT Pustaka Rizqi Putra 2006). hlm. 114.

<sup>69</sup>M. Munir , *Manajemen Dakwah*,...hlm. 191.

Dari berbagai masalah da'i di atas perlu adanya pelatihan dan pengembangan untuk membentuk da'i yang profesional. Agar dakwah tersebut dapat diterima masyarakat maka perlu adanya penentuan tujuan pelatihan dan pengembangan.

## 2. Penetapan tujuan pelatihan dan pengembangan da'i

Tujuan dakwah secara umum adalah memepertemukan kembali fitrah manusia dengan agama atau menyadarkan manusia supaya mengakui kebenaran Islam dan mau mengamalkan ajaran Islam sehingga menjadi orang baik. Menjadi orang baik itu berarti menyelamatkan orang itu dari kesesatan, dari kebodohan, dari kemiskinan dan dari keterbelakangan.<sup>70</sup> Sedangkan pengertian yang lain tujuan dakwah merupakan tujuan diturunkannya ajaran Islam bagi ummat manusia itu sendiri, yaitu untuk kualitas Akidah, ibadah, serta akhlak yang tinggi.<sup>71</sup>

Dari berbagai pengertian di atas dapat di ambil kesimpulan, bahwa tujuan dakwah disini terkait aktivis dakwah agar dakwahnya di terima di masyarakat, dan apa yang menjadi tujuan organisasi tercapai. Untuk itu da'i hendaknya memeperhatikan apa, siapa dan bagaimana, sebelum da'i menyampaikan pesan-pesan dakwah yang akan di sampaikan di masyarakat karena mad'u dari latar belakang berbeda-beda, baik itu pendidikan, lingkungan, ekonomi, sosial dan budaya yang ada di masyarakat tersebut.

---

<sup>70</sup>Andy Dermawan, "Metodologi Ilmu Dakwah Ed.1, Cet-1,(Yogyakarta: LEFSI,2020). hlm. 8.

<sup>71</sup> M. Munir, "Metode Dakwah Edisi Pertama," ...hlm. 17.

### 3. Penentuan isi program dan prinsip-prinsip belajar pelatihan da'i

Setelah penentuan tujuan pengembangan aktivis dakwah selanjutnya kita akan melakukan penentuan isi program dan prinsip-prinsip belajar. Penentuan isi terkait pengembangan keilmuan aktivis dakwah yang dibutuhkan organisasi yakni isi pesan dakwah yang akan disampaikan oleh da'i kepada masyarakat berupa nilai –nilai islam yang bersumber dari Al Qur' an dan Al Hadits. Sedangkan prinsip-prinsip belajar dakwah merupakan landasan berpikir, landasan untuk berpijak, dan sumber motivasi agar proses belajar dan mengajar dapat berjalan dengan baik antara guru dan santri. Prinsip belajar belajar dijadikan sebagai pegangan untuk guru dan santri dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan.

### 4. Penentuan program aktual pelatihan da'i ,

Dalam memilih teknik tertentu untuk digunakan pada program pengembangan, ada beberapa “trade offs”. Ini berarti tidak ada satu teknik yang selalu paling baik dan hal ini tergantung pada sejauh mana suatu teknik itu memenuhi faktor-faktor berikut<sup>72</sup>:

- a. Efektifitas biaya program dakwah
- b. Isi program dakwah yang kita inginkan
- c. Ketersediaan fasilitas dalam program dakwah
- d. Preferensi dan kemampuan calon aktivis dakwah yang dilatih.
- e. preferensi dan kemampuan pelatih/ penatar dakwah
- f. prinsip-prinsip belajar dakwah

---

<sup>72</sup>Susilo Martoyo, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed 5, Cet 3, (Yogyakarta: BPFE Anggota IKAPI, 2015). hlm. 62.

Dari berbagai faktor di atas, tergantung program pengembangan dakwah yang dibuat oleh organisasi. Artinya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi tersebut atau sesuai dengan tujuan pengembangan yang dibuat, jika pengembangan tersebut untuk tingkat maksimal tentu faktor-faktor tersebut harus dilakukan semua.

## **5. Ketahui keterampilan, pengetahuan dan kemampuan calon peserta da'i**

### a. Langkah langkah dalam proses seleksi calon aktivis dakwah

Setiap perekrut yang mempunyai rasa tanggung jawab secara profesional dapat dipastikan dan berusaha agar melalui proses seleksi yang dilakukannya diperoleh calon aktivis dakwah yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan yang tersedia.<sup>73</sup> Dalam hal ini agar apa yang menjadi sasaran cepat tercapai, maka perlu adanya seleksi yang akurat dalam memilih calon aktivis dakwah yang berkualitas. Menurut Hani Handoko, langkah-langkah yang biasa ditempuh dalam proses seleksi adalah sebagai berikut:

#### 1) penerimaan pendahuluan calon peserta da'i

Penyeleksian merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih.<sup>74</sup> Artinya, langkah pertama ini merupakan langkah yang paling penting untuk

<sup>73</sup>Sondang p siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, ...hlm 136.

<sup>74</sup>Anwar Prabu mangkunegara, Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan , hlm 38.



memberikan keputusan dalam memngabil jumlah calon aktivis dakwah yang memiliki potensi lebih besar untuk berkembang.

2) Tes-tes seleksi calon peserta da'i

Pada umumnya, teknik-teknik seleksi calon aktivis dakwah, yaitu menggunakan tes pengetahuan akademik, tes psikologis, wawancara dan tes kesehatan. Dalam hal ini yang membahas berbagai jenis ujian atau tes yang berkaitan dengan personil calon da'i yang diselenggarakan organisasi dalam rangka proses seleksi, perlu di tekankan terlebih dahulu jenis tes yang di gunakan untuk pelamar yaitu: Tes pengetahuan calon peserta da'i

*Tes pengetahuan* adalah bentuk tes yang menguji informasi atau pengetahuan yang di miliki para pelamar. Pengetahuan yang di ujikan harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan<sup>75</sup>

a) Tes psikologi calon peserta da'i

*Tes psikologi* adalah untuk mengukur berbagai faktor kepribadian dan diperuntukan bagi upaya mencocokkan kepribadian pelamar dengan pekerjaan yang tepat baginya. Misalnya, ada tes psikologi yang mengukur kepribadian dan temperamen seseorang yang diharapkan menduduki jabatan eksekutif tingkat puncak, tingkat menengah dan tingkat

---

<sup>75</sup> Hani Handoko ,'' *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*'' , ...hlm. 91.

rendah.<sup>76</sup> Beberapa tes psikologi yang diberikan untuk seleksi personil, antara lain tes bakat (*aptitude test*), tes kecenderungan untuk berprestasi (*achievement test*) tes minat bidang pekerjaan (*vokational interest*), tes kepribadian (*personality test*).<sup>77</sup>

b. Wawancara calon peserta da'i

Wawancara merupakan bentuk tatap muka antara seseorang pewawancara dengan seorang pelamar. Wawancara ini sebagai salah satu teknik seleksi personil dengan tanya jawab secara langsung untuk mengetahui data pribadi yang ada pada diri pelamar.<sup>78</sup>

c. pemeriksaan referensi-referensi calon peserta da'i

Pemeriksaan referensi-referensi merupakan salah satu langkah yang bisa diambil dalam keseluruhan proses seleksi adalah mengharuskan para pelamar melengkapi dokumen lamarannya dengan surat-surat referensi. Surat-surat referensi dimaksud untuk melengkapi informasi tentang diri pelamar seperti kemampuan intelektual, sikap, nilai yang di anut dan hal-hal lain yang dipandang relevan.<sup>79</sup>

d. evaluasi medis (tes kesehatan) untuk calon peserta da'i

evaluasi medis (tes kesehatan) merupakan proses tes kesehatan aktivis dakwah sebelum keputusan penerimaan aktivis dakwah dibuat. Pada umumnya, evaluasi ini mengharuskan aktivis dakwah untuk

---

<sup>76</sup> Sondang p siagian, " *Manajemen Sumber daya Manusia* ", ... hlm 138-139.

<sup>77</sup> Anwar prabu , 36-37.

<sup>78</sup> Sondang p siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 141.

<sup>79</sup> Sondang p siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ... hlm. 148

menunjukkan informasinya atau sebagai jaminan bahwa aktivis dakwah berada dalam kondisi fisik yang sehat.<sup>80</sup>

- e. Wawancara akhir (Atasan langsung) untuk calon peserta da'i

Wawancara akhir penerimaan merupakan pengambilan keputusan dari atasan langsung kepada calon aktivis dakwah yang pada akhirnya mengambil keputusan atas lamaran aktivis dakwah yang diterima atau di tolak.<sup>81</sup>

- f. Keputusan penerimaan calon peserta da'i

Keputusan penerimaan merupakan tanda berakhirnya proses seleksi, berdasarkan blangko lamaran para calon aktivis dakwah yang diterima merupakan data awal organisasi dan berisi informasi yang berguna bagi kegiatan-kegiatan organisasi selanjutnya.<sup>82</sup>

Dari berbagai langkah di atas merupakan poses untuk mengetahui keterampilan, kemampuan dan pengetahuan calon aktivis dakwah yang akan dikembangkan untuk mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi.

## 6. Evaluasi terhadap (need assesment)

Untuk mengetahui hasil pengembangan sumber daya aktivis dakwah yang telah diselenggarakan maka perlu dilakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap peserta pelatihan aktivis dakwah. Evaluasi pengembangan aktivis dakwah tersebut harus berdasarkan kriteria sukses dan dsain pengembangan.

<sup>80</sup>Hani Handooko, *Manjemen Pesronalia Sumber Daya Mnusia* , hlm. 100.

<sup>81</sup>Sondang p siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia, ...* hlm. 150..

<sup>82</sup>Hani Handooko, *Manjemen Pesronalia Sumber Daya Mnusia,..* hlm. 101

a. Kriteria dalam evaluasi program pengembangan aktivis dakwah

Kriteria pendapat merupakan bagaimana pendapat peserta pelatihan aktivis dakwah mengenai program pelatihan yang telah dilakukan. Hal ini dapat diungkap dengan menggunakan kuisisioner dalam menggali data pelaksanaan pelatihan aktivis dakwah.

b. Kriteria belajar merupakan kriteria belajar dapat diperoleh dengan tes pengetahuan, tes keterampilan yang mengukur skill, dan tes kemampuan aktivis dakwah.

c. Kriteria prilaku merupakan dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan belajar, sejauh mana ada perubahan aktivis dakwah sebelum pelatihan dan setelah pelatihan.

d. Kriteria hasil merupakan hasil yang diperoleh seperti menekan *turnover* berkurangnya tingkat absen, meningkatnya produktivitas, meningkatnya pemahaman, meningkatnya kualita belajar aktivis dakwah .

e. Rancangan percobaan dalam evaluasi pengembangan aktivis dakwah

f. Menurut Anas Sudjono prest tes atau tes awal yaitu tes yang dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh manakah materi atau bahan pelajaran yang dikuasai oleh siswa. Sedangkan post test atau tes akhir menurut anas sudjono adalah tes yang dilaksanakan dengan

tujuan untuk mengetahui apakah semua materi yang tergolong penting sudah dapat di kuasai dengan sebaik-baiknya oleh aktivis dakwah.<sup>83</sup>

Dari berbagai kriteria di atas merupakan cara untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan dalam proses pelatihan dan pengembangan peserta da'i. Apakah melakukan langkah-langkah dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya peserta da'i

## L. LAZ

### 1. Pengertian Lembaga Amil Zakat (LAZ)

Lembaga Amil Zakat merupakan mereka yang melaksanakan suatu kegiatan zakat, yang di mulai dari proses penghimpunan, penghintungan, pencatatan, dan penyaluran dana zakat sampai ke mustahik zakat. Berkaitan dengan ini, seorang amil memiliki hak untuk menerima ibalan atau harta zakat yang di amil dari dana zakat yang terkumpul<sup>84</sup>. Kemudian pengertian yang lain sesuai dengan Undang-Undang 23 tahun 2011 tentang pengelolaan zakat, LAZ merupakan lembaga yang membantu BAZNAS dalam pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan dana zakat.

Selain itu lembaga amil zakat juga bisa diartikan sebagai institusi pengelolaan zakat yang di bentuk oleh masyarakat yang bergerak dalam

---

<sup>83</sup>Ilham effendi, " Pengaruh Pemberian Prest Tes dan Post Test Terhadap Hasil Belajar Mata Diklat HDW. DEV. 100.2. A Pada Siswa SMK Negeri 2 Lubuk Basung. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Elektro, Vol. 1 No. 2*, hlm. 83

<sup>84</sup>Hidayati, T.N. (2017 ). *Analisis Dana Non Halal Di Lembaga Amil Zakat (LAZ)LP-UQ) Jombang Dalam Perspektif Sosiologi Ekonomi* ( Doctoral Dissertation, IAIN Kediri.

program pendidikan, sosial dan dakwah dengan manajemen yang lebih baik dan moderen<sup>85</sup>

Manajemen yang baik terkait pendistri busian telah di atur oleh firman Allah SWT dalam Al Quran surat At-Taubah ayat 60

إِنَّمَا الصَّدَقَتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَمِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةِ قُلُوبِهِمْ وَفِي الرِّقَابِ وَالْغَرَمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَأَبْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ ﴿٦٠﴾

“Sesungguhnya zakat-zakat itu, hanyalah untuk orang-orang fakir, orang-orang miskin, pengurus-pengurus zakat, para mu'allaf yang dibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak, orang-orang yang berhutang, untuk jalan Allah dan untuk mereka yuang sedang dalam perjalanan, sebagai suatu ketetapan yang diwajibkan Allah, dan Allah Maha mengetahui lagi Maha Bijaksana( At Taubah :60).”

Dari berbagai pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa lembaga amil zakat merupakan proses pengeloaan dana zakat yang di mulai dari penarikan, perhitungan, pencatatan dan pendistribusian dana zakat. Berkaitan dengan pendistribusian dana zakat sesuai firman Allah surat At-Taubah ayat 60 yang mengatur penyaluran ke delapan golongan yang berhak untuk menerima, atau dana zakat tersebut di guakan sebagai tempat pendidikan yang di peruntukan untuk mansyarakat umum.

## 2. Fungsi Lembaga Amil Zakat

Fungsi lembaga amil zakat menurut Undang-Undang nomor 38

Tahun 1999 tentang pengelolaan zakat di sebutkan bahwa pengelolaan

<sup>85</sup>Said,H.A.(2014). *Jalan Panjang LegislasiSyariatdi Indonesia: Studi Tentang Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat.*

zakat merupakan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengumpulan dan pendistribusian serta pendayagunaan zakat. oleh sebab itu lembaga amil zakat memiliki tugas pokok<sup>86</sup> yaitu :

a. Fungsi pengumpul zakat

Fungsi pengumpul zakat adalah melakukan pengumpulan dana zakat dan mendata siapa yang berhak untuk mengeluarkan zakat, dan memberikan sosialisasi kepada masyarakat untuk menunaikan zakat, setelah mencapai nisob.

b. Fungsi pembagian zakat

Fungsi pembagian zakat adalah melakukan pembagian dana zakat yang telah terkumpul kepada masyarakat yang berhak menerima menurut undang –undang zakat atau menurut syariat Islam terkait pembagian dana zakat kepada masyarakat.

Dari pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa fungsi lembaga amil zakat adalah untuk menghubungkan *Muzakki* kepada *mustahiq* dengan syarat amil zakat mampu menunjukkan sebagai lembaga yang transparan dalam pengelolaan dana zakat dan pendistribusiannya, sehingga masyarakat akan percaya dan akan menyalurkan zakatnya dalam lembaga tersebut. Selain itu sebagai upaya yang dilakukan untuk membangun kemandirian *mustahiq* dengan harapan mampu merubah *mustahiq* menjadi *muzakki*, sehingga mampu mencapai apa yang menjadi tujuan lembaga amil zakat.

---

<sup>86</sup>Diem, Abu Bakar Mail Batin Muhamad .'' Perranan BAZNAS dan Sistem Pengelolaan Dana Zakat Terhadap Kelompok Binaan Zakat ( KBZ) Di Kabupaten Oku Timur .'' *ZISWAF: Jurnal Zakat dan Wakaf* 5.2 ( 2018).

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori yaitu: penelitian pustaka (*Library Research*), penelitian lapangan (*Field Research*), penelitian tokoh dan penelitian tindakan kelas.<sup>87</sup> Berdasarkan bentuknya, penelitian yang peneliti lakukan termasuk jenis penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu dengan terjun langsung untuk mendapatkan data ke lokasi yang telah ditetapkan, yaitu LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Data yang diambil adalah data yang berkaitan dengan proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan dalam program yang dijalankan oleh LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

Penelitian ini disusun berdasarkan pada kejadian yang alamiah terjadi di lapangan. Penelitian ini juga merupakan penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang didasarkan pada data-data yang menggambarkan sesuatu yang terjadi dilapangan.

#### **B. Pendekatan Penelitian**

penelitian ini adalah Implementasi Program Pelatihan Da'i di Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian deskriptif. Penelitian

---

<sup>87</sup>TIM penyusun, *Panduan Penulisan Skripsi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri STAIN Purwokerto*, (Purwokerto; Cet.2, STAIN press, 2014). hlm. 8.



deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha untuk menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya.<sup>88</sup>

Oleh karena itu penulis merasa penting untuk mengadakan penelitian dengan pendekatan kualitatif, karena dengan pendekatan ini diharapkan terungkap bagaimana proses Implementasi Program Pelatihan Da'i di Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Penelitian sekolah imam dan da'i disini terkait implementasi Program Pelatihan Da'i yang ada di program LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

### C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data utama yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.<sup>89</sup> Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu mengenai adalah Implementasi Program Pelatihan Da'i di Lembaga Amil Zakat Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto, yang datanya diperoleh langsung dari subjek penelitian untuk mendapatkan sumber informasi yang di butuhkan berupa hasil wawancara dengan ketua Program Sekolah Imam dan da'i yaitu Mas Sholihin, Mas Ulil fiqhi Ketua pelaksana program Sekolah Imam dan da'i, dan Mas Samsul selaku direktur LAZ Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto. Berkaitan dengan hal

---

<sup>88</sup>Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (yogyakarta: Teras, 2011), hlm. 64.

<sup>89</sup>Tim penyusun, *PanduanPenulisan Skripsi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri STAIN Purwokerto*, ( Purwokerto; Cet.2, STAIN press , 2014). hlm. 8

ini agar mudah mengumpulkan data yang di butuhkan penulis dan menjawab rumusan masalah yang telah di baha sebelumnya.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang di peroleh dari pihak lain, tidak langsung dari subjek penelitian. Data sekunder dapat berupa dokumentasi atau data laporan yang ada yang menunjukan adanya kegiatan pelatihan imam danda'i yang di ambil dari berbagai litelatur baik, buku-buku, skripsi,dan jurnal yang diperoleh dari internet. Dari penelitian ini, bahwa sumber data sekunder yang di peroleh yaitu berupa dokunetasi kegiatan pengembangan sumber daya manusia tahun yang dimiliki LAZ Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto yang berkaitan implementasi program pelatihan da'i Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.<sup>90</sup>

### **D. Tempat Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengambil tempat di kantor LAZ Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto, yang beralamat di Jalan .H. Madrani No. 1 Rt. 07/07 Grendeng Purwokerto Utara dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Belum ada penelitian tentang Implementasi pelatihan dan Pengembangan SDM da'i dalam lembaga tersebut.
2. Lembaga tersebut memiliki keunikan dalam Program Sekolah Imam dan Da'i yang jarang dilakukan oleh lembaga sosial umumnya.

---

<sup>90</sup>Tim penyusun, *PanduanPenulisan Skripsi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri STAIN Purwokerto*, ...hlm. 8.

## **E. Subjek dan Objek penelitian**

### **1. Subjek penelitian**

Subjek penelitian ini merupakan sumber atau tempat memperoleh keterangan peneliti/seseorang/sesuatu mengenai apa yang ingin diperoleh penulis. Dalam hal ini penulis mengambil subjek dalam penelitian ini yaitu

- a. Samsul Bahri, selaku direktur LAZ Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto. Dari Samsul Bahri, penulis memperoleh data implementasi pelatihan da'i dalam program Sekolah Imam dan Da'i LAZ Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto.
- b. Sholihin Salam, selaku ketua Divisi Program Laz Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto. Dari Sholihin Salam, penulis memperoleh data program yang telah dilaksanakan LAZ Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto.
- c. Muhammad Ulil Fiqi selaku ketua pelaksana program Sekolah Imam dan Da'i LAZ Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto. Dari Muhammad Ulil Fiqi, penulis memperoleh data aktivitas guru dan peserta program Sekolah Imam dan Da'i LAZ Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto.

### **2. Objek penelitian**

Obyek yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah implementasi program pelatihan dan pengembangan dalam pogram Sekolah Imam dan Da'i LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data, di mana cara tersebut menunjukkan pada

suatu yang abstrak, tidak dapat diwujudkan dalam benda yang kasat mata, tetapi dapat dipertontonkan penggunaannya.<sup>91</sup> Dalam pengumpulan data serta informasi yang dibutuhkan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut

#### 1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua di antaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.<sup>92</sup> Sedangkan menurut Arikunto, observasi adalah mengumpulkan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ke tempat yang akan diselidiki.<sup>93</sup> Dari beberapa pemamparan di atas maka penulis akan melakukan pengamatan langsung di lapangan guna memperoleh data terkait proses pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan dalam Program pelatihan Imam dan Da'i LAZAI Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

Metode observasi ada dua macam, yaitu:

- a. Observasi partisipan, yaitu peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau orang yang menjadi narasumber data penelitian.
- b. Observasi non-partisipan, yaitu peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen.<sup>94</sup>

---

<sup>91</sup>Suharismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Cet XII*, (Jakarta: PT.Rineka Cipta2002), hlm 134.

<sup>92</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm 145.

<sup>93</sup>Arikunto S, dkk, *Penelitian Tindakan Kelas*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm.124.

<sup>94</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm 204

Dari berbagai metode observasi di atas merupakan proses pengumpulan data dengan pengamatan dan pencatatan oleh peneliti di lapangan. Sedangkan metode penelitian yang penulis gunakan adalah observasi non partisipan yaitu mengamati secara tidak langsung implementasi pengembangan sumber daya manusia dalam program pelatihan Da'i LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah salah satu metode pengumpulan data dengan cara komunikasi, melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpul data (pewawancara) dengan sumber data (responden). Komunikasi tersebut dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.<sup>95</sup> Dalam hal ini, penelitian melakukan wawancara dengan narasumber langsung yaitu dengan Direkur Samsul Bahri, ketua program sholihin Salam, dan Kepala Sekolah Muhammad Ulil Fiqi di LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto dalam menggali data implementasi Program Pelatihan Da'i dalam program sekolah Imam dan Da'i di Muntang, Baturaden, Banyumas.

Ditinjau dari segi cara untuk mengadakan pendekatan, wawancara dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- a. Wawancara terstruktur adalah peneliti telah mengetahui tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu, peneliti telah

---

<sup>95</sup>Rianto Adi, *Metode Penelitian Sosial Dan Hukum, edisi pertama*, (Jakarta: Rahmatika Creative Design, 2004), hlm.72.

menyiapkan instrumen berupa pertanyaan-pertanyaan beserta jawabannya.

- b. Wawancara semiterstruktur adalah wawancara ini dilaksanakan dengan lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Wawancara jenis ini juga bisa menggunakan alat komunikasi yang ada.
- c. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara ini merupakan wawancara bebas, yakni peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan datanya.

Adapun dalam penelitian ini, penulis menggunakan wawancara secara terstruktur dan tidak terstruktur, yaitu wawancara yang bebas di mana peneliti menggunakan wawancara melalui alat komunikasi, maupun tatap muka secara langsung dengan sumber data. Hal ini peneliti lakukan untuk mendapatkan data dan informasi yang lebih lengkap terkait implementasi Program Pelatihan Da'i dalam Program sekolah Imam dan Da'i LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, leger, agenda dan sebagainya.<sup>96</sup> Dalam hal ini peneliti menggunakan dokumen-dokumen sebagai pelengkap. Dokumen yang dimaksud meliputi struktur organisasi, laporan kegiatan dan dokumen yang berkaitan implementasi pelatihan dan

---

<sup>96</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 206.

pengembangan Imam dan Da'i di Muntang Baturaden, Purwokerto Banyumas.

## G. Teknik Analisis Data

Setelah mendapatkan data yang dibutuhkan di atas, selanjutnya peneliti melakukan analisis data. Analisis data adalah metode deskriptif analitik, yaitu mendeskripsikan data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan buku angka. Data yang berasal dari naskah, wawancara, catatan lapangan, dokumen, dan sebagainya, kemudian dideskripsikan sehingga dapat memberikan kejelasan terhadap kenyataan atau realitas.<sup>97</sup>

Pada penelitian ini penulis menggunakan analisis data versi Miles dan Huberman. Menurut versi ini, analisis data terdiri dari tiga alur kegiatan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.<sup>98</sup>

### 1. Reduksi data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan lapangan. Reduksi data dilakukan sejak pengumpulan data dimulai dengan membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, menulis memo, dan lain sebagainya, dengan maksud menyisihkan data atau informasi yang tidak relevan, kemudian data tersebut diverifikasi.

---

<sup>97</sup>Sudarto, ‘*metodologi Penelitian Fiklsafat*’, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1997), hlm.66

<sup>98</sup>Husain Usman dan Purnomo Setiadai Akbar, ‘*Metode Penelitian Sosial*’, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), hlm. 85-89.

## 2. Penyajian data

Penyajian data adalah pendeskripsian sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan data pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif disajikan dalam bentuk teks naratif, dengan tujuan dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang padu dan mudah dipahami oleh pembaca.

## 3. Penarikan kesimpulan atau verifikasi data

Verifikasi data merupakan akhir penelitian kualitatif. Penelitian harus sampai pada kesimpulan dan melakukan verifikasi, baik dari segi makna maupun kebenaran kesimpulan yang disepakati oleh tempat penelitian itu dilaksanakan. Maka yang dirumuskan dari data penelitian adalah kebenarannya, kecocokan, dan kekokohnya. Peneliti harus menyadari bahwa dalam pencarian makna, ia harus menggunakan pendekatan emik, yaitu pendekatan dari kacamata pengembangan sumber daya manusia menurut Wither dan Davis, dan bukan penafsiran makna menurut pandangan peneliti (pandangan etik).



**BAB IV**

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM AKTIFITAS**

**DAKWAH DI PROGRAM SEKOLAH IMAM DAN DA'I**

**A. Profil LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto**

**1. Sejarah Berdiri**

Lembaga Amil Zakat Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto merupakan lembaga amil zakat yang dibentuk oleh Yayasan Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto. Lembaga ini mulai dirintis sebagai salah satu unit pemakmuran masjid (UPM) Fatimatuzzahra sejak tahun 2004 khususnya dalam menangani program sosial kemanusiaan dengan nama Lazis Mafaza, yang kemudian pada tahun 2010, lembaga ini mengalami perubahan sekaligus regenerasi menjadi Lazis Mafaza Peduli Ummat, dengan program sosial yang berinovasi sebagai aktualisasi da'wah dalam arti luas dan menjadi unit tanggap bencana berbasis masjid sebagai penerus dari program Masyarakat Muslim Banyumas (MMB). Selanjutnya pada tahun 2016, Lazis Mafaza Peduli Ummat kembali bertransformasi menjadi Lembaga Amil Zakat Al-Irsyad Al-Islamiyyah untuk menyesuaikan dengan undang-undang zakat terkait nama Lembaga Amil Zakat dengan nama Yayasan.<sup>99</sup>

Kemudian Lembaga Amil Zakat Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto sebagai lembaga nirlaba tentu tidak berorientasi pada profit atau keuntungan bagi pribadi atau lembaga, melainkan fokus kepada

---

<sup>99</sup> Anggaran Dasar –anggaran Rumah Tangga LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

kegiatan untuk kemaslahatan ummat. Berkaitan dengan hal ini, Lembaga Amil Zakat Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto memiliki tujuan memberdayakan masyarakat dhuafa berbasis dakwah, pendidikan, kesehatan, dan sosial kemanusiaan yang kemudian diimplementasikan melalui program-program Laz, dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang berkualitas harapannya nantinya menjadi masyarakat yang mandiri dan berkualitas.

## **2. Visi, Misi, dan Tujuan**

Dalam menjalankan kegiatan serta program-program lembaga, Lembaga Amil Zakat Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto memiliki visi, misi serta tujuan sebagai berikut:

### **a. Visi**

Visi Lembaga Amil Zakat Al-Irsyad Al-Islamiyyah Purwokerto yaitu; Terwujudnya masyarakat yang berdaya melalui pelayanan, pembelaan dan pemberdayaan yang berbasis pada sistem yang berkeadilan.

### **b. Misi**

- 1) Edukasi Masyarakat seputar keutamaan dan kewajiban zakat.
- 2) Menjadi gerakan masyarakat yang mendorong perubahan tatanan yang harmonis
- 3) Mendorong sinergi dan penguatan jaringan kemanusiaan dan pemberdayaan masyarakat
- 4) Membangun lembaga berkelas nasional dalam pelayanan, pembelaan dan pemberdayaan.

c. Tujuan

- 1) Terwujudnya perubahan sosial melalui advokasi multi-stakeholder & program untuk terciptanya kesejahteraan
- 2) Berperan aktif dalam mendorong lahirnya kebijakan yang berpihak pada rakyat miskin
- 3) Menjadi organisasi kader yang melahirkan tokoh nasional
- 4) Terwujudnya sinergi dan aliansi strategis dalam kegiatan nasional.
- 5) Terwujudnya tata kelola organisasi yang memenuhi standar nasional.
- 6) Terwujudnya kemandirian organisasi melalui intensifikasi, ekstensifikasi & diversifikasi sumber daya organisasi.

**3. Struktur Organisasi dan Job Deskripsi Laz Al-Irshad Al-Islamiyyah Purwokerto**

a. Dewan Pengawas Syari'ah :

- 1) Ust. Ibnu Rochi, Lc.
- 2) Prof. Bambang Agus Pramuka, Ph.D.

b. Dewan Pengurus :

- 1) Ir. Syarief Ba'syir
- 2) Hidayat, S.Sos.

c. Dewan Pelaksana :

- 1) Direktur : Samsul Bahri, S.Si
- 2) Divisi Kelembagaan
  - a) Manager : Surya Fajar sidik , S. Pt
  - b) Keuangan : Ahmad Jaliluddin

Ayuningsih. S.Pd

d. Divisi Fundraising

- 1) Manager : Rohmat, S.Pd.I
- 2) Pelayanan : Sugeng Fitriadi S.Pt
- 3) Komunikasi : Afif Al-Firdaus, Faisal Angga
- 4) Kerjasama Komunitas : Aldi Abdul Ghofar. S. Sos.
- 5) Design dan IT : Eka Aditia S.Kom, M. Zaki Nufus A.Md

e. Divisi Program

- 1) Manager : Solihin Salam, M.Pd.I
- 2) Dakwah : Afif Al-Firdaus
- 3) Kesehatan : Juliyanto, S.H.
- 4) Pendidikan : Lilik Shofwatunnnisa . S.TP
- 5) Sosial Kemanusiaan : Khoirizal

**4. Sejarah Singkat Program sekolah imam dan da'i**

Sejarah singkat Sekolah Imam & Da'i Muntang, Baturaden Banyumas Sekolah imam dan da'i di Muntang Baturaden merupakan program yang bertujuan untuk mempersiapkan calon Imam dan Da'i yang kompeten dan moderat. Karna pentingnya dakwah di pelosok desa melandasi pendirian sekolah imam dan da'i mengingat tingginya permintaan da'i yang memiliki potensi dakwah untuk menjadi tenaga pendidik di TPQ dan di kajian-kajian di masjid-masjid desa. Sekolah imam dan da'i (SID) merupakan program pengkaderan da'i dimana calon da'i diasramakan selama 6 bulan di Wisma Mafaza dan dibekali materi oleh

berbagai Disiplin ilmu dan berbagai latar belakang ormas untuk mewujudkan da'i siap tempur diberbagai medan dan latar belakang masyarakat yang ada. yang telah berjalan selama 6 bulan dari bulan januari hingga bulan juni, diikuti oleh 15 santri dan meluluskan 9 da'i. Santri di gembeng dari akhlak, Alqur'an serta strategi dakwah supaya menjadi da'i yang militan.

Secara umum, program Daurah Da'i Al Qur'an bertujuan mewujudkan kader da'i yang profesional sekaligus hafizul Qur'an. Kompetensi da'i yang kami bentuk Insya Allah kami bentuk adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki hafalan minimal 5 juz
- b. Memiliki hafalan hadits Arbain dan memahaminya
- c. Memahami materi ulumul Qur'an dan dasar keislaman
- d. Menguasai metode dasar mengajarkan Al Qur'an
- e. Mengusai materi dan metode dakwah
- f. Memahami dasar pemberdayaan masyarakat
- g. Terlibat aktif dalam kegiatan masyarakat

#### **5. Struktur pengurus**

- a. Pelindung : Ketua umum Takmir Masjid  
Fatimatuazzahra
- b. Penanggung jawab : Ketua Harian Masjid Fatimatuazzahra,  
Direktur Laz Al Irsyad Al Islamiyyah
- c. Pengarah : Ust Ibnu Rochi, Lc. Toha Husain,

Ust Hidayat, S. Sos.

- d. Ketua : Ust Muhammad Ulil Fiqi, S.S.
- e. Bid. Administrasi : Hamid Mustofa, Arif Hidayat
- f. Bid. Akademik : Muhammad Nasirudin, S.S.
- g. Bid. Fundraising : Rohmat, S. Pd.I.
- h. Bid. Sarana Prasarana : Endar Sarifudin

## 6. Pengasuh

- a. KH. Dr. Chariri Shofa, M. Ag.

Ketua MUI Banyumas

Rois Syuriah PC NU Banyumas

- b. Ust Dr. Muhammad Shafwan, M.A

MUI Kab. Banyumas

Dosen IAIN Purwokerto

- c. Ust. Mintaraga E.S., Lc., M.A.

MUI Kab. Banyumas

PD Muhammadiyah Banyumas

- d. Kak Imung

Trainer dan public speaker internasional

Alumni pesantren Mahasiswa

Masjid fatimatuzzahra

- e. Ust. Ir. Syarief Baasir

MUI Kab. Banyumas

PC Al Irsyad Purwokerto

f. Ust . Toha Husain Al Hafidz

MUI Kab. Banyumas

Mudir El Suchary Purbalingga

g. Ust Ibnu Rochi, Lc.

MUI Kab. Banyumas

Pengawas syariah Al Irsyad Purwokerto

## **B. Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Aktifitas Dakwah di Program pelatihan Imam dan Da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto**

Pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang di rancang oleh organisasi dalam memfasilitasi para personilnya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. Selanjutnya Stewart dan McGoldrick mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia meliputi kegiatan dan proses yang diarahkan pada terjadinya dampak pembelajaran, baik bagi organisasi maupun bagi individu.<sup>100</sup> Adapun bentuk pengembangan pelatihan sumber daya manusia yang diterapkan dalam program pelatihan iam dan da'i dapat di jelaskan sebagai berikut:

### 1. Penilaian kebutuhan pelatihan

Salah satu bentuk penelitian kebutuhan pelatihan da'i Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto adalah dengan

---

<sup>100</sup> Marsyam , *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,... hlm 107

mengumpulkan dan menganalisis masalah-masalah dan tantangan-tantangan lingkungan yang di hadapi organisasi sekarang. Kemudian mengidentifikasi masalah-masalah yang dapat diatasi melalui pelatihan.

Penilaian kebutuhan pelatihan menurut hasil wawancara dengan Sholihin Salam bahwa penilaian kebutuhan ini dilakukan dengan cara mengunjungi desa-desa yang rawan akidah.<sup>101</sup> Selain itu, penilaian kebutuhan juga dilakukan dengan cara mengevaluasi program-program dakwah yang telah di laksanakan dari tahun-tahun sebelumnya. Di antara program yang telah dilakukan adalah training imam dan da'i yang dilaksanakan rutin setiap tahun selama 3 hari menjelang bulan Ramadan, program da'i sahabat masyarakat, dan program-program lainnya yang sejenis.<sup>102</sup>

Kemudian penilaian tersebut, di perkuat dengan hasil wawancara dengan Muhammad Ulil Fiqi bahwa di sekitar Kabupaten Banyumas dan sekitarnya belum terdapat program pelatihan yang secara intensif dan fokus mengembangkan kader imam dan da' i yang ideal. Padahal dari sampel masjid-masjid yang ada, kualitas imam dan da'i masih jauh dari kategori sempurna. Banyak dari imam dan da'i yang tidak menguasai bacaan Al-Quran sesuai kaidah ilmu tajwid.<sup>103</sup>

Dengan melakukan penilaian kebutuhan seperti dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto secara teoritis sudah menjalankan tahap-tahap yang disebut identifikasi penilaian kebutuhan pelatihan menurut Weither dan Davis.

## 2. Tujuan pelatihan

Pelatihan yang diikuti oleh peserta pelatihan imam dan da'i Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto memfokuskan pada segi pemahaman agama para peserta. Hal ini didukung oleh

---

<sup>101</sup>Wawancara dengan Sholihin Salam, Ketua Program sekolah Imam dan Da'i Muntang Baturaden, Purwokerto Banyumas, Senin, 16 Maret 2020

<sup>102</sup>Hasil Wawancara dengan Direktur Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto Mas Samsul Bahri pada hari Senin 10 Februari 2020.

<sup>103</sup>Wawancara dengan Muhammad Ulil Fiqi, Ketua Pelaksana Program sekolah Imam dan Da'i Muntang Baturaden, Purwokerto Banyumas, Senin, 16 Maret 2020.



pernyataan Sholihin selaku ketua program, bahwa tujuan pelatihan imam dan da'i ini adalah meningkatkan tingkat intelektualitas peserta, untuk mencetak imam dan da'i yang militan dan siap terjun ke masyarakat.<sup>104</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Muhammad Ulil Fiqi, diketahui bahwa tujuan pelatihan adalah meningkatnya kemampuan peserta sehingga menjadi kader imam dan da'i yang profesional sekaligus hafizul Qur'an. Kompetensi yang dibentuk dalam pelatihan ini adalah sebagai berikut: (a) memiliki hafalan minimal 5 juz; (b) memiliki hafalan hadits Arbain dan memahaminya; (c) memahami materi ulumul Qur'an dan dasar keislaman; (d) menguasai metode mengajar Al Qur'an; (e) menguasai materi dan metode dakwah; (f) memahami dasar pemberdayaan masyarakat; serta (g) terlibat aktif dalam kegiatan masyarakat.<sup>105</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Samsul Bahri selaku direktur Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto, diketahui bahwa dalam pelatihan, peserta imam dan da'i diberikan materi-materi yang dibutuhkan dalam mencapai apa yang menjadi tujuan dakwah di tengah masyarakat.<sup>106</sup> Sedangkan Sholihin Salam selaku ketua Program menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah agar setiap peserta memiliki keberanian dalam menjalankan kewajibanya sebagai imam dan da'i di tengah masyarakat.<sup>107</sup>

---

<sup>104</sup>Wawancara dengan Sholihin Salam, Ketua Program sekolah Imam dan Da'i Muntang Baturaden, Purwokerto Banyumas, Senin, 16 Maret 2020

<sup>105</sup>Wawancar dengan Muhammad Ulil Fiqi, Ketua Pelaksana Program sekolah Imam dan Da'i Muntang Baturaden, Purwokerto Banyumas, Senin, 16 Maret 2020

<sup>106</sup>Hasil Wawancara dengan Direktur Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto Mas Samsul Bahri pada hari Senin 10 Februari 2020.

<sup>107</sup>Wawancar dengan Sholihin Salam, Ketua Program sekolah Imam dan Da'i Muntang Baturaden, Purwokerto Banyumas, Senin, 16 Maret 2020.

Dari berbagai hasil wawancara di atas, diambil kesimpulan bahwa tujuan pelatihan ini dititikberatkan pada pengetahuan dan penguasaan peserta terhadap materi yang menjadi bekal dakwahnya. Sehingga peserta pelatihan dapat menjadi kader imam dan da'i yang kuat dalam urusan dakwah maupun pemberdayaan masyarakat. Hal ini diharapkan mampu membuat organisasi mengalami peningkatan prestasi dalam program dakwah dan mewujudkan tujuan organisasi.

### 3. Materi pelatihan imam dan da'i

Sebagai bagian dari proses latihan, materi latihan harus disajikan dengan cara yang baik kepada para peserta imam dan da'i Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto menggunakan metode seminar dimana pelatih lebih banyak disampaikan secara lisan untuk tujuan pelatihan.<sup>108</sup> Untuk itu pelatih harus mampu membuat suasana pelatihan yang menyenangkan dan mampu memberi motivasi kepada peserta yang belajar mendalami materi pelatihan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatih memberikan peranan yang sangat penting terhadap kemampuan, pengetahuan, dan kemajuan para peserta imam dan da'i yang akan dikembangkan dalam program tersebut. Dalam pelatihan ini seorang pelatih harus mempunyai kemampuan dan kecakapan dalam membrikan materi pelatihan kepada peserta imam dan da'i, sehingga peserta imam dan da'i yang mengikuti pelatihan memahami apa yang disampaikan oleh pelatih.

---

<sup>108</sup> AA. Anwar Prabu Mangku Negara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, Cet 13, 2016), hlm 56.

Berkaitan dengan materi pelatihan diperkuat dengan hasil wawancara dengan Muhammad Ulil Fiqi bahwa Pelatih peserta imam dan da'i yang ada dalam program pelatihan imam dan da'i ini insya Allah sangat berkompeten, karena begron pelatih berasal dari organisasi-organisasi universitas-universita ternama, mundir pesantren, dan MUI banyumas. 109

Pelatihan imam dan da'i yang diikuti adalah seminar dimana peserta imam dan da'i melakuakan pelatihan di dalam ruangan maka aktvitas peserta mendengarkan materi yang disampaikan oleh pelatih. Peserta yang mengikuti pelatihan tersebut diajari materi pelatihan tahfidz Qur'an, Ulumul Qur'an, Tsaqofah Islamiyah, Sirah Nabawiyah, ilmu fiqih, aqidah, ilmu Tajwid, naghah, hadits, dan ilmu dakwah yang berhubungan dengan permasalahan yang sering di hadapi di masyarakat. sedangkan menurut Muhammad Ulil Fiqi selaku kepala sekolah dalam program pelatihan imam dan da'i mengatakan bahwa setiap peserta yang mengikuti pelatihan diberi kesempatan untuk sharing-saring masalah kepada pelatih terkait problem imam dan da'i yang ada dimasyarakat, dengan praktik langsung menjadi seorang imam dan da'i di Mushola-Mushola dan Masjid sekitar harapanya dengan praktik langsung mampu untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Berkaitan dengan materi pelatihan ini dapat diambil kesimpulan bahwa peserta imam dan da'i terlibat aktif dalam kegiatan pelatihan langsung di lapangan sehingga peserta ikut merasakan dan termotivasi dan materi pelatihan cepat untuk dipahami oleh para peserta imam dan da'i Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto. Dengan demikian peserta yang telah mengikuti pelatihan tersebut akan mudah memahmi apa yang disampaikan oleh pelatih.110.

Dari hasil wawancara tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa dalam materi pelatihan program sekolah imam dan da'i LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto telah melakukan langkah-langkah dalam pengembangan sumber daya manusia.

---

<sup>109</sup>Wawancar dengan Muhammad Ulil Fiqi, Ketua Pelaksana Program sekolah Imam dan Da'i Muntang Baturaden, Purwokerto Banyumas, Senin, 2 Juni 2020

<sup>110</sup>Wawancar dengan Muhammad Ulil Fiqi, Ketua Pelaksana Program sekolah Imam dan Da'i Muntang Baturaden, Purwokerto Banyumas, Senin, 2 Juni 2020.

#### 4. Prinsip pelatihan

Lembaga ini berusaha untuk konsisten dalam menyusun program pelatihan yang mencakup materi, metode, cara penyampaian, sarana pelatihan. Upaya yang dilakukan organisasi adalah mengadakan kerjasama dengan lembaga *trainer* untuk mengadakan pelatihan-pelatihan untuk para peserta pelatihan imam dan da'i Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

Lembaga Amil Zakat Al Irsyad dalam program ini memberi kejelasan bagi para peserta imam dan da'i tentang materi-materi pelatihan untuk menjadi imam dan da'i serta tujuan dan manfaatnya mengikuti pelatihan tersebut. Upaya yang dilakukan oleh lembaga dengan memberi informasi kepada peserta imam dan da'i adalah untuk memudahkan komunikasi antar penyusun program pelatihan dengan peserta imam dan da'i.<sup>111</sup>

Selain itu Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto juga memberi kejelasan bagi para peserta pelatihan imam dan da'i tentang apa yang harus dilakukan dalam rangka untuk mempersiapkan peserta untuk mencapai apa yang menjadi tujuan. Hal ini dilakukan agar peserta yang mengikuti pelatihan imam dan da'i dapat bersungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan imam dan da'i tersebut. Sehingga sasaran yang diinginkan peserta dapat tercapai dengan tepat.

Dari hasil wawancara diatas dapat di ambil kesimpulan bawa LAZ Al Irsyad melakukan prinsip pelatihan diantaranya motivasi kepada calon peserta imam dan da'i, dan visi , misi kedepan peserta imam dan da'i tersebut.

#### 5. Evaluasi

Dari hasil wawancara tiga informan tersebut dapat di ketahui reaksi positif dari peserta pelatihan terhadap proses dan materi pelatihan imam dan da'i . Hal ini dikarenakan peserta dapat terlibat aktif di pelatihan di

---

<sup>111</sup>Hasil Wawancara dengan Direktur Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto Mas Samsul Bahri pada hari Senin 10 Februari 2020.

masyarakat. instruktur yang berkompeten, dan materi pelatihan imam dan da'i yang relevan dengan apa yang dibutuhkan masyarakat dan lembaga.

Dengan demikian dapat dikatakan masyarakat yang akan mengikuti program pelatihan imam dan da'i harus memperhatikan kebutuhan peserta, artinya setelah peserta pelatihan selesai tidak dilepas begitu saja. Berkaitan dengan penelitian yang ada di lapangan bahwa jenis latihan yang di berikan kepada peserta pelatihan ditentukan dan di sesuaikan dengan tujuan program tersebut. Hal ini merupakan sesuatu yang sangat penting, karena bila tanpa ada relevansi materi pelatihan imam dan da'i dengan kebutuhan peserta dan lembaga maka pelatih imam dan da'i yang di ikuti peserta pelatihan akan sia-sia.

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga informan penelitian yaitu Samsul Bahri selaku Direktur Lembaga Amil Zakat Al Irsyad, Sholihin Salam selaku Ketua Program, dan Muhammad Ulil Fiqi kepala sekolah program pelatihan imam dan da'i Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto mendapatkan pengetahuan dari pelatihan imam dan da'i . Pengetahuan yang diperoleh peserta imam dan da'i berguna bagi peserta dan oganisasi dalam meyelesaikan program dakwah di masyarakat.

Adapun perubahan prilaku yang di sebabkan karena adanya kegiatan pelatihan dapat di ukur keberhasilannya melalui evaluasi. Evaluasi pelatihan yang dilakukan untuk mengukur produktivitas peserta setelah mengikuti program pelatihan adalah dengan melihat hasil dari pelatihan tersebut. Evaluasi hasil dengan mengukur pengaruh pelatihan imam dan

da'i pada pencapaian tujuan organisasi. Hasil seperti kualitas peserta, waktu penyelesaian, dan tingkat keluhan, masyarakat dapat dilakukan dengan membandingkan data-data sebelum dan sesudah pelatihan imam dan da'i Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

Berkaitan dengan ini, evaluasi pelatihan yang rutin dilakukan oleh Lembaga Amil Zakat Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto adalah sebagai berikut: ( a). Evaluasi bulanan, dan evaluasi perpekan kepada para santri dan pengurus program. Untuk evaluasi santri dengan mengupulkan pengurus untuk membahas perkembangan santri-santrinya sudah sampai mana hafalanya dan materi materi yang telah di sampaikan. (b). Evaluasi perpekan atau mingguan yaitu evaluasi untuk para ustadz dengan tasmi Al Quran dengan sekali duduk mampu untuk menyelesaikan beberapa juz.(c). Evaluasi paska pendidikan yang dilakuan LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto untuk mengetahui bakat dan minat santri.<sup>112</sup>

Dari berbagai data observasi, wawancara dan dokumentasi di atas LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto sudah melakukan langkah-lakah pelatihan pengembangan sumber daya manusia yang meliputi penilaian kebutuhan pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, prinsip pelatihan, dan evaluasi pelatihan meski belum sepenuhnya dilakukan semua, diantaranya proses seleksi yang kurang maksimal.

IAIN PURWOKERTO

---

<sup>112</sup>Wawancar dengan Muhammad Ulil Fiqi, Ketua Pelaksana Program sekolah Imam dan Da'i Muntang Baturaden, Purwokerto Banyumas, Senin, 2 Juni 2020.

## **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**

*Alhamdulillahirabbil'alamiinn* segala puji penuis 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 ummat Islam pada saat itu , kita akan mengetahui bahwa mereka adalah orang-orang yang menguasai berbagai disiplin ilmu. Pantas saja ummat 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*. Jakarta: 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

A large, yellow, stylized star logo with three points, centered on the page. The star is composed of three overlapping, upward-pointing chevron shapes.

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**IAIN PURWOKERTO**

Data Peserta Sekolah Imam dan Da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto

No	Nama	TTL/ Usia	Pendidikan Terahir	Alamat
1	Indro	Wonosobo,13 April 1995( 22 th)	SMK Cokroaminoto 1 Banjarnegara, Jurusan Teknik Komputer dan Informatika	Kaliwiro, Wonosobo
2	Jundi Abdullah	Banyumas, 01 Maret 1998 (19 th)	SMK Negeri 1 Purwokerto, Jurusan Teknik Komputer dan Informatika	Jl. Kenanga Gg. Rambutan Rt 0/ 02 Grendeng Purwokerto Utara
3	Nasirudin Al Bani	Banjarnegara,05 Feb 1998 ( 19 th)	SMK Muhammadiyah Banjarnegara, Jurusan Akuntansi	Batur Rt07/ 02, Desa Batur, Kec Batur Banjarnegara
4	Muslim	Kebumen, 24 Des 1995 ( 21 th)	MAWanthoniyah Islamiyyah Kebarongan	Bendungan Rt02/05 Kuwarasan Kab Kebumen
5	Saiful Nurrokhman	Banyumas, 25 Jan 1997 ( 21 th)	SMK Negeri 2 Banyumas, Jurusan Audio-Video	Desa kalisube Rt 01/ 02 Banyumas Kab Banyumas
6	Tri Wibowo	Purbalingga, 13 Des 1994 ( 25 th)	Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jurusan Pendidikan Matematika	Desa Makam Rt 05/08 Kec Rembang Kab Purbalingga
7	Dwi Saputro	Banjarnegara, 09 Sep 1994 ( 25th)	SMK Cokroaminoto 2 Jurusan Teknik Las	Sipedang Rt 01/01 Banjarmangu, Banjarnegara
8	Khoirul Anwar	Banyuma,13 Sep 1990 ( 27 th)	Pon Pes Nurul Ulum Malang Jawa Timur	Pangebatan Rt03/08 Kec Karanglewas



				Llab Banyumas
9	Lutpi Sopari	Tasikmalaya, 15 Agustus 1994 (23 th)	UNSOED, Jurusan Teknik Informatika	Jl Anggrek No 26 Kel Batu Tetrip Kec Seisembilan Kota Dumar Riau
10	Arif Hidayat	Indramayu, 1996 (23 th)	SMA	Jl Ir H Djuanda No 29 Singajaya, Indramayu Jawa Barat
11	Endar Sarifudin	Purbalingga, 11 Maret 1995 (22 th)	SMK 1 Purbalingga	Kedungbenda, Kemangkong Purbalingga
12	Choirul Fahmi	Cilacap, 18 Juni 1998 (20 th)	MAWI Kebarongan Kemranjen, Banyumas	Bojongsari, Rt 01/08 Kedungreja, Cilacap
13	Muhammad Nasirudin	Banyumas, 19 Feb 1994 (23 th)	S1 Sastra Indonesia UNSOED	Kranggan Rt4/3 Pekuncen Banyumas
14	Muhammad Ulil Fiqi	Pemalang, 22 Des 1993 (24 th)	S1 Sastra Indonesia UNSOED	Jl Raden Saleh Kebojo Petarukan, Rt 11/11 Petarukan, Pemalang
15	Hamid Mustofa	Banyumas, 27 Mei 1995 (22 th)	SMA 1 Jatilawang	Kedungwringin Rt 3/1 Jatilawang, Banyumas

Data Pengajar Program Sekolah Imam dan Da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto

No	Nama	Mengajar	Jabatan
1	KH.Dr. Chariri Shofa, M.Ag	Ilmu Hadits	Ketua MUI Banyumas Mudir PP Darussalam Rois Syururiyah PC NU Banyumas
2	Ust. Muhammad Shofwan,M.A	Ulumul Qur'an	MUI Banyumas Dosen IAIN Purwokerto
3	Ust. Mintaraga Eman Surya., Lc. M.A	Ilmu Dakwah	MUI Kab. Banyumas Dosen Univ . Muhammadiyah Purwokerto PD Muhammadiyah Banyumas
4	Ust Mulyadi Yulianto, S.Pt.	Publick Speaking	Trainer dan Publick Speaker Internasional Alumni Pesantren Mahasiswa Masjid Fatimatuzzahra Purwokerto
5	Ust. Ir . Syarief Baasyir	Tsaqofah Islamiyyah	MUI Kab Banyumas, PC Al Irsyad Purwokerto
6	Ust. Toha Husain Alhafidz	Aqidah Islamiyah	Imam Besar Masjid Fatimatuzzahra  MUI Kab Banyumas, Mudir El-Suchary Purbalingga
7	Ust Makmun Al Kahfi S.H.I.,M.SI.	Naghham Al Qur'an	Imam Besar Masjid Fatimatuzzahra  Mudir PTIQ AL Husaini Purwokerto Barat
8	Ust. Ibnu Rochi, Lc.	Fiqih	MUI Kab Banyumas, Pengawas Syari'ah Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto

9	Ust Suhairi Umar M,Pd.I	Syirah Nabawiyah	Penulis buku pendidikan Masyarakat berbasis Masjid  Guru Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto
---	----------------------------	------------------	--



LAMPIRAN 1  
TRANSKIP WAWANCARA

SURAT PERYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

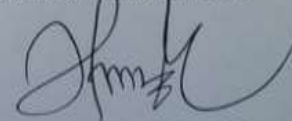
Nama : Muhammad Ulii Fiqi, S.S.

Jabatan : Ketua Pelaksana Program

Dengan ini saya bersedia memberikan informasi terkait penelitian tentang Implementasi pengembangan sumber daya manusia dalam aktifitas dakwah studi program sekolah imam dan da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto 2018.

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto 18 Juni 2020



Muhammad Ulii Fiqi, S.S.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Samsul Bahri, S.Si

Jabatan : Direktur Laz Al Irsyad Al Islamiyya Purwokerto

Dengan ini saya bersedia memberikan informasi terkait penelitian tentang Implementasi pengembangan sumber daya manusia dalam aktifitas dakwah studi program sekolah imam dan da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto 2018.

Purwokerto 10 Februari 2020

**IAIN PURWOKERTO**

  
Samsul Bahri, S.S. i

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sholihin Salam, S.Pd. I MA

Jabatan : Ketua Program

Dengan ini saya bersedia memberikan informasi terkait penelitian tentang Implementasi pengembangan sumber daya manusia dalam aktifitas dakwah studi program sekolah imam dan da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto 2018.

Purwokerto 10 Februari 2020

**IAIN PURWOKERTO**

  
sholihin Salam, S.Pd. I MA

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**  
**PEDEOMAN WAWANCARA**

Hasil Wawancara 1

Nama : Muhammad Ulil Fiqi, S.S.  
Jabatan : Ketua Pelaksana Program  
Tempat wawancara : Masjid Fatimatuzzahra Purwokerto  
Data yang di butuhkan ; Proses pengembangan sumber daya manusia di program sekolah Imam dan Da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

1. Apakah LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto melakukan penilaian kebutuhan pelatihan pada peserta imam dan da'i ?

Jawaban: iya kami melakukan penilaian kebutuhan dalam pelatihan imam dan da'i .

2. Bagaimana proses penilaian kebutuhan pelatihan pada program sekolah imam dan da'i LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto?

Jawaban: kami melihat bahwa kebutuhan da'i yang ada di masyarakat masih banyak imam dan da'i yang belum memiliki ilmu agama yang cukup, tapi mereka dengan kemampuan yang seadanya mereka tetap berdakwah di masyarakat. oleh karena itu kami berusaha membuat program sekolah imam dan da'i dengan tujuan menjadi solusi dari masalah tersebut.

3. Apakah LAZ Al Irsyad melakukan penetapan tujuan latihan dan pengembangan di program sekolah imam dan da'i ?

Jawaban; iya kami melakukan

4. Apa yang menjadi tujuan pelatihan pada program sekolah imam dan da'i LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto?

Jawaban: bahwa tujuan pelatihan ini adalah meningkatnya kemampuan peserta sehingga menjadi kader imam dan da'i yang profesional sekaligus hafizul Qur'an. Kompetensi yang dibentuk dalam pelatihan ini adalah sebagai berikut: (a) memiliki hafalan minimal 5 juz; (b) memiliki hafalan hadits Arbain dan memahaminya; (c) memahami materi ulumul Qur'an dan dasar keislaman; (d) menguasai metode mengajar Al Qur'an; (e) menguasai materi dan metode dakwah; (f) memahami dasar pemberdayaan masyarakat; serta (g) terlibat aktif dalam kegiatan masyarakat.

5. Apakah LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto melakukan penentuan isi program atau penentuan materi pelatihan pada program sekolah imam dan da'i ?

Jawaban: Iya

6. Bagaimana proses penyampaian materi pelatihan di program tersebut?

Proses penyampaian materi ke peserta pelatihan adalah ilmu –ilmu dasar saja dan tidak sampai mendalam . contohnya ketika peserta belajar ilmu fiqh, bagaimana dasar-dasar ilmu fiqh praktis.

7. Seperti apa materi pelatihan yang di sampaikan pada program sekolah imam dan da'i LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto?

Jawaban; Materi-materi yang di sampaikan diantaranya adalah hadits Arbain dan memahaminya; (c) memahami materi ulumul Qur'an dan dasar



keislaman; (d) menguasai metode mengajar Al Qur'an; (e) menguasai materi dan metode dakwah; (f) memahami dasar pemberdayaan masyarakat; serta (g) terlibat aktif dalam kegiatan masyarakat.

8. Ada berapa kali pertemuan dalam penyampaian materi pelatihan dalam program tersebut?

Jawaban: Dalam program sekolah imam dan da'i yang kita laksanakan ada lima belas kali pertemuan tetapi minimal setiap ustad menyampaikan minimal sepuluh kali pertemuan.

9. Siapa saja yang menyampaikan materi pelatihan dalam program sekolah imam dan da'i LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto?

Jawaban: ada 12 guru dalam pelatihan ini yaitu Ustadz Nashr Balfas, Ustadz Toha Husain, Ust Syarief Ba'asyir, ustadz Sofwan Maburr, Ustadz Mintaraga, Ustadz Suhairi Umar, Ustadz Chariri Shofa, Ustadz Imung, Ustadz Ibnu Rochi, Ustadz Ma'mun Al Kahfi, Ustadz Anang Fahmidan Ustad Muhammad Ulil Fiqi.

10. Ada berapa jumlah semua pelatih dan peserta dalam program sekolah imam dan da'i?

Jawaban: ada 12 pelatih dan 15 peserta dan yang sampai wisuda ada 6 peserta.

11. Apa yang menjadi prinsip pelatihan dalam program sekolah imam dan da'i LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto?

Jawaban: Program pelatihan ini memberi informasi kepada peserta untuk apa yang seharusnya dilakukan, apa yang seharusnya di pelajari agar

mencapai apa yang menjadi tujuan peserta. Selain ada motivasi dari ustad hidayat, dengan tujuan mengembalikan semangat awal dan memberikan arahan setelah program ini selesai.

12. Apa sekolah imam dan da'i LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto melakukan evaluasi pelatihan dalam program tersebut? Iya kami melakukan evaluasi?

Jawaban: iya kami melakukan evaluasi

13. Bagaimana proses evaluasi itu dilakukan dalam program sekolah imam dan da'i LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto?

Jawaban: proses evaluasi di program sekolah imam dan da'i ini yang pertama penyetandan bacaan Al Qur'an, karena setiap peserta berbeda-beda, kemudian yang kedua evaluasi bulanan setiap peserta imam dan da'i mencapai target hafalan yang telah di tentukan atau sebaliknya.



IAIN PURWOKERTO

## Hasil Wawancara 2

Nama : Samsul Bahri,S.Si  
Jabatan : Direktur Laz Al Irsyad  
Tempat wawancara : Kantor Laz Al Irsyad Purwokerto  
Data yang di butuhkan ; Proses pengembangan sumber daya manusia di program sekolah Imam dan Da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

1. Apakah Laz Al Irsyad melakukan penilaian kebutuhan pelatihan dalam pengadaan program sekolah imam dan da'i ?

Jawaban: iya

2. Bagaimana proses penilaian kebutuhan yang di lakukan oleh Laz Al Irsyad melakukan penilaian kebutuhan dalam pengadaan program sekolah imam dan da'i ?

Jawaban: Sebelum kita melakukan program da'i ini ada program namanya da'i sahabat masyarakat (DASAMAS) kita kirimkan ke desa-desa, tapi da'inya kita terbatas. Kemudian setelah kita terjun ke masyarakat ternyata masih banyak orang-orang terutama di masjid-masjid juga imam-imam dan juga para pendakwah memang masih kurang dalam segi baca Al Qur'an sehingga itu yang melatar belakangi, dan ada juga permintaan dari takmir-takmir masjid meminta untuk dikirim da'i-da'i yang memang standar bacaannya, standar dari segi fiqihnya dll. Kemudian yang ketiga banyaknya kebutuhan da'i yang moderat dan rahmatan lil alamin, lah itu juga yang menjadi masyarakat memang butuh . kemudian kita juga tau belum ada program yang fokus dan intens mendidik kader imam dan juga da'i di wilayah eks karsidenan banyumas., belum ada sekolah yang memang khusus untuk mencetak da'i. Kalau pesantren Insya Allah banyak.

3. Apakah LAZ Al Irsyad melakukan penetapan tujuan latihan dan pengembangan di program sekolah imam dan da'i ?

Jawaban: Iya

4. Apa tujuan pelatihan pengembangan SDM dalam program sekolah imam dan da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah?

Jawaban : Tujuan utamanya kita bisa mencetak imam yang standar yaitu maharijul hurufnya baik, syukur-syukur memiliki hafalan , sehingga jadi imam pun bacaanya bisa fariatif , suratnya bisa lebuah banyak. Kemudian adari ulumul Qur'an dasar itu juga faham dan mereka bisa mengajarkannya kemasyarakat. Kemudian menguasai materi materi terkait metode dakwah, selain mereka menjadi imam, mereka juga bisa menjadi tokoh dimasyarakat. Mereka bisa menyampaikan kemasyarakat, selain itu peserta da'i juga diajari public speaking

5. Apakah Laz Al Irsyad melakukan penentuan materi pelatihan untuk program sekolah imam dan da' i ?

Jawaban: iya kami melakukan penentuan materi pelatihan

6. Apa saja yang menjadi isi materi pelatihan dalam sekolah imam danda'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto?

Jawaban: Ulumul qur'an, usul fiqih, tsaqofah islamiyah, syirah nabawiyah, ilmu tentang dakwah, public speakingdari sekian materi yang paling di tekankan Al Qur'an, pagi dan sore setiap santri ada setoran rutin.

7. Apakah Laz Al Irsyad melakukan evaluasi dalam program tersebut?

Jawaban: Iya

8. Bagaimana proses evaluasi program pelatihan imam dan da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto?

Jawaban: evaluasi kita yang pertama ada evaluasi bulanan untuk para temen temen pengurus kumpul untuk melaporkan perkembangan peserta pelatihan sudah sampai mana baca Al Qur'annya dll. Kemudian untuk evaluasi mingguanya itu pengurus ada program simaan untuk para pengurus, sakali duduk berapa juz, dan ini diterapkan seminggu sekali. Terahir evalusi peserta setelah peserta pelatihan kita terjunkan kemasyarakat, sebelum peserta pelatihan di wisuda kita wawancara terakhir. Terkait kelanjutan peserta pelatihan mengikuti proram tersebut. Kita tanyakan minatnya apa , kita bisa arahkan yang pertama menjadi da' i

sahabat masyarakat. Apakah peserta memiliki minat untuk meneruskan pendidikan, ada yang mengajar, ada yang memang sudah diminta di desanya untuk menjadi da'i.



### Hasil Wawancara 3

Nama : ,Sholihin Salam S.Pd. I. MA  
Jabatan : Ketua Program Laz Al Irsyad  
Tempat wawancara : Kantor Laz Al Irsyad Purwokerto  
Data yang di butuhkan : Proses pengembangan sumber daya manusia di program sekolah Imam dan Da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.

1. Apakah LAZ Al Irsyad melakukan penilaian kebutuhan dalam pengadaan program sekolah imam dan da'i ?
2. Bagaimana proses penilaian kebutuhan yang di lakukan oleh LAZ Al Irsyad melakukan penilaian kebutuhan dalam pengadaan program sekolah imam dan da'i ?

Jawaban: Penilaian kebutuhan pelatihan ini dilakukan dengan cara mengunjungi desa-desa yang rawan akidah.

3. Apakah LAZ Al Irsyad melakukan penetapan tujuan latihan dan pengembangan di program sekolah imam dan da'i ?

Jawaban: Iya

4. Apa tujuan pelatihan dalam program sekolah imam dan da'i LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah?

Jawaban: tujuan pelatihan kami agar setiap peserta memiliki keberanian dalam menjalankan kewajibanya sebagai imam dan da'i di tengah masyarakat

5. Apakah LAZ Al Irsyad melakuakan penentuan materi pelatihan dalam program sekolah imam dan da'i?

Jawaban: Iya

6. Apa saja yang menjadi materi pelatihan dalam sekolah imam danda'i LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto?

Jawaban: materi yang di sampaikan kepada peserta berfariatif seperti materi pelatihan tahfidz Qur'an, Ulumul Qur'an, Tsaqofah Islamiyah,

Sirah Nabawiyah, ilmu fiqih, aqidah, ilmu Tajwid, naghmah, hadits, dan ilmu dakwah.

7. Seperti apa yang prinsip pelatihan yang di terapkan dalam program sekolah imam dan da'i ?

Jawaban: program sekolah imam dan da'i LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto menggunakan prinsip pelatihan partisipasi, reperisi relevansi, pengalihan dan umpan balik.

8. Apa manfaat prinsip pelatihan terapkan dalam program sekolah imam dan da'i ?

Jawaban: Prinsip pelatihan ini agar apa yang telah di dapat dalam pelatihan ini dapat tersimpan di memori dengan kuat, salah satunya dengan prinsip pelatihan repetisi atau dengan cara pengulangan.

9. Apakah program sekolah imam dan da'i LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto melakukan evaluasi ?

Jawaban: Iya

10. Bagaimana program sekolah imam dan da'i LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto melakukan proses evaluasi ?

Jawaban: LAZ Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto adalah program pelatihan imam dan da'i di akhir pelaksanaan program tersebut melakukan penilaian untuk mengetahui hasil dari program tersebut.

LAMPIRAN 2  
SURAT IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS  
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
Jln. Prof. Dr. Soeharno No. 45 Telp. (0281) 633776 Fax. (0281) 641950

**SURAT REKOMENDASI IJIN PENELITIAN/PENGAMBILAN DATA/RISET/PKL**  
Nomor : 070.1/1216/VIII/2019

- I. Dasar
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 Tanggal 20 Desember 2011 Tentang Penerbitan Rekomendasi Penelitian sebagai mana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 Tanggal 20 Desember 2011 Tentang Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
  2. Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 16 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Banyumas;
  3. Surat Gubernur Jawa Tengah No. 070.1/265 Tanggal 20 Februari 2004 Perihal Penyederhanaan Prosedur Ijin Penelitian, Riset, KKN, PKL
- II. Membaca : Surat dari INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO nomor : 3052/n.17/FD.JMD/PP.009/VII/2019 ; Tanggal : 18 Juli 2019 ; Perihal : PERMOHONAN IJIN RISET INDIVIDUAL
- III. Pertimbangan : Bahwa Kebijakan mengenai sesuatu kegiatan ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat perlu dibantu pengabdianya.
- IV. Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Banyumas, menyatakan tidak keberatan atas pelaksanaan sesuatu kegiatan ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat dalam wilayah yang dilakukan oleh :
- Nama : **SARIF HIDAYAH**  
Alamat : Desa/Kel. Limbangan RT 010 RW 05 Kec. Kutasari Kab. Purbalingga Prov. Jawa Tengah  
Pekerjaan : MAHASISWA  
Judul Penelitian : **Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam aktivitas Dakwah Pada Program Sekolah Imam Dan Da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto Tahun 2018**  
Bidang : **MANAJEMEN DAKWAH (MD)**  
Lokasi Penelitian : **Wisma Mafaza Batumraden**  
Lama Berlaku : **3 Bulan**  
Pengikut :  
Penanggungjawab : **Dr. H. Sul Khan Chakim, MM**

**DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :**

1. Pelaksanaan kegiatan dimaksud tidak dilaksanakan untuk tujuan lain yang dapat berakibat melakukan tindakan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Sebelum melaksanakan kegiatan dimaksud, terlebih dahulu melaporkan kepada kepala wilayah yang ditunjuk dari pejabat yang berwenang.
3. Menaati segala ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku juga petunjuk-petunjuk dari pejabat yang berwenang.
4. Apabila masa berlaku Surat Rekomendasi ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan kegiatan belum selesai, perpanjangan waktu harus diajukan kepada instansi pemohon.
5. Setelah selesai pelaksanaan kegiatan dimaksud menyerahkan hasilnya kepada Kesbangpol Kabupaten Banyumas.

**IAIN PURWOKERTO**  
Purwokerto, 25 Juli 2019

TEMBUSAN : Kepala Yth.  
1. Kepala DPMPTSP Kabupaten Banyumas  
2. Arsip Kesbangpol



Dibuat dengan Sistem Elektronik Oleh  
KEPALA KANTOR KESBANGPOL  
KABUPATEN BANYUMAS  
Drs. SETIA RAHENDRA, M.Si  
NIP. 196601231995071001

Catatan:

Dokumen ini tidak akan berpengaruh secara signifikan menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh B2G



LAMPIRAN 3  
FOTO OBSERVASI DAN WAWANCARA



Dokumentasi 1: Wawancara dengan Direktur LAZ Al Irsyad Purwokerto

**IAIN PURWOKERTO**



Dokumentasi 2: Wawancara dengan Perangkat Kepala Sekolah



Dokumentasi 3: Wawancara dengan ketua program



Dokumentasi 4: pembelajaran Tafsir Al Qur'an



Dokumentasi pembelajaran tsaqofah Islamiyyah di sekolah imam dan da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.



Dokumentasi pembelajaran public speaking di sekolah imam dan da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.



Dokumentasi pembelajaran Al Qur'an di sekolah imam dan da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.



Dokumentasi wawancara peserta sekolah imam dan da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.



Dokumentasi pembelajaran Al Qur'an di sekolah imam dan da'i Laz Al Irsyad Al Islamiyyah Purwokerto.



## MATERI PELATIHAN

### RENCANA PERKULIAHAN NAGHAM AL QUR'AN SEKOLAH IMAM DAN DAI MASJID FATIMATUZZAHRA

Pengampu : Ustadz Makmun Al Kahfi

**Volume pertemuan** : 14 kali  
**Waktu per pertemuan** : 90 menit  
**Capaian akhir perkuliahan:**

Setelah mengikuti perkuliahan Ilmu Dakwah, peserta diharapkan menjadi dai yang:

1. Memahami sejarah naghām al qur'an
2. Memahami dasar-dasar naghām al qur'an
3. Mampu menerapkan naghām al qur'an

Pertemuan ke-	Bahan Kajian	Bentuk pembelajaran	Referensi
1.	Pengertian : ١. النغم ٢. الحان ٣. الترتيم	- Ceramah - Tanya jawab - Diskusi	ترنم القرآن Darul fikri Malaysia
2.	Sejarah Nagham Al-Qur'an طبقات الصوت	- Pemaparan - Tanya-jawab	علوم القرآن Hasan Mahmud, AH
3.	توضیح بیانی، حینی	- Ceramah - Tasmia - Praktek	Seri lagu محمد علی بنابر بکر
4.	توضیح حجازی - مقام حجازی	- Teori - Praktek	علم التجويد الشیخ حسن محمد
5.	ورتل القرآن وشافع مشفع	Ceramah - Teori - Praktek	علم القدير المدرسة دراصلاح
6.	ورتل القرآن وشافع مشفع	- Ceramah - Teori - Praktek	علم التجويد المدرسة دراصلاح

7.	توضیح: نظم برائش قاقرادان اجیب ...	- Ceramah - Teori - Praktis	نغمات استاد الحکم صبح
8.	توضیح: نظم سبب / صبح	- Ceramah - Teori - Praktis	نغمات لاستاز سید الحکم
9.	توضیح: نظم سبب / صبح	- Ceramah - Teori - Praktis	نغمات لاستاز سید الحکم
10.	نظم: و تارک الدعاء بالشراة ...	- Ceramah - Teori - Praktis	علم الترمذی حسن محمود
11.	مقام حجاب	- Teori - Praktis	نغمات عبد الحکم
12.	مقام نھاوان	- Teori - Praktis	توضیح نغمات
13.	توضیح: نغمات برائش	- Ceramah - Teori - Praktis	لاستاد عبد الحکم سلم
14.		- Ceramah - Teori - Praktis	



JURNAL HARIAN  
SEKOLAH IMAM DAN DAI MASJID FATIMATUZZAHRA

Mata Kuliah : Aqidah Islamiyah,

Oleh : Ustad Toha Husain Al Hafidz

NO	Hari, tanggal	Jumlah Peserta		Materi Kuliah	Referensi	Nama dan tanda tangan pengajar
		hadir	Tidak hadir			
1.	Kamis, 1 Feb 2010	9	-	Aqidah Islamiyah (kontrak pembelajaran)		
2.	Kamis, 8 Feb 2018	8	-	Aqidah Al Islamiyah		
3.	Kamis, 15 Feb 2018	8	-	Aqidah Al Islamiyah		
4.	Sabtu 24 Feb 2018	8	-	Asma'ul Husna - Asma' wa Sifat - Sifat wajib Allah		
I.	Sabtu 3 Maret 2018	8	-	Asma'ul Husna		

No	Hari, tanggal	Jumlah Peserta		Materi Kuliah	Referensi	Nama dan tanda tangan pengajar
		hadir	Tidak hadir			
6.	Selasa, 17/4 2018	10	-	- Asma'ul Husna - Hal-hal Allah		
7.	Rabu, 18 April 2018	10	-	- Iman kepada Allah		
8.	Kamis, 19 April 2018	10	-	- Iman kepada malaikat - Adam (pembahasan) - Iblis (pembahasan)		
9.	Sabtu, 21 April 2018	9	-	- Iman kepada malaikat - Adam / manusia - Iblis - Syaithan		
10.	Selasa, 24 April 2018			- Iman kepada malaikat - Adam / manusia - Iblis - Syaithan		

**JURNAL HARIAN**  
**SEKOLAH IMAM DAN DAI MASJID FATIMATUZZAHRA**

Mata Kuliah : Shiroh Nabawiyah

Oleh : Ustadz. Zuhairi Umar

No	Hari, tanggal	Jumlah Peserta		Materi Kuliah	Referensi	Nama dan tanda tangan pengajar
		hadir	Tidak hadir			
1.	Senin, 12 Feb 2018	8		- Fase kehidupan Rasul		
2.	Sabtu, 17 Feb 2018	8		- Sejarah Dakwah Rasulullah		
3.				- Realisasi Kontra Dakwah - Tahapan Dakwah		
4.				- Dakwah personal		
5.				- Dakwah lokal		

No	Hari, tanggal	Jumlah Peserta		Materi Kuliah	Referensi	Nama dan tanda tangan pengajar
		hadir	Tidak hadir			
6				Reaksi Kontra Dawud		
7.				- Strategi Dakwah		
8.				- Tahun ke-6 Hamzah masuk Islam - Tahun ke 12 bait agobah pertama, tentunya musab bin Umair sbg duta dawalat, rosul ke madinah		
9.						
10						

IAIN PURWOKERTO



**DAFTAR HADIR PESERTA  
SEKOLAH IMAM DAN DAI MASJID FATIMATUZZAHRA**

Hari, Tanggal	Sesi	Waktu	Materi	Indro	Jundi Abdullah	Nashiruddin Al Bani	Saiful Nurrahman	Triwibowo	M. Latfi Sopari	Khoirul Anwar	Dwi Saputro	Muslim	Cheolul Fahmi
Senin 5 Feb 2018	I	<del>08.00-09.30</del>											
	II	10.00-12.00	Tajwid	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	III												
Selasa 6 Feb 2018	I	08.30-09.30	Bahasa Arab	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	II	13.00-15.30	Praktik Pertanian di (kolam)										
	III		pp Nural Huda Pbs	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Rabu 7 Feb 2018	I	08.00-09.30	Public Speaking	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
	II	10.00-11.30	Nagham Al Qur'an	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	III	14 <sup>00</sup> -15 <sup>30</sup>	Kepribadian Muslim	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Kamis 8 Feb 2018	I	13.30-15.00	Fiqh	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	II												
	III												
Jumat 9 Feb Sabtu	I		Kosong										
	II	09.00-11.00	Pemb. Masyarakat	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	III												
Ahad Seminar	I		Kosong										
	II												
	III	16.30-17.30	Shiroh Nabawi	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓

**IAIN PURWOKERTO**



DAFTAR HADIR PESERTA

SEKOLAH IMAM DAN DAI MASJID FATIMATUZZAHRA

Hari, Tanggal	Sesi	Waktu	Materi	Indro	Jundi Abdullah	Nashiruddin Al Bani	Saiful Nurokhman	Triwibowo	Lutvi Safari	Khairul Anwar	Dwi Saputra	Muslim						
23 / 1 / 2022	I		معنى الم: مذكر مؤنث مفرد، جمع															
	II		فعل = ماضٍ، مضارع، أمر	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
	III		صرف + تعاريف															
	I	وزن صرف	ضلع، يفعل، افعل (نقطة)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
	II	اجزاء وان اللفظ	اخبار: ١٦ - ١٨															
	III	صرف ب	١٧ - ١٨															
	I																	
	II																	
	III																	
	I																	
	II																	
	III																	
	I																	
	II																	
	III																	

IAIN PURWOKERTO





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama : Sarif Hidayah  
NIM : 1423104037  
Tempat Tanggal Lahir : Purbalingga 15 Nopember 1992  
Nama Ayah : Tokhid  
Nama Ibu : Samsiah  
Alamat Rumah : Limbangan Rt 010 Rw 005 Kec Kutasari Kab.  
Purbalingga

### B. Riwayat Pendidikan

#### 1. Pendidikan Formal

- a. SD/ MI, tahun lulus : MIMA'ARIF NU Limbangan Purbalingga,  
2006
- b. SMP/ MTs tahun lulus : MTs Muhammadiyah 06 karangreja , Kab.  
Purbalingga, 2009
- c. SMA/MA tahun lulus : SMA Budi Utama II Sumbang 2014
- d. S1, tahun masuk : IAIN Purwokerto, 2014

IAIN PURWOKERTO

Purwokerto, 2 Juni 2020  
Penulis,



**Sarif Hidayah**  
NIM. 1423104037