

**PELATIHAN PESERTA DIKLAT DI ORGANISASI FORUM
STUDI ISLAM (FOSI) SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh :

BAYU PUTRA PRATAMA
B94213070

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
2017**

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Bayu Putra Pratama
NIM : B94213070
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul : Pelatihan Peserta Diklat di Organisasi Forum Studi Islam (FOSI)
Surabaya

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.

Surabaya, 12 Januari 2017

Dosen Pembimbing



Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM
NIP. 196212141993031002

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Srikipsi oleh **Bayu Putra Pratama** ini telah dipertahankan
didepan Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 25 Januari 2017

Mengesahkan

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Fakultas Dakwah Dan Komunikasi



Dekan

Dr. Hj. Rr. Suhartini, M. Si
NIP. 195801131982032001

Penguji I,

Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM
NIP. 196212141993031002

Penguji II,

Dra. Imas Maesaroh, Dip.I.M-Lib., M.Lib., Ph.D
NIP. 196605141992032001

Penguji III,

Aun Falestien Falatchan, S.Sos., M.Fil.I., MHRM
NIP. 198205142005011001

Penguji IV,

Airlangga Bramayudha, MM
NIP. 197912142011011005

PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN

OTENSITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bayu Putra Pratama

NIM : B94213070

Prodi : Manajemen Dakwah

Fokus : Sumber Daya Manusia

Alamat : Dsn. Galalo Ds. Melirang Kec. Bungah Kab. Gresik

Judul skripsi : “Pelatihan Peserta Diklat di Organisasi Forum Studi Islam
(FOSI) Surabaya”

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini belum pernah diajukan kepada lembaga manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun dan skripsi tersebut benar-benar hasil karya mandiri dan bukan merupakan hasil plagiasi atas karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini sebagai hasil plagiasi, saya akan bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang terjadi.

Surabaya, 12 Januari 2017

Yang menyatakan



Bayu Putra Pratama
B94213070

ABSTRAK

Bayu Putra Pratama, NIM. B94213070, 2017. *Pelatihan Peserta Diklat di Organisasi Forum Studi Islam (FOSI) Surabaya.*

Kata kunci: Pelatihan untuk peserta diklat

Adapun fokus persoalan yang dijadikan riset penelitian skripsi ini adalah bagaimana proses pelatihan di organisasi Forum Studi Islam (FOSI) Surabaya.

Untuk menjawab persoalan tersebut penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk memberikan fakta dan data tentang proses pelatihan yang ada di organisasi FOSI Surabaya. Teknik pengumpulan data menggunakan beberapa cara dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik validitas data menggunakan triangulasi. Sedangkan untuk analisis data menggunakan model Miles and Huberman dengan 3 pendekatan yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing* atau *verification*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa di organisasi FOSI Surabaya mempunyai beberapa program yang bertujuan untuk meningkatkan nilai spiritual dan intelektual. Adapun program pelatihan yang sering diterapkan ada 3 yaitu pelatihan *Spiritual Motivation Building*, *Quantum Learning*, dan Mumtaz. Metode yang digunakan dalam pembelajaran yakni dengan metode *brainstorming*, ceramah kelas dan diskusi, simulasi, *management game*, dan presentasi. Untuk media yang digunakan seperti LCD, proyektor dan laptop. Sedangkan untuk hambatan yang dialami saat proses pelatihan disebabkan oleh alokasi pendanaan, terbatasnya waktu pelatihan, reaksi peserta diklat, dan kurangnya inovasi seorang instruktur dalam penyampaian materi atau metode pengajaran yang digunakan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

PENGESAHAN TIM PENGUJI iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA v

ABSTRAK vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 6

C. Tujuan Penelitian 6

D. Manfaat Penelitian 6

E. Definisi Konsep 7

F. Sistematika Pembahasan 7

BAB II KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan 9

B. Kerangka Teoritik 14

C. Kerangka Teori dalam Perspektif Islam 31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 36

B. Lokasi Penelitian 37

C. Jenis dan Sumber Data 37

D. Tahap-tahap Penelitian38

E. Teknik Pengumpulan Data42

F. Teknik Validitas Data45

G. Teknik Analisis Data47

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian50

B. Penyajian Data58

C. Analisis Data85

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan95

B. Saran dan Rekomendasi96

C. Keterbatasan Penelitian96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu yang relevan	11
Tabel 2.2	Proses pendidikan dan pelatihan	17
Tabel 3.1	Tabulasi data, sumber, dan teknik data	45
Tabel 4.1	Struktur kepengurusan FOSI Surabaya	53
Tabel 4.2	Jod Description	55
Tabel 4.3	Materi pelatihan F1, 2, 3 (forum 1-2-3)	60
Tabel 4.4	Materi LKM FOSI Surabaya	63
Tabel 4.5	Materi pembinaan F1, 2, 3 (forum 1-2-3)	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 : Proses pelatihan <i>Spiritual Motivation Building</i>	64
Gambar 4.2 : Proses pelatihan <i>Quantum Learning</i>	72
Gambar 4.3 : Proses pelatihan Mumtaz	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu perusahaan atau sebuah organisasi. Dalam peningkatan kualitas manusia tidak bisa muncul dengan sendirinya, akan tetapi perlu adanya suatu pelatihan yang akan membangkitkan kompetensi yang terpendam dalam diri seseorang. Ketika sudah mengetahui kompetensi pada dirinya akan memudahkan dalam mengerjakan sesuatu yang diinginkan. Menurut T.Hani Handoko pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan tertentu, terinci dan rutin. Kegiatan pelatihan merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia.¹ digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id Sedangkan menurut Adrew E.Sikula pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non majerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas². Dengan adanya pelatihan yang dilakukan berupaya untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan atau organisasi yang sudah dirancang sebelumnya.

Adanya pelatihan digunakan untuk meningkatkan skill kemampuan dan pengetahuan pada seseorang demi mewujudkan tujuan organisasi. Dalam

¹T. Hani Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, hal. 103.

² Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, PT. Refika Aditama Bandung, hal. 50.

proses peningkatan skill perlu adanya upaya tindak lanjut untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan. Sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.³

Dalam perspektif Islam, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat al-Baqarah ayat 30 sebagai berikut:⁴

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا
مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَیَنْحَنُّ نُسُحًا بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya:

"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. al-Baqarah: 30)

Ayat ini memiliki makna bahwa manusia sejak dilahirkan ke muka bumi ini telah dikaruniai Allah SWT potensi diri yang hebat yakni potensi

³ Malayu, S.P Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara , Jakarta, hal. 68.

⁴ Al-Qur'an, *Al-Baqarah*: 30

jasmani dan potensi rohani, yang mana dengan kedua karunia tersebut manusia memiliki potensi untuk menjadi khalifah di muka bumi.

Dengan potensi jasmani manusia dapat melakukan aktifitas fisik untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya alam yang telah Allah SWT sediakan. Adanya potensi rohaniah, manusia dapat meraih dan menempatkan dirinya mencapai derajat yang terpuji (maqomam mahmudah). Karunia potensi rohaniah bagi manusia adalah akal, fikiran, dan nafsu. Akal fikiran dimaknai dengan kecerdasan otak (*intelligence*), kebijaksanaan (*wisdom*), dan pengertian (*understanding*). Sedangkan nafsu adalah dorongan kekuatan dari dalam diri manusia yang menekan dan bergerak secara dinamis untuk mewujudkan keinginan diri. Bila manusia mampu mengelola kedua potensi tersebut secara baik, maka mereka akan menjadi pribadi-pribadi yang unggul dan berkualitas.⁵

Pelatihan dan pendidikan sangat berguna untuk meningkatkan kualitas SDM mengenai pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi, dan menjalin hubungan sikap terhadap instruktur atau pelatih dengan anggota. Selain itu bisa mengembangkan rasa tanggung jawab sejalan dengan kompetensi dan percaya diri yang tinggi dalam menjalankan segala aktivitas kehidupan baik dalam perusahaan atau organisasi serta mudah dalam mengambil keputusan yang lebih baik.⁶

Sebaliknya jika tidak ada pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi

⁵ Fahreza Risky Amalia, 2015, *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Etos Kerja pada PT. Bank Panin Syariah*, Skripsi, jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sunan Ampel Surabaya, hal. 5.

⁶ Sjafriz Mangkuprawira, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor, hal. 136.

akan mempunyai dampak yang bisa menghambat tujuan dari organisasi tersebut. Kemampuan seseorang tidak akan bisa keluar sepenuhnya tanpa adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Organisasi merupakan suatu kumpulan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang mempunyai kesamaan visi dan misi. Menurut Kast dan James E. Rosenzweig organisasi merupakan kelompok yang terikat secara formal dalam hubungan atasan dan bawahan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.⁷ Dengan membentuk suatu organisasi akan mempermudah dalam diskusi tentang apa saja yang belum diketahui antara satu dengan yang lainnya.

Begitu pula dengan organisasi Forum Studi Islam (FOSI) Surabaya merupakan organisasi dakwah yang di dalamnya mempunyai program pelatihan yang bisa meningkatkan sumber daya insani dan berintelektual digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id dalam menghadapi perkembangan zaman. Organisasi FOSI Surabaya mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap pengurus, anggota/kader dan peserta diklat. Karena organisasi FOSI Surabaya ini mengajarkan kembali nilai-nilai keislaman, pengetahuan umum, dan jiwa sosial dalam masyarakat. Organisasi FOSI Surabaya juga membentuk suatu forum diskusi/kajian mengenai nilai keislaman, pengetahuan umum dan penerapannya dalam kehidupan bermasyarakat. Dibentuknya Forum Studi Islam diharapkan membangkitkan kembali nilai-nilai keislaman, pengetahuan umum, dan nilai-nilai norma para pemuda Indonesia sebagai

⁷ Ismail Nawawi, 2010, *Prilaku Organisasi*, Dwiputra Pustaka Jaya, Jakarta, hal. 22.

penerus bangsa. Selain itu juga bisa menciptakan pemuda relegius dan jenius yang melaksanakan amar ma'ruf nahi munkar. Munculnya berbagai tantangan kehidupan memerlukan pondasi yang kuat dalam menghadapinya. Oleh karena itu, butuh panutan seseorang yang akan menunjukkan pada jalan kebenaran.

Organisasi FOSI Surabaya juga turut andil dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan, kerana gaya seorang pemimpin tidak datang dengan sendirinya. Perlu adanya suatu proses pelatihan yang bertahap supaya bisa menemukan gaya kepemimpinan sesuai dengan kepribadiannya. Selain itu organisasi FOSI Surabaya juga bisa mempengaruhi kreativitas dan intelektual seseorang. Dalam organisasi FOSI Surabaya sering menggunakan diskusi atau pelatihan yang tentunya memerlukan otak untuk berfikir dalam diskusi tersebut. Diskusi tersebut bisa menambah wawasan pengetahuan yang asalnya tidak mengerti menjadi mengerti. Instruktur (pelatih) berperan sebagai perantara dalam penyampaian materi pelatihan agar sesuai dengan tujuan organisasi tersebut.

Setelah mengetahui uraian di atas, penulis terdorong untuk mengadakan penelitian mengenai “ Pelatihan Peserta Diklat di Organisasi Forum Studi Islam (FOSI) Surabaya” dalam meningkatkan wawasan tentang ilmu keislaman dan intelektual kepada pengurus serta peserta diklat dalam menjalani kehidupan baik di organisasi maupun di lingkungan masyarakat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana proses pelatihan di organisasi Forum Studi Islam (FOSI) Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Dengan adanya rumusan masalah yang sudah ada di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses pelatihan peserta diklat pada organisasi Forum Studi Islam (FOSI) Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, diharapkan dapat membawa beberapa manfaat yang kemudian dapat dikembangkan dikemudian hari. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan atau sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya yang berkaitan dengan pelatihan peserta diklat. Semoga penelitian ini berguna sebagai referensi pada penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini diharapkan dapat:

- a. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi masukan positif bagi semua pengurus dan anggota yang terlibat dalam organisasi FOSI Surabaya mengenai pelatihan peserta diklat.

- b. Memberikan informasi mengenai pelatihan peserta diklat pada setiap elemen organisasi agar dapat dengan mudah mencari referensi yang terkait dengan pelatihan peserta diklat pada suatu organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

E. Definisi Konsep

Demi memperoleh kejelasan mengenai judul yang diangkat yakni “Pelatihan peserta diklat pada Organisasi Forum Studi Islam (FOSI) Surabaya”, maka disini akan dijelaskan tentang istilah yang terdapat di dalam judul, antara lain :

Pelatihan

Menurut T. Hani Handoko pelatihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan tertentu, terinci, dan rutin. Kegiatan pelatihan merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia.⁸

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan urutan sekaligus kerangka berfikir dalam penulisan skripsi. Dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan penelitian menjadi lima bab, yang masing-masing bab mengandung susunan pembahasan, berikut adalah sistematika pembahasannya:

⁸ T. Hani Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, hal. 103.

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini berisikan gambaran umum yang meliputi : latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Kerangka Teoritik

Pada bab ini menguraikan penjelasan tentang kerangka teoritik yang meliputi : penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teoritik yang berkaitan dengan pelatihan sumber daya manusia, dan meninjau kerangka teoritik dalam perspektif Islam.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini menguraikan hal-hal yang berkaitan dengan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data, teknis analisis data.

BAB IV : Penyajian Data

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum obyek penelitian, penyajian dan analisis data yang meliputi pembahasan mengenai penyajian data untuk menggambarkan data yang ditemukan dalam penelitian mengenai pelatihan peserta diklat di organisasi forum studi Islam (FOSI) Surabaya.

BAB V : Penutup

Pada bab ini menjelaskan hasil akhir penelitian mengenai simpulan, saran, rekomendasi, dan terakhir keterbatasan penelitian.

BAB II

KERANGKA TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian pertama yang relevan dengan penelitian ini adalah “*Sistem Pengembangan Organisasi (Organizational Development) Pada Organisasi Dakwah (Studi Kasus Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam At-Taqwa Kramat Jugu-Taman-Sidoarjo)*” oleh Nur Laili Khamidah. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya tahun 2014. Penelitian di Lembaga Pendidikan Islam At-Taqwa sudah menerapkan berbagai macam pelatihan yang sesuai dengan teori *human capital* yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*), bakat (*talent*) dan pengalaman (*experience*). Karena dengan adanya berbagai macam pelatihan yang diikuti baik didalam maupun di luar lembaga, dapat meningkatkan kualitas SDM dan tentunya bisa memberikan perubahan yang lebih baik.¹⁰

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang peningkatan kualitas SDM. Namun obyek yang digunakan berbeda yaitu pada penelitian diatas obyeknya pada lembaga pendidikan sedangkan yang akan dilakukan ini obyeknya pada organisasi dakwah.

¹⁰ Nur Laili Khamidah, 2014, “*Sistem Pengembangan Organisasi (Organizational Development) Pada Organisasi Dakwah (Studi Kasus Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam At-Taqwa Kramat Jugu-Taman-Sidoarjo)*”, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.

Penelitian yang kedua berjudul “*Analisis peningkatan manajemen sumber daya insani melalui pelatihan dan pengembangan karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya*” oleh Muhammad Koharudin. Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya 2014. Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan di BPRS Jabal Nur menggunakan dua metode yaitu *on the job training* dan *off the job training*. Metode *on the job training* diperuntukkan bagi karyawan tingkat bawah (dibawah manajer) melalui proses rotasi pekerjaan. Sedangkan untuk metode *off the job training* diperuntukkan bagi karyawan setingkat manajer seperti kepala divisi melalui pelatihan dan seminar yang diadakan oleh LPKP Tursina dan BI.¹¹

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengembangan SDM. Namun yang membedakan dengan penelitian ini yaitu digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id pada obyek penelitian. Penelitian di atas obyeknya di ruang lingkup perusahaan bank BPRS Jabal Nur Surabaya, sedangkan penelitian kali ini pada sebuah organisasi dakwah. Penelitian di atas hanya membahas strategi pengembangan SDM pada karyawan. Sedangkan penelitian sekarang membahas tentang proses pelatihan kepada peserta diklat.

Penelitian yang ketiga berjudul “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Talenta Di Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya*” oleh Siti Hasanatut Tholibah Al Qurratul Aini. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah

¹¹ Muhammad Koharudin, 2014, *Analisis peningkatan manajemen sumber daya insani melalui pelatihan dan pengembangan karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya*, Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

IAIN Sunan Ampel Surabaya tahun 2016. Dalam penelitian ini menerapkan 4 tahapan proses yaitu, menetapkan kriteria talenta, melakukan proses rekrutmen dan seleksi, melakukan program percepatan pengembangan talenta, serta evaluasi keberhasilan program talenta.¹²

Adapun persamaan dengan penelitian adalah sama-sama meneliti tentang pengembangan SDM. Namun yang membedakan dengan penelitian di atas terletak pada obyek dan proses pelatihan terhadap anggota atau kader. Penelitian terdahulu obyeknya terletak pada pondok pesantren sedangkan penelitian kali ini obyeknya di organisasi dakwah. Penelitian terdahulu subyeknya sudah ada pondok pesantren sedangkan subyek penelitian kali ini bagaimana proses pelatihan terhadap peserta diklat demi mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Untuk lebih mudah pemahaman dalam persamaan dan perbedaan digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id peneliti dengan penelitian terdahulu maka dapat di tabulasikan seperti di bawah ini:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama	Judul	Persamaan dan Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Nur laili Khamidah	“Sistem Pengembangan Organisasi Organizational Development) Pada	Persamaan: Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Nur laili Khamidah dengan penelitian saat ini terletak pada peningkatan kualitas SDM	Lembaga Pendidikan Islam At-Taqwa sudah menerapkan berbagai macam

¹² Siti Hasanatut Tholibah Al Qurratul Aini, 2016, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Talenta Di Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya*”, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.

		Organisasi Dakwah (Studi Kasus Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam At-Taqwa Kramat Jugu-Taman-Sidoarjo”	atau peserta diklat Perbedaan: Yang membedakan dari penelitian ini adalah terletak pada obyek yang diteliti. Penelitian terdahulu obyeknya terletak pada lembaga pendidikan. Sedangkan penelitian saat ini terletak organisasi dakwah.	pelatihan yang sesuai dengan teori <i>human capital</i> yang meliputi pengetahuan (<i>knowledge</i>), kemampuan (<i>ability</i>), keterampilan (<i>skill</i>), bakat (<i>talent</i>) dan pengalaman (<i>experience</i>). Karena, dengan adanya berbagai macam pelatihan yang diikuti baik didalam maupun di luar lembaga, dapat meningkatkan kualitas SDM dan tentunya bisa memberikan perubahan yang lebih baik.
2.	Muhammad Koharudin	Analisis peningkatan manajemen sumber daya insani melalui pelatihan dan pengembangan karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya	Persamaan: Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Koharudin dengan penelitian saat ini terletak pada pelatihan dan pengembangan sumber daya insani. Perbedaan: Yang membedakan dari penelitian sebelumnya terletak pada obyek yang diteliti. Penelitian terdahulu obyeknya terletak pada Bank BPRS Jabal Nur	Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan karyawan di BPRS Jabal Nur menggunakan dua metode yaitu <i>on the job training</i> dan <i>off the job training</i> . Metode <i>on the job training</i> diperuntukkan bagi karyawan tingkat bawah

			Surabaya sedangkan obyek peneliti saat ini pada organisasi dakwah.	(dibawah manajer) melalui proses rotasi pekerjaan. Sedangkan untuk metode <i>off the job training</i> diperuntukkan bagi karyawan setingkat manajer seperti kepala divisi melalui pelatihan dan seminar yang diadakan oleh LPKP Tursina dan BI.
3.	Siti Hasanatut Tholibah Al Qurratul Aini	Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Talenta Di Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya”	Persamaan: Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Siti Hasanatut Tholibah Al Qurratul Aini dengan penelitian saya ini terletak pada upaya pengembangan sumber daya manusia. Perbedaan: Yang membedakan dari penelitian kali ini terletak pada obyek penelitian. Peneliti sebelumnya obyek yang dituju pada pondok pesantren sedangkan obyek peneliti saat ini pada organisasi dakwah.	Dalam penelitian ini menerapkan 4 tahapan proses yaitu, menetapkan kriteria talenta, melakukan proses rekrutmen dan seleksi, melakukan program percepatan pengembangan talenta, serta evaluasi keberhasilan program talenta.

B. Kerangka Teoritik

Demi memperoleh kejelasan mengenai judul yang diangkat yakni “Pelatihan Peserta Diklat di Organisasi FOSI Surabaya”, maka disini akan dijelaskan tentang beberapa istilah yang berkaitan dengan judul, antara lain:

1. Pengertian Pelatihan

Menurut T. Hani Handoko pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan tertentu, terinci dan rutin. Kegiatan pelatihan merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia.¹³ Sedangkan Menurut Rivai dan Simamora pelatihan (*training*) adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian

dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.¹⁴

Menurut Adrew E.Sikula, pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi. pegawai non majerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas¹⁵.

¹³ T. Hani Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, hal. 103.

¹⁴ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, 2009, UIN-Malang Press, Malang, hal. 232.

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung, hal. 50.

Dari pengertian beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses kegiatan yang mempunyai prosedur sistematis dalam jangka waktu tertentu guna meningkatkan keterampilan dan mengubah tingkah laku para karyawan atau peserta pelatihan dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

2. Tujuan Pelatihan

Dengan adanya program pelatihan berguna untuk meningkatkan kreativitas dan kemampuan sumber daya manusia demi tujuan organisasi tersebut. Menurut Moekijat yang dikutip oleh Iriani Ismail mengatakan bahwa tujuan umum dari pada pelatihan adalah:

- a. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c. Untuk mengembangkan sikap sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.¹⁶

Sedangkan menurut Handoko tujuan utama program pelatihan adalah :

- a. Untuk menutup “Gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.

¹⁶ Iriani Ismail, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penertiban Fakultas pertanian Universitas Brawijya Malang, Malang, hal. 121.

- b. Program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.¹⁷

3. Sasaran Pelatihan

Kegiatan pelatihan dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan sikap atau perilaku. Oleh karena itu, sasaran pelatihan dapat dikategorikan ke dalam beberapa tipe tingkah laku yang diinginkan antara lain:

- a. Kategori psikomotorik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat. Sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu.
- b. Kategori afektif, meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.
- c. Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengikat, memahami, dan menganalisis. Sasaran pada pelatihan ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.¹⁸

Sedangkan menurut Soekidjo Notoatmodjo proses pendidikan dan pelatihan terdiri dari *input* (sasaran diklat) dan *output* (perubahan

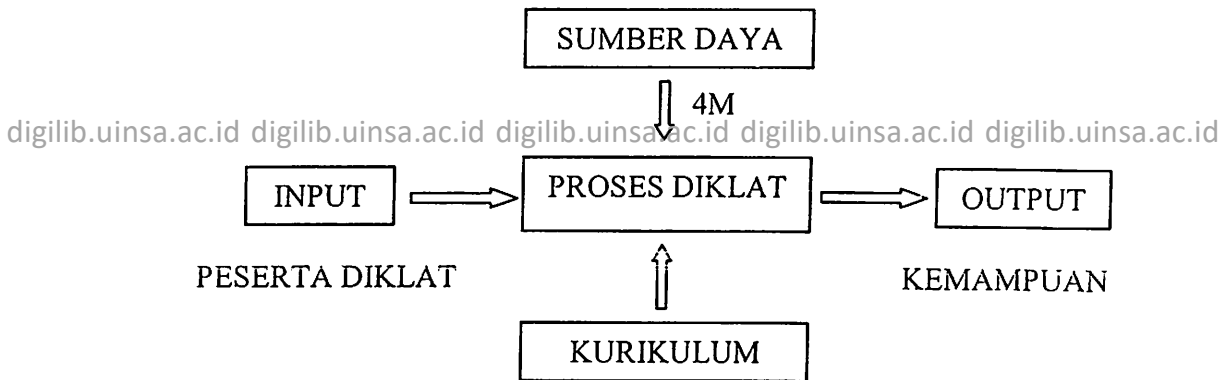
¹⁷ T. Hani Handoko, 1996, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, hal. 103.

¹⁸ Meldona dan Siswanto, 2012, *Perencanaan Tenaga Kerja*, UIN-Maliki Press, Malang, hal. 222.

perilaku) dan faktor yang mempengaruhi proses tersebut. Adapun faktor yang mempengaruhi proses diklat diantaranya: faktor fasilitas, tenaga pengajar atau pelatih, alat bantu pendidikan, metoda belajar mengajar, itu digolongkan menjadi sumber daya yang terdiri dari 4 M (*Man, Money, Material, dan Methods*). Sedangkan kurikulum itu merupakan faktor tersendiri yang sangat besar pengaruhnya terhadap proses diklat.¹⁹

Secara skematis proses pendidikan dan pelatihan yang telah diuraikan di atas dapat digambarkan, sebagai berikut:²⁰

Tabel Data 2.2

Training

Gambar: Soekidjo Notoadmojo (pengembangan sumber daya manusia)

Gambar di atas menjelaskan bahwa dalam suatu pelatihan harus memperhatikan beberapa hal yang bisa berpengaruh dalam pelatihan. Diantaranya yang bisa berpengaruh yaitu sumber daya, kurikulum,

¹⁹ Soekidjo Notoatmojo, 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, hal. 29.

²⁰ Soekidjo Notoatmojo, 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, hal. 29.

input, dan *output*. Sumber daya yang bisa mempengaruhi pelatihan peserta diklat meliputi 4M (*man, money, material* dan *methods*). Sedangkan kurikulum merupakan faktor tersendiri yang bisa mempengaruhi pelatihan kepada peserta diklat. Sebelum dimulainya pelatihan ada namanya *input* (sasaran diklat) untuk menentukan siapa yang akan dijadikan peserta dan untuk apa pelatihan ini dilakukan. Setelah mengikuti pelatihan peserta diklat ada *output* yang di dapat baik dalam kemampuan kognitif, afektif maupun psikomotor.

4. Proses-proses pada pelatihan

Langkah awal dalam proses pelatihan dimulai dengan analisis kebutuhan pelatihan (*training need analysis*) yaitu menetapkan sasaran *training*, mendesain program *training*, melaksanakan *training*, dan mengevaluasi *training*.²¹ Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a. Analisis Kebutuhan Pelatihan (*training need analysis*)

Menurut Goldstain dan Buxton, analisa kebutuhan pelatihan dan pengembangan terbagi menjadi tiga yaitu: *organizational analysis*, *job or task analysis*, dan *person analysis*.

1) Analisis organisasi

Yaitu menganalisis tujuan organisasi, sumber data yang ada dan lingkungan organisasi yang sesuai kenyataan.

2) Analisis pekerjaan dan tugas

²¹ Iriani Ismail, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penelitian Fakultas Pertanian UNIBRAW, Malang, hal. 22.

Merupakan dasar untuk mengembangkan program *job-training* untuk meningkatkan pengetahuan, skill, dan sikap.

3) Analisis pegawai/personalia

Dimaksudkan pada identifikasi khusus kebutuhan pelatihan bagi pegawai yang bekerja pada pekerjaannya. Kebutuhan pelatihan pegawai dapat dianalisis secara individu maupun kelompok:

- (a) Kebutuhan individu dari pelatihan yang dapat dilakukan dengan cara observasi oleh instruktur (pelatih), evaluasi keterampilan, mengontrol kualitas, dan tes ketrampilan.
- (b) Kebutuhan kelompok dari pelatihan yang dapat diprediksi dengan pertimbangan informal dan observasi oleh instruktur (pelatih).²²

b. Pembuatan Desain Pelatihan

Desain pelatihan adalah esensi dari pelatihan, karena pada tahap ini bagaimana dapat meyakinkan bahwa pelatihan akan dilaksanakan. Keseluruhan tugas yang harus dilaksanakan pada tahap ini adalah:

- 1) Mengidentifikasi sasaran pembelajaran dari program pelatihan.
- 2) Menetapkan metode yang tepat.
- 3) Menetapkan penyelenggara dan dukungan lainnya.
- 4) Memilih dari beraneka ragam media.
- 5) Menetapkan isi

²² Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung, hal. 53-54.

6) Mengidentifikasi alat-alat evaluasi.

7) Menyusun urutan pelatihan.

Selanjutnya yang tidak kalah pentingnya adalah membuat materi pelatihan yang diperlukan dan dikembangkan seperti: jadwal pelatihan (estimasi waktu), rencana setiap sesi, materi-materi pembelajaran, alat-alat bantu pembelajaran, dan formulir evaluasi.²³

c. Implementasi Pelatihan

Tahap berikutnya untuk membentuk sebuah kegiatan pelatihan yang efektif adalah implementasi dari program pelatihan. Keberhasilan implementasi program pelatihan dan pengembangan SDM tergantung pada pemilihan (*selecting*) program untuk memperoleh *the right people*

under the right conditions dan *the right program*. Sedangkan beberapa pertimbangan (*training development*) and *concideration program* dapat membantu dalam menciptakan *right condition*.²⁴

d. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi adalah kegiatan mengumpulkan informasi mengenai tercapai tidaknya suatu kegiatan dibandingkan dengan standar tujuan awalnya. Dalam konteks pelatihan evaluasi disini berarti kegiatan mengumpulkan informasi mengenai kepuasan peserta pelatihan, pemahaman peserta pelatihan terhadap materi yang telah diberikan dan

²³ Iriani Ismail, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penelitian Fakultas Pertanian UNIBRAW, Malang, hal. 119.

²⁴ Iriani Ismail, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penelitian Fakultas Pertanian UNIBRAW, Malang, hal. 119.

prestasi kerja setelah mengikuti pelatihan.²⁵ Kriteria dalam evaluasi yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan, yaitu kriteria pendapat, kriteria belajar, kriteria perilaku, dan kriteria hasil.

1) Kriteria pendapat

Kriteria ini didasarkan pada pendapat peserta pelatihan mengenai program pelatihan yang dilakukan. Hal ini dapat diungkapkan dengan menggunakan kuesioner mengenai pelaksanaan pelatihan. Bagaimana pendapat peserta mengenai materi yang diberikan, pelatih, metode yang digunakan, dan situasi pelatihan.

2) Kriteria belajar

Kriteria belajar dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes keterampilan yang mengukur skill, dan kemampuan peserta.

3) Kriteria perilaku

Kriteria perilaku dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja. Sejauhmana ada perubahan perilaku peserta sebelum pelatihan dan setelah pelatihan.

4) Kriteria hasil

Kriteria hasil dapat dihubungkan dengan hasil yang diperoleh seperti menekan *turnover*, berkurangnya tingkat absen,

²⁵ Iriani Ismail, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penelitian Fakultas Pertanian UNIBRAW, Malang, hal. 128.

meningkatkan produktivitas, meningkatkan penjualan, dan meningkatkan kualitas kerja dan produksi.²⁶

5. Metoda belajar mengajar pendidikan dan pelatihan

Pada dasarnya dalam penyampaian pendidikan dan pelatihan menggunakan dua metode yaitu metode didaktik dan sokratik, sebagai berikut:²⁷

- a. Metode Didaktik yaitu metode yang menitik beratkan bahwa pendidikan yang aktif, sedangkan pihak sasaran pendidikan tidak diberi kesempatan untuk aktif. Yang termasuk metode ini antara lain:

- 1) Metode ceramah

Penyajian suatu subjek secara lisan. Tujuan metode ini adalah pemberian pengetahuan sebanyak mungkin, dalam rangka merangsang pendengarannya.

- 2) Metode didaktik lainnya seperti siaran melalui radio, pemutaran film atau slide. Penyebaran pamflet, booklet, poster, dan sebagainya.

- b. Metode Sokratik yaitu metode yang menjamin adanya komunikasi dua arah antara pendidikan dan sasaran pendidikan. Bukan pihak pendidik saja yang aktif, melainkan juga pihak sasaran pendidikan. Termasuk metode ini antara lain :

²⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT Refika Aditama, hal, 69.

²⁷ Soekidjo Notoatmojo, 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, hal. 57-66.

1) Diskusi

Pembicaraan mengenai topik, dengan tujuan untuk merumuskan kepentingan bersama. Peserta diskusi sebaiknya antara 6 sampai 20 orang. Metode ini berguna untuk memecahkan atau menyelidiki masalah.

2) *Role Playing*

Suatu permainan tentang keadaan atau kejadian yang dilakukan oleh anggota-anggota yang sedang mengalami proses belajar. Tujuannya untuk memperagakan atau menarik perhatian tentang hubungan sikap-sikap yang khas harus dipelajari.

3) Sistem Modul, Panel, Sosio Drama, Konferensi, Forum

4) Seminar

Suatu studi kasus yang biasanya diikuti oleh lebih dari 30 orang dan dipimpin oleh seseorang yang ahli dalam bidang yang dipelajarinya.

5) Simposium, Demonstrasi, Lokakarya

6) Latihan Lapangan, Tugas Perorangan, Studi Khusus, *Field Trip*

7) *Brain Storming*

Pengumpulan pendapat yang jelas dari 5 sampai 10 orang guna memecahkan suatu masalah. Peranannya mengumpulkan pendapat baik dan yang kurang baik dalam rangka pemecahan suatu masalah yang rumit.

8) *Buzz Group*

Suatu kelompok yang terdiri dari 3 sampai 6 orang untuk mendiskusikan suatu topik yang telah ditentukan atau suatu masalah yang diberikan dengan waktu yang singkat yaitu 5-10 menit. Manfaatnya adalah memperoleh banyak pendapat di dalam waktu yang singkat.

9) *Proyek*

Pemecahan suatu masalah aktual yang dituangkan ke suatu proyek. Proyek itu ditangani oleh peserta yang sedang mengalami proses belajar secara berkelompok.

10) *Debat*

Sebuah metode dimana pembicara dari pihak yang pro dan kontra menyampaikan pendapat mereka. Anggota kelompok dapat juga bertanya kepada peserta debat atau pembicara.

Menurut Meldona metode pelatihan yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Beberapa metode yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan antara lain:

1) *On the Job Training*

On the Job Training disebut juga dengan pelatihan dengan intruksi pekerjaan yaitu dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan

dalam kondisi riil, dibawah bimbingan/arahan pegawai yang berpengalaman.

2) Rotasi pekerjaan

Untuk pelatihan silang (*cross-train*) bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja satu ke lainnya. Setiap perpindahan biasanya didahului pemberian instruksi kerja.

3) Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman dan dapat ditambah pada teknik *off the job training*.

Asistensi dan kerja sambil disamakan dengan magang karna menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki

tingkat transfer pengetahuan dan keterampilan yang tinggi tentang pekerjaan.

4) Ceramah kelas dan presentasi video

Ceramah dan teknik lain dalam *off the job training* dengan mengandalkan komunikasi daripada memberi model. Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi, tetapi partisipasi, umpan balik, transfer, dan repetisi sangat rendah.

5) Pelatihan *vestibule*

Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan atau organisasi menggunakan pelatihan *vestibule*. Cara

ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi serta memberikan materi yang bermakna berkenaan dengan perusahaan beserta umpan baliknya.

6) Permainan peran dan model perilaku

Permainan peran adalah alat yang mendorong peserta untuk membayangkan identitas lain. Pengalaman ini menciptakan empati dan toleransi lebih besar terhadap perbedaan individual dan karenanya cara ini cocok untuk pelatihan keragaman yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja kondusif bagi keanekaragaman tenaga kerja.

7) Case Study

Metode kasus merupakan metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi. Manajemen diminta mempelajari kasus untuk mengidentifikasi, menganalisis masalah, mengajukan solusi, memilih solusi terbaik, dan mengimplementasikan solusi tersebut.

8) Simulasi

Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam, *pertama*, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. *Kedua*, simulasi komputer. Teknik ini umumnya digunakan untuk melatih para manajer yang mungkin tidak boleh menggunakan metode *trial and error* untuk mempelajari pembuatan keputusan.

9) Belajar mandiri dan proses belajar terprogram

Materi intruksional yang direncanakan secara tepat dapat digunakan untuk melatih dan mengembangkan para karyawan. Teknik belajar mandiri berkisar pada cara manual sampai kaset rekaman atau video.

10) Praktik laboratorium

Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan interpersonal. Bentuk populer dari pelatihan ini adalah pelatihan kepekaan yang mencoba meningkatkan kepekaan seseorang terhadap perasaan orang lain.

11) Pelatihan tindakan (*Action Learning*)

Pelatihan ini terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi oleh perusahaan, dibantu oleh fasilitator (dari luar atau dalam perusahaan).

12) *Role playing*

Metode pelatihan yang memadukan metode kasus dan program pengembangan sikap.

13) *In basket technique*

Dengan metode ini peserta diberikan materi yang berisikan berbagai informasi, seperti email khusus dari manajer dan daftar telepon.

14) *Management games*

Menekankan pada pengembangan kemampuan problem solving. Keuntungan dari simulasi ini adalah timbulnya integrasi atas berbagai interaksi keputusan dan kemampuan bereksperimen melalui keputusan yang di ambil.

15) *Behavior modeling*

Merupakan salah satu proses yang bersifat psikologis mendasar dimana pola-pola baru dari suatu perilaku dapat diperoleh sedangkan pola-pola yang sudah ada dapat diubah.

16) *Outdoor oriented progam*

Progam ini biasanya dilakukan di suatu wilayah yang terpencil dengan melakukan kombinasi antara kemampuan diluar kantor dengan kemampuan diruang kelas.²⁸

6. Hambatan-hambatan dalam proses pendidikan dan pelatihan

Hambatan didalam pelaksanaan progam pelatihan biasanya merupakan faktor penghalang bagi organisasi dalam melaksanakan rancangan progam pelatihan. Dilihat dari segi pentingnya pelatihan, hal ini sangat tidak diinginkan oleh semua pihak yang terlibat di dalam pelaksanaan pelatihan.

Menurut Moekijat hambatan dalam proses pelaksanaan pelatihan antara lain.²⁹

²⁸ Meldona, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, UIN-Malang Press, Malang, hal. 253-257.

- a. Tidak adanya kebijakan yang luas dan komprehensif yang bersifat lengkap.
- b. Tidak adanya penilaian yang dilaksanakan yang bisa dijadikan dasar perencanaan untuk pelatihan yang berikutnya.
- c. Penunjukan peserta tidak berdasarkan analisis kebutuhan.
- d. Tujuan program pelatihan tidak jelas akan kompetensi yang dicapai atau terlalu umum.
- e. Metodologi pelatihan kurang tepat alat peraga atau media pembelajaran yang kurang memadai.
- f. Bahan pelatihan banyak diadopsi dari luar negeri sehingga kadang-kadang tidak sesuai dengan kebutuhan instansi atau organisasi.
- g. Kurikulum pelatihan tidak jelas.
- h. Pelatih-pelatih kurang dikembangkan.
- i. Pelatih-pelatih yang baik kurang tertarik pada lembaga-lembaga pelatihan karena tidak adanya pola karir.
- j. Dan suatu sistem tidak lanjut (*follow-up*) yang tepat tidak ada.

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan kendala-kendala dalam pelatihan dan pengembangan meliputi peserta pelatih atau instruktur, fasilitas pengembangan, kurikulum, dan dana pengembangan. Sebagai berikut:

²⁹ Indah Sri Astining Asri, 2013, *Tinjauan Pelaksanaan Program Diklat Prajabata Karyawan pada Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) 1 Lembaga Administrasi Negara (LAN) Bandung*, Skripsi, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama, hal. 23

a. Peserta

Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan pelatihan dan pendidikan, karna daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

b. Pelatih atau instruktur

Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap menstransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit di dapat. Akibatnya, sasaran yang diinginkan tidak tercapai.

c. Fasilitas pengembangan

Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang atau tidak baik.

d. Kurikulum

Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan untuk kemajuan organisasi atau perusahaan.

e. Dana pengembangan

Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.³⁰

³⁰ Malayu, S.P Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 84-85.

C. Pelatihan dan pengembangan dalam perspektif Islam

Menurut bukunya Meldona yang dikutip oleh Sinn mengatakan bahwa Islam memandang ilmu sebagai dasar penentuan martabat dan derajat dalam kehidupan. Allah SWT memerintahkan kepada Rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seorang muslim terhadap berbagai urusan dunia atau agama. Ilmu pengetahuan yang dihubungkan dengan agama akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah SWT serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.³¹

Dalam Al-Qur'an sudah dijelaskan bahwa manusia diperintahkan untuk menambah wawasan atau mencari ilmu pengetahuan sebanyak-banyaknya. Karena sesungguhnya Allah SWT takag mengangkat derajat orang yang mencari ilmu, sebagaimana firman-Nya.³²

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَلَفَسَّحُوْا يَفْسَحِ
 اللّٰهُ لَكُمْ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اُوتُوْا
 الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ ۚ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ ﴿١١﴾

Artinya :

Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah

³¹ Meldona, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Integratif*, UIN-Malang Press, Malang, hal. 261.

³² Al-Qur'an, *Al-Mujadilah*, 11

kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (QS. Al-Mujadilah: 11)

Pada ayat di atas menjelaskan tentang bagaimana memberi kesempatan untuk orang yang sedang mencari ilmu dalam suatu majelis. Dengan menambah ilmu seseorang akan bisa memperbaiki diri menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Maka dari itu butuh seseorang untuk mendampingi dalam proses pembelajaran.

Pelatihan (*Training*) dalam segala bidang pekerjaan atau aktivitas merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja. Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliahkan pekerjaan. Rasulullah saw bersabda: "Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang daripada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya Nabi Dawud a.s. memakan makanan dari hasil kerja tangannya.

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*training*) terhadap semua orang dengan tujuan untuk mengembangkan kompetensi dan kemampuan dalam mengerjakan segala aktivitas yang dikerjakan. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum Muslimin dengan membekali nasihat dan beberapa petunjuk.³³

³³ Meldona, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Integratif*, UIN-Malang Press, Malang, hal 262.

Riwayat dalam Al-Qur'an menginformasikan bahwa para rasul bukan sekedar unggul dalam kehidupan spiritual, tetapi juga dalam keilmuan dan keahlian. Sebagai contoh, selain kekuatan fisik, Nabi adam dibekali sejumlah pengetahuan yang luas (*Al-asma'a kullaha*). Nabi Nuh memiliki keahlian konstruksi, Nabi Yusuf mempunyai bakat dalam agronomi, Nabi Daud dalam metalurgi, dan Nabi Musa juga seorang yang kuat fisiknya. Hadist Nabi mengatakan: "Orang mukmin yang kuat itu lebih disukai oleh Allah daripada orang mukmin yang lemah. Bersemangatlah mencapai apa yang berguna bagimu dan minta pertolongan kepada Allah dan jangan menjadi lemah".³⁴ Allah berfirman dalam surat An-Nisa' ayat 28 sebagai berikut:³⁵

يُرِيدُ اللَّهُ أَنْ يُخَفِّفَ عَنْكُمْ وَخُلِقَ الْإِنْسَانُ ضَعِيفًا ﴿٢٨﴾

Artinya:

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

"Allah hendak memberikan keringanan kepadamu dan manusia dijadikan bersifat lemah". (QS. An-Nisa': 28)

Maksud dari ayat di atas manusia pada dasarnya makhluk yang bersifat lemah dan tidak berdaya. Sebagai makhluk yang lemah disuruh untuk selalu memperbaiki diri untuk menutupi kekurangan yang ada. Adapun upaya yang bisa dilakukan dengan mengikuti beberapa latihan yang diadakan oleh suatu lembaga.

Selain membina para sahabat melalui dakwah dengan metode presentasi dan tanya-jawab. Rasulullah memberikan pula pembinaan melalui

³⁴ Jusmaliani, 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, , Bumi Aksara, Jakarta, hal. 100.

³⁵ Al-Qur'an, *An-Nisa'*, 28.

on the job seperti Khalid bin Walid, Ali bin Abi Thalib, Zaid bin Haritsah yang pernah mendapat penugasan sebagai komandan perang. Peranan sebagai pejabat sementara di Madinah pernah diberikan kepada Abu Salamah, Utsman bin Affan, dan Ali bin Abi Thalib ketika Rasulullah meninggalkan Madinah.³⁶

Menurut Hasan yang dikutip oleh Jusmaliani mengatakan bahwa untuk memajukan sumber daya insani yang berkualitas harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Dimensi Kepribadian, yaitu dimensi yang menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika, dan moralitas. Meningkatkan dimensi ini berarti juga memberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas siddiq dan amanah.
2. Dimensi Produktivitas, yaitu menyangkut apa yang dapat dihasilkan oleh manusia dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik. Dengan memberikan pelatihan yang ditujukan pada dimensi produktivitas, maka selain berbuah efisiensi dan output yang lebih baik, aspek fathonah dan tabligh juga tersentuh.
3. Dimensi Kreativitas, yaitu menyangkut kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakat.³⁷

³⁶ Jusmaliani, 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 108.

³⁷ Jusmaliani, 2011, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 101-102.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan saat ini, maka peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Haris Herdiansyah metode penelitian kualitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang sedang diteliti.³⁸ Dalam referensi lain mengatakan bahwa pendekatan kualitatif yang digunakan adalah memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek peneliti misalnya perilaku, motivasi, tindakan, dan lain-lain.³⁹ Dengan melihat fenomena tersebut peneliti digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id bisa menggambarkan keadaan yang terjadi. Masalah bisa berkembang setelah peneliti terjun ke lapangan dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan.

Sedangkan penelitian kualitatif menurut Bogdan dan Taylor seperti yang dikutip Lexy J. Moleong yaitu sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.⁴⁰ Adapun pendekatannya menggunakan deskriptif yang diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian pada saat

³⁸ Haris Herdiansyah, 2010, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Salemba Humanika, Jakarta, hal. 9.

³⁹ Lexy J.Moleong, 2008, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosydakarya, Bandung, hal. 6.

⁴⁰ Lexy J.Moleong, 2008, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosydakarya, Bandung, hal. 4.

sekarang, berdasarkan fakta-fakta yang nampak atau sebagaimana adanya.⁴¹

Dalam penelitian ini peneliti akan mendeskripsikan secara mendalam hasil data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

B. Lokasi Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah pengurus organisasi Forum Studi Islam (FOSI) Surabaya yang beralamatkan di Jl. Mayangkara, Gayungkebonsari kav 9 Surabaya. Adapun alasan dipilih lokasi ini karena letak kantor organisasi mudah dijangkau oleh peneliti. Selain itu, pengurus dan kader organisasi tersebut dengan sukarela dan terbuka dalam memberikan informasi.

C. Jenis dan Sumber Data

Data adalah sesuatu yang diperoleh melalui suatu metode pengumpulan data yang akan diolah dan dianalisis dengan suatu metode tertentu yang selanjutnya akan menghasilkan suatu hal yang dapat menggambarkan.⁴² Jenis data berupa jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diperoleh melalui wawancara langsung kepada pihak yang bersangkutan. Sumber data adalah subyek dari mana data diperoleh.⁴³ Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data-data dari dua sumber yaitu:

⁴¹ Hadari Nawawi dan Mimi, 1996, *Penelitian Terapan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hal. 73.

⁴² Haris Herdiansyah, 2010, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Salemba Humanika, Jakarta, hal 116.

⁴³ Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan dan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, hal. 129.

1. Data primer

Data primer adalah data yang diambil dari sumber data primer atau sumber pertama yang dihasilkan saat dilapangan.⁴⁴ Data primer disebut juga data asli. Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data primer dari observasi dan interview dengan pihak yang bersangkutan. Adapun obyek yang dijadikan sumber informasi yaitu ketua, pengurus, instruktur, dan anggota organisasi Forum Studi Islam (FOSI) Surabaya.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber data kedua atau sumber kedua.⁴⁵ Data ini biasanya diperoleh dari penelitian terdahulu, jurnal ilmiah, arsip, dokumen maupun data-data yang tidak di publikasikan.

D. Tahap-tahap Penelitian

Tahap penelitian adalah gambaran perencanaan keseluruhan penelitian, pengumpulan data, hingga laporan data. Menurut *Moleong* Tahap-tahap pelaksanaan ada tiga tahap yaitu: tahap sebelum lapangan, tahap pekerjaan lapangan, dan tahap analisis data.⁴⁶ Dalam penelitian ini tahap yang ditempuh sebagai berikut:

1. Tahap Pra Lapangan

Merupakan tahapan yang perlu dipersiapkan peneliti sebelum berada dilapangan, pada tahapan ini meliputi:

⁴⁴ Burhan Bungin, 2001, *Metodelogi Penelitian Sosial*, Airlangga University, Surabaya, hal. 128.

⁴⁵ Burhan Bungin, 2001, *Metodelogi Penelitian Sosial*, Airlangga University, Surabaya, hal. 128.

⁴⁶ Lexy J. Moleong, 2008, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, hal. 127.

a. Menyusun Rancangan Penelitian

Pada tahap ini peneliti dahulu menentukan pokok pembahasan yang akan diteliti. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti melihat situasi dan kondisi lapangan. Setelah menemukan kemudian membuat matrik usulan judul yang akan disetujui sekretaris jurusan hingga berbentuk proposal yang siap untuk diujikan.

b. Memilih Lapangan Penelitian

Dalam memilih tempat penelitian peneliti terlebih dahulu mencari data atau informasi tentang objek yang akan diteliti. Setelah mendapatkan data atau informasi yang cukup banyak, akhirnya peneliti tertarik untuk dijadikan obyek dalam penelitian yang sesuai dengan jurusan dan konsentrasi. Dalam hal ini peneliti mengambil objek penelitian pada organisasi Forum Studi Islam (FOSI) Surabaya karena memiliki ciri khas yang unik sehingga layak untuk diteliti.

c. Mengurus Surat Perizinan

Setelah proposal penelitian diuji dan mendapat revisi dari tim prodi. Kemudian peneliti meminta surat izin penelitian kepada staf program studi Manajemen Dakwah yang sudah ditanda tangani Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi untuk diserahkan ke lembaga organisasi yang diteliti. Dalam hal ini pada organisasi Forum Studi Islam (FOSI) Surabaya.

d. Mengunjungi dan Menilai Lapangan Penelitian

Pada tahap ini peneliti sudah memasuki lapangan akan tetapi tidak sepenuhnya dalam penelitian. Peneliti sekedar mengunjungi tempat lokasi penelitian untuk melihat kondisi lingkungan sosial dan menjalin hubungan keakraban dengan subyek penelitian. Dengan demikian peneliti sudah mempunyai gambaran umum tentang geografi, demografi, sejarah, adat istiadat, dan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh organisasi tersebut.

e. Mencari dan Memilih Sumber Informan

Dalam mencari dan memilih sumber informan peneliti mencari orang yang paling mengetahui (*key man*) tentang proses pelatihan peserta diklat yang ada di organisasi Forum Studi Islam (FOSI) Surabaya.

f. Menyiapkan Perlengkapan Penelitian

Pada tahap ini tidak hanya fisik yang diperlukan, tetapi juga harus menyiapkan segala macam perlengkapan yang diperlukan. Seperti alat tulis (buku, pensil atau *ball point*, dan pedoman wawancara) dan juga alat perekam (*handphone*, *tape recorder* dan kamera foto) untuk pengumpulan data.

g. Menjaga Etika Penelitian

Agar penelitian berjalan dengan lancar, peneliti berusaha menjaga komunikasi, sikap, dan tingkah laku dengan cara jujur, bersahabat, simpatik, empatik, dan mematuhi segala bentuk aturan yang sudah diterapkan. Dengan melakukan hal tersebut akan menciptakan

hubungan yang baik antara peneliti dan subyek penelitian, sehingga informasi yang di dapat akan maksimal.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Merupakan tahap yang sebenarnya dalam proses penelitian. Selama dilapangan peneliti harus menyiapkan bahan-bahan perlengkapan alat instrumen penelitian dan alat perekam.

a. Memahami Latar Penelitian dan Tahap Persiapan

Pada tahap awal ini peneliti melakukan observasi secara latar terbuka dan latar tertutup ketika memasuki lapangan penelitian. Peneliti harus memperhatikan penampilan fisik ketika akan melakukan wawancara, dan observasi. Selain menjaga penampilan fisik peneliti juga mempersiapkan diri secara psikis dan mental ketika melakukan interview kepada narasumber agar tidak terlalu tegang.

b. Memasuki lapangan

Ketika peneliti memasuki lapangan harus menjalin hubungan baik dan menjaga keakraban dengan subyek penelitian. Adanya hubungan yang baik antara peneliti dan subyek penelitian menyebabkan tidak lagi ada dinding pemisah di antara keduanya. Dengan demikian subyek peneliti dengan sukarela dapat menjawab pertanyaan atau memberikan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Informasi yang di dapat dari subyek penelitian di telaah terlebih dahulu sehingga akan mendapatkan informasi yang valid.

c. Berperan serta Sambil Mengumpulkan Data

Agar peneliti lebih mudah dalam pengumpulan data, maka peneliti ikut serta dalam aktivitas subyek penelitian atau observasi partisipasi aktif. Tetapi peneliti juga harus memperhatikan batasan-batasan dalam penelitian, sehingga peneliti tidak larut dalam aktivitas yang dilakukan subyek penelitian. Dengan demikian peneliti bisa menghemat waktu dalam penelitian. Disamping mendapatkan informasi dengan mudah dan lengkap melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

3. Tahap analisis data

Tahap analisis data meliputi analisis data yang diperoleh baik melalui wawancara, observasi, maupun dokumentasi terhadap ketua, pengurus, instruktur, dan anggota organisasi Forum Studi Islam (FOSI)

Surabaya. Kemudian melakukan pengecekan keabsahan data dengan sumber data yang ada untuk mendapatkan data yang valid untuk memahami konteks penelitian yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari peneliti adalah mendapatkan data.⁴⁷ Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

⁴⁷ Sugino, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, hal. 224.

1. Metode Wawancara (*Interview*)

Menurut Gorden, Wawancara merupakan percakapan antara dua orang yang salah satunya bertujuan untuk menggali dan mendapatkan informasi untuk tujuan suatu tertentu.⁴⁸ Adapun obyek yang dijadikan sumber informasi yaitu: ketua, pengurus, instruktur, dan anggota organisasi Forum Studi Islam (FOSI) Surabaya. Karena mereka yang lebih mengetahui tentang proses pelatihan peserta diklat di organisasi FOSI Surabaya. Dengan menggunakan wawancara (*interview*) ini, peneliti akan mendapatkan data tentang:

- a. Sejarah berdirinya organisasi FOSI Surabaya.
- b. Visi dan Misi pada organisasi FOSI Surabaya.
- c. Progam kegiatan yang dilaksanakan organisasi FOSI Surabaya.
- d. Materi yang diterapkan oleh organisasi FOSI Surabaya.
- e. Pelatihan (*training*) yang dilakukan organisasi FOSI Surabaya.
- f. Metode pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh organisasi FOSI Surabaya.
- g. Hambatan yang di alami saat proses pelatihan dan pengembangan peserta diklat.

2. Metode Pengamatan (*Observasi*)

Menurut Cartwright, Observasi atau pengamatan adalah suatu proses melihat, mengamati, dan mencermati serta merekam perilaku

⁴⁸ Haris Herdiansyah, 2010, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Salemba Humanika, Jakarta, hal. 118 .

secara sistematis untuk suatu tujuan tertentu.⁴⁹ Observasi partisipatif salah satu teknik yang akan dilakukan peneliti dalam penelitian kualitatif. Pengamatan yang akan dilakukan peneliti yaitu dengan ikut terjun kelapangan untuk melihat kondisi maupun suasana yang ada di kawasan tersebut. Dari hasil pengamatan (observasi) dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas tentang masalah-masalahnya. Dengan menggunakan pengamatan ini, peneliti akan mendapatkan data tentang:

- a. Lokasi bascamb organisasi FOSI Surabaya.
- b. Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh organisasi organisasi FOSI Surabaya dalam rangka melakukan aktivitas kegiatan.
- c. Materi pelatihan yang diberikan organisasi FOSI Surabaya.
- d. Metoda pelatihan yang diberikan organisasi FOSI Surabaya.
- e. Kualitas instruktur atau pengajar organisasi FOSI Surabaya.

3. Metode Dokumentasi

Menurut Haris dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subyek sendiri atau oleh orang lain tentang subyek.⁵⁰ Observasi yang digunakan dalam pencarian data dilapangan berbentuk gambar profil organisasi, struktur organisasi, gambar kegiatan, sarana prasarana dalam pelatihan peserta diklat.

⁴⁹ Haris Herdiansyah, 2010, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Salemba Humanika, Jakarta, hal. 131.

⁵⁰ Haris Herdiansyah, 2010, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Salemba Humanika, Jakarta, hal. 143.

Untuk lebih memudahkan, maka dapat ditabulasi data, sumber data, dan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

Tabel Data 3.1

No	Data	Sumber Data	TPD
1.	Sejarah Organisasi FOSI	Pengurus	W
2.	Letak Geografis	Observasi	O
3.	Struktur Kepengurusan	Dokumen+Pengurus	D+W
4.	Visi-Misi	Pengurus	W
5.	Progam dan materi pelatihan	Pengurus+ Dokumen	W+D
6.	Proses Pelatihan peserta diklat	Pengurus + Instruktur	W+O+D
7.	Metoda pelatihan	Instruktur+observasi	W+O
8.	Kendala saat proses Pelatihan peserta diklat	Pengurus + Instruktur	W+O
9.	Sarana dan Prasarana	Pengurus+ Observasi	W+O

Catatan:

TPD : Teknik Pengumpulan Data

W : Wawancara

O : Observasi

D : Dokumentasi

F. Teknik Validitas Data

Dalam penelitian ini peneliti memakai pendekatan kualitatif untuk memeriksa keabsahan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Keabsahan data adalah bahwa setiap keadaan harus memenuhi mendemonstrasikan nilai yang

benar, menyediakan dasar agar hal itu dapat diterapkan, dan memperbolehkan keputusan luar yang dapat dibuat tentang konsistensi.⁵¹

Adapun teknik yang digunakan oleh peneliti adalah triangulasi. Triangulasi data merupakan upaya yang dilakukan peneliti untuk melihat keabsahan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu yang telah ditetapkan.⁵² Triangulasi data digunakan dengan cara membuktikan kembali keabsahan data yang diperoleh lapangan melalui metode wawancara, observasi, dokumentasi kemudian dibandingkan hasil yang didapat. Jadi triangulasi merupakan cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan.⁵³

Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam tahap triangulasi ini adalah:

- 1) Mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan kepada narasumber yang bersangkutan yaitu ketua, pengurus, instruktur, dan anggota organisasi Forum Studi Islam (FOSI) Surabaya
- 2) Mengeceknnya dengan berbagai sumber data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.
- 3) Memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan.

⁵¹ Lexy J.Moleong, 2008, *Metode Penelitian kualitatif*, Remaja Rosydakarya, Bandung, hal. 320-321.

⁵² Sugiono, 2014, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, hal. 273.

⁵³ Lexy J.Moleong, 2008, *Metode Penelitian kualitatif*, Remaja Rosydakarya, Bandung, hal. 332.

Maka dengan demikian, penelitian ini tidak cukup hanya mengandalkan data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan, melainkan melalui sumber diluar obyek penelitian guna sebagai materi pelengkap bagi data yang diperoleh lapangan.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Kemudian mengorganisasikan data ke dalam bentuk kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh sendiri maupun orang lain.⁵⁴

Teknis analisa data disini dimulai dengan menghitung dan menelaah seluruh data yang tersedia baik yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kemudian data tersebut disederhanakan ke dalam table presentasi yang mudah dipahami dan dibaca.

Adapun teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini menggunakan model Miles and Huberman. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion*

⁵⁴ Sugiono, 2014, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, hal. 244.

drawing/verification. Untuk lebih memahami teknik tersebut, maka akan dijelaskan sebagai berikut:⁵⁵

1. *Data Reduction*

Mereduksi data berarti merangkum, memilah hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas. Dalam hal ini peneliti memperoleh data dari lapangan dalam jumlah yang banyak, sehingga perlu dilakukan reduksi data. Adapun hasil dari mereduksi data, peneliti lebih memfokuskan pada proses pelatihan peserta diklat serta hambatan yang ada di organisasi FOSI Surabaya.

2. *Data Display*

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya peneliti mendisplaykan data. Mendisplaykan data berarti mengordinasi data, menyusun data dalam bentuk suatu pola hubungan sehingga semakin mudah dipahami. Bentuk display data yang sering digunakan dalam penyajian data kualitatif berbentuk teks naratif. Selain dengan teks naratif juga bisa berupa grafik, matrik, *network* (jejaring kerja) dan *chart*. Untuk lebih memahami data yang di display peneliti melakukan pengujian apa saja yang diperoleh dilapangan dan di dukung dengan data yang di temukan. Dengan demikian, hasil dari data display ini mampu memudahkan peneliti dalam upaya pemaparan dan penegasan kesimpulan.

⁵⁵ Sugiono, 2014, *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, hal. 246-252.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

3. *Conclusion Drawing/verification*

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Sehingga perlu dilakukan verifikasi data temuan yang diperoleh saat penelitian di lapangan. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga diteliti menjadi jelas.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti akan memaparkan gambaran secara umum tentang kondisi subyek yang diteliti. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian mampu memberikan gambaran secara jelas dan terperinci kepada para pembaca.

1. Sejarah berdirinya FOSI

FOSI berawal dari kegiatan mahasiswa mereka yang dulunya aktivis HMI di Jakarta. FOSI didirikan oleh Syahroji Bisri bersama teman-temannya sekitar tahun 1980-an di Jakarta. Syahroji Bisri merupakan mahasiswa MIPA di Universitas Indonesia. Ketika sudah senior dan tidak memegang jabatan kemudian mereka mengembangkan metode *training* diluar HMI. Metode yang digunakan yaitu patra *basic training* atau istilah sekarang dengan nama Latihan Kader (LK). Dalam pelatihan *training* tersebut HMI Jakarta menggunakan metode *brainstorming* dalam menyampaikan materi. Kemudian metode *brainstorming* diperkaya dengan teori yang merujuk pada bukunya Endang Sunashori dan Bang Imaduddin Abdurrahim dari dosen ITB selaku pembina di masjid Salman.⁵⁶

⁵⁶ Hasil wawancara dengan Ust. Sugeng Purwanto selaku sekjen FOSI Surabaya hari Rabu 21 Desember 2016.

Kemudian teman-teman dari Syahroji Bisri ada yang ikut pelatihan mujtahid kader di masjid Salman. Pada tahun 1980-an banyak pergerakan mahasiswa Islam yang muncul di masjid-masjid kampus terutama di masjid Salman. Orang-orang HMI Jakarta yang sudah senior dan tidak lagi memegang jabatan penting di HMI. Kemudian mengembangkan *training* di luar HMI dan ketika itu mendapat undangan untuk mengisi di Purwakerto tepatnya di desa Merden. Seseorang yang mengisi saat itu bernama Imam Prasjo dosen sosiologi FISIP UI. Peserta yang ikut tidak hanya dari Purwakerto tetapi juga ada yang dari UGM.

Setelah pulang mengikuti *training* namanya Muhammad Qowim membentuk *training* lagi di Jogja. *Training* pertama kali yang dilakukan di masjid Mardiyah dan pesertanya sangat banyak sekali, dikarenakan Muhammad Qowim sendiri seorang ta'mir masjid Mardiyah. Dalam pelatihan tersebut semua instruktur di ambil dari HMI Jakarta untuk mengisi di Jogja. Waktu itu belum ada namanya akhirnya diberi nama SNDI (studi nilai dasar Islam) karena isinya tentang keislaman.⁵⁷

Pelatihan di Jogja sangat ramai pesertanya kebanyakan dari mahasiswa UGM, UPN, UGM, dan dari beberapa kota yang kuliah di Jogja. Kemudian ada salah satu anak dari Surabaya yang bernama Fauzi Bawazir yang kuliah di UPN Jogja. Fauzi merupakan alumni dari kompleks Wijaya Kusuma. Komplek itu dulunya punya SKI W (seksi kerohanian keislaman). Awal terbentuknya *training* keislaman di Surabaya berawal

⁵⁷ Hasil Wawancara dengan Ust. Sugeng Purwanto selaku sekjen FOSI Surabaya hari Rabu 21 Desember 2016.

dari alumni SKI W yang sebagian ada yang kuliah di Jogja. Ketika pulang mereka mengadakan *training* yang pertama kali oleh Egi Sujana.

Dengan semakin banyaknya gerakan mahasiswa tahun 1980-an di Surabaya muncul gerakan yang lebih ekstrim namanya Darul Islam. Alumni DI itu di asosiasikan dengan N-egara, D-arul, I-slam, sehingga anak DI ketika mengadakan *training* selalu di awasi. Karena seringnya di awasi selalu ramai akhirnya timbul prasangka jelek terhadap asosiasi DI, meskipun setiap daerah berbeda-beda namanya. Masyarakat menganggap cara yang digunakan seperti cara PKI sengan mencuci otak sehingga organisasi ini tidak Islami. Kemudian muncul pemikiran politik bahwa orang-orang DI itu berbahaya dan ekstrimis. Akhirnya Syahroji Bisri dan teman-temannya mengubah namanya menjadi Forum Studi Islam yang disingkat FOSI.⁵⁸

2. Tujuan FOSI Surabaya

“ Tegaknya nilai-nilai Islam dalam kehidupan masyarakat “

3. Letak geografis graha FOSI Surabaya

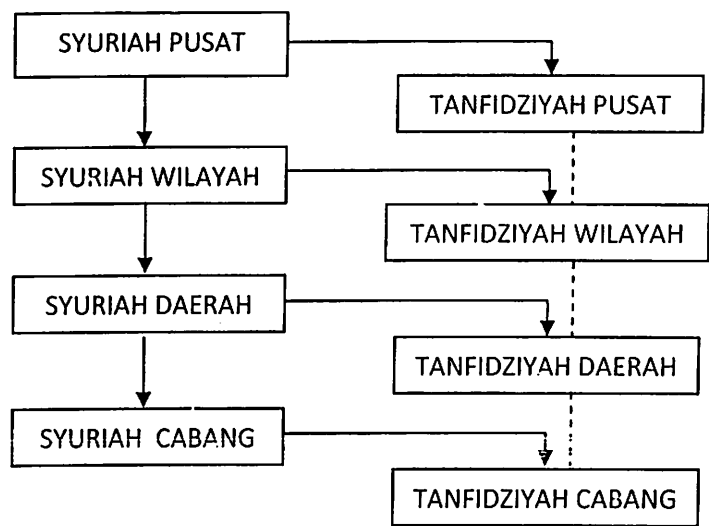
Adapun alamat kantor atau gedung di Jl. Mayangkara Kav. 9 Gayungkebonsari dengan denah arah utara 1 KM adalah SMA Al Hikmah, arah selatan adalah Masjid Al-Akbar Surabaya, arah timur jalan Tol Surabaya, dan arah barat adalah J. A. Yani/Dinas PU.

⁵⁸ Hasil wawancara dengan Ust. Sugeng Purwanto selaku sekjen FOSI Surabaya hari Rabu 21 Desember 2016.

4. Struktur Kepengurusan FOSI Surabaya⁵⁹

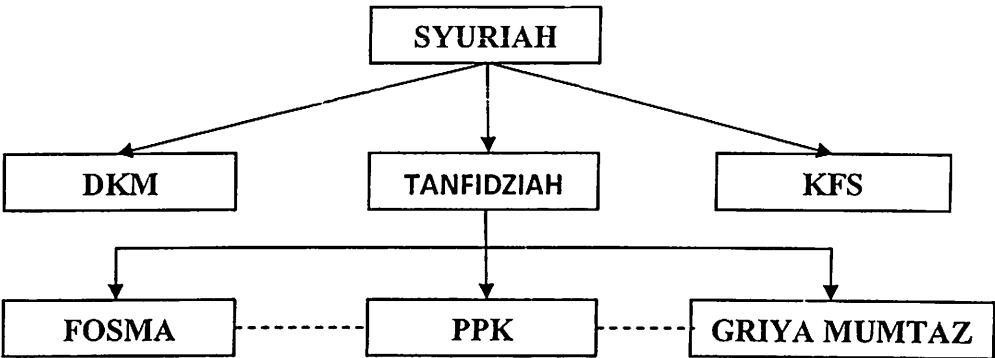
Tabel Bagan 4.1

Struktur Organisasi FOSI Surabaya



Adapun struktur kepengurusan khusus cabang daerah Surabaya sendiri

sebagai berikut:



Keterangan:

- Syuriah : Ust. Hari Jaya, ST
- : - Ust. Tukardi, ST
- : - Ust. Heru Pudji Hartanto

⁵⁹ Dokumentasi di Graha FOSI Surabaya pada 18 Desember 2016.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Tanfidziah : Ust. Rahmat Yulianto, M.Fil

PPK : Ust. Sujarwa, S.Th,I

: - Dwi Handayanto, S,Pd

: - Abdullah Farid, S,Pd

DKM : Santoso, SS

: - Muhammad Faisal Riza

: - Firman Maulana

KFS : Wiwik Widayanti

: - Hepy Prasetyo Aju

: - Fajar Utami

Fosma : Sutikno

: - Muhammad Halil

: - Muhammad Kharis Suhud

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Griya Mumtaz : Ust. Syahroni

: - Ust. Handoko, S.Th,I

: - Ust. Rahmad M. Nur

5. *Job Description* kepengurusan FOSI

Setiap posisi jabatan pasti mempunyai tugas masing-masing dan tugas tersebut harus dipertanggungjawabkan. Hal ini bisa dilihat dari tabel tugas dibawah ini:⁶⁰

⁶⁰ AD/ART FOSI Surabaya.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Tabel 4.2 *Job Description* kepengurusan FOSI

No	Jabatan	Tugas dan Kewajiban
1.	Syuriah Pusat	1. Mengawasi Tanfidziah Pusat dalam melaksanakan hasil Mubes, kebijakan dan memberikan progam kerja organisasi serta ketentuan organisasi lainnya. 2. Memberikan fatwa organisasi. 3. Menetapkan rencana kerja tahunan kepada Tanfidziah Pusat, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaannya. 4. Menetapkan strategi umum organisasi. 5. Menetapkan sikap politik FOSI.
2.	Syuriah Wilayah	1. Mengawasi Tanfidziah Wilayah dalam melaksanakan hasil Musyawarah Wilayah FOSI, kebijakan dan progam kerja organisasi serta ketentuan organisasi lainnya. 2. Menyampaikan laporan 4 bulan mengenai perkembangan FOSI Wilayah kepada Pengurus Syuriah Pusat FOSI. 3. Memberikan fatwa kepada Tanfidziah Wilayah. 4. Menetapkan strategi FOSI di tingkat Wilayah yang tidak bertentangan dengan Strategi Umum FOSI. 5. Bertanggungjawab kepada Syuriah Pusat FOSI.
3.	Syuriah Daerah	1. Mengawasi Tanfidziah Daerah dalam melaksanakan hasil Musyawarah Daerah FOSI, kebijakan dan progam kerja organisasi serta ketentuan organisasi lainnya. 2. Memberikan fatwa kepada Tanfidziah Daerah. 3. Menetapkan strategi FOSI di Daerah yang tidak beetentanga dengan Strategi Wilayah dan Strategi Umum FOSI.

		- Menyampaikan tiga laporan 3 bulan sekali mengenai kinerja FOSI Daerah kepada Pengurus Syuriah Wilayah FOSI. - Bertanggungjawab kepada Syuriah Wilayah.
4.	Syuriah Cabang	- Mengawasi Tanfidziah Cabang dalam melaksanakan hasil Musyawarah Cabang FOSI, kebijakan dan progam kerja organisasi serta ketentuan organisasi lainnya. - Memberikan fatwa kepada Tanfidziah Cabang. - Menetapkan strategi FOSI di Cabang yang tidak beentanga dengan Strategi Daerah dan Strategi Umum FOSI. - Menyampaikan tiga laporan 3 bulan sekali mengenai kinerja FOSI Cabang kepada Pengurus Syuriah Daerah FOSI. - Bertanggungjawab kepada Syuriah Daerah.
5.	Tanfidziah Pusat	- Melaksanakan hasil Musyawarah Besar, kebijakan dan progam kerja organisasi serta ketentuan organisasi lainnya. - Mensosialisasikan keputusan-keputusan Syuriah Pusat organisasi kepada pengurus FOSI di tingkat wilayah. - Memberikan laporan hasil kinerja FOSI kepada Syuriah Pusat 4 bulan sekali. - Mengkoordinir Tanfidziah Wilayah. - Melaksanakan ketetapan Syuriah Pusat mengenai sikap politik FOSI. - Bertanggungjawab kepada Syuriah Pusat melalui Forum Musyawarah Besar.
6.	Tanfidziah Wilayah	Melaksanakan hasil Musyawarah Wilayah FOSI, kebijakan dan progam kerja organisassi serta ketentuan organisasi lainnya.

		2. Menyampaikan progam perkembangan kinerja FOSI Wilayah kepada pengurus Tanfidziah Pusat sebanyak 3 (tiga) bulan sekali. 3. Mengkoordinir Tanfidziah Daerah. 4. Bertanggungjawab kepada Syuriah Wilayah melalui Forum Musyawarah Wilayah. 5. Tugas dan kewajiban pengurus tanfidziah wilayah.
7.	Tanfidziah Daerah	1. Melaksanakan hasil Musyawarah Daerah FOSI, kebijakan dan progam kerja organisasi serta ketentuan organisasi lainnya. 2. Mensosialisasikan keputusan-keputusan Syuriah Pusat dan Wilayah kepada FOSI Daerah dan atau Cabang. 3. Menyampaikan laporan tiga bulan sekali mengenai perkembangan kinerja FOSI Daerah kepada Pengurus Syuriah Wilayah. 4. Bertanggungjawab kepada Syuriah Daerah melalui Forum Musyawarah Daerah.
8.	Tanfidziah Cabang	1. Melaksanakan hasil Musyawarah Cabang FOSI, kebijakan dan progam kerja organisasi serta ketentuan organisasi lainnya. 2. Mensosialisasikan keputusan-keputusan Syuriah Pusat kepada anggota FOSI di Cabang. 3. Menyampaikan laporan tiga bulan sekali mengenai perkembangan kinerja FOSI Cabang kepada Pengurus Tanfidziah Daerah. 4. Bertanggungjawab kepada Syuriah Cabang melalui Forum Musyawarah Cabang.

B. Penyajian Data

Dalam penyajian data kali ini peneliti akan memaparkan hasil data yang diperoleh dari lapangan untuk menjawab atas masalah yang diangkat. Data tersebut diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun data tersebut mengenai proses pelatihan yang meliputi beberapa hal diantaranya berhubungan dengan analisa kebutuhan pelatihan, program dan materi pelatihan, metode pelatihan, hambatan pelatihan, fasilitas, sarana prasana, dan evaluasi.

1. Program Materi Pelatihan

FOSI Surabaya memiliki beberapa program pelatihan dan pembinaan kepada peserta yang ikut diklat. FOSI Surabaya memiliki beberapa program unggulan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan ilmu keagamaan dan meningkatkan skill/keterampilan peserta diklat.

Adapun beberapa program kegiatan pelatihan yang diterapkan sebagai berikut:

a. *Spiritual Motivation Building* F1, F2, F3 (forum 1,2,3)

1) Tujuan SMB

Adapun tujuan diterapkannya *Spiritual Motivation Building* (SMB) untuk membangun hubungan dengan Allah, alam, dan manusia. Hubungan dengan Allah supaya lebih mendekatkan dengan sang pencipta untuk menjadi hamba yang sebaik-baiknya. Hubungan manusia dengan alam diciptakan sebagai pemimpin di muka bumi sehingga harus merawat, melestarikan alam, dan tidak

merusaknya. Sedangkan hubungan sesama manusia untuk menyeruh atau mengajak amar ma'ruf nahi mungkar.⁶¹

2) Materi SMB

Dalam pelatihan ini peneliti akan menyajikan ringkasan materi yang akan disampaikan oleh instruktur. Materi yang disampaikan tidak lepas dari kurikulum materi yang sudah ditetapkan. Materi yang disampaikan berbeda tergantung dari tingkat pelatihan. Materi pertama atau dasar yang harus dipahami terlebih dahulu sebelum melanjutkan ke pelatihan F2 (forum 2). Sedangkan untuk pelatihan F2 sendiri merupakan sebagai penyangga bangunan seperti yang di ungkapkan oleh ustadz Rahmat.

“Jadi nek F1 iku ngomong akidhan asa iku pondasine rukun islam rukun iman ngomong iku terus seng F2 nag penyangga bangunane baru iku ngomong aspek-aspek kehidupane dadi F2 iku diwuruk.i ngomong konsep dasaran mbi politik engkoq nek F3 diwuruk.i muayyidat. Lah muayyidat iku wujud penerapan hukum islam dadi semua kan mulai nisor mau konsep-konsep rukun islam rukun iman iku kan konsep asline he'e bina'e kan mengetahui aspek-aspek kehidupan iku dalam rangka menegakkan syariat kan ngono jadi konsep iku wujudkan penegakan syariat hidup”.⁶²

Adapun pernyataan lain dari narasumber

“,...kalau f1 membuat dasar-dasar atau sebagai pondasinya sedangkan f2 lebih membentuk pemahaman atau pembangunan itu seperti kayak apa karena kadir sedangkan

⁶¹ Hasil wawancara dengan ustadz Rahmat selaku ketua Tanfidzhiah FOSI Surabaya pada hari Kamis 22 Desember 2016.

⁶² Hasil wawancara dengan ustadz Rahmat selaku ketua Tanfidzhiah FOSI Surabaya pada hari Kamis 22 Desember 2016.

manusia harus berusaha seoptimal mungkin untuk f1 membentuk pondasinya mebuca kafarohnya, syahadat sedangkan f2 membentuk pemahaman tentang konsep islam yang lebih lengkap disitu ada kesabaran dan takdir”.⁶³

Narasumber di atas menjelaskan mengenai tujuan dari materi yang disampaikan oleh instruktur. Materi yang disampaikan saling keterkaitan sehingga harus memahami materi yang pertama. Dalam pelatihan ini bertujuan untuk menanamkan nilai keislaman kepada generasi pemuda bangsa yang sudah mulai menurun disebabkan oleh perkembangan zaman. Adapun materi yang akan disampaikan sebagai berikut:⁶⁴

Tabel 4.3

Penyajian Data Materi Pelatihan Spiritual Motivation Buiding

Materi F1	Materi F2	Materi F3
1. Eksistensi Tuhan	1. Tuhan-Alam-Manusia	1. Ideologi sebagai pengantar ke arah stratak
2. Konsep Islam	2. Esensi Islam(PPAI)	2. Strategi dan taktik
3. Syahadah	3. Ideologi / wawasan Islam	3. Penerapan stratak dalam perjuangan politik
4. Doa	4. Taqdir	4. Strategi global dunia Islam
	5. Sejarah	5. Dzikir dan doa
		6. Sejarah pendidikan Islam di Indonesia
		7. Methode tafsir Al-Qur'an dan Hadits

⁶³ Hasil wawancara dengan ustadz Hari Jaya selaku ketua Syuriah FOSI Surabaya pada hari Minggu 11 Desember 2016.

⁶⁴ Dokumentasi di Graha FOSI Surabaya 18 Desember 2016.

Tabel di atas merupakan ringkasan materi yang akan disampaikan oleh instruktur. Materi yang disampaikan berbeda antara f1, f2, f3 karena ada jenjang tingkatannya sendiri. Dengan adanya materi di atas untuk meningkatkan nilai spiritual pada peserta diklat. Tidak hanya nilai spiritual yang dikembangkan, tetapi juga meningkatkan intelektual biar ada keseimbangan terhadap materi yang disampaikan seperti yang diungkapkan oleh ustadz Sujarwa.

“Setelah itu ada lagi peningkatan training ke 2 yang sekarang namanya f2 kalau yang pertama namanya f1 untuk meningkat nilai spiritual dan yang ke2 namanya f2. setelah f2 itu peserta atau kader lebih diarahkan bagaimana menjadi intelektual kalau di jenjang perguruan tinggi seperti s2 cara berfikirnya itu analisis banyak hal-hal yang bukan dari doktrin tapi dari analisis karena banyak hal berhubungan dengan filsafat dan sebagainya.”⁶⁵

Narasumber di atas menjelaskan bahwa bukan hanya nilai

spiritual saja yang dikembangkan, namun jiwa intelektual juga perlu dilatih. Dalam masa pertengahan proses tindak lanjut atau pembinaan ada namanya pelatihan LKM (latihan kepemimpinan manajemen) yang diharapkan para peserta diklat bisa memahami ilmu organisasi dan ilmu ekonomi sesuai yang diutarakan bapak Santoso sebagai berikut.

“pada sisi ini banyak strategi ekonomi bicara ekonomi tentang itu juga sama dengan intinya pendalaman aqidah akhlak syariat ditambahi ekonomi. Ekonomi global makro-mikro

⁶⁵ Hasil wawancara dengan ustadz Sujarwa selaku PPK FOSI Surabaya pada hari Rabu 7 Desember 2016.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

sebagai lahan dakwah sdm kan juga butuh kajian ekonomi”.⁶⁶

“Kalau pembinaan f1 untuk melanjutkan ke f2 sssssssssstttt (suara kerta api) memang ada tahapannya rutin mengikuti pembinaan atau kajian f1 selama 3 – 6 bulan paham tidak pembinaannya setiap minggu terus ada LKMD (lembaga kepemimpinan manajemen dakwah) disitu diajari bagaimana caranya menjadi pemimpin, kemampuan ngomong di depan, mengorganiser nanti nyang ikut kan juga sebagai panitia juga.”⁶⁷

Tidak hanya nilai keagamaan saja yang dipelajari dalam menjalani kehidupan di dunia. Ilmu manajemen seperti ekonomi, kepemimpinan, organisai, dan publik speaking juga perlu diterapkan karena tidak bisa lepas dari kegiatan keseharian. Adapun materi yang disampaikan saat pelatihan LKM sebagai berikut:⁶⁸

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

⁶⁶ Hasil wawancara dengan bapak Santoso selaku ketua DKM FOSI Surabaya pada hari Minggu 11 Desember 2016.

⁶⁷ Hasil wawancara dengan bapak Santoso selaku ketua DKM FOSI Surabaya pada hari Minggu 11 Desember 2016.

⁶⁸ Dokumentasi di Graha FOSI Surabaya 18 Desember 2016.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Tabel 4.4

Penyajian Data Materi LKM

Materi LKM I	Materi LKM 2	Materi LKM 3
1. Kepemimpinan	1. Kepemimpinan	1. Kepemimpinan
2. Manajemen Organisasi	2. Manajemen Organisasi	2. Pengambilan Keputusan
3. Dasar-dasar Amal Jama'i	3. Akhlak Gerakan	3. Epistemologi
4. Retorika Dakwah dan Protokoler	4. Retorika Dakwah dan Protokoler	4. Logika
5. Fiqih Dakwah	5. Dasar-dasat Stratak	5. Akhlak/kualitas Mental
6. Pembentukan dan pengembangan Usaha	6. Metodologi Penelitian dan Statistik	6. Pemimpin/Pembi cara/Pembina
7. Pengelolaan Kegiatan	7. Sistem Informasi Manajemen	6. Komunikasi Masa
8. Pengetahuan Praktis	8. Logika Praktis	7. Prosedomo dan Positif Thinking
	9. Komunitas Masa	8. Retorika dakwah dan Protokoler
		9. Gerakan/ Harakah

Dari materi pelatihan LKM di atas peserta diklat bisa mengaplikasikan materi tersebut dalam organisasi maupun di masyarakat. Peserta diklat setelah mengikuti pelatihan tidak langsung selesai, akan tetapi masih ada tindak lanjut dan itu membutuhkan waktu yang cukup lama.

3) Lama pelatihan

Proses pelatihan *Spiritual Motivation Buiding* antara f1,f2, dan f3 mempunyai perbedaan dalam pelaksanaannya. F1 pelaksanaannya selama tiga hari sedangkan untuk pelaksanaan f2 selama empat hari akan tetapi butuh waktu dua semester baru bisa

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

mengikuti pelatihan yang f2. Begitu pun dengan pelatihan f3 juga memerlukan jarak waktu yang lama. Setelah mengikuti pelatihan *Spiritual Motivation Buiding* ada tindak lanjut pelatihan atau proses pembinaan.



Gambar 4.1: Proses pelatihan *Spiritual Motivation Buiding* (SMB)

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

4) Tindak lanjut pelatihan

Para peserta diklat setelah mengikuti pelatihan tidak langsung selesai tetapi masih ada tahap pembinaan untuk memantapkan kembali materi yang disampaikan. Tahapan pembinaan mempunyai jangka waktu minimal selama 2 semester atau satu tahun hal itu seperti yang diungkapkan oleh ustadz Rahmat.⁶⁹

“Ya ada itu disilabi,..... nek pembinaan iku nok kurikulum.e materi selama setahun coba tak carikan soal.e aku wingi

⁶⁹ Hasil wawancara dengan ustadz Rahmat selaku ketua Tanfidziah FOSI Surabaya pada hari Kamis 22 Desember 2016.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

bungkar-bungkar arsip seng ketemu yo iku tok engko iku wes dikekno bang Hari upu durung”.

Untuk materi pembinaan sudah ada kurikulumnya sendiri minimal selama 2 semester atau satu tahun. Hal itu juga diperjelas dengan pernyataan ustadz Sujarwa.

“Pembinaan selama 6 bulan sampek 1 tahun setelah itu harus f2. Setelah f2 mereka harus memikirkan bagaimana cara mencari kader dan orang-orang yang sudah f2.”⁷⁰

Dengan adanya pelatihan tindak lanjut atau pembinaan peserta diklat diharapkan paham betul mengenai materi yang disampaikan saat pelatihan. Karena masa pembinaan merupakan syarat untuk mengikuti pelatihan berikutnya. Dalam proses tindak lanjut atau pembinaan ada tambahan materi yang harus disampaikan untuk melengkapi materi saat pelatihan sebelumnya. Waktu pembinaan dilakukan setiap seminggu sekali. Adapun materi pembinaan yang akan disampaikan, sebagai berikut.⁷¹

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

⁷⁰ Hasil wawancara dengan ustadz Sujarwa selaku PPK FOSI Surabaya pada hari Rabu 7 Desember 2016.

⁷¹ Dokumentasi di Graha FOSI Surabaya pada 18 Desember 2016.

Tabel 4.5

Penyajian Data Materi Pembinaan

Materi pembinaan F1	Materi pembinaan F2
Semester I	
Pemahaman dasar keimanan 1. Ta'rief Dinul Islam 2. Karakteristik Dinul Islam 3. Sumber Nilai Islam 4. Pokok-pokok Ajaran Islam	1. Pandangan umum 2. Kiprah politik umat Islam sebelum kemerdekaan 3. Perkembangan pemahaman taqdir 4. Perkembangan model pemerintahan 5. Studi dan perbandingan pemerintahan 6. Diskusi
Semester II	
Islam sebagai sistem keamanan 1. Pengertian Iman 2. Aspek-aspek Keimanan 3. Struktur Keimanan 4. Karakteristik Orang Beriman 5. Potret Orang beriman 6. Hal-hal yang merusak Iman 7. Ujian Iman janji Allah	1. Dasar-dasar ekonomi Islam 2. Sejarah dan konsep pendidikan dalam Islam 3. Studi hukum dan perundangan 4. Ummah dan Imamah 5. Rekontruksi sistem politik Islam 6. Diskusi
Semester III	
Islam sebagai sistem ibadah 1. Pengertian Ibadah 2. Syarat Ibadah 3. Memahami masalah Khilafiyah 4. Macam-macam 5. Hikmah Ibadah	1. Fikih, metode penarikan hukum 2. Ilmu kalam 3. Tasawuf 4. Perkembangan pemikiran aswaja 5. Membuka pintu jihad 6. Diskusi

5) Kualifikasi peserta

Adapun sasaran yang dijadikan obyek penelitian untuk pelatihan F1 yaitu semua dari golongan bisa ikut baik orang muslim maupun orang non muslim seperti kristen dan budha. Akan tetapi diutamakan para pemuda, karena dizaman sekarang banyak para pemuda yang mudah terpengaruh oleh lingkungan. Seperti yang telah dijlaskan oleh Ust. Hariadi selaku ketua Syuriah FOSI Surabaya.

“.....kalau f1 tidak ada, untuk f1 siapa saja boleh ikut. Kalau f2 ada standart-standartnya yang pertama harus ikut f1 ikut wajib dan bisa baca al qur'an nah tentang baca al qur'an dan hafalan itu yang buat berbeda-beda sesuai daerahnya kalau f1 tidak ada standartnya baik orang islam, orang hindu, orang buda siapaun boleh ikut”.⁷²

Narasumber di atas menjelaskan bahwa tidak ada persyaratan bagi yang ikut pelatihan F1 sehingga semua orang bisa ikut tanpa adanya kualifikasi. Pelatihan F1 bertujuan untuk membongkar pola pikir manusia untuk menuju Islam yang kaffah. Akan tetapi berbeda lagi dengan pelatihan F2 ada persyaratan yang harus dipenuhi.

Untuk jenjang yang lebih meningkat yaitu F2, F3 (forum 2,3) tidak semua orang bisa ikut karna harus memenuhi persyaratan terlebih dahulu. Banyak tahapan yang harus dilalui kalau ingin mengikuti pelatihan F2,F3 seperti harus mengikuti pelatihan F1,

⁷² Hasil wawancara oleh Ust. Hari Jaya selaku ketua Syuriah FOSI Surabaya pada hari Minggu 11 Desember 2016.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

kemudian mengikuti pelatihan LKM 1, mengikuti pembinaan F1 selama 2 semester, dan mendapat rekomendasi dari instruktur atau pembina. Hal tersebut sesuai yang telah dijelaskan oleh Ust. Rahmat Yulianto, M. Fil selaku ketua Tanfidziah FOSI Surabaya.

“...Kalau LKM ya itu jenjang wajib harus diikuti dan menjadi syarat, biasanya syaratnya itu mengikuti training F1, mengikuti pembinaan, dan direkomendasi oleh pembina biasanya ngono belum tentu anak itu itu ngomong ideal meskipun kenyataane pragmatis...”⁷³

Dari penjelasan di atas ada 3 tahapan yang harus dipenuhi jika ingin mengikuti pelatihan lebih lanjut ke jenjang yang lebih tinggi. Karena pelatihan yang awal diikuti masih merupakan pondasi dasar sehingga pemahamannya masih dalam ruang lingkup kecil. Sedangkan pelatihan F2, F3 sudah pemahamannya sudah meluas.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

b. Quantum Learning

Program pelatihan *Quantum Learning* merupakan pelatihan yang berguna dalam meningkatkan keefektifan belajar. Dalam pelatihan *Quantum Learning* para peserta diklat akan diajak belajar dalam suasana yang lebih nyaman dan menyenangkan, sehingga para peserta bisa menemukan cara yang terbaik dalam belajar. Tanpa disadari manusia memiliki potensi yang sangat luar biasa yang terpendam

⁷³ Hasil wawancara dengan Ust. Rahmat Yulianto selaku ketua Tanfidziah FOSI Surabaya pada hari Kamis 22 Desember 2016.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

dalam dirinya. Untuk memunculkan potensi perlu adanya daya tarik yang bisa mengeluarkan potensi tersebut.

1) Tujuan Pelatihan *Quantum Learning*

Adapun tujuannya untuk menggali potensi untuk memilih metoda belajar yang lebih efektif dengan mengaktifkan otak kanan untuk membantu otak kiri.

2) Materi Pelatihan *Quantum Learning*

Materi yang akan disampaikan dalam pelatihan ini terdiri dari *speed reading*, *super memory*, dan *mind mapping*.

(a) *Speed Reading*

Speed reading merupakan cara membaca bacaan atau mencari informasi sebanyak-banyaknya dalam waktu yang sesingkat-singkatnya, berisi panduan teknik membaca cepat.

Dalam pelatihan materi *speed reading* peserta diklat dikasih waktu 30 menit untuk meringkas atau merangkum suatu bacaan kemudian dikumpulkan kepada instruktur seperti yang diungkapkan ustadz Tukardi sebagai berikut.

“...Kalau merangkum gini sebelum diberi materi *mind mapping* peserta disuruh ngrangkum dikasih waktu 30 menit setelah itu ringkasannta dikumpulkan setelah itu dikasih soal lagi, soalnya mudah apa judul yang kamu rangkum itu sebagian lupa, tapi memang kita buat judulnya 3 kata tidak hanya 1 bayangkan wong ngrangkum aja sampek judulnya lupa apalagi isinya. Jadi catatan yang selama ini kita catat tidak disimpan dalam otak,..”⁷⁴

⁷⁴ Hasil wawancara dengan ustadz Tukardi selaku instruktur *Quantum Learning* pada hari Minggu 18 Desember 2016.

Narasumber di atas menjelaskan bahwa ketika dikasih soal lagi, maka soal yang sebelumnya dikerjakan akan lupa padahal soalnya mudah. Ketika dalam kondisi lupa berarti apa yang dicatat tidak disimpan dalam otak, dengan demikian memori otak pun tidak akan menyimpan apa yang ditulis.

(b) *Super Memory*

Super memory cara menghafal atau mengingat materi atau pelajaran yang sulit untuk dilupakan. Dalam pelatihan tersebut peserta dilatih untuk mengingat kembali materi yang telah disampaikan oleh instruktur. Proses menghafal adakalanya bisa cepat atau lambat tinggal bagaimana memaksimalkan otak yang ada. Jika mudah dalam menghafal atau memahami materi dengan cepat dan seketika lupa, maka digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id dalam menghafal tersebut menggunakan belahan otak kiri yang dominan. Berbeda jika menghafal menggunakan otak kanan, maka yang dihafal akan bertahan lama karena mempunyai karakter *long term memory*. Otak kanan mempunyai daya ingat yang lebih lama seperti yang dijelaskan oleh ustadz Tukardi sebagai berikut:

“Menurut penelitian yang saya baca otak kanan itu kecepatannya bisa 400-600 kali dari otak kiri kali lo ya 2 kali saja sudah luar biasa, ada yang mengatakan bahwa otak kanan identik dengan alam bawa sadar”.⁷⁵

⁷⁵ Hasil wawancara dengan ustadz Tukardi selaku instruktur *Quantum Learning* pada hari Minggu 18 Desember 2016.

Narasumber di atas menjelaskan bahwa kemampuan otak kanan mempunyai daya kecepatan yang berkali-kali lipat dari pada otak kiri. Peserta diklat diajarkan bagaimana memaksimalkan penggunaan otak dalam belajar maupun bekerja. Jika berhasil menggunakan otak kanan dengan maksimal, maka kegiatan atau pekerjaan apapun yang dikerjakan akan lebih efektif sehingga memperoleh hasil yang memuaskan.

(c) *Mind Mapping*

Mind mapping merupakan model catatan atau rangkuman yang bentuknya sangat disukai otak karena sesuai dengan cara kerja otak secara alami, sedemikian hingga otak akan dengan sendirinya menyimpan informasi yang ada dalam catatan tersebut.⁷⁶ Kegiatan yang dilakukan akan dengan mudah terlaksana jika ada yang mengarahkan. *Mind mapping* sangat berguna bagi peserta diklat meningkatkan pemahaman belajar dan meningkatkan semangat bekerja mulai dari SD, SMP, mahasiswa, guru, dosen, dan karyawan perusahaan. Hal tersebut seperti yang dijelaskan oleh ustadz Tukardi.

“Semua orang yang ingin belajar ya gitu pengalaman saya terutama anak SD, SMP, SMA, mahasiswa, guru Tk, guru SD, guru SMP, guru SMA, dan dosen pernah. Umum, karyawan perusahaan pernah, remas juga ya

⁷⁶ Hasil wawancara dengan ustadz Tukardi selaku instruktur *Quantum Learning* pada hari Minggu 18 Desember 2016.

untuk meningkatkan belajar dan semangat bekerja. hanya satu yang ada batasannya yaitu speed reading batasannya apa yang belajar speed reading harus bisa baca dulu hhahahahaa berarti pengalaman saya yang paling rendah itu kelas 4 SD itu pun kelas 4 untuk sekolah-sekolah faforit. Kalau sekolah umum miniml kelas 5 baru bisa nyantol.”⁷⁷

Dalam kegiatan pelatihan seorang instruktur mempunyai peran sebagai penggerak atau pembimbing, sedangkan para peserta diklat berperan sebagai penerima atau yang dibimbing.



Gambar 4.2 : Proses pelatihan *Quantum Learning*

3) Lama pelatihan

Waktu yang dibutuhkan dalam proses pelatihan *Quantum Learning* idealnya sekitar 7 jam. Namun jika ada pihak luar yang ingin memanggil untu mengisi, maka disesuaikan dengan jumlah jam yang dibutuhkan. Jika mereka cuma ingin waktu 2 jam

⁷⁷ Hasil wawancara dengan ustadz Tukardi selaku instruktur *Quantum Learning* pada hari Minggu 11 Desember 2016.

kemungkinan ada hal-hal yang harus disampaikan tetapi tidak tersampaikan sehingga akan kurang maksimal.⁷⁸

4) Kualifikasi peserta

Tidak ada kualifikasi peserta dalam pelatihan *Quantum Learning*. Semua orang bisa ikut asalkan punya keinginan untuk belajar baik dari kalangan anak SD, SMP, SMA, mahasiswa, guru TK, guru SD, guru SMP, guru SMA, dosen maupun karyawan.

c. Mumtaz

Mumtaz merupakan program pelatihan terjemah Al-Qur'an secara perkata. Dalam pelatihannya menggunakan bahasa Arab yaitu nahwu dan shorof sebagai dasarnya. Mumtaz dalam arti lain adalah merupakan sebuah singkatan kepanjangan makna tertentu yaitu Mu:

Menyenangkan, T: Terjemah, A: Al-Qur'an, Z: Ziip.

1) Tujuan Pelatihan Mumtaz

Pelatihan Mumtaz mempunyai visi-misi sebagai berikut:

- (a) Visi : "Terwujudnya masyarakat yang cinta Al-Qur'an dan mampu memahaminya dengan benar."
- (b) Misi : pertama, menghidupkan Al-Qur'an, agar masyarakat gemar membaca, menulis serta memahami kandungan makna Al-Qur'an. Kedua, menyebarkan dan mengenalkan kepada masyarakat arti pentingnya mempelajari Al-Qur'an.⁷⁹

⁷⁸ Hasil wawancara dengan ustadz Tukardi selaku instruktur *Quantum Learning* pada hari Minggu 18 Desember 2016.

⁷⁹ Hasil wawancara dengan ustadz Sutikno selaku instruktur Mumtaz pada hari Selasa 20 Desember 2016.

2) Materi Pelatihan Mumtaz

Peserta diklat diharapkan bisa mamahami terjemah Al-Qur'an secara perkata. Waktu pembelajaran juga diajarkan ilmu-ilmu yang terkait seperti nahwu, shorof, (balagho, mantiq, dll). Di dalam pelatihan mumtaz pengajarannya terbagi menjadi 2 tingkatan jilid yaitu mumtaz 1 dan mumtaz 2 yang bukunya disusun oleh Ust. Moch. Sya'roni. Antara mumtaz 1 dan mumtaz 2 materinya saling terkait, tidak bisa dipisah, tidak bisa berdiri sendiri, dan selalu berkesinambungan. Adapun materinya sebagai berikut:

(a) Materi mumtaz 1 akan membahas:

(1) Kalimat Isim (ciri-ciri, perubahan-perubahannya dan contoh).

(2) Kalimat Fi'il (ciri-ciri, perubahan-perubahannya dan contoh).

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

(3) Kalimat Huruf (ciri-ciri, perubahan-perubahannya dan contoh)

(b) Materi mumtaz 2 akan membahas:

(1) Fungsi kalimat isim, fi'il, dan huruf.

(2) Gabungan antara huruf isim dan fi'il sehingga membentuk sebuah kalimat yang mengandung makna, yaitu kalimat fi'liyah maupun ismiyah.

(3) Teori menterjemahkan kalimat bahasa Arab.

- (4) Teori membaca kitab gundul/kuning yang merupakan ringkasan dari kitab Nahwu dan Shorof.⁸⁰



Gambar 4.3 : Proses pelatihan Mumtaz

Adapun teknik yang digunakan instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan mumtaz dengan pembagian beberapa kalimat dibaca dua atau tiga secara serentak, kemudian dihafal bersama-sama dengan menggunakan tangan kanan (menunjukkan arti kata untuk laki-laki) dan isyarat tangan kiri (menunjukkan arti kata untuk perempuan) dan hal ini dilakukan berulang-ulang sambil menyanyikan mensyairkan lagu. Hal ini sesuai dengan yang di ungkapkan oleh ustadz Sutiko sebagai berikut.

“....kita menggunakan metode yang lain daripada yang lain, jadi metode Mumtaz merupakan metode yang menyenangkan, mudah, dan yang terpenting kita saling berinteraksi dengan peserta maksudnya itu peserta diharapkan aktif dalam pelatihan, jadi peserta mengikuti apa yang di intruksikan oleh ustadz atau instruktur. Jadi

⁸⁰ Hasil wawancara dengan ustadz Sutikno selaku instruktur Mumtaz pada hari Selasa 20 Desember 2016.

apa pun yang disampaikan instruktur peserta mengikuti. Dan lebih menarik lagi di pelatihan mumtaz sendiri menggunakan metode syair, maksudnya digunakan agar para peserta mudah untuk menghafal rumus-rumus eeh atau bagian-bagian huruf, fi'il, dan isim....”⁸¹

Narasumber di atas menjelaskan tentang penyampaian materi dengan menggunakan syair. Metode syair tersebut bertujuan untuk memudahkan para peserta diklat dalam menghafal rumus-rumus bahasa Arab.

3) Lama pelatihan mumtaz dan tindak lanjut (pembinaan)

Waktu yang dibutuhkan antara pelatihan mumtaz 1 dan mumtaz 2 berbeda, ada jenjang pembinaan yang harus ditempuh setelah pelatihan mumtaz 1.

“Kalau Mumtas 1 standart dari Mumtaz sendiri kita perlukan waktu 2 hari, jadi biasanya kita mengadakan pelatihan hari sabtu mulai jam 09.00 – 16.00 Wib pagi kemudian minggu sama mulai jam 09.00 – 16.00 Wib sore itu ya kalau Mumtaz 1. Karna 2 hari waktunya terlalu pendek maka kita mengadakan tambahan waktu untuk pembinaan. Jadi setelah materi 2 hari kita mengadakan pembinaan minimal 5 kali jadi untuk memantapkan biar Mumtaz 1 benar-benar dipahami oleh peserta. Jadi waktu yang dibutuhkan 5 kali pertemuan kira-kira satu pertemuan sekitar 2 jam.an. sedangkan Mumtaz 2 selama ini kita mengadakan selama 4 hari, ngge 4 hari pelatihan sabtu-minggu kemudian sabtu-minggu biasanya seperti itu.”⁸²

Narasumber di atas menjelaskan bahwa untuk pelatihan mumtaz 1 dilakukan selama 2 hari pada hari sabtu dan minggu dimulai pukul 09.30 – 16.00 Wib. Setelah menyelesaikan pelatihan

⁸¹ Hasil observasi dan wawancara dengan ustadz Sutikno selaku instruktur Mumtaz pada hari Selasa 20 Desember 2016.

⁸² Hasil wawancara dengan ustadz Sutikno selaku instruktur Mumtaz pada hari Selasa 20 Desember 2016.

Mumtaz 1 baru ada pembinaan selama 5 kali pertemuannya setiap seminggu sekali. Dalam pembinaan tersebut bertujuan untuk memperdalam materi pelatihan mumtaz 1. Setelah mengikuti pembinaan selama 2 bulan baru bisa mengikuti pelatihan mumtaz 2. Dalam mengikuti pelatihan mumtaz harus mengisi formulir pendaftaran sebagai berikut:⁸³

- (a) Nama
- (b) Alamat
- (c) Tempat/Tanggal Lahir
- (d) Jenis Kelamin
- (e) Pendidika terakhir
- (f) Pekerjaan
- (g) Alamat Kantor
- (h) Pengalaman belajar Bahasa Arab di lembaga/ Ustadz
- (i) Motivasi Pengalaman belajar Bahasa Arab

4) Kualifikasi peserta

Untuk pelatihan mumtaz sendiri sasarannya bisa dari semua golongan dari anak-anak, remaja, dan orang tua syaratnya asalkan bisa mengaji Al-Qur'an seperti yang ungkapkan oleh ustadz Sutikno selaku salah satu instruktur Mumtaz.

“Kalau kriteria kita tidak mengadakan kriteria ya jadi persyaratan untuk mengikuti Mumtaz hanya yang penting sudah bisa baca Al-Qur'an Itu saja sudah cukup, jadi syarat utama untuk mengikuti pelatihan Mumtaz sudah bisa membaca Al-Qur'an. Tidak ada kriteria dewasa umum atau yang tua itu ndak, Mumtaz itu berlaku untuk semua

⁸³ Dokumentasi di Graha FOSI Surabaya pada 18 Desember 2016.

kalangan dari yang santri, ustadz, ustadzah, siapa saja boleh belajar Mumtaz”.⁸⁴

Narasumber di atas menjelaskan bahwa pelatihan mumtaz bisa diikuti siapa saja syaratnya cuma satu yaitu bisa mengaji. Meskipun dari golongan anak-anak jika ngajinya lancar diperbolehkan ikut.

2. Metode Pelatihan

Dalam proses pelatihan dan pembinaan yang diterapkan oleh FOSI Surabaya banyak metode yang digunakan dalam penyampaian materi. Adapun metode yang diajarkan dengan pemikiran, ceramah kelas/diskusi, simulasi, *management game*, dan presentasi. Metode tersebut dilakukan dengan berbagai cara diantaranya sebagai berikut⁸⁵:

a. *Brainstorming*

Instruktur sebelum menyampaikan materi terlebih dahulu menggambarkan secara singkat materi yang akan disampaikan. Kemudian instruktur menyuruh kepada peserta untuk berfikir secara analitik maupun secara logika. Dengan awal peserta disuruh untuk berfikir agar ketika dalam proses pembelajaran peserta tidak dalam keadaan kosong fikiran sehingga interaksi akan berjalan antara instruktur dan peserta.

⁸⁴ Hasil wawancara dengan ustadz Sutikno selaku instruktur Mumtaz pada hari Selasa 20 Desember 2016.

⁸⁵ Hasil observasi dan wawancara kepada Rahmat Yulianto selaku ketua Tanfidziah FOSI Surabaya pada hari Kamis 22 Desember 2016.

Instruktur akan menggugah pola pikir para peserta sampai menemukan suatu kesepakatan bersama antar peserta. Jika sudah menemukan kesepakatan bersama maka akan diuji oleh instruktur apakah sudah benar jawaban yang telah disepakati bersama. Kemudian instruktur akan memberi solusi terhadap pendapat yang sudah menjauh dari kebenaran. Hal tersebut diperjelas dengan perkataan ustadz Sujarwa.

“...brainstorming itu lebih banyak bagaimana kita mengumpulkan pendapat-pendapat yang ada kemudian kita bahas disitu terus kita gali potensi peserta sampai berfikirnya mereka itu dari mulai tidak suka baca menjadi suka membaca. Kita juga menggunakan diskusi jadi tidak oneway tapi lebih banyak dua arah antara peserta dan pemateri. Pemateri boleh mengajukan pertanyaan begitu sebaliknya peserta boleh mengajukan pertanyaan. Lalu menjawab sampai tuntas materi yang disampaikan”.⁸⁶

b. Ceramah kelas dan diskusi

Dalam metode ceramah kelas instruktur akan menjelaskan materi yang disampaikan sampai selesai terlebih dahulu. Kemudian akan mempersilahkan peserta untuk bertanya kepada instruktur dan akan di diskusikan bersama.

c. Simulasi

Dalam proses pembinaan setelah pelatihan, instruktur akan memberi suatu topik yang akan dibahas. Semua peserta pembinaan akan diberi satu topik berita atau permasalahan untuk dipresentasikan. Akan tetapi tidak semuanya akan presentasi dalam satu pertemuan

⁸⁶ Hasil wawancara kepada ustadz Sujarwa selaku ketua PPK FOSI Surabaya pada hari Rabu 7 Desember 2016.

melainkan setiap seminggu sekali. Saat presentasi yang bertugas akan maju ke depan untuk mempresentasikan tugas yang telah dikerjakan dan sisanya menjadi audien bersama instruktur. Ketika selesai presentasi beberapa audien akan memberikan pertanyaan kemudian dijawab oleh yang bertugas sebagai pemateri. Jika pemateri ketika menjawab pertanyaan terdapat kesalahan, maka instruktur akan memberikan solusi dan meluruskan jawaban tersebut.

d. *Management game* (problem solving)

Dalam hal ini peserta diklat diberi kesempatan untuk menyampaikan segala bentuk suatu permasalahan yang sedang difikirkan atau masih belum jelas kebenarannya. Permasalahan yang ditanyakan tidak jauh dari materi yang disampaikan. Kemudian instruktur akan berusaha menjawab dan memberikan solusi yang terbaik dari permasalahan yang ditanyakan tersebut.

e. *Presentasi*

Dalam metode pengajaran presentasi ini instruktur akan menyampaikan materi dengan bantuan slide power point dan mic. Agar supaya para peserta bisa mengerti materi yang disampaikan oleh instruktur. Di dalam pertengahan mengajar instruktur akan berhenti sebentar dan memberikan kesempatan kepada para peserta untuk bertanya jika belum paham terhadap materi yang disampaikan.

Ketika materi yang disampaikan sudah selesai, maka instruktur akan memberi tugas kepada para peserta untuk menuliskan kembali

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

materi yang diberikan dengan bahasa masing-masing. Untuk mengetahui seberapa mengerti para peserta diklat terhadap materi yang disampaikan oleh instruktur. Kemudian setiap pembinaan instruktur akan memberikan tugas untuk dikerjakan dan akan dibahas dalam pertemuan setiap minggu.

3. Fasilitas, sarana dan prasarana

Dalam proses pendidikan dan pelatihan agar supaya berjalan dengan lancar, maka diperlukan media atau alat bantu dalam penyampaian materi. Hal tersebut dilakukan untuk memudahkan instruktur dalam penyampaian materi, kemudian untuk membuat peserta diklat mudah memahami materi yang disampaikan instruktur, dan untuk menarik perhatian *audien* atau peserta diklat.

Alat bantu peraga yang digunakan instruktur disesuaikan dengan materi pelatihan yang disampaikan kepada peserta diklat. Instruktur dalam

penyampaian materi tidak selamanya dalam ruangan (*In door*) tetapi juga dalam luar ruangan (*Out door*), hal tersebut dilakukan agar penyampaian materi tidak monoton dalam ruangan. Adapun alat bantu yang dibutuhkan instruktur dalam penyampaian materi dalam ruangan berupa LCD, Proyektor, laptop, dan Sound. Sedangkan ketika pelatihan diluar ruangan menggunakan alat bantu berupa kayu, tali, bola, dll. Hal tersebut seperti yang dikatakan oleh ustadz Sujarwa.

“,..Kalau sarana prasarana training hardware ya sesuai dengan keinginan masyarakat dan yang menggunakan jasa kita. seperti

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

sound, LCD, proyektor, kemudian team outbound kita juga punya, dan team outdoor terus njaluk seg piye,.”⁸⁷

Narasumber di atas menjelaskan bahwa alat bantu memang diperlukan oleh instruktur dalam proses pelatihan. Alat bantu tersebut untuk memudahkan pemahaman audien. Dengan kata lain kebutuhan alat bantu menyesuaikan kondisi yang ada.

Untuk menunjang kelancaran dalam proses pelatihan, maka sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi Forum Studi Islam (FOSI) Surabaya diantaranya adalah :⁸⁸

- a. Ruang pembelajaran seluas 17x10 m² sekaligus tempat diskusi.
- b. Ruang sholat atau mushollah.
- c. Perpustakaan kecil.
- d. Kamar mandi.
- e. Tempat parkir
- f. Laptop, LCD, AC, dan *wifi*.
- g. Majalah Muslim terbit tiap bulan sekali.

4. Hambatan dan solusi proses pelatihan

- a. Hambatan proses pelatihan

Dalam menjalankan program pelatihan dan pengembangan ini tidak selamanya bisa berjalan dengan lancar. Adakalanya ada beberapa faktor penghambat yang tidak bisa ditebak atau di ketahui secara pasti seperti faktor internal dan eksternal. Dan juga bisa dari para pembina

⁸⁷ Hasil observasi dan wawancara dengan Ustadz Sujarwa selaku PPK FOSI Surabaya pada hari Kamis 7 Desember 2016.

⁸⁸ Hasil observasi di Graha FOSI Surabaya 18 Desember 2016.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

atau peserta yang ikut pelatihan. Adapun yang menjadi penghambat selama proses pelatihan dari beberapa pendapat narasumber sebagai berikut:

“Kita gak punya tangan besar artinya eeeeeh kalau seperti YDSF jadi keuangan mandiri. Jadi perlu nyari donatur dan sponsor terlebih dahulu.”⁸⁹

“Ya Cuma itu aja waktu. maksudnya jika konsumen menyediakan waktu dibawah standar ideal kan gini kita nawarkan ideal apabila ketika menawarkan jumlah jam juga berbanding lurus bersesuaian dengan tarif misalnya waktunya 2 jam diisi upu speed reading yowes tapi ya tetap kita beri tahu idealnya 7 jam ketika anda nanti memanggil saya dalam waktu 2 jam berarti ada hal-hal yang harus tersampaikan tetapi tidak tersampaikan jangan kaget akan mempengaruhi hasil nantinya”.⁹⁰

“...Kalau dalam proses pelatihan yang selama ini kita amati eeeeeh reaksi dari peserta biar hidup. Kalau pelatihan langsung Pembicara menempatkan diri dalam posisi yang selalu dengan peserta.”⁹¹

Dari pendapat beberapa narasumber di atas bisa mengambil kesimpulan bahwa ada beberapa faktor penghambat dalam kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh organisasi FOSI Surabaya sebagai berikut:

- 1) Sebelum proses pelatihan hal yang paling urgen ketika mengadakan pelatihan mengenai alokasi pendanaan. Karna Pendanaan merupakan faktor utama yang dibutuhkan.

⁸⁹ Hasil wawancara dengan ustadz Sujarwo selaku PPK FOSI Surabaya pada hari Kamis 7 Desember 2016.

⁹⁰ Hasil wawancara dengan ustadz Tukardi selaku instruktur *Quantum Learning* pada hari Minggu 18 Desember 2016.

⁹¹ Hasil wawancara dengan ustadz Rahmat selaku ketua Tanfidziah FOSI Surabaya pada hari Kamis 22 Desember 2016.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- 2) Terbatasnya waktu pelatihan, banyaknya materi yang disampaikan tetapi waktu yang diberikan standart.
 - 3) Reaksi peserta diklat saat proses pelatihan.
- b. Solusi dalam menghadapi hambatan proses pelatihan

Adapun upaya yang bisa dilakukan organisasi FOSI Surabaya untuk mengatasi masalah hambatan di atas sebagai berikut: *pertama*, masalah pendanaan panitia jauh sebelum pelaksanaan harus sudah mengkonsep dengan matang tentang penggalangan dana ke beberapa perusahaan dan instansi yang bisa ditembusi.⁹² *Kedua*, tentang standart waktu pelatihan adapun yang bisa dilakukan dengan memanfaatkan waktu seefektif mungkin karena ini skill/keterampilan, sebenarnya dengan waktu yang kurang, materi pun bisa selesai tersampaikan.

Namun frekuensi latihan peserta rendah sehingga akan mempengaruhi hasil akhir dari pelatihan⁹³. *Ketiga*, mengenai reaksi peserta adapun hal yang bisa dilakukan seorang instruktur menempatkan diri dalam posisi yang selalu dengan peserta, semua panitia harus terlibat saat pelatihan berlangsung dengan membaur dengan peserta sehingga akan timbul komunikasi yang baik antara peserta, panitia, dan para instruktur.⁹⁴

⁹² Hasil wawancara dengan ustadz Sujarwa selaku PPK FOSI Surabaya pada hari Kamis 7 Desember 2016.

⁹³ Hasil wawancara dengan ustadz Tukardi selaku instruktur *Quantum Learning* pada hari Minggu 18 Desember 2016.

⁹⁴ Hasil wawancara dengan ustadz Rahmat selaku ketua Tanfidziah FOSI Surabaya pada hari Kamis 22 Desember 2016.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

C. Analisis Data

Dalam analisis data peneliti akan menyajikan data-data yang diperoleh dari lapangan melalui wawancara dan observasi kemudian membandingkan dengan teori yang telah ada. Pada penelitian ini teori yang akan digunakan sebagai pembanding yaitu proses pelatihan peserta diklat.

1. Program materi pelatihan

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang bisa meningkatkan kreatifitas, *knowledge*, *skill*, dan cara berpikir seseorang karena ada yang mendorong dari kebiasaan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan teori Rivai dan Simamora yang mengemukakan bahwa pelatihan adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi.⁹⁵ Dengan adanya program pelatihan dan pembinaan yang diterapkan oleh organisasi FOSI Surabaya, diharapkan bisa mengubah tingkah laku peserta diklat mulai dari pola pikir maupun tindakan. Program yang diterapkan bertujuan untuk meningkatkan spiritual dalam menjalani kehidupan dan juga meningkatkan intelektual dalam berfikir.⁹⁶

Pelatihan merupakan suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran peserta diklat. Secara konkret perubahan tingkah laku itu berbentuk peningkatan kemampuan sasaran peserta

⁹⁵ Malayu, S.P Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 84-85.

⁹⁶ Hasil wawancara dengan ustadz Sujarwa selaku PPK FOSI Surabaya pada hari Kamis 7 Desember 2016.

diklat. Kemampuan ini mencakup kemampuan kognitif yang meliputi kemampuan mengikat, memahami, dan menganalisis suatu permasalahan. Kemampuan afektif untuk meningkatkan perasaan, nilai dan sikap dalam berinteraksi. Sedangkan psikomotor untuk menggerakkan anggota tubuh dalam menjalankan aktivitas.⁹⁷

Apabila dilihat dari pendekatan sistem, maka proses pelatihan dan pendidikan itu terdiri dari dari *input* (sasran diklat) dan *output* (perubahan perilaku). Pendekatan lain mengatakan bahwa fasilitas, tenaga pengajar atau instruktur, alat bantu pelatihan, metode pengajaran itu digolongkan menjadi sumber daya yang terdiri dari 4M yaitu *man. money, materiil, dan methods*.⁹⁸ Dari keempat pendekatan tersebut harus dipahami oleh setiap organisasi yang akan melakukan pelatihan. Jika tidak terpenuhi akan menjadi suatu permasalahan yang menyebabkan kurang maksimalnya proses pelatihan yang dilaksanakan.

Organisasi FOSI Surabaya mempunyai beberapa program pelatihan seperti program pelatihan *Spiritual Motivation Buiding* fl,2,3 (forum 1-2-3), program pelatihan *Quantum Learning*, program pelatihan *Personality Plus*, program pelatihan *Smart Parenting*, dan program pelatihan Mumtaz.⁹⁹ Dari beberapa program tersebut yang sering dilaksanakan yaitu program pelatihan *Spiritual Motivation Buiding* fl,2,3 (forum 1-2-3) merupakan program kegiatan yang bertujuan untuk

⁹⁷ Meldona dan Siswanto, 2012, *Perencanaan Tenaga Kerja*, UIN-Maliki Press, Malang, hal. 222.

⁹⁸ Soekidjo Notoatmojo, 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, hal. 29.

⁹⁹ Hasil wawancara dengan ustadz Rahmat selaku ketua Tanfidziah FOSI Surabaya pada hari Kamis 22 Desember 2016.

meningkatkan spiritual keagamaan yang selama ini masih naik-turun karena pengaruh lingkungan. Sebagai generasi pemuda bangsa seharusnya menanamkan jiwa religius pada para pemuda dalam meneruskan dakwah ke semua orang. Selain meningkat nilai jiwa spiritual juga meningkatkan jiwa kepemimpinan berintelektual karena dimasa modern ini banyak persaingan lewat pemikiran.

Pelatihan diatas mempunyai silabus atau kurikulum dalam penyampaian materi pelatihan sampai pembinaan, sehingga mempunyai sasaran yang jelas yang ingin dicapai oleh organisasi FOSI Surabaya sesuai teori pelatihan. Hal ini sesuai dengan teori Meldona yang mengatakan silabus atau kurikulum itu harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya agar jelas sasaran dari pengembangan itu optimal.¹⁰⁰ Maksud ditetapkannya kurikulum materi terhadap pelatihan dan pembinaan supaya jelas arah tujuan yang diinginkan oleh organisasi FOSI Surabaya.

Dalam pelatihan *Spiritual Motivation Buiding* f1,2,3 (forum 1-2-3) diadakan selama tiga hari dua malam. Setelah melakukan pelatihan ada tahap selanjutnya yaitu pembinaan selama dua semester atau satu tahun baik itu pembinaan f1,f2, dan f3. Hal tersebut sesuai dengna teori pengembangan. Dengan kata lain materi yang akan disampaikan baik dalam pelatihan dan pembinaan sudah tertata dengan sistematis karena materi yang disampaikan saling berkaitan dan berkesinambungan.

¹⁰⁰ Meldona dan Siswanto, 2012, *Perencanaan Tenaga Kerja*, UIN-Maliki Press, Malang, hal. 239.

Quantum Learning merupakan pelatihan yang berguna dalam meningkatkan keefektifan belajar. Proses pembelajarannya yang ada di dalamnya ada loncatan-loncatan yang tidak biasa. Dalam filosofi lain mengaktifkan otak kanan untuk membantu otak kiri. Dalam pelatihan quantum learning para peserta diklat akan diajak belajar dalam suasana yang lebih nyaman dan menyenangkan. Hal tersebut sesuai dengan teori Bobbi De Porter tentang *Quantum Learning*, yaitu teori *suggestologi*. teknik memperkuat hafalan, teknik permainan, rancangan TANDUR (Tumbuhkan-Alami-Namai-Demonstrasikan-Ulangi-Rayakan), dan model keberhasilan belajar.¹⁰¹

Tanpa disadari manusia memiliki potensi yang sangat luar biasa yang terpendam dalam dirinya. Untuk memunculkan potensi tersebut perlu daya tarik yang bisa mengeluarkan potensi tersebut. Dengan *Quantum Learning* peserta diajak untuk berpikir cepat dengan mengaktifkan otak kanan dalam belajar. Pembelajaran *Quantum Learning* mencakup *speed reading*, *super memory*, *mind mapping* yang mampu menciptakan interaksi dan keaktifan peserta diklat karena pembelajarannya menggunakan percepatan atau loncatan-loncatan dalam berfikir. Sehingga kemampuan dan potensi peserta diklat dapat berkembang. pada akhirnya mampu meningkatkan prestasi dalam belajar maupun bekerja yang selama ini dirasa belum menemukan metoda yang

¹⁰¹ Hidayat, Jurnal Saung Guru. Vol. 1 No.2. hal. 69

tepat dalam menghilangkan hambatan dalam belajar melalui penggunaan cara dan alat yang tepat.

Progam pelatihan mumtaaz merupakan progam yang bertujuan untuk mengenal kalam Allah SWT. Para peserta diajarkan bahasa arab mulai dari nahwu shorof untuk memahami makna Al-Qur'an secara perkata. Adapun materi yang diajarkan pada mumta 1 terkait dengan fi'il, isim, dan huruf beserta contoh-contohnya. Sedangkan materi yang diajarkan pada mumtaaz 2 yaitu Jumlah ismiyah dan jumlah fi'liyah untuk mengartikan kitab kuning. Dalam pengajarannya menggunakan syair yang dibaca secara berulang-ulang untuk mencetak satu pola ke dalam memori otak sehingga mudah dalam menghafal materi. Hal tersebut sesuai dengan prinsip pembelajaran dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif karena mengandung unsur partisipasi, pengulangan, relevansi, pengalihan, dan transfer.¹⁰² Waktu pelatihan dan pembinaan sudah ditentukan, sehingga tidak mengalami benturan saat proses pelaksanaan kegiatan yang lain seperti yang dikatakan ustadz Sutikno.¹⁰³

“Kalau Mumtas 1 standart dari Mumtaaz sendiri kita perlukan waktu 2 hari, jadi biasanya kita mengadakan pelatihan hari sabtu mulai jam 09.00 – 16.00 Wib pagi kemudian minggu sama mulai jam 09.00 – 16.00 Wib sore itu ya kalau Mumtaaz 1. Karna 2 hari waktunya terlalu pendek maka kita mengadakan tambahan waktu untuk pembinaan. Jadi setelah materi 2 hari kita mengadakan pembinaan minimal 5 kali jadi untuk memantapkan biar Mumtaaz 1 benar-benar dipahami oleh peserta. Jadi waktu yang dibutuhkan 5 kali pertemuan kira-kira satu pertemuan sekitar 2 jam.an. sedangkan Mumtaaz 2 selama ini kita mengadakan selama 4 hari,

¹⁰² Meldona dan Siswanto, 2012, *Perencanaan Tenaga Kerja*, UIN-Maliki Press, Malang, hal. 233.

¹⁰³ Hasil wawancara dengan ustadz Sutikno selaku instruktur mumtaaz di FOSI Surabaya pada hari Selasa 20 Desember 2016.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

ngge 4 hari pelatihan sabtu-minggu kemudian sabtu-minggu biasanya seperti itu.”

Pelatihan mumtaaz 1 dilaksanakan dalam waktu dua hari pada hari sabtu dan ahad mulai pukul 09.00 – 16.00 Wib. Kemudian untuk mengikuti pelatihan tahap selanjutnya yaitu mumtaaz 2 ada pembinaan selama 5 kali pertemuan setiap minggu. Setiap melakukan kegiatan pengurus organisasi FOSI selalu melakukan pengawasan terhadap peserta diklat untuk memastikan apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan ketika merencanakan pelatihan. Program pelatihan tersebut untuk membantu para peserta diklat untuk mengubah pola pikir dan tingkah laku yang lebih agamis mengenal kepada sang pencipta.

2. Metoda pelatihan

Dalam metode pengajaran banyak beberapa cara yang bisa digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digunakan dalam penyampaian materi seperti *Brainstorming*, ceramah kelas dan diskusi, simulasi, *manajemen game (outdoor activity)*, dan presentasi. Metode tersebut dibagi menjadi 2 yaitu didaktik dan sokratik. Metoda didaktik menitik beratkan bahwa pendidikan yang aktif, sedangkan pihak sasaran pendidikan tidak diberi kesempatan untuk aktif. Sedangkan metoda sokratik menjamin adanya komunikasi dua arah antara pendidikan dan sasaran pendidikan.¹⁰⁴ Dari metode tersebut instruktur melatih peserta diklat untuk berfikir seperti yang di utarakan oleh ustadz Sujarwa sebagai berikut.

¹⁰⁴ Soekidjo Notoatmojo, 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, hal. 57.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

“Kita lebih banyak menggugat paradigma orang berfikir atau istilahnya brainstorming bukan brainwashing, brainstorming itu lebih banyak bagaimana kita mengumpulkan pendapat-pendapat yang ada kemudian kita bahas disitu terus kita gali potensi peserta sampai berfikirnya mereka itu dari mulai tidak suka baca menjadi suka membaca. Kita juga menggunakan diskusi jadi tidak oneway tapi lebih banyak dua arah antara peserta dan pemateri..”¹⁰⁵

Jika otak tidak diperintah untuk berfikir, maka fikiran yang terpendam tidak akan bisa keluar. Untuk mengeluarkan fikiran yang tersimpan perlu pancingan dari seorang instruktur. Sehingga dalam forum terciptanya interaksi antara instruktur dengan peserta diklat dengan demikian proses diskusi akan berjalan lancar.

3. Fasilitas, sarana dan prasarana

Alat media atau peraga yang selalu digunakan oleh organisasi FOSI Surabaya dalam pengajaran pelatihan dan pengembangan yaitu LCD dan laptop. Media tersebut sangat membantu instruktur dalam penyampaian materi. Materi yang disajikan dalam bentuk power point dan dilengkapi dengan gambar animasi, lagu dan lain sebagainya untuk memudahkan peserta diklat memahami materi yang disampaikan oleh instruktur. Alat peraga atau “AVA” sangat menolong dalam penyampaian bahan pengajaran. Karena ada suatu prinsip bahwa makin banyak alat yang digunakan untuk memahami sesuatu, semakin mempermudah proses penerimaan/pemahaman. Seperti pepatah Cina mengatakan: *If I hear I forget, If I see I remember, If I do I know.*¹⁰⁶ Mereka akan bersemangat

¹⁰⁵ Hasil wawancara dengan ustadz Sujarwa selaku PPK FOSI Surabaya pada hari Kamis 7 Desember 2016.

¹⁰⁶ Soekidjo Notoatmojo, 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, hal. 57.

dalam pembelajaran dan fokus terhadap materi yang disampaikan oleh instruktur. Untuk peserta siapapun boleh ikut mulai dari SMP, SMA, mahasiswa, guru, dosen, dan karyawan asalkan sudah memenuhi persyaratan yang sudah ditetapkan oleh pengurus FOSI Surabaya. Dalam hal ini karena program pelatihan yang diterapkan berbeda, maka materi yang akan disampaikan juga berbeda.

4. Hambatan dan solusi saat proses pelatihan

Berdasarkan hasil data yang disajikan di atas, maka terdapat beberapa faktor hambatan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh organisasi Forum Studi Islam (FOSI) Surabaya. Terkadang kegiatan yang sedang berjalan tidak semuanya berjalan dengan lancar. Ada saja suatu permasalahan yang timbul baik sebelum proses pelatihan maupun saat pembinaan. Kendala-kendala yang sering terjadi berkaitan dengan peserta, instruktur, fasilitas pelatihan dan pengembangan, kurikulum, dan alokasi dana.¹⁰⁷ Adapun faktor penghambat yang dialami oleh organisasi FOSI yaitu alokasi pendanaan, karena suatu pelatihan pasti sedikit banyak mengeluarkan uang untuk keperluan pelatihan yang akan dilakukan. Kemudian mengenai waktu dalam penyampaian materi di forum, karena terbatasnya waktu dengan materi yang begitu banyak sehingga materi yang disampaikan kepada peserta diklat tidak akan tuntas. Hasil yang diperoleh pun tidak akan maksimal karena terdapat materi yang harus disampaikan tetapi tidak

¹⁰⁷ Malayu, S.P Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 84-85.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

disampaikan seperti yang diungkapkan oleh ustadz Tukardi sebagai berikut:¹⁰⁸

“Ya Cuma itu aja waktu. maksudnya jika konsumen menyediakan waktu dibawah standar ideal kan gini kita nawarkan ideal apabila ketika menawarkan jumlah jam juga berbanding lurus bersesuaian dengan tarif misalnya waktunya 2 jam diisi upu speed reading yowes tapi ya tetap kita beri tahu idealnya 7 jam ketika anda nanti memanggil saya dalam waktu 2 jam berarti ada hal-hal yang harus tersampaikan tetapi tidak tersampaikan jangan kaget akan mempengaruhi hasil nantinya”.

Dari penjelasan di atas sudah bisa mengambil kesimpulan, bahwa waktu sangat mempengaruhi dalam penyampaian materi yang diberikan oleh instruktur. Peran instruktur dan reaksi peserta diklat juga bisa mempengaruhi jalannya proses pelatihan. Tanpa adanya komunikasi timbal-balik membuat suasana forum menjadi monoton dan membosankan. Dari masalah tersebut bisa mengambil pendekatan presentasi video dengan menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi, tetapi partisipasi, umpan balik, transfer dan repetisi sangat rendah. Umpan balik dan partisipasi dapat meningkatkan adanya diskusi selama diforum.¹⁰⁹ Setelah selesai pelatihan ada program tindak lanjut yaitu pembinaan yang sudah ditawarkan kepada peserta diklat. Ketika peserta diklat menyetujui kesepakatan tersebut kemudian kurikulumnya ditetapkan agar jelas tujuan yang ingin dicapai dalam pembinaan. Hal tersebut sesuai dengan teori proses pengembangan. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran,

¹⁰⁸ Hasil wawancara dengan ustadz Tukardi selaku instruktur *Quantum Learning* pada hari Minggu 18 Desember 2016.

¹⁰⁹ Meldona dan Siswanto, 2012, *Perencanaan Tenaga Kerja*, UIN-Maliki Press, Malang, hal. 239.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

dan sistem evaluasinya agar jelas sasaran dari pengembangan itu optimal.¹¹⁰

Dalam proses pembinaan tidak selamanya bisa berjalan dengan lancar adakalanya dari faktor instruktur ada kesibukan yang tidak bisa ditinggalkan dan juga dari faktor peserta diklat karena benturan dengan aktivitas lain. Maka dari itu pengurus organisasi FOSI Surabaya langsung mencari solusi dengan mengganti instruktur yang lain untuk mengisi pembinaan. Hal ini sesuai dengan teori pelatihan tindakan (*Action Learning*) yaitu pelatihan yang terjadi dalam kelompok kecil yang berusaha mencari solusi masalah nyata yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan, dibantu oleh fasilitator (dari luar atau dalam organisasi atau perusahaan).¹¹¹ Namun semua itu bisa teratasi dengan baik dan proses pembinaan pun tetap berjalan.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

¹¹⁰ Malayu Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hal. 74.

¹¹¹ Meldona dan Siswanto, 2012, *Perencanaan Tenaga Kerja*, UIN-Maliki Press, Malang, hal. 239

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

BAB V

KESIMPULAN

A. Simpulan

Dari data yang diperoleh dari lapangan serta menganalisa pada bab sebelumnya, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Program kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi FOSI Surabaya meliputi: Program pelatihan *Spiritual Motivation Building* F1, F2, F3 (forum 1-2-3), Program pelatihan *Quantum Learning (Speed Reading, Mind Mapping, Super Memory)*, dan Program pelatihan Mumtaz 1 dan Mumtaz 2.
2. Metode pelatihan dan pembinaan dalam penyampaian materi berupa *brainstorming*, ceramah kelas dan diskusi, simulasi, *management game*, dan presentasi.
3. Media atau alat peraga yang digunakan untuk membantu instruktur dalam penyampaian materi berupa LCD, proyektor, sound, dan team outbound yang disesuaikan dengan kondisi pelatihan.
4. Sasaran atau obyek penelitian berbeda-beda sesuai dengan program pelatihan.
5. Faktor penghambat saat proses pelatihan di organisasi Forum Studi Islam (FOSI) Surabaya diantaranya : alokasi pendanaan atau biaya, terbatasnya waktu pelatihan, dan reaksi peserta diklat saat proses pelatihan dan pembinaan.

B. Saran (Rekomendasi)

Berdasarkan hasil penelitian di atas dan beberapa temuan fakta dilapangan, maka peneliti memiliki beberapa saran sebagai berikut:

1. Progam pelatihan dan pembinaan hendanya digunakan sebagai rujukan organisasi lain dalam membentuk pemuda Islam yang religius dalam mengembangkan dakwah serta berintelektual.
2. Hendaknya setelah mengikuti progam pelatihan ada monitoring terhadap peserta diklat. Sehingga apa yang masih kurang dalam selama pelatihan bisa dituntaskan saat pembinaan berlangsung.
3. Progam pelatihan dan pembinaan yang diterapkan FOSJ sangat baik sebagai panutan organisasi-organisasi lain dalam menciptakan generasi pemuda yang menegakkan agama Islam serta meningkatkan skill atau keterampilan.
4. Progam pelatihan dan pembinaan tidak hanya dilakukan pada organisasi ini saja melainkan pada orgnisasi lain atau lembaga-lembaga sosial dan pendidikan untuk mengembangkan dakwah Islam.

C. Keterbatasan peneliti

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam melakukan penelitian. Ada beberapa faktor yang tidak bisa dihindari baik faktor internal maupun eksternal. Dalam pelaksanaan penelitian pada umumnya berjalan dengan lancar walaupun terdapat kendala saat pencarian data dilapangan. Adapun kendala yang dialami seperti terbatasnya waktu ketika melakukan

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

wawancara kepada narasumber karna ada kesibukan kerja, kurangnya dalam menggali informasi kepada narasumber, dan penguasaan teori yang kurang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan. Masih banyak hal yang perlu digali lebih mendalam lagi mengenai hambatan yang terjadi saat pelatihan dan pengembangan. Maka dari itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penelitian. Peneliti berharap agar Allah SWT memberi balasan yang sepadan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penelitian.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suhartini. 1989. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bungin, Burhan. 2001. *Metodelogi Penelitian Sosial*. Surabaya: Airlangga University
- Fahreza Risky Amalia. 2015. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Etos Kerja pada PT. Bank Panin Syariah*. Skripsi. jurusan Ekonomi Syariah Fakulta Ekonomi dan Bisnis UIN Sunan Ampel Surabaya
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Salemba Humanika
- Ismail, Iriani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Lembaga Penelitian Fakultas Pertanian UNIBRAW
- Indah Sri Astining Asri. 2013. *Tinjauan Pelaksanaan Progam Diklat Prajabata Karyawan pada Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) 1 Lembaga Administrasi Negara (LAN) Bandung*. Skripsi. Fakultas Bisnis dan Manajemen. Universitas Widyatama
- Mangkuprawira, Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mardalis, 1995. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press
- Moleong, Lexy J. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosydakarya

Muhammad Koharudin, 2014, *Analisis peningkatan manajemen sumber daya insani melalui pelatihan dan pengembangan karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya*”, Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Nawawi, Ismail. 2010. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Dwiputra Pustaka Jaya

Nur Laili Khamidah, 2014, “*Sistem Pengembangan Organisasi (Organizational Development) Pada Organisasi Dakwah (Studi Kasus Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam At-Taqwa Kramat Jugu-Taman-Sidoarjo*”, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.

Prabu Mangkunegara, Anwar. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama

Siti Hasanatut Tholibah Al Qurratul Aini, 2016, “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Talenta Di Pondok Pesantren Al-Jihad Surabaya*”, Skripsi, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.

Sugino. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

T.Sirait, Justin. 2006. *Memahami aspek-aspek pengelolaan SDM*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana