POLA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENCETAK SANTRI SEBAGAI *TRAINER* DI PESANTREN TERBUKA FIKRUL MUSTANIR WARU SIDOARJO

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ilmu Sosial Islam (S.Sos.I)

KEMENTERIAN AGAMA PERPUSTAKAAN IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA

PERPUSTAKAAN
IAIN SUNAN AMPEL SURABAYA
KLAS K D-2010 009 MD
No. REG : D-2010 / MD / 009
ASAL BUKU :
TANGGAL :

Oleh:
NUR KHOIRUM MAF'ULA
NIM: B04205022

CAP INDELANG
8439407-5953789

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS DAKWAH
JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH

2010

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh Nur Khoirum Maf'ula ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 2 Juli 2010

Pembimbing

A. Khairul Hakim, S.Ag., M.Si
NIP: 197512302003121001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh Nur Khoirum Maf'ula ini telah dipertahankan
di depan tim penguji skripsi
Surabaya, 12 Juli 2010

Mengesahkan,
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Fakultas Dakwah

Dekan,

Dr. Aswadi, M.Ag
NIP. 196004121994031001

Ketua,

A.Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP. 197512302003121001

Sekretaris,

Drs. Samsul Anam, MM
NIP. 196803072008011017

Penguji I,

Drs. H. Isa Anshori, M.Si
NIP. 197508182000031002

Penguji II,

Drs. H. M. Sja'roni, M.Ag
NIP. 194508131967121001

ABSTRAK

Nur Khoirum Maf'ula, NIM. B04205022, 2010. Pola Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Mencetak Santri sebagai *Trainer* di Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir Waru Sidoarjo. Skripsi Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Pendidikan dan Pelatihan, *Trainer*

Permasalahan yang dikaji dalam skripsi ini adalah bagaimana pola pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir dalam mencetak santrinya sebagai *trainer*. Adapun tujuannya yaitu untuk mengetahui dan memahami gambaran pola pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam mencetak santri sebagai *trainer*.

Untuk menjawab permasalahan tersebut secara menyeluruh dan mendalam, dalam penelitian ini digunakan metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang berguna untuk memberikan fakta dan data mengenai gambaran pola pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan pesantren tersebut. Adapun pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan observasi, interview, dan penulusuran dokumentasi. Sedangkan untuk memahami data secara sistematis, maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif dengan mengikuti konsep yang diberikan Miles dan Huberman serta untuk mengecek keabsahan data yang diperoleh, peneliti menggunakan metode perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, dan triangulasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir dalam mencetak santrinya sebagai *trainer* meliputi (a) kurikulum dengan jenjang pendidikan dan pelatihan selama 6 bulan, (b) metode pengajaran dengan penyampaian (*khithab*) dan penerimaan (*talaqqiy*) pemikiran dari mentor kepada para santri dengan menggunakan cara presentasi, diskusi, *problem solving*, simulasi, dan *outdoor activity*, (c) media pengajarannya menggunakan laptop dan LCD serta beberapa media yang disesuaikan dengan kondisi pelatihan, (d) referensi yang dijadikan panduan adalah buku-buku yang berkaitan dengan motivasi, pengembangan diri, ke-Islaman, dan teknik-teknik yang berkaitan dengan *trainer*, (e) *Content* materi yang dijadikan sebagai bahan pengajarannya meliputi materi-materi yang berkaitan dengan usaha untuk membentuk kekuatan (pimpin keyakinan), melejitkan kekuatan (pimpin aksi), serta menjaga kesucian aksi (pimpin pekerti), (f) evaluasi yang digunakan adalah evaluasi formatif dan evaluasi sumatif dalam bentuk pertanyaan, penugasan, dan praktek lapangan.

Peneliti berharap dari hasil penelitian ini, baik pembaca maupun civitas akademika dapat menjadikan pola pendidikan dan pelatihan yang diterapkan Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir sebagai rujukan maupun inspirasi untuk membentuk generasi Islam agar mampu menjadi *trainer* atau individu yang berpengaruh dalam rangka mengemban dakwah Islam sebagai *rahmatan lil 'alamin*. Adapun untuk pihak pesantren, supaya lebih meningkatkan kualitasnya sehingga akan nampak eksistensinya di tengah-tengah masyarakat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI iii
MOTTO iv
PERSEMBAHAN v
KATA PENGANTAR vi
ABSTRAK viii
DAFTAR ISI ix

BAB : PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 7
E. Definisi Konsep 8
F. Sistematika Pembahasan 11

BAB II : KERANGKA TEORITIK
A. Kajian Pustaka 13
1. Tinjauan Tentang Pengembangan SDM 13
2. Tinjauan Tentang Pola Pendidikan dan Pelatihan dalam Pengembangan SDM 22
3. Tinjauan Tentang *Trainer* 39
B. Kajian Teoretik 43
C. Penelitian Terdahulu yang Relevan 45

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 48
B. Subyek Penelitian 50
C. Jenis dan Sumber Data 51
D. Tahap-Tahap Penelitian 54
E. Teknik Pengumpulan Data 58
F. Teknik Analisis Data 61
G. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data 63

BAB IV : PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Setting Penelitian 65
B. Penyajian Data 76
C. Analisis Data 103
D. Pembahasan 116

BAB V : PENUTUP

A. Simpulan 124
B. Saran 125

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah faktor pertama yang harus diperhatikan dalam setiap organisasi. Ia merupakan aset termahal dan terpenting. Manusia dapat diibaratkan sebagai urat nadi kehidupan dari sebuah organisasi, karena eksistensi sebuah organisasi ditentukan oleh faktor manusia yang mendukungnya.

Allah SWT telah memberikan potensi kehidupan pada manusia yang terdiri dari naluri-naluri, kebutuhan jasmani, dan akal.[1] Potensi yang ada pada diri manusia juga dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia. Dalam wikipedia, sumber daya manusia (SDM) diartikan sebagai potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan[2]. Dengan demikian, SDM merupakan kemampuan yang dimiliki oleh manusia baik yang tampak maupun yang belum tampak. Sumber daya yang telah tampak agar selalu diasah, sedangkan sumber daya yang belum tampak harus segera digali sehingga dapat dirasakan manfaatnya kelak.

---

[1] Muhammad Husain Abdullah, *Mafahim Islamiyah: Menajamkan Pemahaman Islam* (Bangil: Al-Izzah, 2002), hal.11.
[2] http://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia, diakses 8 November 2009.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sebagai seorang muslim sudah seharusnya memiliki kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai tanda syukur atas nikmat yang telah diberikan Allah SWT kepada setiap hambanya. Diantara usaha atau proses untuk meningkatkan SDM adalah dengan melakukan pengembangan terhadap SDM tersebut. Pengembangan SDM adalah usaha yang dilakukan secara sadar, terencana, dan sistematis untuk memperbaiki hidup masyarakat disegala aspek.[3] Sedangkan maksud dari pengembangan SDM menurut Soekidjo Notoatmodjo dibagi menjadi dua yakni secara makro dan secara mikro. Secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan disini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan SDM. Sedangkan secara mikro diartikan sebagai proses perencanaan, pendidikan dan pelatihan, serta pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimum. Hasil ini dapat berupa jasa maupun benda atau uang. Dari batasan ini dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan SDM itu terdiri dari perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education and training*), serta pengelolaan (*management*).[4]

Dalam proses pengembangan SDM pun tidak lepas dari pedoman, cara, model atau yang biasa disebut sebagai pola. Pola pengembangan SDM ini bergantung pada karakter organisasi atau lembaga yang bersangkutan. Salah satu kegiatan yang sangat penting sebagai upaya

[3] Asmuni Syukir, *Dasar-Dasar Strategi Dakwah Islam* (Surabaya : Al-Ikhlas, 1993), hal. 51.
[4] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta,1992), hal. 4-5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengembangan SDM dari aspek kemampuan intelektual, kepribadian, maupun *skill* adalah pendidikan dan pelatihan (*education and training*). Dengan demikian, pola pendidikan dan pelatihan yang diterapkan oleh suatu organisasi atau lembaga merupakan hal yang sangat penting, karena tidak hanya membawa keuntungan bagi personil itu sendiri tetapi juga bagi organisasi yang bersangkutan.

Di setiap kegiatan baik dalam suatu organisasi *profit* maupun *non profit*, SDM merupakan sumber daya yang memegang peranan sangat penting. Salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang SDM. Alasan yang sangat fundamental untuk mengatakan demikian ialah bahwa untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun menjawab tantangan masa depan, pengembangan SDM merupakan keharusan mutlak.[5] Jadi, pengembangan SDM bukan hanya program penting yang dilakukan oleh organisasi *profit* saja, tetapi organisasi *non profit* pun perlu melakukan pengembangan SDM sebagaimana lembaga pendidikan seperti pesantren.

Pesantren merupakan salah satu bentuk lembaga pendidikan yang memiliki pola pendidikan dan pelatihan yang khas dibandingkan dengan lembaga pendidikan yang lain seperti sekolahan, LBB (lembaga bimbingan belajar), dan lain-lain. Selain itu pesantren termasuk lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia. Pesantren terdiri dari berbagai individu yang berupaya untuk memenuhi kebutuhannya, dengan

[5] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2000), hal. 182.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menunjukkan peran dan fungsinya masing-masing. Pengembangan SDM di pesantren juga diharapkan bisa memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek). Dengan kemampuan kader-kader pesantren yang meningkat, maka akan meningkat pula pemenuhan kebutuhan mereka.[6]

Berbicara tentang pesantren, mayoritas orang akan berfikir tentang sebuah lembaga pendidikan agama yang identik dengan keberadaan pondok atau asrama, kyai dan santri, ilmu-ilmu agama seperti kitab kuning dibaca, dihafal dan dikaji. Namun dengan adanya pengaruh globalisasi saat ini, maka bentuk atau jenis pesantren bisa bermacam-macam bahkan tidak sedikit pesantren yang memiliki keunikan baik dari segi karakter santri, substansi yang diajarkan, maupun metodenya. Di antara pesantren yang memiliki keunikan adalah Pesantren Metal yang terletak di Jl. Raya Rejoso - Pasuruan - Jawa Timur. Pesantren ini berbeda dengan pesantren lain yang ada. Perbedaannya terletak pada asal para santrinya, di "Metal" ini santrinya berasal dari pemuda-pemuda yang putus sekolah, mantan pemakai narkoba, anak jalanan, orang-orang "gila" yang diambil dari jalanan di kota Pasuruan dan sekitarnya, bayi-bayi yang diterlantarkan oleh orangtuanya, manula yang tidak mempunyai keluarga sama sekali.[7] Ada juga pesantren yang beralamat di Notoyudan RT II/1294 RT 85 RW 24 Jogjakarta, ini pesantren yang unik. Pesantren ini adalah pesantren yang

---

[6] A. Halim, Rr. Suhartini, M. Choirul Arif, A. Sunarto AS, (*eds.*), *Manajemen Pesantren* (Yogyakarta : Pustaka Pesantren, 2005), hal. 5.

[7] Khoirul Ulum, *Pesantren "Metal" Pasuruan* (http://khoirul.sunan-ampel.ac.id/?page_id=35, diakses 23 Desember 2009)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dikhususkan untuk waria.[8] Selain itu, masih banyak pesantren-pesantren lain yang memiliki keunikan sebagai akibat pengaruh era globalisasi.

Begitu halnya dengan pesantren yang berada di Jl. S. Parman IVA No. 8 Waru Sidoarjo. Pesantren ini memiliki keunikan atau ciri khas baik dari segi bentuk lembaga maupun pola pengembangan SDMnya dengan mengatasnamakan sebagai Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir. Pesantren tersebut tidak dikatakan sebagai pondok karena santrinya tidak menetap, melainkan hanya satu minggu sekali untuk kajian rutinnya. Selain itu, santrinya yang ada di berbagai kota tidak harus hadir di tempat, melainkan bisa *online* melalui *face book*, *e-mail*, ataupun *chatting*. Sehingga pesantren ini dinamakan sebagai pesantren terbuka.[9]

Pesantren tersebut didirikan oleh Ustadz N. Faqih Syarif H yang berawal dari keinginan beliau untuk senantiasa menebarkan epos (energi positif) kepada setiap orang. Mengingat diera globalisasi saat ini banyak organisasi, instansi, maupun individu yang berupaya untuk meningkatkan kualitas diri dari aspek kemampuan inteletual, *skill* maupun kepribadian. Upaya semacam ini, tidak cukup didapatkan melalui dunia akademisi namun mereka juga membutuhkan *training-training* untuk pengembangan SDM mereka. Aktivitas *training* saat ini menjadi suatu keniscayaan bagi setiap organisasi, instansi, maupun individu, apalagi di tengah dinamika kompetisi dan inovasi baru yang terus berpacu dengan waktu. Mereka

---

[8] Bocahmiring, *Pesantren Unik Dari Jogja* (http://bocahmiring.com/log/tag/pesantren-waria/, diakses 23 Desember 2009)

[9] Wawancara dengan Ustadz Faqih selaku pengasuh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir pada tanggal 23 Oktober 2009.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang tidak memberikan perhatian pada dunia *training* pastilah akan dilibas oleh kompetitor yang terus menggurita.[10] Dengan demikian, menjadi suatu keniscayaan pula bahwa saat ini banyak dibutuhkan *trainer-trainer* handal yang mampu memenuhi kebutuhan mereka.

Hal ini tepat sekali dengan tujuan didirikannya Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir. Tujuan Ustadz Faqih selaku pendiri sekaligus pengasuh pesantren ini, adalah untuk mencetak santri-santrinya sebagai *trainer* muslim yang memiliki ketakwaan yang tinggi dan memiliki kemampuan berwirausaha secara mandiri. Sebagaimana aktivitas yang beliau geluti saat ini yaitu sebagai *trainer*, beliau juga membimbing santrinya agar mampu menjadi *motivator, public speaker* serta penulis baik penulis buku, novel, cerpen, maupun artikel-artikel khususnya tentang motivasi dan pengembangan diri.[11]

Sebagaimana pengamatan penulis, Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir ini memiliki perbedaan dengan pesantren pada umumnya sehingga ada beberapa hal yang menarik untuk diteliti khususnya yang berkenaan dengan pengembangan SDM santri. Oleh karena itu penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul "Pola Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Mencetak Santri sebagai *Trainer* di Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir Waru Sidoarjo". Dalam hal ini penulis akan memfokuskan penelitian pada pola pendidikan dan pelatihan yang diterapkan pada santri yang akan dicetak sebagai *trainer.*

---

[10] A gus Suryana, *Panduan Praktis Mengelola Pelatihan* (Jakarta : Edsa Mahkota, 2006), hal. vi.
[11] Wawancara dengan Ustadz Faqih selaku pengasuh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir pada tanggal 23 Oktober 2009.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pola pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir dalam mencetak santrinya sebagai *trainer*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran pola pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan Tesantren Terbuka Fikrul Mustanir dalam mencetak santrinya sebagai *trainer.*

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan landasan dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkenaan dengan pengembangan SDM serta mengenai khazanah keilmuan yang berhubungan dengan pola pendidikan dan pelatihan SDM.

2. Secara Praktis

   a. Peneliti dapat menambah cakrawala keilmuan tentang penelitian dalam bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara lebih mendalam.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan dapat menambah bahan bacaan dan referensi bagi Jurusan Manajemen Dakwah (MD) khususnya dan Fakultas Dakwah pada umumnya.

c. Penelitian ini di harapkan menjadi masukan dan referensi yang sangat berarti baik bagi pihak pengasuh pesantren terbuka fikrul mustanir maupun pihak lain dari lembaga-lembaga yang sejenis.

E. Definisi Konsep

Untuk mencegah adanya kesalahan persepsi dalam memahami judul penelitian, maka perlu dijelaskan konsepsi teoritis tentang judul yang diangkat dalam penelitian ini yaitu "Pola Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Mencetak Santri sebagai *Trainer* di Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir Waru Sidoarjo .

Di sini akan dijelaskan konsep dari beberapa istilah kata sebagai berikut:

1. Pola Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

   Pola adalah bentuk atau model yang bisa dipakai untuk membuat atau untuk menghasilkan suatu atau bagian dari sesuatu.[12] Dalam kamus ilmiah, pola diartikan sebagai model, contoh, pedoman (rancangan), dasar kerja.[13]

   Pengembangan sumber daya manusia secara mikro diartikan sebagai proses perencanaan, pendidikan dan pelatihan, serta

[12] http://id.wikipedia.org/wiki/Pola, diakses 8 November 2009.
[13] Pius A Partanto & M.Dahlan Al Barry,*Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya : Arkola, 1994), hal. 605.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimum.[14]

Dari pengertian di atas, penulis dapat memahami bahwa pola pengembangan SDM yang dimaksud adalah pedoman untuk melaksanakan serangkaian aktivitas yang dimulai dari perencanaan, pendidikan dan pelatihan, serta pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimum. Adapun pola pengembangan SDM yang diterapkan oleh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir memiliki fungsi sebagai sarana pengembangan diri dan aktualisasi potensi santri. Berdasarkan aspek kemampuan intelektual, kepribadian, dan *skill*, maka aspek pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada santri merupakan proses yang sangat penting dalam pengembangan SDM. Dengan demikian, untuk mengetahui bagaimana pesantren tersebut mencetak santrinya menjadi calon-calon trainer, maka penulis menetapkan pola pendidikan dan pelatihan yang diterapkan pada santri sebagai fokus penelitian.

2. *Trainer*

Trainer merupakan orang yang membantu peserta pelatihan untuk menambah pengetahuan, mengubah perilaku menjadi lebih produktif, dan meningkatkan kecakapan serta keterampilan melalui pelatihan (*training*)[15].

---

[14] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta,1992), hal.5.

[15] http://antonaryana.byethost13.com/Mata Kuliah/pelatihan dan pengembangan/, diakses 15 November 2009.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kata *trainer* ini sebenarnya sudah tidak asing, apalagi bagi para akademisi. Akan tetapi perlu dikemukakan alasan penulis tidak menggunakan kata pelatih dalam judul penelitian ini. Dalam wikipedia ensiklopedia bebas, pelatih diartikan sebagai seseorang yang bertugas untuk mempersiapkan fisik dan mental olahragawan maupun kelompok olahragawan.[16] Secara teoritis, pelatih adalah orang yang memberikan latihan-latihan. Sedangkan latihan adalah salah satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu, misalnya: latihan menari, latihan naik sepeda, latihan baris berbaris, dan sebagainya.[17] Berdasarkan kedua pengertian di atas, maka kata pelatih bukanlah kata yang dimaksud oleh penulis atau kata yang kurang tepat apabila digunakan dalam penelitian ini. Jadi, penulis tidak menggunakan kata pelatih dalam judul penelitian ini melainkan menggunakan kata *trainer*.

Setiap *trainer* pasti memiliki spesifikasi materi tertentu yang akan disampaikan. Adakalanya tentang *motivation*, *spiritual quotient, financial quotient, political quotient, quantum learning,* dan lain-lain. Adapun yang dimaksudkan di sini bukan sekedar mencetak *trainer* yang memiliki spesifikasi tertentu sebagaimana pernyataan di atas, tetapi *trainer* yang memiliki nilai plus yaitu *trainer* ideologis yang

---

[16] http://id.wikipedia.org/wiki/Pelatih, diakses 8 November 2009.
[17] Ibid, hal. 27.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memiliki ketakwaan Islam yang tinggi sekaligus memiliki kemampuan berwirausaha secara mandiri.[18]

3. Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir

Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir merupakan sebuah lembaga pendidikan Islam yang berada di Jl. S. Parman IVA No. 8 Waru Sidoarjo. Pesantren ini tidak dikatakan sebagai pondok karena santrinya tidak menetap. Selain itu, santrinya yang ada di berbagai kota tidak harus hadir di tempat, melainkan bisa *online* melalui *face book*, *e-mail*, ataupun *chatting* sehingga dinamakan pesantren terbuka.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dalam pembahasan ini berikut adalah penjelasan tentang sistematika pembahasan dalam penelitian ini, yang terdiri dari:

BAB I : Berisi pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah tentang ketertarikan peneliti untuk mengangkat tema pola pendidikan dan pelatihan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep, dan sistematika pembahasan yang menguraikan tentang pelaporan hasil penelitian.

BAB II : Berisi kerangka teoretik yang meliputi kajian pustaka, kajian teoretik, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.

[18] Wawancara dengan Siti Farihatin, selaku santriwati Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir pada tanggal 5 November 2009.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III : Berisi metode penelitian yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian yakni pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif, subyek penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian yang digunakan di lapangan, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan teknik pemeriksaan keabsahan data.

BAB IV : Berisi tentang penyajian dan analisis data yang meliputi setting penelitian, penyajian data, analisis data, serta pembahasan yang berkaitan dengan pola pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir dalam mencetak santrinya sebagai trainer.

BAB V : Berisi penutup yang meliputi simpulan dari hasil penelitian yang menguraikan pokok atau inti penelitian tentang pola pendidikan dan pelatihan santri di Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir dan menguraikan saran yang ditujukan untuk mahasiswa, kepentingan ilmiah, peneliti, lembaga yang bersangkutan serta lembaga-lembaga yang sejenis.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KERANGKA TEORETIK

A. Kajian Pustaka

1. Tinjauan Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan SDM

Dalam wikipedia, sumber daya manusia (SDM) diartikan sebagai potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan[1]. Pendapat lain mengatakan SDM merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.[2]

Adapun istilah pengembangan menurut Hei Jrahman adalah usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan.[3] Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan

---

[1] http://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia.
[2] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hal. 241.
[3] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : BPFO, 1996), hal. 54.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.[4] Arti penting pengembangan bagi setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien.[5] Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli tentang pengembangan SDM sebagai berikut:

1) Menurut M. Manullang pengembangan SDM merupakan program yang khusus dirancang oleh suatu organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan memperbaiki sikapnya.[6]
2) Gauzali Saydam mengatakan bahwa pengembangan SDM merupakan kegiatan yang dilaksanakan agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka kerjakan.[7]
3) Menurut Hani Handoko *training* dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. *Training* menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Dilain pihak bila manajemen ingin

[4] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 68.
[5] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 197.
[6] M.Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2005), hal. 202.
[7] Gauzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Djambatan, 1996), hal. 496.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang, kegiatan ini disebut pengembangan SDM. Pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian.[8]

4) Sedangkan Soekidjo Notoatmodjo membagi pengertian pengembangan SDM menjadi dua yaitu secara makro dan secara mikro. Pengembangan SDM secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan di sini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Sedangkan pengembangan SDM secara mikro adalah suatu proses perencanaan, pendidikan dan pelatihan, serta pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimum. Hasil ini dapat berupa jasa maupun benda atau uang.[9]

b. Urgensinya Pengembangan SDM

Suatu organisasi atau lembaga hanya dapat berkembang dan terus hidup bilamana organisasi selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi, dan ilmu pengetahuan. Tantangan dan

---

[8] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFE, 1996), hal. 104.

[9] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta,1992), hal. 4-5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kesempatan bagi suatu organisasi baik dari dalam maupun dari luar, begitu rumit. Oleh karena itu, perusahaan (lembaga) harus dapat menyesuaikan tenaga kerjanya, khususnya dari segi kualitatifnya terhadap berbagai perubahan tersebut, dengan membekali tenaga kerjanya dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan melalui pengembangan tenaga kerja (SDM).[10]

Seperti dalam perusahaan, pengembangan SDM dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan (lembaga) yang sejenis. Setiap personel perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan *nonkarier* maupun *karier* bagi para karyawan melalui pelatihan dan pendidikan.[11]

Soekidjo Notoatmodjo berpendapat tentang urgensi pengembangan SDM bahwa manusia baik sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial pasti mempunyai berbagai macam kebutuhan, baik kebutuhan material atau kebendaan maupun kebutuhan non material. Sesuai dengan pendapat Abraham H. Maslow, kebutuhan manusia

[10] M Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, hal. 202.
[11] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 67.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diklasifikasikan kedalam tingkat-tingkatan kebutuhan. Yang selanjutnya disebut hirarki kebutuhan sebagaimana berikut :

1) Kebutuhan fisiologis
2) Kebutuhan akan jaminan keamanan
3) Kebutuhan yang bersifat sosial
4) Kebutuhan yang bersifat pengakuan atau penghargaan
5) Kebutuhan akan kesempatan mengembangkan diri

Dalam hal ini, pengembangan SDM mutlak dibutuhkan karena pada hakikatnya pengembangan SDM baik secara makro maupun mikro merupakan upaya untuk merealisir semua kebutuhan-kebutuhan menurut Maslow tersebut.[12]

c. Tujuan Pengembangan SDM

Setiap aktivitas pasti tidak lepas dari sebuah tujuan yang akan dicapai termasuk dalam hal pengembangan SDM. Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut :[13]

1) Produktivitas kerja

   Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill, human skill,* dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik.

2) Efisiensi

[12] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hal. 6-10.
[13] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* hal. 69-71.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin.

3) Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5) Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

6) Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7) Karir

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakinbesar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

8) Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* –nya lebih baik.

9) Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relations*-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10) Balas jasa

Dengan pe ngembangan, balas jasa (gaji, upah insentif, dan *benefits*) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

11) Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lenih bermutu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tujuan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan perlu dilakukan setiap perusahaan karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat konsumen.

Menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Susilo Martoyo dalam bukunya SDM menyebutkan 8 jenis tujuan pengembangan sumber daya manusia.[14]

1) *Produktivity* (produktivitas personel dan organisasi)
2) *Quality* (kualitas produk organisasi)
3) *Human resorce planning* (perencanaan sumber daya manusia)
4) *Morale* (semangat personel dan iklim organisasi)
5) *Indirect compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung)
6) *Health and safety* (kesehatan mental dan fisik)
7) *Obsolescence prevention* (pencegahan merosotnya kemampuan personel)
8) *Personal growth* (pertumbuhan kemampuan personel secara individual)

Sedangkan menurut Susilo Martoyo sendiri bahwa dengan program pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, tujuan pokoknya adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan, dan sikap karyawan atau anggota

[14] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 68.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi.[15]

d. Ruang Lingkup Pengembangan SDM

Sejalan dengan pengertian pengembangan SDM secara mikro maupun makro, maka ruang lingkup yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah pengembangan sumber daya manusia secara mikro yaitu di dalam lingkup suatu organisasi, instansi, atau lembaga, baik pemerintah maupun swasta. Oleh sebab itu sesuai dengan batasan tersebut, maka ruang lingkup pengembangan SDM di dalam suatu organisasi atau institusi mencakup 3 pokok kegiatan yang saling berkaitan, yakni:[16]

1) Perencanaan sumber daya manusia
2) Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia
3) Pengelolaan sumber daya manusia

Sedangkan menurut Manullang, berbagai aktivitas yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk pengembangan tenaga kerja, meliputi :[17]

1) Pelatihan dan pendidikan
2) Rotasi jabatan
3) Delegasi tugas
4) Promosi

[15] Ibid, hal. 68.
[16] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hal. 13.
[17] M Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, hal. 202-203.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Pemindahan

6) Konseling

7) Konferensi

2. Tinjauan Tentang Pola Pendidikan dan Pelatihan dalam Pengembangan SDM

a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

1) Definisi Pendidikan

Pendidikan merupakan keseluruan proses, teknik, dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian ini terlihat 3 hal pokok yaitu:[18]

a) Pendidikan merupakan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu.

b) Sebagai suatu proses, pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang berlangsung relatif lama dan diselenggarakan dengan pendekatan yang formal dan struktural.

c) Melalui serangkaian kegiatan, baik yang sifatnya kurikuler maupun ekstra kurikuler yang telah disusun dan dipersiapkan sebelumnya, standar pengetahuan tertentu ingin dialihkan kepada yang diajar oleh yang mengajar.

[18] Sondang P. Siagian, *Pengembangan Sumber Daya Insani* (Jakarta: Gunung Agung, 1984), hal. 175-176.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 September 1974 dalam bukunya Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan menyebutkan bahwa pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah. Sedangkan menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan sendiri menyatakan bahwa pendidikan adalah upaya meningkatkan keahlian teoretis, konseptual, dan moral karyawan.[19] Selain itu, Soekidjo Notoatmodjo mendefinisikan pendidikan di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.[20]

2) Definisi Pelatihan

Pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.[21] Sedangkan menurut H. John Bernandian dan Joice E.A Russul yang dikutip oleh Susilo Martoyo, pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang

[19] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 68.
[20] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hal. 27.
[21] Sondang P. Siagian, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, hal. 28-29

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjadi tanggungjawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitan dengan pekerjaannya.[22]

Menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 September 1974 dalam bukunya Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan menyebutkan bahwa pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Sedangkan menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan sendiri menyatakan bahwa pelatihan adalah usaha yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.[23]

Soekidjo Notoatmodjo menegaskan bahwa pelatihan (*training*) berbeda dengan latihan (exercise). Pelatihan adalah bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Sedangkan latihan adalah salah satu cara untuk memperoleh keterampilan tertentu, misalnya : latihan menari, latihan naik sepeda, latihan baris berbaris, dan sebagainya.[24]

---

[22] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 197.
[23] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 68.
[24] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hal. 27.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Tahap-tahap Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Barnardin dan Russell dalam Sulistiyani menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencangkup [25]

1) Penilaian kebutuhan pelatihan, yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.
2) Pengembangan program pelatihan (*development*), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
3) Evaluasi program pelatihan (*evaluation*), mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujua n yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian bahwa ada langkah-langkah atau tahap-tahap yang perlu ditempuh dalam pelatihan. Langkah-langkah tersebut, yaitu :[26]

1) Penentuan Kebutuhan

Analisis kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal, yaitu masalah-masalah yang dihadapi sekarang

[25]Ambar T Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003), hal. 178.

[26] Sondang P. Siagian, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, hal. 185-186.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa depan.

2) Penentuan Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai itu dapat bersifat teknikal akan tetapi dapat pula menyangkut keperilakuan. Atau mungkin juga kedua-duanya. Berbagai sasaran harus dinyatakan sejelas dan sekongkret mungkin, baik bagi para pelatih maupun para peserta.

3) Penetapan Isi Program

Sifat suatu program pelatihan ditentukan paling sedikit oleh dua faktor, yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai.

4) Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar

Prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

5) Pelaksanaan Program

Penyelenggaraan program pelatihan sangat situasional sifatnya. Artinya, dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6) Penilaian Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi dapat dikatakan baik apabila terjadi dua hal, yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan sikap perilaku yang tercermin dalam sikap, disiplin dan etos kerja.

c. Proses Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat (pendidikan dan pelatihan). Secara konkrit perubahan perilaku itu berbentuk peningkatan kemampuan dari sasaran diklat. Kemampuan ini mencakup kemampuan kognitif, afektif, maupun psikomotor. Apabila dilihat dari pendekatan sistem, maka proses pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari input (sasaran diklat) dan output (perubahan perilaku), dan faktor yang mempengaruhi proses tersebut. Dalam teori diklat faktor yang mempengaruhi proses diklat itu dibedakan menjadi dua, yakni apa yang disebut perangkat lunak (*soft ware*) dan perangkat keras (*hard ware*).

Perangkat lunak dalam proses diklat ini mencakup antara lain : kurikulum, organisasi pendidikan dan pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar, dan tenaga pengajar atau pelatih itu sendiri. Sedangkan perangkat keras yang juga besar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

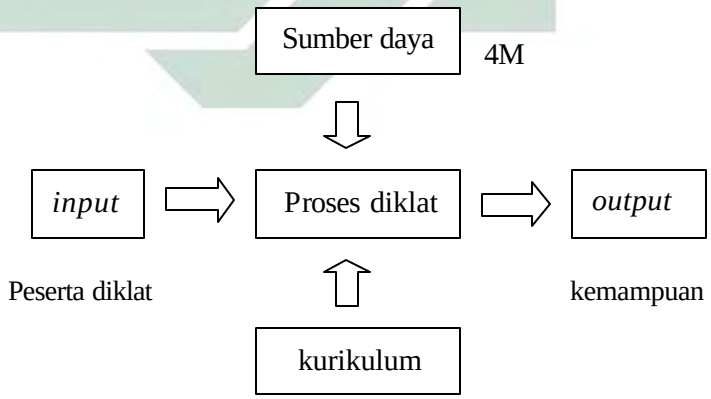
pengaruhnya terhadap proses diklat ialah fasilitas-fasilitas, yang mencakup gedung, perpustakaan (buku-buku referensi), alat bantu pendidikan, dan sebagainya.

Pendekatan lain mengatakan bahwa faktor fasilitas, tenaga pengajar atau pelatih, alat bantu pendidikan atau alat peraga, metode, belajar mengajar itu digolongkan menjadi sumber daya yang terdiri dari 4 M (*man*, *money*, *materiil*, *methods*). Sedangkan kurikulum itu merupakan faktor tersendiri yang sangat besar pengaruhnya terhadap proses pendidikan dan pelatihan.[27]

Menurut Soekidjo, secara skematis proses pendidikan dan pelatihan yang telah diuraikan di atas dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1.

Proses Pendidikan dan Pelatihan



[27] Ibid, hal. 30.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Komponen-komponen pendidikan dan pelatihan

Soekidjo Notoatmodjo mengemukakan bahwa komponen pendidikan dan pelatihan meliputi hal-hal sebagai berikut :[28]

1) Tujuan

Apabila proses pendidikan dan pelatihan dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir proses tersebut adalah ”perubahan tingkah laku yang diharapkan”. Ini berarti bahwa pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku. Walaupun demikian, bukan berarti setiap perubahan tingkah laku dapat dipakai sebagai ukuran berhasilnya proses diklat. Adapun kriteria-kriteria tujuan institusional yang baik adalah sebagai berikut :

a) Jelas

Tujuan harus jelas agar tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi. Tujuan yang tidak jelas akan menimbulkan berbagai macam penafsiran dari para pengembang dan pelaksana kurikulum, yang akibatnya terjadi penyimpangan-penyimpangan tujuan. Sehingga tujuan institusi itu tidak atau kurang tercapai.

b) Dapat dengan mudah diobservasi

Suatu tujuan institusi selalu dinyatakan dalam suatu terminologi tingkah laku yang mudah diobservasi. Dengan

[28] Ibid, hal. 39-76.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kata lain tujuan harus dinyatakan dalam bentuk tingkah laku yang diperbuat oleh sasaran diklat sebagai hasil proses belajar.

c) Realistik

Tujuan disusun sedemikian rupa sehingga mungkin sekali diwujudkan atau dicapai. Untuk itu maka tujuan harus disesuaikan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi proses belajar di lembaga pendidikan yang bersangkutan, misalnya waktunya, kebutuhan fasilitasnya, dan lain sebagainya.

2) Kurikulum

Kurikulum merupakan pedoman bagi kegiatan belajar mengajar dalam rangka mengembangkan kemampuan sumber daya manusia atau sasaran pendidikan dan pelatihan. Dalam perkembangan selanjutnya kurikulum diartikan suatu jarak yang harus ditempuh oleh seorang siswa atau mahasiswa untuk mencapai suatu tingkat tertentu. Dewasa ini kurikulum diartikan suatu pelajaran atau daftar mata pelajaran yang akan diterima oleh siswa dalam waktu tertentu untuk memperoleh ijazah atau kemampuan tertentu.

Dalam arti luas, kurikulum adalah segala usaha dan kegiatan yang mempengaruhi proses belajar. Jadi setiap kegiatan yang mempengaruhi proses pendidikan baik langsung

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maupun tidak langsung merupakan bagian dari kurikulum. Bentuk-bentuk kurikulum adalah sebagai berikut :

a) *Subject Matter Curriculum* (berorientasi pada mata ajaran)

Kurikulum ini menampilkan bahan pelajaran secara terpisah-pisah. Tujuannya adalah penguasaan bahan dari maya pelajaran, sehingga bahannya semakin meluas dan mendalam. Cara yang paling sering digunakan dalam mengadakan penyesuaian atau perubahan kurikulum adalah cara yang berorientasi pada mata pelajaran.

b) *Integrated Curriculum* (kurikulum yang terintegrasi)

Kurikulum ini adalah suatu integrated penuh antara semua mata pelajaran, kurikulum diberikan secara bersama untuk memecahkan suatu masalah. Penyajian kurikulum ini dalam bentuk keseluruan dari cabang-cabang ilmu pengetahuan yang diperlukan dalam memecahkan suatu masalah yang ada.

c) Kurikulum yang didasarkan pada tingkat kemampuan

Semua kegiatan kurikulum diorganisasi ke arah fungsi atau kemampuan yang dituntut pasaran kerja atau bidang pekerjaan. Yang selalu dipertanyakan pa da kurikulum yang demikian ini adalah batas tingkat kemampuan yang harus dicapai oleh para lulusan. Proses penyesuaian sistem pendidikan atau penyesuaian kurikulum merupakan proses

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang berlangsung terus menerus, dan harus berlangsung secara bertahap serta terarah, sehingga tidak menimbulkan gejolak yang bahkan merugikan perkembangan.

3) Metode belajar megajar

Pada garis besarnya hanya ada dua jenis metode belajar mengajar, yaitu sebagai berikut:

a) Metode didaktik yaitu metode yang menitikberatkan 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.

Keuntungan :

(a) Banyak orang yang dapat mendengarkan atau memperoleh pengetahuan.

(b) Dapat diterima oleh orang yang tidak dapat membaca.

Kerugian :

(a) Tidak memberikan kesempatan kepada pendengarnya untuk berpartisipasi.

(b) Hanya diberikan satu kali saja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(c) Ide hanya timbul dari satu orang.

(2) Metode didaktik lainnya :

(a) Siaran melalui radio

(b) Pemutaran film atau slide

(c) Penyebaran pamflet, booklet, poster, dan sebagainya

b) Metode sokratik yaitu metode yang menjamin adanya komunikasi dua arah antara pendidikan dan sasaran pendidikan. Yang aktif bukan pihak pendidik saja, melainkan juga pihak sasaran pendidikan.

Termasuk metode ini antara lain :

(1) Diskusi

Pembicaraan mengenai topik, dengan tujuan untuk merumuskan kepentingan bersama. Peserta diskusi sebaiknya antar 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) Seminar, Simposium, lokakarya , konferensi, debat,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(4) Latihan lapangan, tugas perorangan, studi kasus, field trip, sistem modul,

(5) Panel

Suatu percakapan antara 3 sampai 6 orang yang mengemukakan mengenai topik tertentu yang ditugaskan, dan dipimpin oleh seorang moderator. Fungsinya adalah penyajian pendapat-pendapat yang berbeda.

(6) Brain Storming (curah pendapat)

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.

(7) Buzz group

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

4) Media

Media merupakan alat bantu yang digunakan dalam menyampaikan bahan pengajaran. Alat bantu ini lebih sering

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disebut “alat peraga“, karena berfungsi untuk membantu dan meragakan sesuatu dalam proses pengajaran.

Pada garis besarnya, ada dua macam alat bantu diklat yaitu:

a) Alat bantu lihat (*visual aids*)

Alat ini berguna di dalam membantu menstimulasi indera mata (penglihatan) pada waktu terjadinya proses diklat. Alat ini ada 2 bentuk :

(1) Alat yang diproyeksikan, misalnya : slide, film, dsb.

(2) Alat-alat yang tidak diproyeksikan :

(a) Dua dimensi, gambar peta, bagan, dan sebagainya.

(b) Tiga dimensi misal, bola dunia, boneka, dan sebagainya.

b) Alat bantu dengar (*audio aids*)

Ialah alat yang dapat membantu menstimulasi indera pendengar, pada waktu proses penyampaian bahan pengajaran. Misalnya : piringan hitam, radio, pita suara dan sebagainya.

c) Alat bantu lihat-dengar

Alat-alat bantu diklat ini lebih dikenal dengan ”*audio visual aids*”, seperti : televisi dan vidio *cassete*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

A. A. Anwar P. Mangkunegara mengemukakan bahwa komponen pendidikan dan pelatihan meliputi hal-hal sebagai berikut :[29]

1) Tujuan dan sasaran diklat harus jelas dan dapat diukur.
2) Para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai (*profesional*).
3) Materi diklat harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4) Metode diklat haus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang jadi peserta.
5) Peserta diklat harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

e. Evaluasi pendidikan dan pelatihan

Kegiatan evaluasi merupakan kegiatan yang tidak terpisahkan dari kegiatan pendidikan dan pelatihan, terutama dalam keseluruhan kegiatan belajar mengajar. Berhasil tidaknya program kegiatan pendidikan dan pelatihan akan banyak bergantung pada kegiatan evaluasi yang dilakukan. Evaluasi terhadap pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan sangat penting dilaksanakan. Sebab pada dasarnya implementasi program pendidikan dan pelatihan berfungsi sebagai proses transformasi. Para pegawai yang tidak terlatih diubah menjadi pegawai-pegawai yang berkemampuan. Untuk menilai program-program tersebut, bagian

[29] A. A. Anwar P. Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: PT Rafika Aditama, 2003), hal. 51.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepegawaian harus mengevaluasi kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan apakah mencapai hasil yang diinginkan atau tidak.

Menurut Siswanto, evaluasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan sebagai berikut : [30]

a Untuk mengetahui tingkat kemajuan yang telah dicapai oleh peserta pendidikan dan pelatihan dalam suatu periode proses belajar mengajar tertentu.

b. Untuk mengetahui posisi atau kedudukan peserta dalam kelompoknya.

c. Untuk mengetahui tingkat usaha yang telah dilakukan para peserta dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan.

d. Untuk mengetahui efisiensi metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan.

Menurut T. Hani Handoko secara ringkas evaluasi pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :[31]

a. Kriteria Evaluasi.

b. Tes Pendahuluan *(pretest).*

c. Para pegawai dilatih atau dikembangkan.

d. Test Purna (*post test).*

e. Transfer atau promosi.

f. Tindak lanjut.

---

[30] Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003), hal. 220-221

[31] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* , hal. 119-120.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Soekidjo, evaluasi dibedakan menjadi dua, yaitu :[32]

a. Evaluasi Formatif

Evaluasi ini dilakukan di dalam proses pendidikan dan pelatihan yang sedang berlangsung. Evaluasi ini sangat diperlukan untuk mengadakan perbaikan proses belajar mangajar, termasuk kurikulum, metode mengajar dan sebagainya. Di samping itu, evaluasi formatif juga bertujuan untuk mendapatkan umpan balik guna penyempurnaan, perbaikan rancangan dan pelaksanaan proses belajar mengajar selanjutnya.

b. Evaluasi Sumatif

Evaluasi ini dilakukan pada akhir suatu proses pendidikan dan pelatihan atau proses belajar mengajar. Tujuan utama evaluasi sumatif adalah untuk menentukan pendapat tentang keseluruhan proses belajar mengajar yang sudah selesai.

Menurut Yakub, menyatakan bahwa evaluasi harus mencangkup setiap elemen yang ada dalam program pendidikan dan pelatihan. Hal ini dapat dicapai semaksimal mungkin dengan cara mengevaluasi elemen-elemen dasar berikut :[33]

a. Program.
b. Penyaji atau pengajar.
c. Peserta pelatihan.
d. Hasil-hasil pekerjaan.

[32] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hal. 83-84.
[33] Moh. Yakub Suyuti, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Gaya Media Pratama, 1993), hal.201.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Tinjauan Tentang *Trainer*

a. Pengertian *trainer*

Dalam bahasa Indonesia kata *Trainer* berarti Pelatih yang berasal dari kata latih. Secara sederhana kata ini dapat diartikan sebagai orang yang ikut serta secara partisipatif dengan aktifitas peserta pelatihan (*training*). Istilah pelatih lebih mencair dengan kondisi peserta, sehingga jarak antara peserta dan pelatih terkesan lebih akrab tanpa harus menghilangkan kredibilitas pelatih tersebut. Dengan suasana keakraban yang diciptakan, maka diharapkan materi yang disajikan selama pelatihan dapat diserap peserta dengan lebih baik.[34]

Trainer merupakan orang yang membantu peserta pelatihan untuk menambah pengetahuan, mengubah perilaku menjadi lebih produktif, dan meningkatkan kecakapan serta keterampilan melalui pelatihan. *Trainer* dapat berasal dari dalam lembaga yang bersangkutan, tetapi dapat pula berasal dari lembaga luar.[35]

b. Tugas *trainer*

Beberapa tugas *trainer* diantaranya adalah sebagai berikut :[36]

1) Mengumpulkan dan mendiagnosis data kebutuhan *training* serta menganalisis dan menyimpulkan data tersebut untuk menentukan training yang diperlukan.

---

[34] Supriadi, *Bagaimana Menjadi Pelatih* (http://www.andragogi.com/document2/MenjadiPelatih.htm, diakses 16 Januari 2010)
[35] http://antonaryana.byethost13.com/MataKuliah/pelatihan dan pengembangan/bab 1 Pengantar Pelatihan dan pengembangan.pdf , diakses 16 januari 2010.
[36] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Merancang dan mengembangkan program training yang sesuai.
3) Menyusun rancangan penyampaian training yang meliputi metode, strategi, dan teknik.
4) Melaksanakan training (sendiri dan atau dalam tim).
5) Mengevaluasi training yang sudah dilaksanakan.
6) Mengadministrasi training yang sudah dilaksanakan : program, materi, sistem evaluasi, peserta dan pembiayaan
7) Menyusun rencana follow-up dan pelaksanaannya.

c. Kualifikasi *trainer*[37]

1) Memiliki kompetensi di bidang keahliannya.
2) Menguasai teknik presentasi (bicara jelas, mampu mengelola pelatihan sesuai kemampuan peserta, bersedia mengulangi poin-poin kunci, mengelola evaluasi pra dan pasca pelatihan.
3) Kreatif dan imajinatif (peka pada tanda-tanda kebingungan, salah pemahaman, hilangnya minat, mampu merubah metode pengajaran kalau perlu, mampu mendisain konsep alat bantu pelatihan, menekankan masalah aktual untuk penekanan konsep pelatihan, mampu cari cara untuk ukur kemajuan setiap peserta).
4) Melakukan evaluasi periodik untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta
5) Memiliki hasrat untuk mengajar (simpatik dan sabar).

[37] A gus Suryana, *Panduan Praktis Mengelola Pelatihan* (Jakarta : Edsa Mahkota, 2006), hal.7-8.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6) Mampu mengembangkan relasi personal (mampu mengembangkan suasana percaya diri di kelas agar peserta terbantu menyerap materi pelatihan; mampu bekerja sama dengan trainer yang lain dan bekerja lebih dari yang seharusnya; punya kepribadian yang memadai; trainer yang ramah, kooperatif, tulus, dan kreatif akan memberikan kesan yang mendalam dalam diri peserta.

d. Kepribadian *Trainer*

Seorang *trainer* yang sukses harus memiliki kualitas kepribadian sebagai berikut :[38]

1) Hasrat. *Trainer* harus memiliki kepribadian yang menawan. Karena ia harus memiliki keseimbangan emosi dan perilaku.
2) Menjadi pemimpin. Kepemimpinan bukan hanya urusan memimpin, tapi lebih sebagai seni memahami orang lain atau dalam hal ini, peserta pelatihan.
3) Rapi. Trainer harus bersih, rapi, dan teratur. Perilakunya harus menyenangkan tapi tetap tegas, penuh antusias tapi tetap teratur.
4) Rasa humor. Trainer bisa menggunakan humor untuk memotivasi dan membuat pelajaran jadi lebih menarik. Ini bisa mencairkan suasana di dalam kelas.

[38] Ibid, hal. 9-11.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Adil. Trainer harus cepat dan tidak memihak dalam mengambil keputusan. Tindakannya harus adil, terpercaya dan bermakna.

6) Sehat fisik dan mental Trainer harus memiliki kesehatan fisik dan mental dalam mengemban tugasnya.

e. Peran *Trainer* Dalam Proses Komunikasi

Training adalah proses komunikasi. Untuk memudahkan komunikasi yang lebih baik, *trainer* harus mengatur suaranya dengan lebih baik. Ia harus berbicara dengan jelas dan tegas sehingga peserta *training* mendapatkan pesan dengan jelas. Komunikasi menjadi alat vital dalam *training* ketika *trainer* menggunakannya untuk kepentingan yang paling berguna. Karena itu *trainer* harus selalu melakukan persiapan dan percaya diri saat melakukan presentasi.

Berikut ini adalah aturan dasar dalam komunikasi pelatihan :[39]

1) Mengetahui apa yang dikatakan.

2) Mengetahui peserta pelatihan.

3) Menyebarkan ide-ide.

4) Mengembangkan kejelasan dan kemudahan.

5) Memberikan instruksi per tahap.

6) Memberikan informasi dengan lengkap.

7) Mengamati bagaimana Anda memberikan informasi.

8) Melakukan tes untuk evaluasi kinerja.

[39] Ibid, hal. 11-12.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ada empat area tanggung jawab yang harus diketahui *trainer* dalam upaya meningkatkan peserta *training*.[40]

1) Reorientasi.

2) Upgrading keahlian.

3) Penguasaan keahlian baru.

4) Pengembangan sikap.

B. Kajian Teoretik

Berdasarkan kajian pustaka tentang konsep penelitian di atas, maka peneliti mendapatkan teori yang relevan untuk menganalisis masalah penelitian. Dari beberapa referensi yang dikaji, maka teori pengembangan sumber daya manusia menurut DR. Soekidjo Notoatmodjo merupakan teori yang lebih relevan daripada yang lain. Beliau menyatakan bahwa masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut yaitu kemampuan fisik maupun non fisik. Oleh sebab itu, untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasarat utama.

[40] Ibid, hal. 15.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek juga, yakni aspek fisik dan aspek non fisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan-keterampilan lainnya. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non fisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia.

DR. Soekidjo Notoatmodjo juga menyatakan bahwa ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi atau institusi mencakup tiga pokok kegiatan yang saling berkaitan, yakni :[41]

1. Perencanaan sumber daya manusia.
2. Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia.
3. Manajemen sumber daya manusia.

Dalam hal ini, pola pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia merupakan fokus penelitian. Sehingga peneliti mengambil teori pengembangan SDMnya DR. Soekidjo Notoatmodjo yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan sebagai teori yang relevan untuk menganalisis masalah penelitian. Di antara

[41] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hal. 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

konsep tentang pendidikan dan pelatihan yang diungkapkan dalam teorinya adalah sebagai berikut :

1. Prinsip-prinsip pendidikan dan pelatihan yang meliputi batasan, urgensitas, proses, serta metoda pendidikan dan pelatihan.
2. Komponen-komponen pendidikan dan pelatihan yang meliputi tujuan, kurikulum, metoda belajar mengajar, serta alat bantu (media) pendidikan dan pelatihan.
3. Evaluasi pendidikan dan pelatihan yang meliputi klasifikasi pengukuran, macam-macam alat pengukuran, serta langkah-langkah dalam evaluasi.

C. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Menguraikan penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah penelitian ini, digunakan untuk mengetahui masalah mana yang belum diteliti secara mendalam oleh peneliti terdahulu. Selain itu, juga sebagai perbandingan antara fenomena yang hendak diteliti dengan hasil studi terdahulu yang serupa.

Dari penelitian terdahulu didapatkan hasil penelitian sebagai berikut, adapun masing-masing peneliti mempunyai sudut pandang yang berbeda dalam penelitian mereka.

1. Imam Famuji (B04301272), Manajemen Dakwah Kampus (Studi Kualitatif Tentang Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Sebagai Proses Mekanisme Kaderisasi Da'i Di Jama'ah Masjid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Manarul Ilmi (JMMI) ITS Surabaya), jurusan Manajemen Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2005.

Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterapkan oleh Jama'ah Masjid Manarul Ilmi (JMMI) ITS Surabaya dalam mengkader da'inya melalui sistem pembinaan kader yang bertumpu pada dua aspek pokok, yaitu penetapan tujuan pembinaan kader dan strategi pencapaian tujuan pembinaan kader.

Persamaan dengan penelitian ini hanya pada aspek pengembangan sumber daya manusia. Adapun perbedaan yang sangat signifikan adalah kajian yang diteliti pada penelitian tersebut adalah strategi yang diterapkan JMMI ITS dalam mengkader da'inya. Sedangkan dalam penelitian ini, kajian yang diteliti adalah pola pendidikan dan pelatihan dalam mencetak santri menjadi trainer.

2. Zulfa Anis Safitri (04410717), Model Pendidikan Pengembangan Diri (Studi tentang Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skill) di MTsN Prambanan Sleman), Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.

   Hasil penelitian tersebut diantaranya menunjukkan tentang usaha sekolah dan guru dalam mengembangkan *life skill* diprogram pengembangan diri antara lain melalui:

   a. Kegiatan belajar mengajar, dengan cara; pretes, tanya jawab, demonstrasi, mempraktikkan apa yang dipelajari, kuis, teka, teki,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan lebih dominan pada praktik serta penugasan individu dan kelompok dan sebagainya.

b. Kegiatan pendukung program pengembangan diri berupa; kegiatan rutin keagamaan seperti tadarus, jama'ah shalat dhuha, dhuhur, dan shalat jumat, pengembangan budaya sekolah, slogan-slogan yang mendidik, hukuman dan sanksi.

c. Aspek *life skill* yang diberikan berupa penekanan kecakapan umum dan kecakapan khusus yang bersifat dasar.

d. Upaya untuk meningkatkan kualitas program pengembangan diri dilakukan dengan memotivasi guru agar tidak berputus harapan dalam membimbing siswa ditengah-tengah kondisi fasilitas sekolah yang serba terbatas, memotivasi siswa agar terus menggali bakat yang dimilikinya, melengkapi fasilitas, sarana dan prasarana secara bertahap sesuai dengan kemampuan.

Penelitian tersebut hampir memiliki kesamaan dalam aspek pola pendidikan dalam penelitian ini. Akan tetapi, penelitian tersebut juga memiliki perbedaan yang signifikan yaitu kajian yang diteliti adalah pola atau model pendidikan dalam mengembangkan *life skill* di MTsN Prambanan Sleman. Sedangkan penelitian ini mengkaji tentang pola pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan SDM yang diterapkan oleh suatu pesantren terbuka dalam mencetak santrinya menjadi para *trainer* yang memiliki ketaqwaan tinggi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pola pendidikan dan pelatihan yang diterapkan oleh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir dalam mencetak santrinya sebagai *trainer*, maka penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Hal ini dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa.[1] Dikatakan deskriptif karena penelitian ini hanya menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau berbagai variabel.[2]

Penelitian kualitatif pada hakikatnya ialah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya.[3] Dalam penelitian ini yang akan diamati lebih fokus adalah orang beserta aktivitasnya yaitu yang pertama, pengasuh dalam menerapkan metode dan materi yang diberikan kepada santrinya, dan yang kedua adalah santri dengan karakter yang dimilikinya serta hasil yang didapatkan atau perubahan yang dialami setelah mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Dengan demikian

[1] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), hal. 6.
[2] Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial* (Surabaya: Airlangga University Press, 2001), hal. 33.
[3] Nasution, *Metode Naturalistik Kualitatif* (Bandung: Tarsito,1988), hal. 5.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diharapkan peneliti mampu mengetahui pola pendidikan dan pelatihan yang diterapkan oleh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir.

Alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif antara lain karena pendekatan kualitatif dianggap sebagai metode untuk menganalisa sebuah proses tentang terjadinya sesuatu. Bukan mengutamakan tentang hasil yang diperoleh karena suatu hubungan sebab akibat seperti halnya dalam penelitian kuantitatif. Selain itu, data yang dihimpun dalam bentuk konsep yaitu berupa kata-kata tertulis dari orang-orang dan perilaku yang diamati serta pengolahan data secara langsung dikerjakan di lapangan dengan cara mencatat dan mendeskripsikannya, hal ini sesuai untuk menganalisa dan mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan judul penelitian

Dengan digunakan pendekatan kualitatif deskriptif tersebut, maka data yang didapat lebih lengkap, lebih mendalam, kredibel, dan bermakna sehingga tujuan penelitian dapat dicapai. Penggunaan pendekatan kualitatif ini, bukan karena pendekatan ini lebih bagus atau lebih baik dibandingkan dengan pendekatan yang lain, tetapi memang permasalahan lebih tepat dicarikan jawabannya dengan pendekatan kualitatif deskriptif.

Berpijak dari uraian di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi atau memberikan jawaban yang sejelas mungkin yang berkenaan dengan permasalahan judul penelitian yaitu pola pengembangan sumber daya manusia dalam mencetak santri sebagai *trainer* di Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir Waru Sidoarjo. Metode ini digunakan agar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memudahkan peneliti dalam memahami fokus penelitian secara menyeluruh, mendalam dan rinci.

B. Subyek Penelitian

1. Sasaran penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah ditentukan yaitu untuk mengetahui pola pengembangan SDM dalam mencetak santri sebagai *trainer*, maka dalam hal ini yang menjadi sasaran penelitian adalah pengasuh yaitu Ustadz Faqih Syarif dengan segala aktivitas yang beliau lakukan untuk mendidik dan melatih santrinya, baik itu berupa metode maupun materi yang diberikan kepada para santri.

Selain pengasuh, pengurus dan santri juga menjadi sasaran dalam penelitian ini. Adapun santri yang menjadi sasaran, diambil secara acak dari kelompok IAIN Sunan Ampel, Unesa, Unipa Surabaya, dan ITS. Hal ini dilakukan untuk mengetahui karakter santri dan sejauh mana santri berhasil menjadi seorang *trainer* atau paling tidak mengalami perubahan selama mereka mendapatkan pendidikan dan pelatihan di Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir.

2. Lokasi penelitian

Lokasi yang menjadi subyek penelitian ini adalah Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir yang berada di Jl. S. Parman IVA No. 8 Waru Sidoarjo. Nomor telepon, 0318552392. Alamat email, mumtaz.oke@gmail.com.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peneliti memilih lokasi tersebut dengan berbagai pertimbangan, diantaranya adalah peneliti belum pernah menemukan pesantren sebagaimana halnya Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir. Pesantren ini tidak seperti pesantren pada umumnya yang memiliki gedung sebagai tempat bermukim para santri, sehingga tidak dikatakan sebagai pondok.

Sekilas orang tidak akan mengetahui bahwa itu adalah sebuah pesantren karena lokasinya berbentuk rumah biasa yang memiliki ruangan dengan luas sekitar 17x24 m² yang digunakan untuk melakukan *mentoring* (sebutan untuk memberi materi kepada para santri). Tetapi perlu diketahui, lokasi *mentoring* tidak harus di tempat tersebut, bisa di manapun sesuai kesepakatan pengasuh dengan para santri, dengan kata lain untuk lokasi *mentoring* bersifat fleksibel. Oleh karenanya pesantren ini disebut pesantren terbuka.

Selain itu, alasan peneliti memilih lokasi tersebut adalah mengetahui tujuan pesantren ini untuk mencetak para santri sebagai *trainer* muslim yang memiliki ketakwaan yang tinggi dan memiliki kemampuan berwirausaha secara mandiri. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di lokasi tersebut dan sekaligus mendaftar sebagai santrinya agar peneliti mampu mendapatkan data yang lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya.[4] Data primer yang diperoleh peneliti adalah data mengenai pola pendidikan dan pelatihan yang diterapkan oleh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir kepada para santrinya, diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Proses pendidikan dan pelatihan.
2) Kurikulum, metode, serta media yang digunakan
3) Evaluasi pendidikan dan pelatihan.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti.[5] Data sekunder ini dapat diperoleh melalui pustaka, website, atau keterangan-keterangan yang lain. Data sekunder yang diperoleh peneliti dalam hal ini ada lah:

1) Latar belakang berdirinya Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir.
2) Visi dan misi Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir.
3) Letak geografis Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir.
4) Struktur kepengurusan Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir.

---

[4] Marzuki, *Metodelogi Riset* (Yogyakarta : BPFE – UII, 2002), hal.55.
[5] ibid, hal. 56

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Sumber data

Sumber data adalah subyek dari mana pengambilan atau perolehan data didapat. Sumber data bisa berupa benda, perilaku manusia, tempat dan sebagainya[6]. Dari sumber data ini peneliti dapat memperoleh keterangan yang berguna untuk mendukung proses deskripsi dan analisa masalah penulisan.

Dalam penelitian ini, sumber data diperoleh dari :

a. Informan

Informan adalah orang yang dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi lapangan penelitian serta hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.[7]

Adapun informan utama dalam penelitian ini adalah Ustadz Faqih Syarif selaku pengasuh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir. Selain itu, beberapa santri juga menjadi informan yang diambil secara acak yaitu Atin, Fayakun, Khoiriyah (kelompok IAIN Sunan Ampel), Azizah dan Ani (kelompok Unesa), Endang (kelompok Unipa), dan Kana (kelompok ITS). Mereka adalah para santri yang mudah dijangkau peneliti berdasarkan domisilinya. Tidak ketinggalan, pengurusnya juga menjadi informan yaitu Ibu Nur Aini, Dewi, dan Dita. Dengan demikian, peneliti akan lebih mudah mendapatkan banyak informasi yang akurat.

---

[6] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998), hal. 114.
[7] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hal. 132.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Dokumen

Dalam penelitian ini, dokumen dijadikan sebagai sumber data karena dapat digunakan untuk menafsirkan, menguji, dan sebagai bukti dalam penyajian data.[8] Dalam penelitian ini, dokumen digunakan peneliti untuk menggali data tentang kondisi Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir serta beberapa data yang mendukung peneliti untuk memahami pola pendidikan dan pelatihan yang di terapkan kepada para santri.

D. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah tahap penelitian secara umum yang terdiri atas tahap pralapangan, tahap pekerjaan lapangan, dan tahap analisis data:[9]

1. Tahap pralapangan

Yaitu tahap yang dilakukan sebelum melakukan penelitian di lapangan. Pada tahap ini dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Menyusun Rancangan Penelitian

Dalam hal ini, peneliti terlebih dahulu menentukan permasalahan yang dijadikan objek penelitian. Setelah permasalahan ditemukan, peneliti membuat matrik usulan judul yang kemudian disutujui oleh sekretaris jurusan hingga menyusun rancangan penelitian dalam bentuk proposal penelitian yang siap diujikan.

---

[8] Moch. Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta : Ghalia Indonesi, 1999), hal.211.
[9] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* , hal. 127-148.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Memilih Lapangan Penelitian

Setelah ditemukakan permasalahan yang dijadikan objek penelitian dan sebelum peneliti membuat matrik, yang dilakukan peneliti adalah menentukan lapangan penelitian. Dalam hal ini, timbul ketertarikan dalam diri peneliti untuk menjadikan Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir sebagai lokasi penelitian. Selain karena lokasi ini dirasa cukup representatif, Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir ini merupakan lembaga pendidikan yang memiliki kekhasan yang unik sehingga layak untuk diteliti.

c. Mengurus Perizinan

Setelah proposal penelitian diujikan, peneliti meminta surat izin penelitian kepada dekan Fakultas Dakwah untuk kemudian diserahkan kepada pimpinan lembaga yang diteliti, dalam hal ini adalah pengasuh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir.

d. Menjajaki dan Menilai Lapangan

Peneliti langsung meninjau keadaan lapangan dengan datang langsung ke lokasi sehingga peneliti mengetahui proses yang terjadi di lokasi penelitian. Kemudian peneliti mampu menilai bahwa obyek tersebut memang menarik untuk dijadikan bahan penelitian, dengan pertimbangan bahwa obyek tersebut belum ada yang meneliti dan ada sesuatu yang menarik dalam obyek tersebut. Dan dengan pertimbangan lain bahwa obyek tersebut juga relevan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jika dibedah dari sudut disiplin keilmuan yang selama ini peneliti tekuni.

e. Memilih dan Memanfaatkan Informan

Dalam hal ini yang dipilih menjadi *key informan* adalah Ustadz Faqih Syarif selaku pengasuh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir. Beliau bukan sekedar pengasuh yang pasif. Selain memiliki inisiatif untuk mendirikan pesantren terbuka, beliau juga termasuk orang yang memberikan *mentoring* secara langsung kepada para santrinya.

f. Menyiapkan Perlengkapan Penelitian

Selain perlengkapan fisik yang mutlak perlu disiapkan, peneliti juga menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam penelitian seperti buku catatan dan daftar pertanyaan. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk mengumpulkan data atau informasi tentang obyek yang diteliti.

g. Menjaga Etika Penelitian

Agar penelitian berjalan dengan lancar, peneliti berusaha menjaga sikap dengan menghargai, menghormati dan mematuhi peraturan dan norma-norma yang ada di tempat penelitian. Hal ini dapat memudahkan kerjasama dalam mengumpulkan informasi yang diperlukan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Tahap pekerjaan lapangan

a. Memahami Latar Penelitian dan Tahap Persiapan Diri

Tahap ini merupakan tahap observasi awal yakni peneliti mampu mengenal adanya latar terbuka dan latar tertutup. Di samping itu, peneliti mampu menempatkan diri sebagai peneliti yang sudah dikenal oleh subyek penelitian. Dengan demikian, strategi pengumpulan datanya menjadi efektif.

b. Memasuki lapangan

Di lapangan, peneliti berusaha membangun keakraban dengan subyek penelitian dengan tidak melupakan etika dalam penelitian. Dengan adanya keakraban, peneliti mengharapkan tidak ada lagi dinding pemisah diantara kedua belah pihak sehingga subyek dengan sukarela dapat menjawab pertanyaan atau memberikan informasi yang diperlukan oleh peneliti. Selain itu, peneliti tidak hanya berasumsi atau menduga-duga ketika mengetahui sesuatu yang berkaitan dengan obyek penelitian terjadi di lapangan, melainkan peneliti melakukan kroscek data. Dengan demikian, data yang diperoleh benar-benar valid.

c. Berperan serta sambil mengumpulkan data

Agar peneliti lebih mudah dalam mengumpulkan data, maka peneliti mengambil keputusan untuk melakukan observasi partisipasi aktif dengan mendaftarkan diri sebagai santri di pesantren tersebut. Sehingga, peneliti terlibat secara langsung di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam setiap proses yang dilakukan oleh subyek penelitian. Dengan demikian, peneliti mampu mengumpulkan data dengan mudah dan lengkap baik melalui observasi, wawancara, maupun dokumentasi.

3. Tahap analisis data

Tahap ini bukan berarti analisa data hanya dilakukan setelah semua data terkumpul mulai dari observasi awal, wawancara awal, wawancara lanjutan, kroscek data, kesimpulan hasil wawancara, pendokumentasian hingga kroscek data lanjutan. Melainkan analisa data ini dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai di lapangan. Dengan kata lain, analisis telah mulai sejak peneliti merumuskan dan menjelaskan masalah dan berlangsung terus hingga penulisan laporan hasil penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui tehnik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam pengumpulan data ini peneliti menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.[10] Dalam hal ini, observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah observasi partisipasi aktif sehingga peneliti mampu mengamati obyek penelitian secara mendalam. Metode ini dapat dilakukan secara langsung dalam menjajaki dan mengenal obyek penelitian[11] terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan:

a. *Place*, yaitu tempat yang diobservasi. Dalam hal ini adalah Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir yang meliputi ruang dalam aspek fisiknya serta benda-benda yang terdapat di dalamnya.
b. *Actor*, yaitu pelaku atau orang-orang yang memainkan peran tertentu yang meliputi pengasuh, santri, sekaligus alumni Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir.
c. *Activity*, yaitu seperangkat kegiatan yang dilakukan oleh *actor* dalam rangka mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana cara pengasuh pesantren mendidik dan melatih santrinya agar mampu menjadi *trainer*.

2. Wawancara atau interview

Wawancara atau interview merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.[12] Jadi, dengan

[10] Hasami Dan Pornomo Setiadi, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: Bumi Aksara, 1996), hal. 54.
[11] Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2007), hal.68.
[12] Ibid, hal. 231.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

wawancara peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi yang tidak dapat ditemukan melalui observasi.

Adapun garis besar pertanyaan untuk wawancara adalah:

a. Tentang Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir yang meliputi sejarah berdirinya, progres sejak berdiri sampai sekarang, visi dan misi, kendala selama ini (jika ada), program kerja / target yang ingin dicapai, fasilitas yang di berikan, dan struktur organisasinya.
b. Tentang santri yang meliputi jumlah, klasifikasi, syarat menjadi santri, serta perkembangan santri.
c. Tentang pola pendidikan dan pelatihan yang meliputi kurikulum, metode dan media yang di gunakan, panduan, serta evaluasi.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya dari seseorang.[13] Selain itu, dokumen juga dapat digunakan sebagai pendukung hasil penelitian yang didapatkan melalui observasi dan wawancara.

Dalam penelitian ini, teknik dokumentasi digunakan untuk menggali data tentang keadaan pesantren, struktur organisasi, program kegiatan, serta pedoman atau panduan yang digunakan dalam melakukan pendidikan dan pelatihan terhadap para santri.

[13] Ibid, hal. 82.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No.	Data	Sumber Data	TPD
1.	Tentang Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir (PTFM)		
	1) Sejarah berdirinya	Pengasuh	W
	2) Progres yang dialami	Pengasuh + santri	W + O
	3) Visi dan misi	Dokumen	D
	4) Program kerja / target	Pengasuh + Pengurus	W
	5) Fasilitas yang diberikan	Pengasuh	W + O
	6) Struktur organisasi PTFM	Dokumen	D
2.	Tentang santri		
	1) Jumlah santri PTFM	Pengasuh + Pengurus	W + O
	2) Klasifikasi santrinya	Pengasuh + Santri	W + O
	3) Syarat menjadi santri	Pengurus + Dokumen	W + D
	4) Perkembangan santri	Pengasuh	W + O
3.	Tentang pola pendidikan dan pelatihan		
	1) Kurikulum yang diterapkan	Pengasuh	W
	2) Metode yang di gunakan	Pengasuh + Santri	W + O
	3) Media pembelajarannya	Pengurus	W + O
	4) Pedoman atau panduan pembelajaran	Pengasuh + Santri	W + O + D
	5) Evaluasi	Pengasuh + Santri	W + O

Keterangan : TPD = Teknik Pengambilan Data
W = Wawancara, O = Observasi, D = Dokumentasi

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi.[14]

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, mengikuti konsep yang diberikan Miles dan Huberman yaitu suatu aktivitas yang meliputi *data reduction*, *data display, dan Conclusions drawing/ verification*. Untuk lebih memahami teknik tersebut, maka akan dijelaskan sebagai berikut:[15]

[14] Ibid, hal. 89.
[15] Ibid, hal. 91.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. *Data reduction*

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dalam hal ini, peneliti memperoleh data dari lapangan dengan jumlah yang cukup banyak. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Adapun hasil dari mereduksi data, peneliti telah memfokuskan pada bidang pengembangan SDM yang dilakukan oleh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir terhadap santrinya. Hal ini dilakukan peneliti dengan melihat perilaku sekaligus interaksi antara pengasuh dan para santri, model pengajaran yang diterapkan, praktek para santri sebagai *trainer*, dan *output* atau hasil dari proses pengembangan SDM terhadap para santri.

2. *Data display*

Setelah data direduksi, selanjutnya peneliti mendisplaikan data yang berarti mengorganisir data, menyusun data dalam suatu pola hubungan sehingga semakin mudah difahami. Dalam hal ini, peneliti memfokuskan pada masalah pola pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan SDM yang diterapkan oleh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir. Hal ini dilakukan peneliti karena dipandang memiliki hubungan yang cukup erat dengan kompetensi *trainer* sebagai salah satu obyek penelitian. Dengan demikian, hasil dari *data display* ini mampu memudahkan peneliti dalam upaya pemaparan dan penegasan kesimpulan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. *Conclusions drawing/ verification*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan. Dalam hal ini, peneliti berusaha dan berharap kesimpulan yang dicapai mampu menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal yaitu yang berkaitan dengan pola pendidikan dan pelatihan yang diterapkan oleh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir untuk mencetak santrinya menjadi *trainer*.

G. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data.

Dalam penelitian ini, pemeriksaan keabsaan data penelitian dilakukan dengan cara :

1. Perpanjangan pengamatan

Waktu yang diberikan oleh fakultas pada mulanya hanya 1 bulan. Akan tetapi setelah dijalankan, peneliti merasa data yang dibutuhkan masih kurang memadai dan belum kredibel. Sehingga peneliti harus melakukan perpanjangan pengamatan dengan ikut terlibat secara langsung sebagai santri. Dengan perpanjangan pengamatan, maka data yang diperoleh dirasa telah cukup memadai.

2. Meningkatkan ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Hal ini dilakukan dengan cara peneliti membaca dan memahami seluruh catatan hasil penelitian secara cermat, sehingga diketahui kesalahan dan kekurangannya. Demikian juga dengan meningkatkan ketekunan, maka peneliti dapat

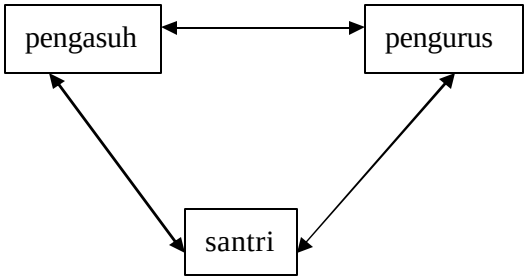
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diamati.

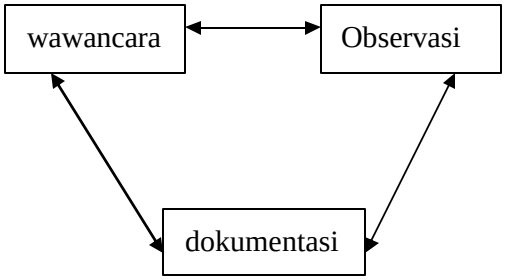
Sebagai bekal peneliti untuk meningkatkan ketekunan adalah dengan cara membaca berbagai referensi maupun hasil penelitian atau dokumentasi-dokumentasi yang terkait dengan temuan yang diteliti. Dengan membaca ini maka wawasan peneliti akan semakin luas dan tajam, sehingga dapat digunakan untuk memeriksa data yang ditemukan itu benar dan dapat dipercaya atau tidak.

3. Triangulasi

Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain.[16] Dalam hal ini peneliti menggunakan triangulasi dengan sumber dan metode. Adapun triangulasi dengan sumber berarti peneliti mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber yaitu pengasuh, pengurus, dan santri. Sedangkan triangulasi dengan metode berarti peneliti mengecek data kepada sumber yang sama dengan metode yang berbeda yaitu dengan mendapatkan data melalui wawancara, kemudian dicek dengan observasi dan dokumentasi.



Triangulasi dengan sumber data



Triangulasi dengan metode

[16] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* , hal. 330

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. *Setting* 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. *Setting* Lokasi

a. Gambaran letak Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir[1]

Pesantren ini berada di Jl. S. Parman IVA No. 8 Waru Sidoarjo. Tepatnya, di sebelah barat berbatasan dengan wilayah Medaeng, di sebelah selatan berbatasan dengan Pepelegi, di sebelah utara berbatasan dengan Bungurasih, dan di sebelah timur berbatasan dengan kampung Kureksari. Pesantren ini berada tepat di sebelah kanan rumah pengasuh. Bentuk bangunannya seperti halnya rumah warga, hanya saja tidak ditempati sehingga dimanfaatkan oleh pengasuh menjadi kantor Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir.

Pesantren ini tidak dikatakan sebagai pondok karena santrinya tidak menetap melainkan seminggu 1 kali untuk pembelajarannya. Selain itu, santrinya yang ada di berbagai kota tidak harus hadir di tempat, melainkan bisa *online* melalui *face book*, *e-mail*, ataupun *chatting*. Pesantren ini disebut sebagai pesantren terbuka karena

[1] Wawancara dengan Bu Nur Aini S.Pd selaku istri pengasuh sekaligus bendahara Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir pada tanggal 23 November 2009.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tempat pengajarannya bersifat fleksibel, bisa di kantor, di rumah atau di tempat terbuka (*out door*).

b. Profil singkat Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir[2]

Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir merupakan sebuah lembaga pendidikan Islam yang didirikan pada bulan September tahun 2007 oleh seorang *Master of Trainer Quantum Spirit* yaitu Ustadz Faqih Syarif. Beliau mendirikan pesantren ini dalam rangka menebar epos (energi positif) dengan menjadikan banyak orang lebih produktif serta untuk meraih *izzul Islam wal muslimin*. Hal ini beliau lakukan semata-mata karena dorongan spiritual (*al-quwwah ar-ruhiyah*) yaitu motivasi yang dibangun berdasarkan prinsip perintah dan larangan Allah Swt. Motivasi inilah yang mampu mendorong seorang muslim untuk melakukan perbuatan, meskipun untuk melakukannya dia harus mengorbankan jiwa, raga, atau harta bendanya sekalipun.

Dalam hal ini, Ustadz Faqih membuat konsep pendidikan luar sekolah yang memadukan IQ, EQ, PQ, AQ dan SQ. Adapun sebutan dari pengajaran atau bimbingan ini adalah mentor FM plus. Beliau juga berusaha mewujudkan insan muslim yang memiliki visi dan misi rahmatan lil 'alamin yang berkepribadian Islam serta memiliki mental wirausahawan Islam. Dengan demikian fokus beliau adalah mencetak kader Islam yang taqwa dan tangguh.

[2] www.fikrulmustanir.blogspot.com, diakses pada 24 November 2009

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Visi dan misi Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir[3]

Visi : Sebuah Lembaga Pendidikan yg mencetak Santri yang berwawasan luas tentang ke-Islaman serta memiliki jiwa kewirausahaan untuk menebar epos (Energi Positif) dan meraih kemuliaan hidup di tengah-tengah masyarakat.

Misi :
1) Mencetak *trainer* yang mampu berdakwah menggugah dan mengubah serta menginspirasi umat Islam .
2) Mencetak Penulis yang mampu menginspirasi, menggugah dan mengubah umat ke arah kebaikkan.
3) Mencetak seorang *Entrepreneur* Muslim yang handal.
4) Mencetak Santri yang memiliki kepribadian Islam yang mampu menjadi cahaya dilingkungannya.

d. Susunan Pengurus Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir[4]

1) Dewan Penasehat : H. Tantowi Djauhari
   Drs. M. Anwar
   Rizal Ariefianto SE.
   Ir. Fajar Kurniawan
   Qatadah Hanan S.Pd.
2) Pengasuh : N. Faqih Syarif H, S.Sos.I, M.Si.
3) Pemimpin Umum : Masykur SE.
4) Pimpinan Redaksi : Azri Adhani

[3] Wawancara dengan Ustadz Faqih selaku pengasuh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir pada tanggal 10 Desember 2009.
[4] Majalah Fikrul Mustanir edisi: XII, *Menebar Epos, Meraih Kemulian*, (Sidoarjo: Fikrul Mustanir, 2009), hal. 1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Bendahara : Nur Aini S.Pd.

6) Ketua Dewan Santri : Maykur SE.

7) Redaksi : Azri, Abu Mumtaz, Nuruddin, Rio, Roiz, Azzah, Rahmah, Dita.

8) Sirkulasi atau Distribusi : Dewi, Nita, Amir, Tohar.

e. Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana yang disediakan oleh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir diantaranya adalah[5] :

1) Ruang pembelajaran seluas 17x24 m² sekaligus perpustakaan mini yang menyediakan buku-buku motivasi, pengembangan diri, wirausaha, *tsaqofah* Islam, dan lain-lain
2) Ruang sholat atau mushollah
3) Kamar mandi
4) Laptop
5) LCD
6) Majalah Fikrul Mustanir (menebar epos, meraih kemuliaan), terbit tiap bulan sekali

f. Program Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir[6]

Program Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir mengalami 2 periode perubahan. Hal ini bukan berarti tidak ada keistiqomahan,

[5] Observasi dan wawancara dengan Bu Nur Aini S.Pd selaku istri pengasuh sekaligus bendahara Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir pada tanggal 23 November 2009.
[6] Wawancara dengan Ustadz Faqih selaku pengasuh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir pada tanggal 10 Desember 2009.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tetapi justru untuk menemukan titik fokus yang sesuai dengan target yang diharapkan pengasuh.

Pada periode pertama, program yang dibuka adalah :

1) Baca Tulis Al-Qur'an
2) Bahasa Arab
3) Al-Islam Level 1
4) Al-Islam level 2
5) *Public Speaking Training*
6) *Training for Trainer*
7) *Entrepreneur Motivation Training*

Seluruh program tersebut menggunakan sistem cawu (4 bulan), masuk seminggu 1 kali 2 jam dan masa pembelajaran selama 1 tahun. Dengan syarat-syarat pendaftaran sebagai berikut :

1) Membayar Uang Pendaftaran Rp. 20.000,-
2) Siap Test baca Al-qur'an dan wawancara
3) Usia minimal 16 Tahun ke atas
4) Program Baca Tulis Al-Qur'an infaq bulanan 50.000,-
5) Program Bahasa Arab infaq bulanan 50.000,-
6) Al-Islam level 1 Infaq bulanan 50.000,-
7) Al-Islam level 2 Infaq bulanan 50.000,-
8) *Public Speaking Training* infaq bulana 75.000,-
9) *Training for Trainer* infaq bulanan 75.000,-
10) *Entrepreneur Motivation Training* infaq bulanan 100.000,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan pada periode kedua yakni yang berlaku sekarang, program disesuaikan dengan misi lembaga dengan materi yang difokuskan untuk mengasah trilogi kemampuan dasar belajar (kemampuan menulis cepat, kemampuan membaca dan memahami dengan cepat, kemampuan menyampaikan dengan handal) yang mendasari keahlian berkomunikasi, keahlian menulis dan memiliki karakter yang kuat sebagai agen perubahan. Dengan demikian, diharapkan para santri akan memiliki kemampuan di berbagai bidang, diantaranya adalah :

1) Motivasi dan Pengembangan diri
2) *Character Building.*
3) *Skill* Menjadi Penulis Hebat.
4) *Training for Trainer*
5) *Public speaking*
6) *Entrepneurship*

Program ini menggunakan sistem 1 minggu 1 kali pertemuan bisa langsung tatap muka atau bisa juga *via online* dan evaluasi tiap bulannya serta konsultasi setiap saat. Adapun syarat-syaratnya adalah sebagai berikut [7]:

1) Mengisi formulir pendaftaran mentor fikrul mustanir yang meliputi :
   a) Nama :……

[7] Dokumentasi Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Alamat :……

c) No. Telp. :……

d) Email :……

e) Tempat Tgl Lahir : …….

f) Pekerjaan :……

g) Pendidikan :……

h) Tujuan Mengikuti Mentor FM : …….

2) Membayar uang pendaftaran sebesar Rp.50.000,- dan biaya program tiap bulan Rp.50.000,- dengan mendapatkan paket buku modul dan majalah Fikrul Mustanir.

3) Peserta mentor Fikrul Mustanir tiap kelas minimal 25 orang. Pesantren akan membuka kelas sekaligus melakukan rekrutmen, minimal 1 bulan sekali.

4) Bersedia untuk membaca buku-buku berikut ini :

a) Kubik Leadership, Jamil Azzaini,dkk

b) QLA-T, N. Faqih Syarif H, Yosi Novlan

c) Quantum Ikhlas, Erbe Sentanu

d) Seven Habbit, Steven Covey

e) The8 habit, Steven Covey

f) LoSA, H. Priyatno

g) Spiritual thinking, H. Priyatno

h) Unlimited Power, Anthony Robin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

i) Al quwwah ar ruhiyah, Kekuatan Spirit Tanpa Batas, N. Faqih Syarif H

2. *Setting* **subyek**

a. Pengasuh sekaligus Pendiri Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir[8]

Pada bahasan ini, peneliti akan menguraikan sedikit tentang profil pengasuh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir yang sekaligus dijadikan peneliti sebagai *key informan.*

Beliau adalah N. Faqih Syarif H. dengan sebutan khas "Mr. Faqih" yang merupakan sulung dari 7 bersaudara. Lahir di Babat, Lamongan pada 13 Oktober 1973 namun dibesarkan di Surabaya. Di kota pahlawan inilah, pria yang sejak kecil sudah dilatih mandiri oleh kedua orangtuanya itu, menuntut ilmu. Dimulai dari SDN Simo Mulyo II, berlanjut ke SMPN 25, dan berakhir di SMUN 6, sebelum akhirnya diterima menjadi mahasiswa Fakultas Farmasi Universitas Airlangga (UNAIR) Surabaya.

Selama kuliah, pria yang pernah membuka warteg ini tergolong aktif di berbagai organisasi kampus, seperti UKKI UNAIR, BEM Fakultas Farmasi UNAIR, SEMA Fakultas Farmasi, juga sekjen SMPT UNAIR. Baginya, berorganisasi, seperti halnya membaca dan menulis, merupakan hobi. Itu beliau buktikan sejak duduk di bangku SMA, di antaranya dengan menjadi ketua SKI dan mendukung gerakan jilbabisasi di sekolah-sekolah umum.

[8] www.faqihsyarif.com, diakses pada tanggal 15 Desember 2009.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sayang, suami Ibu Nur Aini ini tidak berhasil merampungkan pendidikannya di Farmasi UNAIR. Beliau justru banting setir dengan kuliah di IAIN Sunan Ampel Surabaya. Bagi beliau, tidak ada yang tidak mungkin, ”Don’t give up” selalu menjadi motto hidupnya.

Kini, ayah dari Mumtaz Mashary Faqih ini telah merampungkan tesis S-2 nya di Magister Ilmu Komunikasi Universitas Dr. Soetomo Surabaya. Selain itu, beliau juga aktif sebagai Komisaris *Quantum Spirit Training*, produser dan pengasuh acara segelas air putih dan mutiara uswah serta bilik tafakkur di radio delta 96,8 FM Surabaya, pembina BKLDK (Badan Koordinasi Lembaga Dakwah Kampus) Nasional dan beberapa kegiatan lainnya.

Dalam rangka menebar epos (energi positif), bersama teman-temanya, beliau tengah merintis Pesantren *Entrepreneur* peduli dhuafa di Nganjuk dan Magetan, serta Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir (*Islamic studies and entrepreneur*) di Surabaya dan Sidoarjo.

Buku-buku beliau yang telah terbit antara lain *Menjadi Da’i Sukses, Pidato itu Mudah, Bilik Tafakkur, Sales Magic for Dakwah, Don’t give up plus (Ingin Sukses! Jadilah orang yang tidak normal), QLA-T (Cara cepat menemukan kunci motivasi Anda), Untaian Spiritual Motivation, Jika Jatuh! Bangunlah, dan*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terakhir Al Quwwah Arruhiyah (kekuatan spirit tanpa batas). Tulisan-tulisan beliau yang lain bisa dinikmati di www.fikrulmustanir.blogspot.com atau www.mentorplus.multiply.com.

b. Santri[9]

Santri dari Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir ini tidak hanya dari wilayah Surabaya dan Sidoarjo, melainkan dari berbagai kota dan berbagai kampus di seluruh Indonesia diantaranya dari Malang, Madura, Lumajang, Jember, Lamongan, Medan hingga Balikpapan. Mengenai jumlah santri tidak bisa dipastikan dalam waktu tertentu karena tiap kelas, masuk dan keluarnya bisa berbeda-beda. Sedangkan mengenai kriteria santri, tidak seberapa diprioritaskan yang penting mereka memiliki komitmen dan mampu memenuhi persyaratan.

Santri yang sudah menyelesaikan programnya akan diarahkan pengasuh untuk membuka cabang di wilayah masing-masing dengan tetap mendapatkan pantauan dari beliau. Berikut ini adalah pernyataan atau pengakuan para santri setelah mendapatkan mentor di Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir. Peneliti mengambil

[9] Wawancara dengan Ustadz Faqih selaku pengasuh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir pada tanggal 10 Desember 2009.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pernyataan 5 santri yang dianggap cukup representatif dari seluruh santri yang ada sebagai berikut[10] :

1) Azzah Labibah, mantan pengurus UKKI UNESA, wisudawan terbaik UNESA.

   ”Dahsyat dan luar biasa program mentor ini, Saya sebelumnya tidak PD sekarang menjadi lebih percaya diri dan berani mengisi training di depan 500 siswa SMA tanpa canggung sama sekali. Thanks banget buat Ustadz.”

2) Radinal Mukhtar, peraih beasiswa depag IAIN Sunan Ampel Surabaya.

   ” Salam Dahsyat dan Luar Biasa Mr. Faqih Syarif, Alhamdulillah setelah mengikuti Mentor FM Plus semangat menulis saya semakin besar untuk menginspirasi bangsa ini dan saya punya obsesi membangun desa saya sebagai kampung penulis. Dan Novel saya di penghujung tahun 2009 telah terbit.”

3) Endang Sugiarti, UNIPA Surabaya, peserta training al-Quwwah Arruhiyah.

   ”Alhamdulillah, saya mendapatkan ketenangan setelah meninggalkan rutinitas kerja itu, dan sekarang saya benar-benar bahagia sekali ketika saya menemukan guru besar saya Ust. Faqih Syarif. beliau bukan hanya memberikan motivasi, namun

[10] Majalah Fikrul Mustanir edisi: XIII, *Menebar Epos, Meraih Kemulian*, (Sidoarjo: Fikrul Mustanir, 2009), hal. 30.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

juga memberikan bimbingan dalam meraih impian besar saya sebagai *trainer* wanita pertama di Indonesia, dan Insya'Allah dalam tingkat internasional dan saya juga ingin menjadi seorang dosen di kampus saya UNIPA agar saya dapat membawa mahasiswa-mahasiswa ke jalan Islam, yang mendidik mereka bukan hanya menjadi seorang guru, namun juga seorang ustadzah yang berakhlak mulia."

4) Henny, mahasiswa semester akhir Teknik Informatika Unijoyo, Bangkalan Madura.

   "Salam dahsyat dan luar biasa Mr. Faqih Syarif, tiga bulan ini komitmen yang saya tulis dalam program aksi 90 hari mentor FM plus telai tercapai. Tugas akhir kuliah saya kelar dapat nilai A dan saya diangkat menjadi staff pusat data komputer pusat di Universitas Trunojoyo. Buku pertama saya akan segera terbit."

5) Hari Toha, alumni dan staff pengajar UNESA, sekarang mahasiswa pascasarjana jurusan Fisika UGM)

   "Siip deh, sangat inspiratif dan dahsyat. Saya sekarang menjadi *trainer* remaja dan pengisi tetap di salah satu radio FM di Surabaya. *Jazakallah* Ustadz."

B. Penyajian Data

Dalam penyajian data ini, peneliti berusaha memaparkan fakta-fakta yang terjadi selama proses penelitian berlangsung, baik melalui observasi, wawancara, maupun dokumentasi. Hal ini dilakukan dalam rangka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjawab atas masalah yang diajukan oleh peneliti yakni bagaimana pola pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan pesantren terbuka Fikrul Mustanir dalam mencetak santrinya sebagai *trainer*.

Pola pengembangan SDM, dalam hal ini adalah pendidikan dan pelatihan dalam mencetak santri sebagai *trainer* di Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir merupakan bentuk, model atau rancangan yang diterapkan oleh pesantren tersebut yang meliputi beberapa bagian yang mampu mendukung, mengantarkan atau menjadi bekal para santri untuk mewujudkan keinginannya menjadi sosok *trainer*.

Sebagaimana data yang telah diperoleh dari hasil penelitian, peneliti akan menyajikan data untuk menjawab masalah yang diangkat. Adapun data tersebut meliputi beberapa hal diantaranya adalah data yang berkenaan dengan kurikulum, metode, media, *content* materi, referensi, dan evaluasi.

1. Kurikulum

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada pengasuh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir, bahwasanya kurikulum yang telah ditetapkan untuk mencetak santrinya menjadi sosok *trainer* yang memiliki ketaqwaan tinggi adalah sebagai berikut[11] :

a. Program 2 bulan membentuk kekuatan (pimpin keyakinan).
   1) Menemukan jati diri
   2) Membangun motivasi diri untuk berjuang di jalan Islam

[11] Wawancara dengan Ustadz Faqih selaku pengasuh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir pada tanggal 10 Desember 2009.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Memahami potensi diri

4) Memahami hakikat Hukum Kekekalan Energi (? U = HU)

5) Menemukan kunci gembok mental

b. Program 2 bulan melejitkan kekuatan (pimpin aksi).

1) Memahami kekuatan 3AS (kerja keras, kerja cerdas, dan kerja ikhlas)

2) Meningkatkan 3 AS

3) Menentukan mesin kecerdasan masing-masing santri (*sensing, intuiting, thinking, feeling, atau instinct*)

4) TOT 1 (*Training Of Trainer*)

c. Program 2 bulan menjaga kesucian aksi (pimpin pekerti).

1) Memahami sikap dan perilaku positif, produktif, dan kontributif

2) TOT 2

3) *Quantum writing* (sebagai bekal dan tugas akhir)

Dalam kurikulum ini, sengaja tidak ditetapkan skala waktu untuk jam, hari, maupun minggu melainkan cukup hanya program bulanan sebagai standart. Hal ini dilakukan, karena pengasuh lebih memprioritaskan pada pemahaman santri terhadap materi yang diberikan dibanding penentuan skala waktu.

Berdasarkan pengamatan peneliti, untuk penentuan jam dan hari tiap minggunya bersifat fleksibel yakni sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak asalkan mampu memenuhi target program bulanan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang sudah ditetapkan dalam kurikulum. Adapun program 6 bulan tersebut bukan berarti setelah 6 bulan langsung menjadi *trainer* yang handal. Oleh karena itu, pengasuh senantiasa memantau perkembangan dan memberikan dorongan kepada santrinya meskipun program 6 bulan telah selesai.

2. Metode Pengajaran

Proses mempelajari teori di Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir berlangsung secara klasikal dengan metode pengajarannya yaitu penyampaian (*khithab*) dan penerimaan (*talaqqiy*) pemikiran dari mentor kepada para santri. Metode tersebut dilakukan dengan berbagai cara diantaranya adalah[12] :

a. Presentasi

Mentor menyampaikan materi dalam bentuk *powerpoint*, setelah kemudian santri diberikan kesempatan untuk bertanya. Selain itu, mentor tidak hanya menyampaikan *content* materi, beliau juga memberikan arahan atau contoh presentasi yang baik kepada para santrinya.

Sebagai santri, mereka juga mendapatkan tugas untuk presentasi. Materi presentasi mereka adalah inti materi yang sudah disampaikan sebelumnya oleh mentor sedangkan pembahasannya sesuai dengan versi masing-masing santri. Dalam presentasi ini tidak sekaligus semua santri tampil dalam 1 kali tatap muka

[12] Observasi dan wawancara dengan Ustadz Faqih selaku pengasuh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir pada tanggal 17 Desember 2009.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melainkan bisa dilain waktu. Namun, ketika mentor memberikan tugas agar mempersiapkan untuk presentasi, maka semua santri harus sudah siap karena penunjukannya dilakukan secara acak. Setiap kali selesai presentasi, santri yang lain diberikan kesempatan untuk bertanya dan setelahnya mentor memberikan arahan atau komentar untuk perbaikan.

b. Diskusi

Mentor memberikan tugas *via online* untuk membaca beberapa referensi dengan memberikan topik tertentu misalnya tentang ”Menjadi Pembela Islam”. Ketika pertemuan tatap muka, para santri dipersilahkan untuk mendiskusikan topik tersebut, sementara mentor mendengarkan dan mengamati. Setelah kemudian mentor memberikan arahan baik yang berkenaan dengan *content* materi maupun teknik dalam berdiskusi.

c. *Problem Solving*

Dalam hal ini, semua santri diberikan kesempatan untuk mengutarakan masalah apapun yang dialaminya. Mentor akan berusaha menjawab dan memberikan solusi yang terbaik atas permasalahan tersebut.

d. Simulasi

Pada waktu tertentu, semua santri dari berbagai kelas dikumpulkan dan ada beberapa santri yang mendapat tugas sebagai *trainer* sedangkan santri yang lain sebagai *audience. Audience*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam hal ini, ada kalanya mereka berperan sebagai pelajar, karyawan, ibu rumah tangga, spesialis, ataupun campuran. Dengan demikian, santri yang menjadi *trainer* tersebut harus mampu menganalisa *audience* agar dapat menyesuaikan dengan teknik dan materi yang akan disampaikan.

e. Outdoor Activity

Aktivitas ini bisa berbentuk *ice breaking games* maupun *outbound training*. *Ice breaking* di luar bisa dilakukan untuk membuat para santri menjadi terkonsentrasi. Selain itu, sebagai bentuk peralihan situasi dari yang membosankan, membuat ngantuk, menjenuhkan, dan tegang menjadi rileks, bersemangat, ada perhatian dan ada rasa senang untuk mendengarkan atau melihat orang yang berbicara di depan.

Adapun mengenai *outbound training*, diterapkan agar santri mampu melatih mental, membuat strategi, atau memahami ayat-ayat *kauniyah*. Selain itu, *outbound training* mampu menambah pemahaman santri tentang materi yang pernah disampaikan.

3. Media atau Alat Bantu Peraga

Alat bantu peraga ini sangat dibutuhkan untuk mendukung berjalannya proses pendidikan dan pelatihan, diantaranya agar :

a. Membantu mentor menjelaskan materi secara sistematis.

b. Menarik perhatian *audience*.

c. Membantu *audience* fokus pada *point* pembahasan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Memudahkan *audience* untuk mengingat.

e. Menjaga waktu agar presentasi efisien dan efektif.

Bentuk alat bantu peraga disesuaikan dengan karakter *audience* dan lokasi yang di gunakan untuk aktivitas pembelajaran. Dalam hal ini, jika lokasi pembelajaran di dalam ruangan (*indoor*), mentor menggunakan alat bantu peraga berupa laptop dan LCD dan jika di luar ruangan (*outdoor*), alat bantu peraga disesuaikan dengan kebutuhan asalkan mampu mendukung proses pelatihan tersebut, bisa koran, balon, tongkat, batu, dan lain-lain[13].

4. Referensi

Referensi atau panduan materi yang sering di jadikan rujukan dalam proses pendidikan dan pelatihan di Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir, diantaranya adalah[14] :

a. Kubik *Leadership* , Jamil Azzaini dkk.

b. Tuhan Inilah Proposal Hidupku, Jamil Azzaini.

c. Al Quwwah ar ruhiyah Kekuatan Spirit Tanpa Batas, N. Faqih Syarif H.

d. QLA-T Cara cepat menemukan kunci motivasi Anda, Yosi Novlan dan N. Faqih Syarif H.

e. Bila Jatuh Bangunlah, N. Faqih Syarif H.

f. *Training for trainer Handbook*, dari I2move Jamil Azzaini.

---

[13] Observasi dan wawancara dengan Ustadz Faqih selaku pengasuh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir pada tanggal 17 Desember 2009.

[14] Wawancara dengan Ustadz Faqih selaku pengasuh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir pada tanggal 17 Desember 2009.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g. *Seven Habbits* dan *The-8 Habbits.*

h. *Quantum* Ikhlas, Erbe Sentanu.

i. Cara pinter jadi *trainer* dan *mastering public speaking*

j. Dan lain-lain.

Dalam hal ini, mentor sering kali memberikan motivasi atau dorongan kepada santrinya untuk senantiasa melakukan tiga hal yaitu membaca, membaca, dan membaca. Karena, menurut beliau daya tingkat baca mayoritas orang Indonesia sangat rendah, sedangkan masih banyak pengetahuan yang harus digali untuk meningkatkan SDM kita, bersamaan dengan hal tersebut ribuan buku telah terbit tiap harinya.

5. *Content* materi

Content materi yang akan disajikan peneliti berikut ini adalah ringkasan atau intisari dari materi yang disampaikan oleh mentor kepada para santri. Selain itu, ringkasan materi yang disajikan tidak lepas dari kurikulum yang telah ditetapkan. Harapan peneliti, agar pembaca memiliki sedikit gambaran tentang materi yang mampu mengantarkan para santri menjadi sosok *trainer* yang memiliki kepribadian Islami sekaligus ketaqwaan yang tinggi.

a. Menemukan jati diri

Jati diri merupakan suatu keniscayaan yang harus dicari dan difikirkan oleh setiap manusia yang berakal. Jika tidak demikain, maka hidup yang kita jalani ini akan menjadi terombang ambing,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tidak jelas, akan tampak seperti lingkaran setan, serta akan mudah terbawa arus dilingkungan sekitarnya. Oleh karena itu, kita harus mampu merenungi dan berfikir tentang asal kita dari mana, apa tujuan hidup kita, dan akan ke mana kita setelah mati. Seolah-olah pertanyaan tersebut sangatlah remeh, semua orang pasti bisa menjawabnya.

Namun tidak demikian bagi orang-orang yang memahami betul konsekuensi dari jawaban tersebut. Hal ini terbukti dari adanya perubahan tingkah laku para santri setelah mendapatkan materi ini dan memahaminya. Mereka sangat percaya diri telah menjadi bagian dari kaum muslimin dan lebih semangat serta gigih untuk senantiasa mempelajari, mengamalkan, dan menyebarkan atau mendakwahkan Islam secara keseluruan (*kaffah*).

b. Membangun motivasi diri untuk berjuang di jalan Islam

Ada tiga hal yang menjadi pendorong manusia untuk melakukan aktivitas yaitu dorongan materi (*al quwwah al madiyyah*), dorongan emosi (*al quwwah al ma'nawiyyah*), dan dorongan spiritual (*al quwwah ar ruhiyyah*). Dorongan spiritual inilah yang merupakan motivasi paling kuat, lebih tahan lama, dan bersifat jangka panjang. Hal itu karena motivasi ini datang dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keyakinan dan nilai-nilai yang dianut seseorang, yaitu motivasi yang dibangun berdasarkan prinsip perintah dan larangan Allah.[15]

Al quwwah ar ruhiyyah merupakan motivasi diri yang dahsyat dan luar biasa yang mampu menjadikan orang mukmin menikmati dan menyukai jalan kebenaran, kendati jalan itu sulit dan berat, serta sarat dengan onak dan duri[16]. Dengan demikian, sebagai seorang muslim hendaknya kita mempersiapkan diri untuk senantiasa melakukan perbaikan serta menjaga agar motivasi spiritual senantiasa ada pada diri kita, hingga kita mampu meraih kesuksesan yang hakiki. Hal ini dapat kita lakukan dengan cara memahami hakikat hidup, memiliki *goal setting* dalam hidup, dan memiliki skala prioritas.

c. Memahami potensi diri

Dalam diri manusia terdapat tiga potensi kehidupan sekaligus keistimewaan, yaitu[17] :

1) Kebutuhan jasmani (*al hajat al udhuwiyyah)* atau yang dikenal dengan *physical quotient* (PQ).
2) Naluri (*al gharizah*) yang terdiri dari tiga macam :
   a) Naluri mempertahankan diri (*gharizah al baqo'*) atau bahasa modern-nya *adversity quotient* (AQ).

[15] N. Faqih Syarif H, *Al Quwwah Ar Ruhiyah, Kekuatan Spirit Tanpa Batas* (Yogyakarta : AlBirr Press, 2009), hal. 1-10.
[16] Ibid, hal. 35.
[17] Ibid, hal. 99-100.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Naluri melestarikan jenis (*gharizah an-nauw'*) bisa juga disebut *emotional quotient* (EQ).

c) Naluri beragama (*gharizah at-tadayyun*) atau disebut *spiritual quotient* (SQ).

3) Akal dan pikiran atau yang dikenal dengan *intelegence quotient* (IQ).

Dengan memahami dan menyadari betapa besarnya potensi yang telah diberikan Allah kepada kita, sudah selayaknya kita senantiasa bersyukur dalam bentuk perbuatan yang nyata. Ditambah lagi, jika kita berkenan melihat kekuatan manusia lebih dalam lagi yang dia ntaranya adalah *the power of mind, learning, focus, survival, love,* maka kita wajib bersyukur. *Subhanallah.....*

d. Memahami hakikat Hukum Kekekalan Energi[18]

Hukum kekekalan energi berkata, " energi di dunia ini bersifat tetap dan tidak akan diciptakan lagi dan tidak akan pernah hilang, yang ada hanyalah berubah bentuk." Artinya, energi di alam semesta jumlahnya sama, sejak awal penciptaan hingga kemusnahannya nanti. Allah menciptakan alam semesta secara sempurna dan tidak mungkin melakukan tambal sulam. Semuanya telah disiapkan secara lengkap, termasuk besaran energi di dalamnya.

[18] Farid Poniman, Indrawan Nugroho, dan Jamil Azzaini, *Kubik Leadership, Solusi Esensial Meraih Sukses dan Hidup Mulia* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama), hal. 67.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Walaupun jumlahnya selalu tetap, energi dapat berubah bentuk. Dalam proses-proses alam, kita lihat air yang berubah menjadi uap, kayu menjadi bara api, uranium menjadi bom, dan lain-lain. Begitu juga dengan manusia ketika beraktivitas sehari-hari, kita juga mengubah energi dari satu bentuk ke bentuk lain. Gerakan tangan menjadi sebuah tulisan, menuntut ilmu menghasilkan luasnya wawasan, senyuman menjadi rasa cinta, kunjungan seseorang menjadi keakraban, dan lain sebagainya. Yang pasti, bagaimanapun berubahnya, jumlah energi pasti selalu tetap. Tidak ada energi yang hilang dan tidak ada yang ditambahkan.

Arti hukum kekekalan energi bagi manusia adalah bahwasanya apa yang kita usahakan di dalam hidup akan sama dengan apa yang bisa kita hasilkan. Rumusnya adalah jumlah usaha = hasil usaha (? U = HU). Berdasarkan hal tersebut, kita diajak untuk senantiasa memperbanyak energi positif (epos) dan menjauhi energi negatif. Dengan menebar epos, kita akan panen buah positif, seperti kebahagiaan, ketentraman, dan kenikmatan hidup lainnya. Para penebar epos akan menikmati buah itu secara langsung atau atau dalam bentuk tabungan energi yang suatu saat akan cair, baik itu berupa harta, tahta, kata, maupun cinta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Menemukan kunci gembok mental[19]

Sering kali ketika kita akan melakukan sesuatu yang positif atau langkah-langkah besar, belum juga mencoba tapi kita sudah berkata atau memvonis tidak bisa atau tidak mungkin. Inilah gembok mental, ada 5 gembok mental yang dapat menghancurkan impian dan harapan seseorang, oleh karena itu kita harus waspada terhadapnya, diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Depresiasi diri

Ketika kita mengapresiasi potensi diri dengan positif, maka kita akan mampu menghadapi rintangan apapun dengan hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, kita harus mengembangkan optimisme untuk memahami hakikat hidup, membangun keluarga dan membangun masyarakat.

2) Dalih usia

Muda atau tua bukanlah ukuran untuk berprestasi. Usia tidak relevan dan signifikan untuk disandingkan dengan prestasi. Ketika kita merasa tua, coba berfikir bahwa saya masih muda, saya masih kuat, dan saya masih sanggup.

Pandang sisa usia sebagai kesempatan untuk berprestasi, maka kita masih berpeluang besar untuk berkarya dan bermanfaat bagi manusia dan lingkungan Jadikan waktu

[19] N. Faqih Syarif H, *Al Quwwah Ar Ruhiyah*, hal. 122-132.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagai investasi untuk menghasilkan kualitas hidup dan kehidupan yang terus membaik di masa depan.

3) Dalih kesehatan

Tokoh musik klasik dunia Bethoven, tuli, tapi dia membuat aransemen musik orkestra yang begitu indah dan merdu untuk didengarkan padahal dia sendiri tidak bisa mendengarkannya. Dia tidak menggunakan dalih kesehatan untuk mengukir prestasi.

Untuk membuka gembok tersebut, maka kita harus melakukan beberapa hal diantaranya adalah :

a) Jangan berbicara tentang kesehatan atau bentuk fisik kita.
b) Jangan mengkhawatirkan kesehatan atau keberadaan fisik kita dengan berlebih-lebihan.
c) Bersyukur secara tulus bahwa kesehatan dan fisik yang kita punya adalah baik sebagaimana adanya.

4) Dalih kepandaian

Kebanyakan dari kita membuat kesalahan dasar sehubungan dengan tingkat kepandaian (IQ), yaitu :

a) Kita meremehkan kekuatan otak kita,
b) Kita terlalu menganggap hebat kekuatan otak orang lain.

Maka yang harus kita lakukan adalah:

a) Jangan pernah meremehkan *intelegensi* kita sendiri dan menganggap terlalu tinggi *intelegensi* orang lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berkonsentrasi pada apa yang kita miliki. Temukan bakat unggul kita, kelola potensi otak yang kita punya, dan jangan khawatir mengenai hasil tes IQ kita.

b) Ingatkan diri kita sesering mungkin, ” sikap saya lebih penting daripada *intelegensi* saya ”.

c) Ingat bahwa kemampuan berpikir jauh lebih bernilai daripada kemampuan mengingat fakta. Gunakan pikiran kita untuk menciptakan dan mengembangkan gagasan, serta mencari cara-cara baru yang lebih produktif daripada hanya menghafal.

5) Dalih nasib

” Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.” (QS. Ar Ra’du: 11).

Kunci membuka gembok ini ada 4 M, yaitu :

a) Jangan Gagal M- elihat

Tidak sedikit dari kita yang tidak mampu melihat peluang dan kesempatan, sehingga peluang dan kesempatan berlalu begitu saja. Ini yang disebut dengan gagal mental.

b) Jangan Gagal M- elakukan

Dalam perjalanannya, banyak juga orang yang berhasil melihat peluang dan kesempatan, tetapi tidak memiliki

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

semangat untuk mengambil dan melakukan tindakan nyata. Ini yang disebut dengan gagal melakukan.

c) Jangan Gagal M- enyelesaikan

Bisa jadi kita sudah melakukan, tetapi kegagalan membuat kita berhenti, frustasi, dan tidak menyelesaikan.

d) Jangan gagal M- ensyukuri

Apapun yang kita terima saat ini patut disyukuri, dinikmati, dan menjadi pemicu Anda untuk melakukan perbaikan terus- menerus (*continuous improvment*).

f. Memahami kekuatan 3AS (kerja keras, kerja cerdas, dan kerja ikhlas)[20]

Mengilustrasikan konsep dan kekuatan 3 AS dengan neraca timbang:

Sebuah neraca timbang dengan titik tumpu tepat berada di tengah-tengah, memiliki beban sebesar **A** di ujung kanannya, apa yang harus dilakukan agar neraca bisa tetap seimbang?

Jawabannya sederhana, letakkan beban lain di ujung kirinya dengan beban berat yang sama. Inilah yang disebut dengan **kerja keras .**

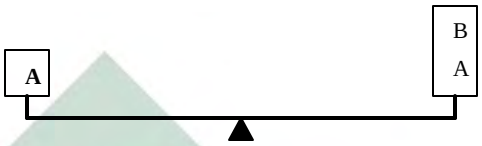
Dalam kerja keras, seberapa berat beban yang sanggup kita angkat akan tergantung dari seberapa besar energi yang kita miliki.

[20] Farid Poniman, Indrawan Nugroho, dan Jamil Azzaini, *Kubik Leadership, Solusi Esensial Meraih Sukses dan Hidup Mulia*, hal. 130-141.

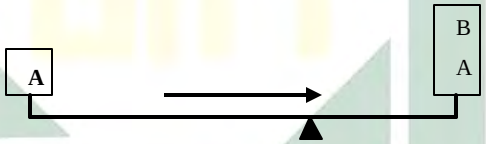
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Semakin besar energi yang dimiliki, semakin berat beban yang bisa kita angkat.

Sekarang, apabila saya tambahkan beban **B** di atas beban **A** di ujung kanan neraca. Bagaimana cara untuk membuatnya seimbang?

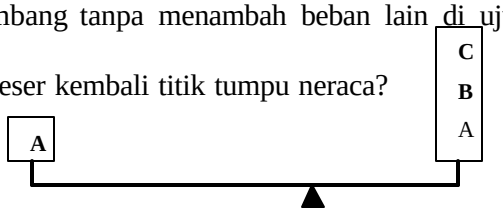


Jika jawabannya adalah menambahkan beban lain seberat **B** di ujung kiri neraca, berarti kita masih mengacu pada aktivitas kerja keras. Sekarang mari kita pikirkan bagaimana caranya membuat neraca tetap seimbang tanpa menambah beban lain di ujung kirinya? Jawabannya adalah geser titik tumpu timbangan ke arah kanan sampai kita temukan titik keseimbangan.



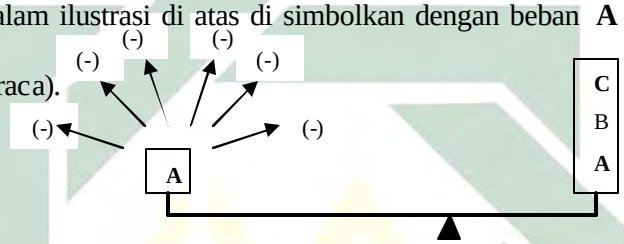
Proses menggeser titik tumpu inilah yang disebut dengan **kerja cerdas**. Dengan melakukan kerja cerdas, kita akan mampu mengangkat beban lebih berat tanpa harus menggunakan energi tambahan.

Sekarang, ditambahkan lagi beban **C** di atas beban **A** dan **B** di ujung kanan neraca. Bagaimana cara kita membuat timbangan tersebut seimbang tanpa menambah beban lain di ujung kiri dan tanpa menggeser kembali titik tumpu neraca?



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jawabannya pasti berkaitan dengan konsep kerja ikhlas. Ikhlas berarti orang yang hatinya bersih dan tulus. Dia tidak memiliki energi negatif dalam setiap perbuatannya karena dalam dirinya hanya ada epos. Jadi, bentuk kerja ikhlas dalam ilustrasi di atas adalah upaya untuk mengeluarkan semua unsur negatif dan ruang kosong (kesia-siaan dan kemubaziran) yang ada dalam diri kita. (dalam ilustrasi di atas di simbolkan dengan beban **A** di ujung kiri neraca).



g. Meningkatkan 3 AS[21]

1) Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil, dengan menggunakan energinya sendiri sebagai input (modal kerja). Optimalkan sumber energi yang ada dalam diri kita. Ada empat ciri perwujudan dari kerja keras anda yaitu stamina diri yang kuat, memiliki disiplin diri, keberdayagunaan serta ketersediaan diri yang tinggi.

2) Kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja. Gunakan lima mesin kecerdasan STIFIn (*sensing, thinking, intuiting, feeling,* dan *instinct*) yang kita miliki untuk menghasilkan *output* kerja yang lebih tinggi.

[21] Ibid, hal. 163.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ada lima perwujudan dari kerja cerdas yaitu kemampuan untuk meningkatkan skala dan waktu, mengefektifkan sistem, mengkapitalisasi aset, menempa orang, dan memperlancar keadaan.

3) Kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya. Ada empat ciri perwujudan dari kerja ikhlas, yaitu memiliki kapasitas hati yang besar, memiliki kejernihan pandangan, selalu memberi lebih, dan memanfaatkan 4- TA (harta, tahta, kata, dan cinta) sebagai sumber manfaat untuk orang lain.

h. Menentukan mesin kecerdasan masing-masing santri (*sensing, intuiting, thinking, feeling, atau instinct*)[22]

Petunjuk pengerjaan :

1) Pilihlah kuadran yang ”paling dekat” dengan Anda dan pastikan kuadran yang berada di seberangnya (secara diagonal) merupakan kuadran yang ”paling jauh” dengan Anda. Bisa menggunakan cara sebaliknya, dengan memilih kuadran yang ”paling jauh” terlebih dahulu dan sekaligus memilih kuadran di seberangnya (secara diagonal) sebagai kuadran yang ”paling dekat” dengan Anda.

[22] Ibid, hal. 345-349.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Buatlah garis anak panah secara diagonal dari kuadran yang ”paling jauh” ke kuadran yang ”paling dekat”. Ujung anak panah mengarah ke kuadran ”paling dekat”.

3) Ingat, anak panah mestilah mengarah miring secara diagonal. Setiap nomor hanya ada satu anak panah sehingga keseluruhan terdapat 17 anak panah, dengan 4 jenis anak panah.

Contoh :

Menguraikan proses	Menyusun konsep
Menjalankan tugas	Mengurus orang

Bekerja secara mandiri	Bekerja secara variatif
Bekerja secara teratur	Bekerja secara bersama

Memulai dengan: What?	Memulai dengan: Why?
Memulai dengan: How?	Memulai dengan: Who?

Merencanakan untuk hari ini	Merancang untuk besok
Berbuat untuk besok	Memilih untuk nanti

Bersikap adil	Bersikap apresiatif
Bersikap realistis	Bersikap harmonis

Lebih mencari data	Lebih mencari pola
Lebih mencari fakta	Lebih mmencari cetita

Membiasakan efektif	Membiasakan solutif
Membiasakan efisien	Membiasakan persuatif

Hebat dalam menganalisa	Hebat dalam menggagas
Hebat dalam mengingat	Hebat dalam merasakan

Mencari ketepatan	Mencari perubahan
Mencari kecepatan	Mencari kebenaran

Sibuk mencari kesalahan kerja	Sibuk mencari ketidaksinkronan pola
Sibuk mencari ketinggalan tugas	Sibuk mencari ketidakcocokan hubungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Terdorong untuk mengelola	Terdorong untuk mencipta
Terdorong untuk membuat	Terdorong untuk memimpin

Mengendalikan program	Menyusun program
Menindaklanjuti program	Mengusulkan program

Berpikir objektif	Berpikir kreatif
Bertindak produktif	Bersikap interaktif

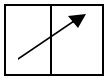
Menjadi pencari hasil	Menjadi pengejar prestasi
Menjadi pekerja ulet	Menjadi penghubung antar orang

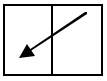
Terdorong untuk membenahi keadaan	Terdorong untuk menginspirasi keadaan
Terdorong untuk mengkonkretkan pekerjaan	Terdorong untuk menjadikan kompak

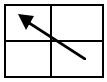
Merujuk pada sistem	Merujuk pada konsep
Merujuk pada manual	Merujuk pada nilai

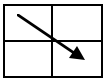
Bekerja secara mandiri	Bekerja secara variatif
Bekerja secara teratur	Bekerja secara bersama

Kemudian hitunglah jumlah garis anak panah yang memiliki arah yang sama dari 4 jenis anak panah yang ada. Jenis anak panah yang jumlahnya terbanyak berpeluang menjadi mesin kecerdasan yang dominan.

 = *intuiting*

 = *sensing*

 = *thinking*

 = *feeling*

Jika jumlah variasi pilihan hampir sama, misal 4-4-4-5, atau 4-4-5-4, atau 4-5-4-4, atau 5-4-4-4, berarti Anda berpeluang *instinct*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

i. TOT (*Training Of Trainer*)

Beberapa materi yang disampaikan dalam TOT adalah sebagai berikut[23] :

1) *Ice Breaking*
2) *4i (ilham – inspirasi – imanjinasi – intuisi)*
3) *Moment of Truth (MOT)*
4) *Communication & Presentation Skills*
5) *Game Development*
6) *Report*
7) *Event Organizer*

j. Memahami sikap dan perilaku positif, produktif, dan kontributif[24]

Sikap adalah cara kita memandang sesuatu secara mental, sedangkan perilaku adalah buah dari cara pandang kita tersebut. Misalnya, suatu ketika kita bertemu dengan orang yang kita cintai, kita akan menyapanya dengan penuh kehangatan dengan raut muka cerah dan perasaan senang. Namun, ketika kita bertemu orang yang kita benci, kita menjadi acuh dan menahan senyum bahkan berharap mudah-mudahan pertemuan itu segera berakhir. Perilaku kita berbeda karena cara pandang berbeda.

[23] Wawancara dengan Ustadz Faqih selaku pengasuh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir pada tanggal 17 Desember 2009.
[24] Farid Poniman, Indrawan Nugroho, dan Jamil Azzaini, *Kubik Leadership, Solusi Esensial Meraih Sukses dan Hidup Mulia,* hal. 277.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sikap dan perilaku positif tampak pada seseorang yang selalu memandang segala sesuatu dari segi positif sehingga dia dapat terus menampilkan sesuatu yang positif. Dia mampu mengambil hikmah dari semua peristiwa dan tidak memberi kesempatan pikiran dan perasaan neggatif menyelimuti dirinya. Orang yang memiliki sikap dan perilaku positif sangat menikmati kehidupan.

Sikap dan perilaku produktif adalah cara pandang dan perilaku kita untuk memanfaatkan seluruh aset diri dan terus menciptakan hasil karya yang dapat menambah epos bagi diri sendiri dan lingkungan. Orang seperti itu selau berpikir apa pun yang ada di depannya akan dijadikan peluang untuk menambah epos. Dia akan gunakan waktunya secara efisien dan efektif. Dia tidak akan membiarkan hari-harinya diisi dengan hal yang tidak bermanfaat. Dia selalu berkarya, berkarya dan berkarya.

Sikap dan perilaku kontributif adalah cara pandang dan perilaku kita untuk memanfaatkan segala sesuatu yang kita miliki dan terus membantu, mendukung, serta memberikan konstribusi pada orang dan lingkungan. Orang seperti itu tidak pernah berhanti mencari cara untuk dapat berkonstribusi. Bila ia memiliki 4TA (cinta, kata, takhta dan harta), 4TA itu akan dia gunakan untuk berkonstribusi bagi kemaslahatan dirinya dan orang lain. Dia juga mengajak sahabat dan relasinya melakukan hal yang sama, menebar 4-TA dalam setiap waktu dan kesempatan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

k. *Quantum writing* (sebagai bekal dan tugas akhir)[25]

Sesuai dengan misi pesantren untuk mencetak penulis yang mampu menginspirasi, menggugah dan mengubah umat ke arah kebaikkan, maka Beliau juga membekali santrinya dengan *quantum writing* dan mengharuskan mereka untuk menghasilkan sebuah karya dalam bentuk buku sebelum keluar dari pesantren Dengan demikian, para santri akan mampu menjadi *trainer* yang produktif dengan banyak menghasilkan karya melalui tulisan mereka.

Ada beberapa hal yang berkaitan dengan aktivitas menulis :

1) Persiapan sebelum memulai menulis
2) Proses kreatif penulisan buku
3) Pengembangan outline menjadi naskah buku.
4) Jenis-jenis wacana
5) Latihan menulis cerpen, artikel, novel
6) 10 Topik keren yg menjadi hit menulis buku di Indonesia bahkan juga di dunia.
7) Rumus membuat buku 100 halaman
8) Program 90 Hari /3 Bulan menulis buku

6. Evaluasi

[25] Wawancara dengan Ustadz Faqih selaku pengasuh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir pada tanggal 17 Desember 2009

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Baik berupa evaluasi formatif maupun evaluasi sumatif telah diterapkan oleh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir. Evaluasi tersebut ada kalanya tertulis, lisan, dan melakukan praktek langsung di lapangan. Setiap 1 bulan sekali diadakan evaluasi presentasi dengan model simulasi dan semua peserta *training* di berikan kesempatan untuk menilai dengan kriteria penguasaan materi dan vokal, kontak visual, dan penggunaan bahasa tubuh, mimik, dan penjiwaaan[26].

Beberapa contoh bentuk evaluasi[27] :

a. Pertanyaan langsung

1) Pengertian Islam menurut Istilah Syara' serta ruang lingkup ajaran Islam?
2) Jelaskan tentang konsep kepribadian dalam Islam dan bagaimana membangun kepribadian Islam itu?
3) Menurut Anda, apa itu hakekat hidup bagi Anda?
4) Hal-hal apa saja yang menjadi penghambat untuk meraih sukses atau gembok mental jelaskan!
5) Sebutkan dan jelaskan 7 kekuatan utama manusia dan berikan contohnya?
6) Bagaimana hakekat cinta kepada Allah dan Rasul-Nya?
7) Apa yang disebut berfikir dan apa aja unsur-unsur berikir?
8) Ada tiga type Manusia menurut konsep Pendakian dari Paul G.Stoltz sebutkan dan jelaskan!

[26] Wawancara dengan Ustadz Faqih selaku pengasuh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir pada tanggal 24 Desember 2009

[27] Dokumentasi evaluasi pada tanggal 24 dan 31 Desember 2009.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

9) Apa saja prinsip-prinsip dasar untuk meraih sukses?

10) Bagaimana Anda menyikapi kegagalan, dan ingat Rumus HU = HUt + TE coba jelaskan konsep tersebut?

b. Penugasan

Lembar Kerja 1:
Berapa waktu yang anda habiskan untuk aktivitas sehari-hari?

Kegiatan	Per Hari (Jam)	Bila Usia Anda 60 Tahun*
Bekerja/Kuliah		
Tidur		
Meningkatkan Expert		
Berinteraksi dengan Keluarga		
Dakwah/Ibadah		
Nonton TV		
Belajar		
Kegiatan Lain		

* Per hari dibagi 24 dikalikan 60

Lembar kerja 2:
Target 90 Hari, hingga 1 tahun (Triwulan 1,2,3, dan 4)

Bidang Kehidupan	Target 90 Hari (Terukur dan Menantang)
Karya-karya yang akan dihasilkan	
Keuangan/Finansial/Asset	
Kesehatan	
Keluarga	
Sosial-Kemasyarakatan/Kepedulian	
Kehidupan Spiritual	

Lembar Kerja 3 :
Jadilah Seorang *Expert*

Kegiatan Yang Anda Kuasai	Kegiatan Yang Anda Cintai	Kegiatan yang Menghasilkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Siapa yang akan Anda jadikan mentor atau Guru?

Guru *Expert*.....

Guru Spiritual.....

Guru Kehidupan.....

Lembar kerja 4:
Komitmen mengubah kebiasaan negatif menjadi kebiasaan yang positif, produktif dan kontributif.

Kebiasaan Negatif Anda	Komitmen untuk diubah menjadi

Ya Allah, Inilah Proposal Hidup Saya :

c. Praktek lapangan

Para santri langsung praktek mengisi *training* dengan cara simulasi terlebih dahulu, kemudian secara nyata di beberapa organisasi atau instansi, di antaranya adalah[28] :

1) MAN Sooko Mojokerto

2) SMA Negeri 1 Gedangan Sidoarjo

[28] Wawancara dengan Dita dan Atin selaku bagian dari santriwati Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir pada tanggal 2 Januari 2010.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) SMK Prapanca Surabaya

4) Kelompak mahasiswa ITS

5) Lembaga Dakwah Kampus Al Mustanir IAIN Sunan Ampel

6) Gerakan Mahasiswa Pembebasan Surabaya

7) Taman Pendidikan Al-Quran An-Najah

C. Analisis Data

Metode observasi partisipatif dalam penelitian ini sangat membantu peneliti dalam melakukan analisis. Walaupun peneliti termasuk santri baru, tetapi peneliti sedikit banyak telah mengetahui tentang Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir sekaligus perkembangannya. Hal ini, dikarenakan peneliti bertempat tinggal sudah cukup lama bersama beberapa santri dari pesantren tersebut, sehingga peneliti dapat mengetahui secara jelas bagaimana perkembangan atau perubahan yang dialami oleh mereka.

Dengan adanya data-data yang telah disajikan, peneliti mencoba untuk menganalisa secara singkat tentang pola pendidikan dan pelatihan yang diterapkan oleh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir dalam mencetak santrinya menjadi *trainer* yang memiliki kepribadian Islam.

1. Kurikulum

Dalam wikipedia, kurikulum diartikan sebagai perangkat mata pelajaran yang diberikan oleh suatu lembaga penyelenggara pendidikan yang berisi rancangan pelajaran yang akan diberikan kepada peserta pelajaran dalam satu periode jenjang pendidikan[29]

[29] http://id.wikipedia.org/wiki/Kurikulum, diakses 2 Pebruari 2010.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Definisi tersebut telah sesuai dengan kurikulum yang dimaksudkan oleh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir. Pesantren ini telah menetapkan jenjang pendidikan dan pelatihan selama 6 bulan dengan rincian sebagai berikut :

a. Program 2 bulan membentuk kekuatan (pimpin keyakinan).
b. Program 2 bulan melejitkan kekuatan (pimpin aksi).
c. Program 2 bulan menjaga kesucian aksi (pimpin pekerti).

Kurikulum tersebut dapat diilustrasikan sebagai sebuah pohon, keyakinan itu seperti akar. Selain menjadi pintu gerbang masuknya energi, juga mengokohkan keseluruhan pohon. Apabila pohon itu memiliki akar kuat, badai sebesar apa pun takkan mampu merobahkannya. Sedangkan aksi adalah batang pohon, ranting, dan dedaunan. Mereka mentransformasi energi yang mereka dapatkan dari akar dengan sangat sempurna sehingga mampu menghasilkan buah-buahan yang manis. Buah-buahan itu adalah pekerti manusia.[30]

Berdasarkan ilustrasi tersebut, maka tampak bahwa kurikulum Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir ini sangatlah sistematis untuk mencapai tujuannya, diantaranya untuk membentuk santrinya menjadi *trainer* yang berkepribadian Islam dan memiliki ketaqwaan yang tinggi. Adapun mengenai ketiga hal tersebut, yaitu keyakinan, aksi, dan pekerti haruslah dipimpin. Dalam artian, tidak dibiarkan bergerak sendiri tanpa kita arahkan. Kemampuan kita untuk memberi arah yang

[30] Farid Poniman, Indrawan Nugroho, dan Jamil Azzaini, *Kubik Leadership*, hal. 7.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tepat kepada ketiga hal tersebut akan membangkitkan kekuatan sangat dahsyat dan menjadikan kita sebagai jendral dalam perjalanan hidup kita sendiri.

Kurikulum yang sistematis ini, jarang sekali kita temukan dalam kehidupan sehari-hari. Kalaupun ada, pelaksanaannya kurang atau bahkan tidak sistematis. Peneliti sering kali menemukan seseorang misalnya dalam mendidik anak, yang diajarkan terlebih dahulu adalah pekerti, kemudian aksi, baru keyakinan. Padahal secara prinsip sebagaimana ilustrasi di atas, dalam setiap pengajaran harus dimulai dari pangkalnya dulu, yaitu keyakinan, kemudian aksi, baru diikuti dengan pekerti. Dengan demikian, sebenarnya hal ini berlaku dalam hal apa pun, entah itu ketika manajer perusahaan menjalankan usahanya, mahasiswa ingin meraih prestasi, maupun dalam hal ini pengasuh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir ingin mencetak santrinya menjadi seorang *trainer*.

Adapun mengenai periode pendidikan dan pelatihan yang telah di tetapkan hanya 6 bulan dengan 1 kali pertemuan atau *via online* dalam mencapai target, sebenarnya tidaklah cukup. Namun prediksi peneliti ini tidak sesuai dengan fakta, karena kenyataannya dengan skala waktu yang ditentukan telah mampu mencapai target. Setelah menganalisis lebih lanjut, peneliti mampu menjawabnya yaitu karena para santri bukanlah orang awam. Mereka adalah orang yang pernah atau sedang mengenyam pendidikan sehingga mereka memiliki informasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebelumnya tentang *trainer* dan konsekuensinya. Selain itu, mereka telah terseleksi melalui syarat-syarat yang ditetapkan pesantren. Dengan demikian, para santri adalah orang-orang yang memiliki komitmen kuat untuk menjadi *trainer*, sehingga dengan waktu yang singkat pun mampu dicapai dengan dukungan motivasi dari dalam diri para santri yang cukup besar.

Kurikulum memiliki pengaruh besar dalam menentukan karakter pelajar dan hasil atau *output* yang diharapkan. Sehingga dalam menyusunnya tidaklah mudah, dibutuhkan pemikiran yang jernih dan matang. Sebaliknya, jika kurikulum disusun asal-asalan atau tidak menggunakan pemikiran yang jernih dan matang, maka kurikulum tersebut justru menjadi bumerang bagi terwujudnya tujuan yang telah ditentukan. Seperti halnya sistem pendidikan yang *materialistik* saat ini telah terbukti gagal melahirkan manusia shaleh yang sekaligus menguasai IPTEK. Dengan demikian, jika mengamati kurikulum pesantren terbuka ini dengan seksama, peneliti berpendapat bahwa kurikulum ini patut untuk dijadikan contoh atau panduan bagi lembaga pendidikan lain. Hal ini perlu diterapkan, jika benar-benar ingin membangun anak didik yang berkepribadian Islami serta mempersiapkan anak-anak kaum muslimin agar diantara mereka menjadi ulama-ulama yang ahli di setiap aspek kehidupan. Hal ini, juga telah terbukti pada Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir yang mampu membentuk karakter santri menjadi lebih baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Metode Pengajaran

Metode pengajaran Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir adalah penyampaian (*khithab*) dan penerimaan (*talaqqiy*) pemikiran dari mentor kepada para santri. Metode ini dilakukan dengan berbagai cara diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Presentasi
b. Diskusi
c. *Problem Solving*
d. Simulasi
e. *Outdoor Activity*

Dari pemaparan metode pengajaran tersebut, tampak bahwa ada perbedaan antara metode dan cara. Metode lebih bersifat tetap, sedangkan cara dapat berubah-ubah disesuaikan dengan kebutuhan dan pilihan yang tepat agar mampu mendukung terwujudnya metode. Apabila metode penyampaian (*khithab*) dan penerimaan (*talaqqiy*) pemikiran dari mentor kepada para santri ini dilakukan dengan tepat maka pesantren ini tidak hanya mampu menjadikan para santri sebagai orang yang belajar tapi juga menjadikan santri sebagai orang yang berpikir.

Pemikiran atau akal merupakan instrumen proses belajar mengajar. Akal merupakan aset yang Allah karuniakan kepada diri manusia, mengutamakan manusia dari makhluk-makhluk yang lain, dan menjadikan penyebab dibebankannya suatu hukum (*manath at-taqlif*).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Akal adalah kemampuan memahami hakikat fakta yang diindera.[31] Akal terdiri dari 4 komponen yaitu otak (sebagai tempat berpikir), pengindraan, fakta, dan informasi yang terkait dengan fakta. Berpikir dan memahami memiliki makna yang sama, yaitu mentransfer (memindahkan) fakta yang diserap oleh alat indera ke dalam otak, kemudian fakta tersebut diinterpretasikan dengan informasi yang terkait.

Karena itu jika ingin mentransfer pemikiran kepada orang lain, sebagaimana yang terjadi pada proses belajar mengajar, pengajar harus mentransfer pemikirannya melalui sarana yang mampu untuk menjelaskan, terutama bahasa. Selain itu, haruslah menggunakan berbagai cara yang mampu mengantarkan anak didik memahami materi pelajaran dengan sempurna. Dalam hal ini, mentor Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir telah menggunakan berbagai cara mulai dari presentasi, diskusi, *problem solving*, simulasi, sampai *outdoor activity*. Hal ini dilakukan untuk mentransfer pemikiran dari materi pengajaran, agar mampu dipahami oleh para santri secara utuh. Namun, dalam mentransfer pemikiran haruslah dihubungkan atau dikaitkan dengan fakta yang mampu diindera oleh pelajar, karena jika tidak demikian maka yang terjadi justru bukan transfer pemikiran melainkan transfer informasi saja. Dengan informasi yang ditransfer tersebut, anak didik hanya menjadi orang yang belajar, bukan orang yang berpikir.

[31] N Faqih Syarif H, *Don'give Up Plus* (Surabaya : Quantum Spirit, 2006), hal. 37

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari analisis tersebut, maka metode pengajaran Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir ini telah mampu mengantarkan santrinya menjadi orang- orang yang berpikir. Hal ini telah tampak pada perkembangan dan perubahan yang terjadi pada diri santri setelah mendapatkan pendidikan dan pelatihan di pesantren tersebut. Banyak dari mereka yang telah mampu menghasilkan sebuah karya hasil pemikirannya. Jika tidak demikian, minimal mereka telah mengalami perubahan. Mereka yang semula selalu gugup, minder dan pesimis dalam hidup telah mampu berubah menjadi orang yang percaya diri dan optimis dalam hidup. Yang semula terkenal sebagai orang yang pendiam, takut berbicara di depan umum telah mampu berubah menjadi orang yang berani dan lantang menyuarakan kebenaran Islam. Masih banyak perubahan-perubahan sikap dan tingkah laku yang mulia lainnya.

Sikap dan perilaku tersebut merupakan karakter sosok *trainer* yang memiliki nilai plus yaitu sebagai pengemban dakwah Islam. Sehingga metode *khithab* dan *talaqqiyan fikriyyan* ini merupakan metode yang benar dan tepat karena metode ini tidak hanya mentransfer ilmu atau sekedar memindahkan informasi saja melainkan mentransfer pemikiran yang mampu diaplikasikan dalam suatu perbuatan atau amalan nyata. Dengan demikian, mencetak sosok *trainer* sangat diperlukan metode seperti ini karena seorang *trainer* bukanlah orang yang sekedar berbagi ilmu, melainkan lebih kepada aplikasi yaitu dalam bentuk perubahan sikap dan prilaku peserta *training*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Media atau Alat Bantu Peraga

Sebagai media yang selalu digunakan oleh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir dalam proses pengajarannya adalah laptop dan LCD. Media ini sangat membantu proses belajar mengajar. Tidak hanya berlaku untuk pengajaran kepada seorang calon *trainer* melainkan kepada siswa maupun mahasiswa dalam lembaga formal pun sangat bermanfaat. Dalam bentuk power point yang disajikan dan dilengkapi dengan gambar, animasi, lagu, dan sebagainya akan mampu meningkatkan daya tangkap santri terhadap materi yang diberikan oleh mentor. Mereka akan lebih semangat dan berkonsentrasi. Tidak hanya bagi santri, mentor pun akan lebih terbantu dalam mentransfer pemikirannya dengan menggunakan media tersebut.

4. Referensi

Referensi yang telah ditetapkan Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir seperti buku Kubik *Leadership*, Jamil Azzaini dkk, *Al Quwwah ar ruhiyah* (Kekuatan Spirit Tanpa Batas), N. Faqih Syarif H, QLA-T (Cara cepat menemukan kunci motivasi Anda), Yosi Novlan dan N. Faqih Syarif H, dan yang lainnya merupakan referensi yang sangat tepat dijadikan panduan para santri untuk meningkatkan kemampuannya dalam bidang *trainer.* Terlebih lagi, jika para santri tidak hanya mempelajari buku-buku tentang konsep yang berkaitan dengan *trainer* tetapi juga banyak membaca referensi-referensi yang berkaitan dengan kisah nyata tentang bagaimana seseorang mencapai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebuah kesuksesan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi santri dan juga bisa digunakan untuk bekal dalam memberikan motivasi kepada orang lain serta sebagai bekal ketika nanti sudah menjadi *trainer* dan menyampaikan kepada peserta *training*.

5. *Content* materi

Apabila materi dikelompokkan menjadi 3 bagian, sebagaimana kurikulum yang telah ditetapkan, maka akan tampak sebagai berikut :

a. Materi untuk membentuk kekuatan (pimpin keyakinan) terdiri dari:
   1) Menemukan jati diri
   2) Membangun motivasi diri untuk berjuang di jalan Islam
   3) Memahami potensi diri
   4) Memahami hakikat Hukum Kekekalan Energi (? U = HU)
   5) Menemukan kunci gembok mental

b. Materi untuk melejitkan kekuatan (pimpin aksi) terdiri dari :
   1) Memahami kekuatan 3AS
   2) Meningkatkan 3 AS
   3) Menentukan mesin kecerdasan masing-masing santri
   4) TOT 1 (*Training Of Trainer*)

c. Materi untuk menjaga kesucian aksi (pimpin pekerti) terdiri dari :
   1) Memahami sikap dan perilaku positif, produktif, dan kontributif
   4) TOT 2
   5) *Quantum writing* (sebagai bekal dan tugas akhir)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari pemaparan materi di atas, tampak tidak ada pemisahan antara materi yang bernilai agama dengan materi yang berkaitan dengan ilmu-ilmu kehidupan. Tidak seperti halnya sistem pendidikan saat ini yang mengalami sekularisasi sejak ada 2 kurikulum pendidikan keluaran departemen yang berbeda, yakni Depag dan Depdikbud. Berbeda dengan materi yang telah ditetapkan oleh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir, di sini justru memadukan keduanya dan saling menguatkan.

Materi-materi yang digunakan sebagai pedoman dalam membentuk kekuatan individu merupakan materi yang banyak mengandung nilai Islam terutama dalam hal penancapan aqidah Islam secara rasional kepada para santri. Materi ini harus disampaikan, karena melihat fakta saat ini, tidak ada yang menjamin aqidah seseorang kecuali orang itu sendiri. Selain materi ini sangat penting sebagai landasan untuk mengkaji materi-materi ilmu pengetahuan yang lain sehingga walaupun yang dikaji adalah materi-materi umum, tetapi aqidah Islam tetap menjadi sandaran atau asasnya. Dengan demikian, dalam kehidupan kaum muslimin, aqidah Islam merupakan asas yang meliputi seluruh aspek kehidupan termasuk dalam bidang pendidikan harus berlandaskan pada aqidah Islam.

Dalam hal ini, Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir telah menjadikan aqidah Islam sebagai landasannya. Sesuai dengan *content* materi yang menyatakan bahwa aqidah Islam sebagai *Al quwwah ar ruhiyyah* merupakan motivasi diri yang dahsyat dan luar biasa yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mampu menjadikan orang mukmin menikmati dan menyukai jalan kebenaran, kendati jalan itu sulit dan berat, serta sarat dengan onak dan duri. Demikian pula dengan seorang *trainer*, dia harus memiliki motivasi yang tinggi baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain. Dengan demikian, aqidah Islam harus benar-benar menancap dalam benak dan menjadi kekuatan *ruhiyah* bagi seorang *trainer* sehingga dia mampu menjadi motivator yang berpengaruh, menggugah, dan merubah.

Sedangkan materi-materi yang dijadikan pedoman untuk melejitkan kekuatan merupakan materi yang banyak mengandung konsep ilmu pengetahuan atau teori-teori yang berkaitan dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Walaupun demikian, materi-meteri tersebut tidak begitu saja lepas dari nilai-nilai keIslaman. Hal ini nampak pada konsep kerja ikhlas yang diletakkan sebagai penyempurna kerja keras dan kerja cerdas. Berdasarkan observasi peneliti, ketika mentor menyampaikan materi apapun pasti dikaitkan dengan nilai-nilai Islam sehingga santri senantiasa memiliki kesadaran akan hubungannya dengan Pencipta dan Pengatur kehidupan, alam semesta dan manusia yaitu Allah SWT.

Dalam materi-materi yang digunakan sebagai pedoman untuk melejitkan kekuatan ini, telah berusaha mengarahkan para santri untuk mampu menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki, sebagai rasa syukur kita kepada Allah SWT. yang telah memberikan kenikmatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang luar biasa, baik berupa akal, jasmani, maupun naluri. Dengan demikian, Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir berusaha mengarahkan santrinya untuk menggunakan seluruh aset kemampuannya untuk mewujudkan cita-cita mereka sebagai seorang *trainer*. Selain itu, aset tersebut dapat dijadikan bekal ketika membuat konsep *training* yang akan mereka tekuni.

Adapun materi-materi yang dijadikan sebagai pedoman untuk menjaga kesucian aksi merupakan materi yang banyak mengandung teori yang lebih mengarah pada aplikasi. Dengan kata lain, materi ini mengarahkan atau mendorong santri untuk melakukan perubahan sikap mental yang melahirkan kecenderungan perilaku sehari-hari. Adapun sikap dan perilaku yang diharapkan sesuai dengan materi yaitu:

a. Sikap dan perilaku yang positif berarti mampu mengambil setiap peluang menjadi gardu epos dengan membiasakan diri untuk melihat ilmu dan energi positif di setiap peristiwa yang dilewati dan dihadapi.
b. Sikap dan perilaku produktif berarti mampu memproduksi epos di manapun dan kapanpun dengan menjadi pelaku kunci di pasar epos
c. Sikap dan perilaku kontributif berarti mampu menjadikan keberadaannya menjadi epos untuk orang lain.

Sikap dan perilaku yang demikian sangat tepat jika dilekatkan pada seorang *trainer*. Seorang *trainer* bukanlah orang yang hanya mampu menyampaikan tetapi dia juga harus mampu mengaplikasikan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan dari keseluruhan materi yang telah ditentukan, maka peneliti menyimpulkan bahwa materi-materi tersebut berusaha membawa para santri agar mampu menjadi *trainer* sukses dan mulia yaitu dengan menghidupkan keyakinan, merumuskan aksi, dan membuktikan melalui pekerti.

6. Evaluasi

Evaluasi yang telah diterapkan Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir, ada kalanya berbentuk pertanyaan langsung, penugasan, maupun praktek lapangan, jadi bisa secara tertulis maupun lisan. Evaluasi semacam ini sangat tepat karena mampu mempertimbangkan karakter santri yang berbeda. Ada karakter orang yang sulit untuk menyampaikan atau mengungkapkan kata-kata, tapi dia mampu jika dituangkan dalam bentuk tulisan. Ada pula karakter orang yang merasa kesulitan jika harus menuangkan pikirannya dalam bentuk tulisan, tapi dia mampu dan lebih cakap jika berkata-kata.

Evaluasi seperti ini bukan berarti memanjakan atau mengikuti karakter santri, justru evaluasi semacam ini melatih keseimbangan kemampuan para santri. Mereka yang sebelumnya hanya mampu jika dalam bentuk tulisan, akan terlatih untuk menyampaikan secara lisan. Sedangkan mereka yang biasanya lebih mampu jika menggunakan kata-kata, akan terbiasa untuk menuangkan dalam bentuk tulisan. Tidak ada yang tidak bisa untuk berubah, bisa karena biasa.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan demikian, evaluasi yang diterapkan Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir berusaha untuk mengarahkan dan mendorong para santrinya untuk menjadi seorang *trainer* yang tulisan dan gaya bicaranya senantiasa mampu menginspirasi, menggugah dan mengubah umat. Di pesantren ini mereka dididik dan dilatih untuk memanfaatkan seluruh kemampuan mereka secara maksimal. Sehingga mereka mampu menjadi seorang *trainer* yang serba bisa dengan kesadaran akan hubungannya dengan Allah SWT. yang senantiasa mengiringi setiap aktivitasnya.

D. Pembahasan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya untuk meningkatkan seluruh kemampuan atau potensi yang ada pada diri manusia. Aktivitas ini sebuah keharusan bagi setiap muslim sebagai wujud rasa syukur kepada *Al-Kholiq* yaitu Allah SWT. yang menjadikan manusia, kehidupan, dan alam semesta dengan sangat sempurna. Manusia sebagai pelaku utama dengan diberikan kelebihan yang tidak dimiliki oleh makhluk lainnya yaitu akal, maka manusia sangat berperan penting dalam menentukan kemerosotan atau kebangkitan dalam kehidupan ini. Kondisi seperti ini sangat dipengaruhi oleh baik buruknya proses pengembangan SDM. Dengan demikian, apabila sumber daya manusia ini mampu dikembangkan dengan baik (baik buruk dalam pandangan Islam), maka kehidupan ini akan lebih indah dan penuh berkah. Namun, kenyataan tersebut tidak kita rasakan dalam kondisi saat ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Di tengah-tengah kondisi keterpurukan kaum muslimin, Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir yang merupakan salah satu lembaga pendidikan berusaha untuk senantiasa melakukan pengembangkan SDM khususnya kepada kaum muslimin. Menurut DR. Soekidjo Notoatmodjo, pengembangan SDM dalam suatu lembaga atau instansi memiliki ruang lingkup yang meliputi perencanaan SDM, pendidikan dan pelatihan, serta pengelolaan SDM. Berdasarkan hasil penelitian, maka yang akan menjadi fokus pembahasan di sini adalah pola pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan SDM di Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir.

1. Urgensitas pendidikan dan pelatihan

   Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan intelektual, kepribadian, maupun *skill*. Banyak diantara teori yang mendefinisikan kata pendidikan dan pelatihan dengan menunjukkan perbedaannya. Namun berdasarkan pengamatan peneliti, aktivitas pendidikan dan pelatihan sama-sama merupakan sebuah proses belajar mengajar. Tidak ada perbedaan yang mencolok diantara keduanya dan pelaksanaannya berlangsung secara fleksibel. Hanya saja jika kata pendidikan digunakan, maka aktivitas yang terjadi akan mengarah pada pembinaan, sedangkan jika kata pelatihan yang di gunakan, maka aktivitas lebih mengarah pada keterampilan *skill.*

   Pendidikan dan pelatihan ini berperan penting sebagai upaya pengembangan SDM, karena terwujud atau tidaknya akan tampak pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

proses pendidikan dan pelatihan yang diterapkan. Menurut DR. Soekidjo Notoatmodjo, pendidikan dan pelatihan yang diterapkan oleh suatu organisasi atau lembaga merupakan hal yang sangat penting, karena tidak hanya membawa keuntungan bagi personil itu sendiri tetapi juga bagi organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan hasil penelitian, alasan tersebut muncul akibat dorongan materi yaitu membawa keuntungan. Hal ini berbeda dengan urgensitas pendidikan dan pelatihan yang diterapkan oleh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir.

Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir menjadikan pendidikan dan pelatihan sebagai sebuah kebutuhan yang wajib dipenuhi bukan karena dorongan materi atau emosi, melainkan karena dorongan spiritual yakni adanya kesadaran akan hubungannya dengan Allah SWT. Hal ini dilakukan sebagai rasa syukur dan pelaksanaan kewajiban atas perintah-Nya. Menurut peneliti, dorongan spiritual inilah yang tepat untuk dijadikan alasan betapa urgennya aktivitas pendidikan dan pelatihan.

2. Proses pendidikan dan pelatihan

Perubahan sikap dan prilaku merupakan hasil yang diharapkan dari proses pendidikan dan pelatihan. Hal ini sesuai dengan pendapat DR. Soekidjo Notoatmodjo yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran diklat (pendidikan dan pelatihan).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun mengenai faktor yang mempengaruhi proses pendidikan dan pelatihan menurut pendapat DR. Soekidjo Notoatmodjo diantaranya adalah fasilitas, tenaga pengajar atau pelatih, alat bantu pendidikan atau alat peraga, metode belajar mengajar yang digolongkan menjadi sumber daya yang terdiri dari 4 M (*man, money, materiil, methods*), dan juga kurikulum yang merupakan faktor tersendiri yang sangat besar pengaruhnya terhadap proses pendidikan dan pelatihan.[32]

Faktor-faktor tersebut memang mampu mempengaruhi hasil dari proses pendidikan dan pelatihan. Namun berdasarkan hasil penelitian, Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir menetapkan bahwa di atas faktor-faktor tersebut ada faktor yang tidak hanya berpengaruh terhadap hasil dari proses pendidikan dan pelatihan, melainkan berpengaruh juga pada setiap komponen dari pendidikan dan pelatihan tersebut yaitu landasan atau asas, dalam hal inilah adalah aqidah Islam. Dengan demikian, dapat diilustrasikan bahwa pendidikan dan pelatihan ibarat sebuah pohon, aqidah Islam adalah akarnya, ibarat bangunan, aqidah Islam adalah pondasinya, dan ibarat bahan, aqidah Islam adalah intinya.

3. Komponen pendidikan dan pelatihan

Komponen merupakan bagian yang akan membentuk suatu pola pendidikan dan pelatihan DR. Soekidjo Notoatmodjo mengemukakan

[32] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hal. 30.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bahwa komponen pendidikan dan pelatihan meliputi hal-hal sebagai berikut.[33]

a. Tujuan

Menurut DR. Soekidjo Notoatmodjo pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku. Selain itu, tujuan harus jelas yakni tidak menimbulkan berbagai interpretasi, mudah di observasi, dan realistik yakni bukan sesuatu yang utopis sehingga mungkin sekali untuk diwujudkan dan dicapai.

Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah suatu kondisi yang menjadi target dari proses-proses pendidikan dan pelatihan. Sehingga, sesuai dengan target, maka telah jelas tujuan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir adalah mencetak *trainer* yang sekaligus pengemban dakwah.

b. Kurikulum

Kurikulum merupakan pedoman bagi kegiatan belajar mengajar dalam rangka mengembangkan kemampuan sumber daya manusia atau sasaran pendidikan dan pelatihan. Hal ini sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan oleh Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir yaitu sebagai pedoman berjalannya proses pembelajaran yang mampu mengarahkan kepada tujuan yang telah ditentukan dalam rangka mencetak santri menjadi seorang *trainer* yang mampu

[33] Ibid, hal. 39-76

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berdakwah. Apabila kurikulum ini diformulasikan secara umum, maka akan tampak sebagai berikut:

1) 2 bulan pertama, pimpin keyakinan
2) 2 bulan kedua, pimpin aksi
3) 2 bulan ketiga, pimpin pekerti

Formulasi kurikulum semacam ini, tidak hanya berlaku dalam mencapai target untuk mencetak seorang *trainer*, namun berlaku bagi siapapun yang ingin mencapai kesuksesan dan kemuliaan di dunia dan akhirat.

c. Metode

Para ahli telah membagi metode belajar mengajar menjadi 2 jenis, yang pertama adalah metode didaktik yaitu metode yang menitikberatkan bahwa pendidik yang aktif, sedangkan pihak sasaran pendidikan tidak diberi kesempatan untuk aktif. Yang kedua adalah metode sokratik yaitu metode yang menjamin adanya komunikasi dua arah antara pendidik dan sasaran pendidikan.

Metode semacam ini sesuai dengan hasil penelitian, hanya saja pengungkapan yang berbeda sedangkan maknanya sama. Metode didaktik menurut para ahli sebenarnya sama halnya dengan metode penyampaian (*khithab*), sedangkan metode sokratik menurut para ahli sebenarnya sama halnya dengan metode penerimaan (*talaqqiy*) pemikiran. Berdasarkan hasil penelitian, metode yang benar adalah menggabungkan keduanya. Sedangkan mengenai caranya, dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disesuaikan dengan kebutuhan atau kondisi. Dalam hal ini, Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir menggunakan cara presentasi, diskusi, *problem solving*, simulasi, dan *outdoor activity* untuk mengaplikasikan metodenya.

d. Media

Media merupakan alat bantu yang digunakan dalam menyampaikan bahan pengajaran. Alat bantu ini lebih sering disebut "alat peraga", karena berfungsi untuk membantu dan meragakan sesuatu dalam proses pengajaran. Para ahli membagi alat bantu menjadi 3 jenis yaitu alat bantu lihat, alat bantu dengar, dan alat bantu lihat-dengar.

Di zaman teknologi canggih saat ini, sudah banyak media memiliki karakter ketiga jenis tersebut sekaligus. Dalam hal ini, Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir, cukup menggunakan media laptop dan LCD dalam menyampaikan bahan pengajarannya, kecuali ketika *outdoor activity* menggunakan berbagai media yang mampu membantu penyampaian bahan pengajaran.

4. Evaluasi pendidikan dan pelatihan

Menurut Siswanto, evaluasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan sebagai berikut : [34]

[34] Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003), hal. 220-221

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Untuk mengetahui tingkat kemajuan yang telah dicapai oleh peserta pendidikan dan pelatihan dalam suatu periode proses belajar mengajar tertentu.

b. Untuk mengetahui posisi atau kedudukan peserta dalam kelompoknya.

c. Untuk mengetahui tingkat usaha yang telah dilakukan para peserta dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan.

d. Untuk mengetahui efisiensi metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan.

Dengan demikian, dalam rangka mempertimbangkan taraf keberhasilan pencapaian tujuan tersebut, evaluasi harus dilakukan secara bertahap untuk semua jenjang. Dalam hal ini Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir menerapkan evaluasi dengan berbagai bentuk, diantaranya adalah :

a. Presentasi dengan model simulasi yang bersifat tetap setiap 1 bulan sekali.

b. *Review*, setiap kali materi telah disampaikan secara sempurna.

c. Penugasan, sebagai wujud dari aplikasi materi yang di sampaikan.

d. Pertanyaan-pertanyaan, baik lisan maupun tertulis yang bersifat temporal.

e. Praktek langsung secara nyata di beberapa organisasi atau instansi, minimal 1 kali selama program pembelajaran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Setelah menganalisa data sesuai dengan fokus penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa pola pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir dalam mencetak santrinya sebagai *trainer* meliputi beberapa hal sebagai berikut :

1. Kurikulum dengan jenjang pendidikan dan pelatihan selama 6 bulan dengan rincian program 2 bulan pertama membentuk kekuatan (pimpin keyakinan), program 2 bulan kedua melejitkan kekuatan (pimpin aksi) dan program 2 bulan ketiga menjaga kesucian aksi (pimpin pekerti).
2. Metode pengajaran dengan penyampaian (*khithab*) dan penerimaan (*talaqqiy*) pemikiran dari mentor kepada para santri dengan menggunakan cara presentasi, diskusi, *problem solving*, simulasi, dan *outdoor activity*.
3. Media pengajaran yang di gunakan adalah laptop dan LCD serta beberapa media yang disesuaikan dengan kondisi pelatihan.
4. Referensi yang dijadikan panduan adalah buku-buku yang berkaitan dengan motivasi, pengembangan diri, ke-Islaman, dan teknik-teknik yang berkaitan dengan *trainer* diantaranya adalah Kubik *Leadership*, Al Quwwah ar ruhiyah: Kekuatan Spirit Tanpa Batas, QLA-T cara cepat menemukan kunci motivasi Anda.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. *Content* materi yang dijadikan sebagai bahan pengajaran meliputi beberapa hal yaitu menemukan jati diri, membangun motivasi diri untuk berjuang di jalan Islam, memahami potensi diri, memahami hakikat Hukum Kekekalan Energi, menemukan kunci gembok mental, memahami kekuatan dan meningkatkan 3AS (kerja keras, kerja cerdas, dan kerja ikhlas), menentukan mesin kecerdasan masing-masing santri, *training of trainer* tentang teknik-tekik untuk meningkatkan kemampuan dibidang *trainer*, memahami sikap dan perilaku positif, produktif, dan kontributif, serta *quantum writing* (sebagai bekal dan tugas akhir).
6. Evaluasi yang digunakan adalah evaluasi formatif dan evaluasi sumatif dalam bentuk pertanyaan, penugasan, dan praktek lapangan.

B. Saran

Berdasarkan simpulan penelitian dan beberapa temuan fakta di lapangan, maka ada beberapa saran peneliti sebagai berikut :

1. Pola pendidikan dan pelatihan yang diterapkan Pesantren Terbuka Fikrul Mustanir hendaknya dapat dijadikan sebagai rujukan atau inspirasi, baik bagi pembaca maupum civitas akademika untuk membentuk generasi Islam agar mampu menjadi *trainer* atau individu yang berpengaruh dalam rangka mengemban dakwah Islam sebagai *rahmatan lil 'alamin*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Bagi pihak pesantren, hendaknya ada dokumentasi yang rapi, baik yang berkaitan dengan pola pendidikan dan pelatihan maupun administrasi yang lain seperti dokumentasi lembaga, modul pembelajaran, data santri, dan lain-lain. Selain itu, pihak pesantren hendaknya lebih meningkatkan kualitasnya sehingga akan nampak eksistensinya di tengah-tengah masyarakat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Muhammad Husain. *Mafahim Islamiyah: Menajamkan Pemahaman Islam*, Bangil: Al-Izzah, 2002

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek,* Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998

Azzaini, Jamil, Farid Poniman, dan Indrawan Nugroho, *Kubik Leadership, Solusi Esensial Meraih Sukses dan Hidup Mulia,* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2009

Bocahmiring, *Pesantren Unik dari Jogja* http://bocahmiring.com/log/tag/ pesantren-waria/, diakses 23 Desember 2009

Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian Sosial,* Surabaya: Airlangga University Press, 2001

Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE, 1996

Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Bumi Aksara, 2001

Majalah Fikrul Mustanir edisi: XII, *Menebar Epos, Meraih Kemulian,* Sidoarjo: Fikrul Mustanir, 2009

Mangkunegara, A. A. Anwar P. *Perencanaan dan Pengembangan SDM* Bandung: PT Rafika Aditama, 2003

Manullang, M. *Dasar-Dasar Manajemen* Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2005

Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta : BPFO, 1996

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Marzuki. *Metodelogi Riset* , Yogyakarta : BPFE – UII, 2002

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif,* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008

Nasution. *Metode Naturalistik Kualitatif* , Bandung: Tarsito,1988

Nazir, Moch. *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesi, 1999

Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Rineka Cipta,1992

Partanto, Pius A & M.Dahlan Al Barry. *Kamus Ilmiah Populer,* Surabaya : Arkola, 1994

Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2003

Saydam, Gauzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Djambatan, 1996

Siagian, Sondang P. *Pengembangan Sumber Daya Insani* Jakarta: Gunung Agung, 1984

———, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta : Bumi Aksara, 2000

Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif,* Bandung: Alfabeta, 2007

Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003

Sunarto, A., A. Halim, Rr. Suhartini, M. Choirul Arif, (*eds.*). *Manajemen Pesantren*, Yogyakarta : Pustaka Pesantren, 2005

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Supriadi, *Bagaimana Menjadi Pelatih* http://www.andragogi.com/document2/ MenjadiPelatih. htm, diakses 16 Januari 2010

Suryana, Agus. *Panduan Praktis Mengelola Pelatihan*, Jakarta : Edsa Mahkota, 2006

Suyuti, Moh. Yakub, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gaya Media Pratama, 1993

Syarif, N. Faqih. Al Quwwah Ar Ruhiyah, Kekuatan Spirit Tanpa Batas, Yogyakarta : AlBirr Press, 2009

——, *Don'give Up Plus*, Surabaya : Quantum Spirit, 2006

Syukir, Asmuni. *Dasar-Dasar Strategi Dakwah Islam*, Surabaya : Al-Ikhlas, 1993

Ulum, Khoirul, *Pesantren "Metal" Pasuruan*, http://khoirul.sunan-ampel.ac.id/?page_id=35, diakses 23 Desember 2009

http://id.wikipedia.org/wiki/Pola, diakses 8 November 2009

http://id.wikipedia.org/wiki/Pelatih, diakses 8 November 2009

http://id.wikipedia.org/wiki/Kurikulum, diakses 2 Pebruari 2010

http://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia, diakses 8 November 2009

http://antonaryana.byethost13.com/MataKuliah/pelatihan dan pengembangan/bab 1 Pengantar Pelatihan dan pengembangan.pdf, diakses 16 januari 2010

www.faqihsyarif.com

www.fikrulmustanir.blogspot.com

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id